



**COLA
KKU**



Local วารสารการบริหารท้องถิ่น Administration Journal

Volume 14 • Number 4 • October – December 2021
ISSN (Print) 1906-103X • ISSN (Online) 2730-1834
www.localadminjournal.com



Local วารสารการบริหารท้องถิ่น Administration Journal

Volume 14 • Number 4 (October – December 2021)

ปีที่ 14 • ฉบับที่ 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2564)

The Local Administration Journal (LAJ) has been the flagship open-access journal of the College of Local Administration, Khon Kaen University, Thailand since 2008. LAJ serves as a forum for scholars, researchers, public administrators, students, and the general public, both domestic and international, to disseminate their latest scholarly and empirical work on local governance. LAJ's mission is to provide, on a regular and sustainable basis, a high quality scholarly journal for reporting empirical and comparative study findings, topical issues, theoretical concerns, and reviews on local governance and its related fields of study. LAJ also publishes high quality review and research articles in the fields of public administration, political science, economics, management, social sciences, and other disciplines related to local governance.

LAJ is published quarterly and provides immediate open access to its content on the principle that making research freely available to the public supports a greater global exchange of knowledge. LAJ is indexed by the Thai-Journal Citation Index (TCI Tier 1) and Google Scholar.

To ensure the highest quality of the journal, all research, review, and academic articles will undergo a double-blind peer-review process in which the authors and reviewers do not know each other's identity. At least two reviewers will be assigned to review an article. The opinions expressed in LAJ are those of the individual author or authors, and not necessarily those of the editorial staff or the College of Local Administration.

Honorary Editor-in-Chief: Peerasit Kamnuansilpa

Editor-in-Chief: Hirofumi Ando

Editors: Grichawat Lowatcharin and Sirisak Laochankham

Editorial Staff Member: Nattaya Srihanarm

Editorial Board Members:

Bruce Gilley, Portland State University, USA

Allen Hicken, University of Michigan, USA

Weerasak Krueathep, Chulalongkorn University, Thailand

Kealeboga Maphuny, University of South Africa, South Africa

Charles E. Menifield, Rutgers University, USA

Masashi Nishihara, Research Institute for Peace and Security, Japan

Oraon Pooncroen, Chiang Mai University, Thailand

Keiko Osaki-Tomita, Tokiwa University, Japan

Emmanuel Kojo Sakyi, University of Ghana, Ghana

Maria Fe Villamejor-Mendoza, University of the Philippines, Philippines

Xiaodong Xu, Huazhong University of Science and Technology, China

ISSN (Print) 1906-103X • ISSN (Online) 2730-1834

Copyright © 2021 College of Local Administration, Khon Kaen University



Local Administration Journal

College of Local Administration, Khon Kaen University

123 Mittraphap Road, Mueang, Khon Kaen 40002 Thailand

Phone: +66-4320-3124 • Email: cola.laj@gmail.com • Website: www.localadminjournal.com

Editorial Criteria

The criteria for publication of research and review manuscripts in LAJ are that they have:

- Novelty primarily in terms of empirical findings but LAJ welcomes theoretical discussions; or
- Groundbreaking or rigorous methodology and research design; or
- Discovery of administrative innovation that would potentially benefit the society.

In addition, manuscripts should have the following qualifications:

- Writing quality.
- Presentation quality. Theoretical frameworks and empirical findings should be clear, adequate, and well-structured.
- The submission has not been previously published, nor under condition for publication elsewhere.

Research and Review Articles

A research or review manuscript should be no longer than 15 A4-pages (approximately 5,000-6,000 words) and should have the following components:

- Title page
 - Manuscript title
 - Names, positions, and affiliations of all authors. The corresponding author should provide contact information, especially email address.
 - Abstract. Please write a concise abstract (approximately 250 words) and provide three to five keywords.
- Main text
 - Introduction
 - Objective
 - Theory and/or prior studies
 - Hypothesis (optional)
 - Conceptual framework
 - Methods
 - Findings
 - Conclusion and discussion
 - Acknowledgement (optional)
 - References

Book Reviews

A book review should be no longer than 10 pages (approximately 3,500-4,000 words). A book review should include the book's basic information—i.e. title, location, publisher, year of publication, and total page number.

Reference

References should be prepared according to the Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition). References in a language other than English should also be translated to English. Translated references should be grouped and placed in a separate reference list dubbed "Translated References". For each translated reference, a designation "(In Language)" should be added at the end.

Submission

LAJ operates an online submission system that allows authors to submit manuscripts online and track their progress via a web interface. All manuscripts must be submitted via the online submission system at www.localadminjournal.com. Manuscript style, templates, and submission guidelines are also available on the LAJ website.

Publication Charges

There are no submission fees, publication fees, or page charges for LAJ.

Copyright Notice

The copyright of all articles published in the Local Administration Journal is owned by the College of Local Administration, Khon Kaen University.

Contents

RESEARCH ARTICLES

- Honesty in Nepali Politicians: Does It Really Exist?** 323
Anil Kumar Gupta, Pramod Niroula, and Shailendra Prasad Bhatt
- Evaluation of Local Government Administration and Governance in Nigeria** 339
Grace Ifunanya Anayochukwu and Vincent Anayochukwu Ani
- The Role of Local Administrative Organizations and Challenges in Municipal Solid Waste Management: A Case Study of a Subdistrict Municipality in Tha Wung District, Lopburi Province** 359
Ladawan Khaikham
- People's Political Participation at the Local Level: A Case Study of Tha Khon Yang Subdistrict Municipality, Kantharawichai, Maha Sarakham** 381
Pawinee Suwannaphakdee, Tanuchcha Pratessing, and Chinnawat Chueasraku
- The Influence of Branch Managers' Servant Leadership on Banks' Constructive Organization Culture and Effectiveness** 397
Kittisak Sangthong and Putwimon Chotchara
- The Influence of Transformational Leadership, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Turnover Intention of Modern Trade Business Employees in Thailand** 415
Suang-I Anunthawichak

สารบัญ

บทความวิจัย

Honesty in Nepali Politicians: Does It Really Exist?	323
Anil Kumar Gupta, Pramod Niroula, and Shailendra Prasad Bhatt	
Evaluation of Local Government Administration and Governance in Nigeria	339
Grace Ifunanya Anayochukwu and Vincent Anayochukwu Ani	
บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับความท้าทายในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลในอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี	359
ลดาวัลย์ ไข่มคำ	
การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	381
ภาวิณี สุวรรณภักดี, ธนัชชา ประเทศสิงห์, และชินวัตร เชื้อสระคู	
อิทธิพลภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้จัดการสาขา ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของธนาคาร	397
กิตติศักดิ์ แสงทอง และพุทธิมล คชรรัตน์	
อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์การ และความพึงพอใจของงาน ที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในองค์การธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย	415
สรวงอัยย์ อนันทวิชักษณ์	

Reviewers

International Reviewers

Rethy	Chhem	Cambodia Development Resource Institute, Cambodia
Khai C.	Dinh	University of Economics Ho Chi Minh City, Vietnam
Kenneth	Dipholo	University of Botswana, Botswana
Sheng-ju	Fang	Yunnan University, PR China
Bruce	Gilley	Portland State University, United States
Allen	Hicken	University of Michigan, United States
Kealeboga	Maphunye	University of South Africa, South Africa
Charles E.	Menifield	Rutgers, State University of New Jersey, United States
Douglas	Morgan	Portland State University, United States
Gayl	Ness	University of Michigan, United States
Masashi	Nishihara	Research Institute for Peace and Security, Japan
Keiko	Osaki-Tomita	Tokiwa University, Japan
Emmanuel Kojo	Sakyi	University of Ghana, Ghana
Haryono	Suyono	Anugerah Kencana Foundation, Indonesia
Seeorla	Tsoeu Ntokoane	National University of Lesotho, Lesotho
Maria Fe	Villamejor-Mendoza	University of the Philippines, Philippines
Xiaodong	Xu	Huazhong University of Science and Technology, PR China

Reviewers from Thailand

Sukanya	Aimimtham	Khon Kaen University
Alongkorn	Akkasaeng	Maha Sarakham University
Kanjana	Boonyoung	Sukhothai Thammathirat Open University
Sakon	Bunsin	Walailak University
Parisha Marie	Cain	Kalasin University
Tanayut	Chaithongrat	Maha Sarakham University
Thanapauge	Chamaratana	Khon Kaen University
Chanisada	Choosuk	Prince of Songkla University
Watcharapong	Deewong	Udon Thani Rajabhat University
Adis	Israngkura	National Institute of Development Administration
Kathanyoo	Kaewhanam	Kalasin University
Donruthai	Kowatthanakun	Khon Kaen University
Sirisak	Laochankham	Khon Kaen University
Siripapun	Leephaijaroen	Ubon Ratchathani Rajabhat University
Orathai	Liengjindathawon	Ubon Ratchathani University
Grichawat	Lowatcharin	Khon Kaen University
Pratuang	Muang-on	Ubon Ratchathani University

Pennee	Narot	Khon Kaen University
Srawooth	Paitoonpong	Thailand Development Research Institute
Supwat	Papassarakan	Suan Dusit University
Ajirapa	Pienkhuntod	Khon Kaen University
Vinai	Poncharoen	Maha Sarakham University
Annob	Pongwat	Chiang Mai University
Darunee	Pumkaew	Ubon Ratchathani University
Jirapong	Ruanggoon	Dhonburi Rajabhat University
Charles	Ruangthamsingha	Khon Kaen University
Wimonsiri	Saengkrod	Khon Kaen University
Prachasan	Saenpakdee	Khon Kaen University
Kanlaya	Saeoung	Srinakharinwirot University
Thanasak	Saijampa	Sukhothai Thammathirat Open University
Somkiat	Saithanoo	Lampang Rajabhat University
Kittisak	Sangthong	University of Technology Srivijaya
Sirinbhattra	Sathabhornwong	Ubon Ratchathani University
Worapod	Sereerat	Chiang Mai University, Thailand
Chainarong	Sretthachau	Maharakham University
Siwach	Sripokangkul	Khon Kaen University
Tatchalerm	Sudhipongpracha	Thammasat University
Chanit	Suntapan	National Institute of Development Administration
Pakawadee	Suphunchitwana	Ramkhamhaeng University
Trairong	Swatdikun	Walailak University
Chantha	Thanawattanawong	Ubon Ratchathani University
Olam	Thinbangtieo	Burapha University
Pumsaran	Tongliemnak	Ministry of Education
Pattanapong	Topark-ngam	Khon Kaen University
Narut	Wasinpiyamongkhon	Ubon Ratchathani University
Pinkanok	Wongpinpech	King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Achakorn	Wongpreedee	National Institute of Development Administration
Aphiradee	Wongsiri	Khon Kaen University
Supawathanakorn	Wongthanavas	Khon Kaen University
Yupaporn	Yupas	Rajabhat Maha Sarakham University
Vissanu	Zumitzavan	Khon Kaen University

Honesty in Nepali Politicians: Does It Really Exist?

Anil Kumar Gupta

Public Service Training Department,
Centre for Induction Training,
Nepal Administrative Staff College, Nepal

Pramod Niroula

Public Service Training Department,
Centre for Induction Training,
Nepal Administrative Staff College, Nepal

Shailendra Prasad Bhatt

Public Service Training Department,
Centre for Induction Training,
Nepal Administrative Staff College, Nepal

Abstract

In principle, politicians should perform their public duties with honesty and professionalism. However, politicians' honesty is often observed to be quite low in the eye of the citizens. In this milieu, this study analyzed the perceived honesty of Nepali politicians using micro-level data from the Nepal National Governance Survey 2017/18. The data were analyzed using the ordered probit model. Results showed that the citizen's perception of honesty in Nepali politicians is quite low, with most Nepali citizens perceiving politicians as 'dishonest'. The perceived level of honesty in politicians varies with citizens' demographics and social associations. Men, urban populaces, younger generations, rich, and educated citizens believe politicians are less honest. In the case of social association, citizens who are members of self-help groups, user groups, and non-governmental organizations generally believe politicians are honest, whereas citizens who are members of professional organizations generally believe politicians are less honest. To gain the confidence of citizens, politicians must demonstrate professional political culture, work honestly for the nation and the citizens, and be free of personal self-interest.

Keywords

Politician, honesty, citizen, demographics, social association, Nepal

CORRESPONDING AUTHOR

Anil Kumar Gupta, Center for Induction Training, Public Service Training Department, Nepal Administrative Staff College P.O. Box: 2152. Email: cdps10gupta@gmail.com
© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

Background

A politician is an elected public official who should foster and improve democracy in a nation. Politicians should be honest in their responsibility to maintain legitimacy in a democratic system. Maintaining citizen's trust is vital for politicians if they wish to retain legitimacy (Birch & Allen, 2015). A good politician is trustworthy (e.g., honest, genuine) and capable (e.g., competent, educated) (Clarke et al., 2018). Politicians differ in the degree to which they possess those skills and abilities. The levels of honesty, integrity, and competency vary greatly among politicians (Woon & Kanthak, 2018), but honesty and competency must be reflected in a politician's performance. Although it cannot be claimed that competent politicians meet all the citizens' needs effectively and efficiently, they are supposed to be honest, with this trait being deemed as the most desirable trait in political leaders (Aichholzer & Willmann, 2020). Politicians perform on behalf of the public and their activities are funded from the public purse (Birch & Allen, 2010). However, there is enough evidence to indicate that political leaders are often believed to act unethically by those they serve (Birch & Allen, 2015). A culture of integrity, honesty, devotion, commitment, sense of duty, and patriotism is rarely seen in many politicians. Shah (2019) argued that honest politicians are a rare breed today. An honest politician is someone who has dedicated her/himself to perform her/his public duties in the spirit of the constitution for the welfare of the people and the nation at large. Although citizens have granted legitimate power to politicians through a democratic electoral system, most of the citizens' perceptions of politicians are negative. Most politicians have been unable to create a positive image and improve the day-to-day lives of the citizens they serve.

During an election, citizens have confidence that politicians will work ethically and morally to advance and prosper the country and its citizens. Nepali politicians often show themselves as 'committed' to stability and development in their election manifestos and speeches. However, their 'commitment' has not been instrumental in producing and delivering the results as expected by the citizens. Much has been promised but very few things have been delivered. Now the citizens of Nepal have realized that these promises are generally meaningless and have started to raise the question of politicians' honesty. Failure to deliver promises undermines the legitimacy of democracy in the nation. Several political structures and systems have been changed since the establishment of democracy in 1951, but the old political mentality and culture has not significantly changed. There is a lack of democratic culture and ethos in Nepal's politics, and these have not only declined in the politicians of the ruling party, but also in those of the opposition. Politicians are often observed pursuing power, for which they will go to any extent. Guided by their self-interest, politicians are involved in a dirty political game of changing the government, "proving" the opposition ineffective, and clinging to power by grasping for opportunity instead of serving the citizens effectively. The politicians are often

accused of being involved in political scandals, rarely practice financial discipline, and are guided by inveterate political self-interest. The political culture of Nepali politicians for promoting and ensuring good governance, development, and prosperity is dubious. The 2015 Constitution of Nepal envisaged fulfilling the citizens' aspirations of sustainable peace, good governance, development, and prosperity. This can only be achieved if politicians perform their public duties honestly and professionally.

Understanding citizens' viewpoints on politicians' honesty is crucial for the effective functioning of democracy in the nation. Several previous studies investigated the political system, political corruption, voting behavior, honest politicians, politician's behavior, politicians relation with administrators, political leadership, election behavior, and political trust (See: Davis & Ferrantino, 1996; Amundsen, 1999; Woon & Kanthak, 2001; Bean, 2008; Birch & Allen, 2010, 2015; Bhavnani & Condra, 2012; Wroe et al., 2013; Turper & Aarts, 2017; Citrin & Stoker, 2018; Devkota, 2019; De Vries & Van Prooijen, 2019; Gupta et al., 2019; Aichholzer & Willmann, 2020). Newspaper articles in Nepal, in general, regularly focus on the political system, political leadership, political behavior, and party politics. However, academic studies on the honesty of politicians from the viewpoint of citizens have received less attention in Nepal and are yet to be studied and discussed in the academic world. With this backdrop, this study aimed to analyze the perceived honesty of Nepali politicians using micro-level data from the Nepal National Governance Survey 2017/18. The outcome of this study will generate empirical evidence, help close literature gaps, provide grounded knowledge, and ignite academic discourse on politicians and political integrity (honesty) in the context of Nepal. This study may also help politicians to understand how citizens perceive them.

This article is comprised of four sections. It starts with an introduction to the issues and research purpose, followed by a section demonstrating the political environment in Nepal. The third section focuses on research methods, and the final section discusses the study's findings and conclusions.

Purpose and Research Questions

The central purpose of this study was to analyze the honesty of Nepali politicians as perceived by citizens. This study attempts to answer the following questions:

- What is the level of honesty in Nepali politicians?
- To what extent does the perceived honesty of Nepali politicians differ by citizens' demographics and social associations?

Political Environment in Nepal

King Prithvi Narayan Shah (1743-1775), often known as the father of the modern state of Nepal, established the Shah dynasty. The Shah Kings or their regents ruled Nepal between 1769 and 1846, a time marked by territorial expansion, where the government was heavily centralized and the king was the holder of all legislative, executive, and judicial powers (The Asia Foundation [TAF] & Enabling State Programme [ESP], 2012). The authoritarian regime of Rana began in 1846 and ruled for 104 years. Jung Bahadur Rana founded the Rana regime out of the Kot Parwo (bloody massacre). Throughout this time, Rana's Prime Ministers dominated the entire administration and governance system. The government employees were accountable to Rana's leaders rather than to the citizens. It was a period when even national income was considered to be the personal income of the Prime Minister (TAF & ESP, 2012). The citizens were not free to express themselves and raise their voices against Ranas, and those who did were declared anti-nationals. The formalized struggle for democracy in Nepal is characterized by the 1950 revolution, a concerted political maneuver between the Nepali Congress and King Tribhuvan to put an end to the Rana government (Snellinger, 2010). After a long struggle, the authoritarian Rana regime was dissolved with the establishment of democracy in 1951. Nepal entered the modern era after it was declared a democratic country in 1951 (Pyakuryal & Suvedi, 2000). The country was governed by its first set of laws, the Interim Government Act 1951, which was replaced by the Constitution of the Kingdom of Nepal in 1959 (TAF & ESP, 2012). This constitution established the King as the supreme head of the state, having exclusive power to exercise the executive, legislative, and judicial powers of the state.

Nepal's first election took place in 1959, but, unfortunately, after one year King Mahendra introduced an autocratic Panchayat (council) system by dissolving the democratic parliament. King Mahendra passed Nepal's constitution of 1962, which established a non-party Panchayat government structure. In this system, parties were banned, political activities were discouraged, and the rulers of Panchayat benefited from democracy (Devkota, 2019). The King appointed the Council of Ministers from that body, which was later allowed to elect the Prime Minister, who could recommend other ministers. However, the King remained the source of the executive, legislative, and judicial powers, and served as the Supreme Commander of the Army (TAF & ESP, 2012). Due to the growing civic consciousness and agitation from citizens and exiled parties, the King approved a referendum (a modified version of the Panchayat system) in 1980 (Bhattarai, 2004), and a direct parliamentary election was held in 1981. After nine years, the 1990 People's Movement ended the Panchayat regime and re-established democracy in the country with the promulgation of the constitution of the Kingdom of Nepal (1990). This was followed by an election in 1991. The political parties pledged during the 1991 election campaign that democracy would lead to growth and boost economic conditions for everyone, but no

improvement was noticeable (Hatlebakk, 2017). The Communist Party of Nepal (Maoist) started the rebel insurgency in February 1996 and was actively involved until 2006. Around 13,000 soldiers, civilians, and rebels were killed in the fighting during the decade of the Maoist civil war (1996–2006).

With the claim that he would restore peace and security, the King, both in 2002 and 2005, seized the reins of democracy by removing parliament and appointing royalist bureaucrats to run the government and oversee the Royal Nepal Army's protracted armed conflict with the Maoists (Snellinger, 2010). In November 2005, the leaders of the seven political parties signed a 12-point agreement with the Communist Party of Nepal (Maoist) and jointly led a mass movement that forced the King to step down and re-establish the parliament (TAF & ESP, 2012). There was a new People's Movement in April 2006, with massive street protests, and the parliament was re-established with Congress leading the government (Hatlebakk, 2017). The parliament acquired complete legislative power on 19 May 2006 and provided executive authority to the government of Nepal. The Comprehensive Peace Agreement was signed in November 2006 between the government of Nepal and the Communist Party of Nepal (Maoist) and officially ended the civil war. The Maoists joined an interim parliament in January 2007 and an interim constitution (2007) was declared. The Interim Constitution of Nepal 2007 declared Nepal a federal, democratic-republican state by duly abolishing the monarchy.

The election of the Constituent Assembly (CA) for the drafting of a new constitution was held in 2008. The Communist Party of Nepal (Maoist) won this election and became the largest party. After the election in 2008, the CA was formed to draft a new constitution. However, it failed to draft a new constitution within the allocated timeframe and dissolved in 2012. There was great dissatisfaction among the citizens when the CA was dissolved. A second election for the CA was held in 2013. The newly elected CA promulgated the Constitution of Nepal 2015 that replaced the Interim Constitution 2007. With the promulgation of the Constitution of Nepal 2015, Nepal transformed from a unitary governance system to a federal democratic republic governance system. The constitution divided Nepal into three levels – federal, provincial, and local – and provided the legal framework for exercising state authority at each level. The federal, provincial, and local levels exercise the state authority based on the principles of cooperation, coexistence, and coordination. The Constitution of Nepal 2015 envisioned removing all forms of injustice and prejudice created by the centralized and unitary system of governance. It promoted social justice and was committed to fulfilling the aspirations for perpetual peace, good governance, development, and prosperity through the federal democratic republican system of governance. In 2017, central, provincial, and local level elections were held under the new federal system. No local elections had been held from 1997 to May 2017. A local level election was scheduled for 2002 but, due to the civil war, the government decided to postpone it. Local elections were held in three phases in 2017. The first round of local elections took place in the core hills on 14 May

2017. The second round took place on 28 June 2017 in the Terai and the eastern and western hills. Finally, the third round took place in the core areas of Madhes on 18 September 2017. Since the establishment of democracy in 1951, several political structures and systems had changed, but the living standards of citizens had not changed much. No matter what type of political structure and system there is, if those in charge are bad, it will be bad.

Study Method

We used data from the Nepal National Governance Survey 2017/18, which provides a national representative sample of Nepali citizens. It is a citizen perception survey carried out by Nepal Administrative Staff College with the technical support of the Central Bureau of Statistics to capture the views of citizens about different aspects of the state government of Nepal. This survey selected 12,920 Nepali citizens 18 years and older from 43 districts of Nepal using four-stage multiple cluster sampling designs. Data was received from 12872 respondents (99.6% response rate) through face-to-face interviews with help of trained and skilled research associates from December 2017 to March 2018.

Study Variables, Data Management and Analysis

This study used two broad predictor variables and one outcome variable to examine the perceived honesty of Nepali politicians, as shown in Table 1.

Table 1. Study Variables

Predictor variables	Outcome Variable
<i>Demographics:</i> age, urban/rural, sex, education, economic status	<i>Honesty:</i> ministers and
<i>Social Associations:</i> self-help groups, user groups, non-governmental organizations, political parties, trade unions, religious/cultural organizations, professional organizations, ward citizen forum, caste/ethnic organizations	parliamentarians

This survey provided background characteristics (age, sex, urban/rural, education, and perceived economic status) and social associations (self-help groups, user groups, NGOs, political parties, trade unions, religious/cultural organizations, professional organizations, and ward citizen forums) of the respondents. We used these background characteristics and social associations as predictor variables. Similarly, we used the honesty of ministers and parliamentarians as an outcome variable for this study. The outcome variable of honesty of ministers and parliamentarians is perception based. We used the perception-based honesty index because the survey gathered the information on the honesty of ministers and parliamentarians by asking, 'How honest do you think they are in their work?'. In the survey question, individuals were asked to rate the honesty of ministers and parliamentarians on a scale of 1= very honest, 2= honest to

some extent, 3= not very honest, 4= not honest at all, and don't know/can't say. We removed 'don't know/can't say' responses from the analysis because it does not provide a clear-cut judgment on the honesty of ministers and parliamentarians.

There were 1381 and 1730 don't know/can't say responses for ministers and parliamentarians, respectively. After omitting the response don't know/can't say, the sample size for the study became 11491 for ministers and 11142 for parliamentarians. Outcome variables became ordinal after eliminating the don't know/can't say response. We then ordered outcome variables by shortening in ascending order ranging from 1= 'not honest at all' to 4= 'very honest'. We then used the ordered probit model because the data of outcome variable is in ordered categorical responses and the distance between the categories is not equal (Daykin & Moffatt, 2002; Liddell & Kruschke, 2018). We used this model to estimate the association between an outcome ordinal variable (honesty of ministers and parliamentarians), and a set of independent/predictor variables (demographics and social associations) (Rivera, 2001). This model more precisely reflects the distribution of ordinal responses within each group and more correctly describes the data (Liddell & Kruschke, 2018). The ordered Probit link function is denoted as follows:

$$\Pr [Y = 1|X] = \Phi (\beta x_1 + \beta x_2 \dots \dots + \epsilon)$$

Where, Pr denotes probability, 1|X is the output categories in the outcome variable (honesty of ministers and parliamentarians), Φ indicates logistic cumulative density function. βx is the ordered Probit coefficients for each predictor variable [demographics: age, sex, education, urban/rural and perceived economic status), social associations (self-help groups, user groups, NGOs, political parties, trade unions, religious/cultural organizations, professional organizations, and ward citizen forums)].

We also calculated the mean to identify the degree of honesty in ministers and parliamentarians. We used SPSS 26 software for data processing and statistical analysis. The generated data were tabulated and analyzed with the help of suitable literature.

Results

The level of honesty in politicians (ministers and parliamentarians) is presented in Table 2. Overall honesty of ministers (Mean=2.38) and parliamentarians (Mean=2.36) appears to be low. Citizens rate lower levels of honesty in ministers compared to parliamentarians. A lower level of honesty shows that citizens are dissatisfied with the decisions, conducts, actions, behaviors, and performance of ministers and parliamentarians. Several interesting results are demonstrated by the estimated coefficient and Exp (β). The Exp (β) is interpreted in terms of the change in odds ratio. It is worth noting that an odds ratio larger than 1 implies that as the predictor rises, the odds of the event occurring rise. Demographics and social associations have both positive and negative impacts on the honesty of ministers and parliamentarians.

The urban and rural populace is negatively associated with the honesty of ministers ($\beta = 0.945, p > 0.05$) and parliamentarians ($\beta = 0.946, p > 0.05$). Municipal citizens believe that ministers and parliamentarians are more dishonest compared to the citizens of the rural municipality. Like urban/rural, there is a negative association between the sexes ($\beta = 0.907, p < 0.05$) and parliamentarians ($\beta = 0.923, p < 0.05$). This suggests that men believe ministers and parliamentarians are more dishonest compared to women. The respondent's age and the perception of the honesty of ministers and parliamentarians are positively associated. The coefficients for ministers and parliamentarians are .001 ($p > 0.05$) and .002 ($p > 0.05$) respectively, indicating that the ordered log-odds increase by .001 and .002 for each unit of increase in age. As citizen's age increases, their perception of honesty in ministers and parliamentarians also increases. Older citizens considered ministers and parliamentarians more honest than younger citizens. Positive coefficients are observed between education and the honesty of ministers (illiterate $\beta = 1.301, p < 0.05$; no formal education $\beta = 1.346, p < 0.05$; basic education $\beta = 1.175, p < 0.05$; secondary education $\beta = 1.129, p < 0.05$) and parliamentarians (illiterate $\beta = 1.150, p < 0.05$; no formal education $\beta = 1.221, p < 0.05$; basic education $\beta = 1.177, p < 0.05$; secondary education $\beta = 1.105, p > 0.05$). This shows that, compared to no education and lower levels of education, citizens of higher education believe that ministers and parliamentarians are less honest. This is because citizens with higher education have a higher level of knowledge about the governance system and critically judge the behavior and performance of ministers and parliamentarians. The expectation of honest behavior and performance increases with higher education attainment. If honest behavior and performance are lower than the expectations of citizens, the perception of honesty may decline gradually. The perception of honesty of ministers and parliamentarians is declining as the economic status (moving poorer to richer) increases. Richer citizens perceive lower honesty in ministers ($\beta = 0.745, p < 0.05$) and parliamentarians ($\beta = 0.769, p > 0.05$) than that of poorer citizens.

The perception of honesty of ministers and parliamentarians also varies with social associations. Social associations have mixed (positive and negative) impacts. Except for professional organizations ($\beta = 0.937, p > 0.05$), citizens who are members of a social associations believed that parliamentarians are more honest, but this scenario is different for ministers. Citizens who are members of political parties ($\beta = 0.996, p > 0.05$), trade unions ($\beta = 0.854, p > 0.05$), religious/cultural organizations ($\beta = 0.989, p > 0.05$), and professional organizations ($\beta = 0.956, p > 0.05$) believed that ministers are dishonest, however the citizens who are members of self-help groups ($\beta = 1.065, p > 0.05$), user groups ($\beta = 1.022, p > 0.05$), NGOs ($\beta = 1.030, p > 0.05$), ward citizens' forums ($\beta = 1.071, p > 0.05$), caste/ethnic organizations ($\beta = 1.065, p > 0.05$) believed that ministers are honest. Some social associations have higher level of honesty in ministers and parliamentarians whereas some have significantly low.

Table 2. Honesty of Ministers and Parliamentarians

Predictors	Ministers [^]		Parliamentarians ^a	
	Estimate	EXP (β)	Estimate	EXP (β)
Demographics				
Age	.001**	1.001	.002**	1.002
Municipality	-.057**	0.945	-.056**	0.946
Rural Municipality (Ref.)				
Male	-.098*	0.907	-.080*	0.923
Female (Ref.)				
No Education	.263*	1.301	.140*	1.150
No Formal Education	.297*	1.346	.200*	1.221
Basic Education	.161*	1.175	.163*	1.177
Secondary Education	.121*	1.129	.100**	1.105
Higher Education (Ref.)				
Rich	-.295*	0.745	-.263**	0.769
Medium	.031**	1.031	.055**	1.057
Poor (Ref.)				
Social Associations				
<i>Self Help Groups</i>				
Yes	.063**	1.065	.064**	1.066
No (Ref.)				
<i>User Groups</i>				
Yes	.022**	1.022	.056**	1.058
No (Ref.)				
<i>NGOs</i>				
Yes	.030**	1.030	.038**	1.039
No (Ref.)				
<i>Political Party</i>				
Yes	-.004**	0.996	.095**	1.100
No (Ref.)				
<i>Trade Union</i>				
Yes	-.158**	0.854	.141**	1.151
No (Ref.)				
<i>Religious/Cultural Organization</i>				
Yes	-.011**	0.989	.012**	1.012
No (Ref.)				
<i>Professional Organizations</i>				
Yes	-.045**	0.956	-.065**	0.937
No (Ref.)				

Table 2. Honesty of Ministers and Parliamentarians (Cont.)

Predictors	Ministers [^]		Parliamentarians ^a	
	Estimate	EXP (β)	Estimate	EXP (β)
<i>Ward Citizen Forum</i>				
Yes	.069**	1.071	.115**	1.122
No (Ref.)				
<i>Caste/Ethnic Organizations</i>				
Yes	.063**	1.065	.165*	1.179
No (Ref.)				

* $P < 0.05$, ** $p > 0.05$; Mean [[^]Ministers=2.28; ^aParliamentarians=2.36 (Min 1, Max 4)]; In percentage [Ministers= Very honest (3.7%), honest to some extent (37.2%), not very honest (28.2%), not honest at all (21.9%), don't know/can't say (9%); Parliamentarians= Very honest (3.3%), honest to some extent (40.7%), not very honest (27.6%), not honest at all (17.2%), don't know/can't say (11.3%)]

Discussion and Reflection

In this section, we analyzed the overall honesty of Nepali politicians instead of focusing on the impact of citizens' demographics and social associations on politicians' honesty. The answers to the first and second research questions are addressed in the results section. Here, we analyzed the overall honesty of politicians as follows:

Honesty in politics and politicians is the foundation for the effective functioning of democracy in the nation. Democracy in the nation cannot survive in the absence of honest politics and politicians. The legitimacy of democracy heavily depends on honest politics, and honest politics begins with politicians' honest behavior. Politicians should be honest, skilled, enthusiastic, trustworthy, loyal, fair, and far from lying, cheating, stealing, breaking promises, and deceiving. Honesty has been observed in politicians when they speak the truth, act truthfully, and do not do morally wrong things. Political actors are perceived by citizens to behave ethically and to perform governmental functions effectively and efficiently (Wroe, Allen & Birch, 2013). Gupta (2020) argued that citizens expect politicians to work on their benefit and deliver promises. Citizens demand politicians be honest and serve the interest of citizens and the nation at large without any prejudice and manipulation. Politicians should maintain honesty and integrity in the service of the nation and citizens, with positive, loyal, and fair behavior all the time and committed to working for the betterment of the nation and the citizens. When asked whether politicians should be honest, they would possibly say, 'In principle, yes!' (Luhmann, 1994), but in reality, they respond 'No, as expected.' It is a common understanding that most politicians are dishonest and have poor ethical standards (Gallup survey, 2015 cited in Fehrler et al., 2016). Generally, trust in politicians is low (Dalton, 2005; Turper & Aarts, 2017; Citrin & Stoker, 2018). Politicians are perceived to be low on honesty-humility and high on extraversion and narcissism (De Vries, & Van

Prooijen, 2019). The overall picture of how the citizens view the honesty of politicians is evident (Birch & Allen, 2010). As per the Nepal National Governance Survey (2017/18), less than 4% of citizens believed that ministers, political parties, and parliamentarians are 'very honest,' and comparatively large numbers mentioned that they are 'not honest at all' (over 17%). Approximately 41% of Nepali citizens perceived that ministers, political parties, and parliamentarians are honest to some extent (Nepal Administrative Staff College, 2018). The Global Corruption Barometer– Asia, published by Transparency International, showed that 43% of respondents (Nepali) believed that members of Parliament are corrupt (Transparency International, 2020, p. 48). It has also been clear through posts and comments on social media such as Twitter and Facebook that honesty is very low in politicians. Of course, real-world politicians may be inherently dishonest, as many people think they are (Woon & Kanthak, 2018). The fundamental problem with politics today is that politicians are simply living off politics.

Nepal is a fragile state owing to political self-interest. After years of struggle, Nepal has achieved its democracy and is still in its early stage of development. Despite the establishment of democracy in Nepal in 1951, Nepali citizens don't completely enjoy the fruits of democracy. There are many reasons behind this; one of them is the lack of honesty and sincerity of Nepali politicians. A nation becomes prosperous and developed not only because of the availability of resources, but also because of dedicated, fair, loyal, and honest politicians. Per David-Barrett (2013), members of parliament are elected to serve the public interest, but they abuse their position and serve private interests rather than the public interest. Citizens are accusing politicians of self-interest rather than working for national and citizen's needs (Gupta, 2020). Politicians should serve, and if they fail to do so they will face a crisis of legitimacy. The political atmosphere in Nepal is more polarized, and there is a lack of democratic and shared political culture among Nepali politicians. There are factions, coalitions, and squabbles between politicians for acquiring political power. Politicians struggle for political power and do not hesitate to play dirty games to acquire it. Every politician has a personal interest in coming to power. They are actively involved in the political system and may go to any extent to capture the power. Most politicians need power at the earliest, whether by splitting the party or changing factions. There is opaque work for positions and chairs; they are willing to do anything for it. The politicians are tempted to form and overthrow the government for power and position. There is a trend in Nepali politicians to think when he/she is in power, everything is good, when he/she is not, everything done by those in power, is bad. Interestingly, most politicians do not hesitate to repeat the same actions (bad actions) as their opponents without feeling ashamed when they gain power. Politicians are always more critical of the opposition who prove ineffective when in government. Ongoing power struggles have made the situation worse in Nepal. The struggle for power and the feeling of self-competition serves to demonstrate dishonest behavior. Nepali politicians seek honesty in other politicians rather than beholding it on their own. In the eyes of many citizens, honesty appears to

be a myth in Nepali politicians. It is no surprise that genuinely honest politicians are so rare in Nepali politics.

In Nepali politicians' speeches and their election manifestos, political stability and development are two common agenda items, but they have failed to produce and capitalize on the desired results. Voters (citizens) expect elected politicians to enforce their manifestos and pre-election promises (Aichholzer & Willmann, 2020). De Vries and Van Prooijen (2019) argued that voters, in general, are guided by their political preferences, and favor preferred politicians over non-preferred politicians. Some voters prefer the left party, while others prefer the right party; but all voters prefer honest parties (Amundsen, 1999). An honest party is made up of honest politicians. Citizens want honest elected politicians (Birch & Allen, 2010). Citizens do not accept false election promises from politicians, even if they come from the same political ideology, and penalize politician's dishonesty in the election. Dishonest politicians typically attempt to appear trustworthy, imitating the actions of honest candidates in the election campaign, making it much more difficult for voters (Fehrler et al., 2016). Politicians often cultivate their certain image in media which departs from their actual character (De Vries & Van Prooijen, 2019). Bhavnani and Condra (2012) argued that voter trade-off between positive characteristics of the candidates against their negative ones. Voters prefer politicians who lie less to more laid-back politicians. Nepali citizens believe that politicians lie, and some politicians lie more than others. Citizens are knowingly voting for dishonest politicians because there are no options for honest politicians. If politicians are elected based on positive claims, they must be aware that their promises will be assessed against their performance (Davis & Ferrantino, 1996). The less honest politicians will stray more readily from their promises to reap higher private benefits (Fehrler et al., 2016). Commitments and promises made by dishonest politicians have no meaning whatsoever. They just promise everything and deliver nothing. Delivering promises is critical to the healthy functioning of democracy in the nation. Most citizens object to the failure of politicians to deliver the promises made during the election. This is not to say that politicians never work; they do, of course, in some ways. Some citizens are also showing faith in politicians and their working style

Undoubtedly, citizens are a source of power and politicians are servants. In reality, however, this is not seen. Politicians have failed to appear as a servant of citizens. As supreme boss, politicians demonstrate their behavior and execute their duties. Politicians use their political power for self-interest and usually break laws. The behavior of a politician is strongly regulated by a set of complex, unwritten laws. Over time, this may lead to a greater demand for the implementation of the rule of law, as well as a reduction in tolerance for violations of the law by political leaders (Adhikari et al., 2014). A politician seeks an unlawful benefit from his/her post in a specific instance (Bean, 2008). Members of parliaments may also be accused of misuse of office or abuse of public funds if they use their powers or parliamentary resources in ways that serve private interests at the expense of the public interest (David-Barrett, 2013). Politicians have a

proclivity to exploit the state's resources for personal gain in the name of the citizens. Citizens expect politicians to be honest and avoid fraud and corruption. However, Nepali citizens have seen many examples of politicians' dishonesty over the last three decades. Politicians are accused of misuse of public funds, rape scandals, the promulgation of controversial laws, unwanted interference in the state bureaucracy, misuse of diplomatic (red) passports, failure to maintain financial discipline, corruption related to procurement, and so on. Daily newspapers continue to report on the involvement of ministers in various forms of malpractice (Gupta, 2020).

Nepali politicians are accused of nepotism, selfishness, misappropriation, monopoly, and indulgence. In Nepali politics, clientelism is very popular. Clientelism, for example, when taking the form of nepotism, is criticized for violating fairness rules (Johnston, 1989; Mancuso et al., 2006). Similarly, David-Barrett (2013) contended that members of parliament who use power to help their friends or family might be guilty of nepotism. Per Shah (2019), several political leaders have tried to protect their place of power by appointing family members in various public councils and committees and the state apparatus. He further argued that, through such mechanisms many politicians have been able to move their family members from public positions to private business and transfer public power to private wealth. If politicians in power are dishonest and corrupt, we cannot expect the system to be fair. Nepali citizens have begun to disdain and hate dishonest politicians. Citizens expect politicians to demonstrate high moral values and act with integrity and honesty to develop the nation by aligning their self-interest into national interest, and contribute towards the national aspiration of 'happy Nepali and prosperous Nepal.'

Implications of the Study

This study's findings have far-reaching implications. Politicians are the citizens' representatives in a democratic political system, and they are responsible for driving the nation toward prosperity. Politicians' positions and power are not permanent because of the periodic election system, in which they hold office for a fixed term. Politicians should be honest in their public duties during their fixed tenure, and they should play a creative role as opposition when not in position and power. The study's findings alert and compel Nepali politicians to maintain the integrity and fulfil their responsibilities honestly. It also provides clear cues for citizens to make rational decisions to vote for honest and trustworthy politicians who can drive and lead the nation to prosperity and to speak out against dishonest politicians. Furthermore, it offers insightful evidence to political institutions for promoting and straitening the honest political culture.

Conclusion

There is unlikely to be a single citizen in a nation who doesn't seek honesty in politicians. Honesty in politicians is the backbone for stability and healthy democracy. Politicians must possess standard and moral qualities and perform their duties professionally with the virtues of honesty. Perceived honesty in politicians seems to be less in the view of citizens and varies across citizens' demographics and social associations. Demographics and social associations have both positive and negative impacts on the honesty of politicians. Although demographic and social associations of citizens have a positive and negative impact on politicians' honesty, most citizens perceived politicians as dishonest. This is because most citizens are neither happy nor satisfied with the acts, decisions, and behavior of politicians. Citizens expect politicians to meet their needs and develop the nation at any cost. However, politicians rarely quench citizens' thirst of development, which has raised a serious question in their honesty. Citizens are continuously criticizing politicians publicly and openly on social media. Citizen's faith in Nepali politicians has declined sharply. It is, therefore, an urgent need to restore citizens' faith in politicians at the earliest for ensuring development, prosperity, and good governance in the nation. For this, politicians' honesty is not only instrumental, but also a pivotal and obligatory prerequisite.

Acknowledgements

The authors would like to thank Nepal Administrative Staff College for providing Nepal national governance survey 2017/18 data set for this paper.

Conflicting Interests

The authors stated no potential conflicts of interest concerning the publication of this article.

References

- Adhikari, A., Gautam, B., Pudasaini, S., & Sarma, S. (2014). *Impunity and political accountability in Nepal*. New York: Asia Foundation.
- Aichholzer, J., & Willmann, J. (2020). Desired personality traits in politicians: Similar to me but more of a leader. *Journal of Research in Personality*, 88, 103990.
- Amundsen, I. (1999). *Political corruption: An introduction to the issues*. Norway: Chr. Michelsen Institute.
- Bean, C. (2008). Are we keeping the bastards honest? Perceptions of corruption, integrity and influence on politics. In P. Juliet & A. Haydn (Eds.), *Australia: Identity, fear and governance in the 21st century* (PP. 95-106). Australia: Griffin Press.

- Bhattarai, K. P. (2004). *Local dynamics of conflict and the political development in Nepal: A new model for conflict transformation*. Sweden: Center for East and South-East Asian Studies, Lund University.
- Bhavnani, R. R., & Condra, L. N. (2012). *Why people vote for corrupt politicians: Evidence from survey experiments in Afghanistan*. London: International Growth Centre Political Economy Grant.
- Birch, S., & Allen, N. (2010). How honest do politicians need to be? *The Political Quarterly*, 81(1), 49-56.
- Birch, S., & Allen, N. (2015). Judging politicians: The role of political attentiveness in shaping how people evaluate the ethical behaviour of their leaders. *European Journal of Political Research*, 54(1), 43-60.
- Citrin, J., & Stoker, L. (2018). Political trust in a cynical age. *Annual Review of Political Science*, 21, 49-70.
- Clarke, N., Jennings, W., Moss, J., & Stoker, G. (2018). *The good politician: Folk theories, political interaction, and the rise of anti-politics*. London: Cambridge University Press.
- Dalton, R. J. (2005). The social transformation of trust in government. *International Review of Sociology*, 15(1), 133-154.
- David-Barrett, E. (2013). *Background study: Professional and ethical standards for parliamentarians*. Poland: Office for Democratic Institutions and Human Rights.
- Davis, M. L., & Ferrantino, M. (1996). Towards a positive theory of political rhetoric: Why do politicians lie? *Public Choice*, 88(1), 1-13.
- Daykin, A. R., & Moffatt, P. G. (2002). Analyzing ordered responses: A review of the ordered probit model. *Understanding Statistics: Statistical Issues in Psychology, Education, and the Social Sciences*, 1(3), 157-166.
- Devkota, K. (2019). Leadership crisis in Nepali politics: Specific focus on national parties in the context of declaration of the republic. *Social Inquiry: Journal of Social Science Research*, 1(1), 42-51.
- De Vries, R. E., & Van Prooijen, J. W. (2019). Voters rating politicians' personality: Evaluative biases and assumed similarity on honesty-humility and openness to experience. *Personality and individual differences*, 144, 100-104.
- Fehrler, S., Fischbacher, U., & Schneider, M. T. (2016). *Who runs? Honesty and self-selection into politics*. Germany: IZA.
- Government of Nepal. (1990). *The constitution of the Kingdom of Nepal 1990*. Kathmandu: Government of Nepal.
- Government of Nepal. (2015). *The constitution of Nepal 2015*. Kathmandu: Government of Nepal.
- Gupta, A. K., Poudyal, T., & Shrestha, S. (2019). Politicians and bureaucrats' relation in local governance of Nepal. *Local Government Quarterly*, 5-24.
- Gupta, A. K. (2020). *Trust in public and political institutions: What Nepali citizens say*. Lalitpur: Nepal Administrative Staff College.
- Hatlebakk, M. (2017). *Nepal: A political economy analysis report*. Norway: Norwegian Institute of International Affairs.

- Johnston, M. (1986). Right & wrong in American politics: Popular conceptions of corruption. *Polity*, 18(3), 367-391.
- Liddell, T. M., & Kruschke, J. K. (2018). Analyzing ordinal data with metric models: What could possibly go wrong? *Journal of Experimental Social Psychology*, 79, 328-348.
- Luhmann, N. (1994). Politicians, honesty and the higher amorality of politics. *Theory, Culture & Society*, 11(2), 25-36.
- Mancuso et al. (2006). *A question of ethics: Canadians speak out*. Don Mills, Ont.: Oxford University Press.
- Nepal Administrative Staff College. (2018). *Nepal national governance survey 2017/18*. Lalitpur: Nepal Administrative Staff College.
- Pyakuryal, K., & Suvedi, M. (2000). *Understanding Nepal's development: Context, interventions and people's aspirations*. Michigan: Department of Agriculture and Natural Resources, Education and Communication Systems, Michigan State University.
- Rivera, B. (2001). The effects of public health spending on self-assessed health status: An ordered probit model. *Applied Economics*, 33(10), 1313-1319.
- Shah, R. (2019). *Corruption in Nepal: An analytical study*. Tribhuvan University Journal, 32(1), 273-292.
- Snellinger, A. (2010). *Transfiguration of the political: Nepali student activism and the politics of acculturation (Doctoral dissertation)*. New York: Cornell University.
- The Asia Foundation & Enabling State Programme. (2012). *A guide to government in Nepal: Structures, functions, and practices*. Kathmandu: The Asia Foundation and Enabling State Programme.
- Thompson, D. F. (2000). *Ethics in Congress: From individual to institutional corruption*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
- Transparency International. (2020). *Global corruption barometer Asia 2020: Citizens' views and experiences of corruption*. Germany: Transparency International.
- Turper, S., & Aarts, K. (2017). Political trust and sophistication: Taking measurement seriously. *Social indicators research*, 130(1), 415-434.
- Woon, J., & Kanthak, K. (2001). Elections, ability, and candidate honesty. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 157, 735-753.
- Wroe, A., Allen, N., & Birch, S. (2013). The role of political trust in conditioning perceptions of corruption. *European Political Science Review*, 5(2), 175-195.

Evaluation of Local Government Administration and Governance in Nigeria

Grace Ifunanya Anayochukwu

Federal Capital Development Authority
(FCDA), Abuja, Nigeria

Vincent Anayochukwu Ani

University of Nigeria, Nsukka (UNN), Nigeria

Abstract

Local government (LG) is the tier of government that is closest to the people. The quest for LG administration and governance still generates exciting and healthy debate in Nigeria. This study examines the opportunities and problems, which confront the Nigerian LG system in its efforts to establish itself as a true tier of government. The main objectives of the study are to find out why, in practice, complete LG autonomy and governance is difficult in Nigeria; to investigate the level of autonomy in Nigeria's LG system; and to suggest measures that could be adopted to reduce interference in the LG affairs in Nigeria. The theoretical framework adopted in this study is the Marxist theory. The proponents of this theory see LG as an instrument of the central government, which works as a direct means of securing proletarian compliance through suppression. A survey of 300 employees in the Nkanu West LG Area was conducted. A five-point Likert scale was used in data collection. The findings revealed that there were constitutional loopholes or contradiction that tend to provide the impetus for the unethical state government officials to nurse the inordinate desire for hedging in LG left, right, and center. This study recommends that the autonomy of LG should be based on a better income base, respect for constitutional provisions, political stability, accountability, and transparency.

Keywords

autonomy, Nkanu-West LG Area, constitutional autonomy, Nigeria

CORRESPONDING AUTHOR

Grace Anayochukwu, Federal Capital Development Authority (FCDA)

P.m.b. 24, Area 11, Abuja, Federal Capital Territory (FCT), Nigeria

Email Address: graceanayochukwu@gmail.com

© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

Introduction

Any discussions involving the functions of local government (LG) as defined by the constitution must be done through the analysis of intergovernmental relations and their implications on new authority. The question of relative autonomy for LG in Nigeria is a relatively recent phenomenon, at least from the point of view of “official legitimation”. Official legitimation is considered a basic condition for governing, without which a government will suffer legislative deadlock(s) and collapse. Jurisdictional hindrance of their official operations and/or responsibilities to both the citizens and central, regional, or state governments were, hitherto, comparatively uncontentious. This position is in line with the mandate under which local authorities were created. Local authorities are creation of the regional, and later, state governments.

Hence, they carried out functions as assigned by the regional/state governments. Also, their autonomy varied in degree and pattern across states. They were deemed to be tied to the state since they were creations of the state governments. At this stage, Nigerian Federalism was practically a two-tier federal structure. Yielding to internal and external pressures for the reformation of the federal structure along with modern patterns, the federal government embarked on nationwide reforms that led to the creation of third-tier status. The lawful predisposition of autonomy and powers of LG was a prominent feature of this reform.

Being recognized as the third tier of the government in 1976, LG became the front banner of local peculiarities riddled with challenges. However, subsequent reforms in 1988 and 1991 strengthened autonomy of LG. These reforms introduced the presidential system of government as it was at the federal and state levels. The development was regarded as a test of the nation's grassroots democracy. Today, there are calls for the creation of additional LG entities. Therefore, the focus of this research was to examine LG autonomy and governance in Nigeria, with particular reference to the governance and development in Nkanu West LG Area in Enugu State.

Objectives

The objectives of this study are:

- To find out why the practice of LG autonomy and governance is difficult in Nigeria.
- To investigate the level of autonomy in Nigeria's LG system with specific reference to the Nkanu West LG area.
- To suggest measures that can be adopted to check autonomy in the local affairs in Nigeria.

Theoretical Framework

There exists a range of prominent theorists who have produced extensive interaction in LG in pluralistic societies like the Nigerian state. Considering the objectives of this study, the Marxist theory has been adopted as the theoretical framework. The Marxist analysis describes LG as an instrument of the federal and state government, which works either as a direct means of securing legitimacy for the ruling class or securing praetorian compliance through suppression. The theory argues that LG is a key part of the capitalist society. Being part of the whole capitalist state, which is a relatively autonomous instrument of class domination, helps the state in performing its primary role. As Engels (1942) succinctly put it, the state is a product of society at a certain stage of development, it is the admission that this society has become entangled in an insoluble contradiction with itself, that it has split into irreconcilable antagonism which it is powerless to dispel. Cockburn (1977), using Marxist theory attempts to demonstrate in his book that even an initially left-inclined local authority is obliged by the nature of capital to suppress agitation for more egalitarian policies. Although these books were published many years ago, they still remain an interesting reference point.

The analysis of the autonomy of LG in Nigeria in terms of the interest of capital and advancing this argument, draw greatly on the studies of Marxist orientation. The LG autonomy and governance in this classist society is, therefore, more apparent than reality since the LG remains the instrument of the dominant classes for exploitation and suppressing the subordinate classes (Omoyibo, 2012). It is within the context of the specific character or nature of the neo-colonial state of Nigeria that one can understand and explain the unfortunate circumstances whereby the state uses LG as one of its agents of suppression. It is based on this context that the realization of the objectives for the guidelines for LG reforms in Nigeria has been constrained by several factors, such as personnel problems, the problem of corruption, the loss of autonomy, financial problems, etc. (Chukwuemeka et al, 2014).

Local Government (LG)

Local Government Authority (LGA) in Nigeria is a product of decentralization and was established by the 1976 reforms as enshrined in the 1979 constitution (Okafor, 2010). The term LG is defined by Mtasigazya (2019) as the public authorities, including appointed and elected officials, operating at the local level to promote local democracy and development. LG is closer to the people and is better positioned to appreciate the real problems of the population. They serve as the most effective agents for mobilizing the people for the positive socio-economic and political development of the country (Adeyemo, 2005). Warrioba (1991) defined LG as that part of the government charged with managing local affairs and is democratically-elected to function within their defined jurisdiction. Different authors have identified features of LG with autonomy.

For instance, there are three essential features of LGA, (i) separate autonomy and legal status distinct from that of central government (ii) power to raise their revenue and spend on the discharge of function as assigned to them by law, and (iii) power to make decisions as responsible organs in their rights and not as an extension of central government (Mnyasenga & Mushi, 2015). LG are usually actively involved in the provision of infrastructures such as primary health care services, educational services, maintenance of roads, streets, parks, and markets, provision of agricultural services, provision of security services, and provision of electricity, in responsive to local wishes (Adeyemo, 2005; Ezeani, 2012; Saalah & Stanley, 2011; Tony, 2011). The LG, as the third tier of government in Nigeria and as enshrined in the constitution, is ostensibly meant to serve as the institutional framework for effective service delivery to the grassroots and overall national development (Ugwuanyi, 2014). As a general argument, a government closer to the citizens is expected to better accomplish the requirements of the community. Constitutionally, LG have been assigned some functions under the law (Eyitayo & Alani, 2019). One of the major functions of LG is to bring about meaningful development in the rural areas (Federal Republic of Nigeria, 1999). As a distinct tier of government, LG is envisaged to have political/administrative and financial autonomy to enable it to operate effectively as would be manifested in the substantial performance of the developmental functions that necessitated its creation (Ugwuanyi, 2014).

Autonomy

Autonomy, according to Longman Dictionary of Contemporary English, is “*The right of self-government or management of one’s affairs*”. A definition given by Wolman *et al.* (2010:70) states that local autonomy is a system of local governance whereby LGA have an important role to play in the economy and the intergovernmental system. LG have discretionary powers with the means ‘the freedom’ to act within their defined jurisdiction. Abada (2007), argued that LG autonomy and governance in Nigeria as federating units should not exist as an appendage of either the state or federal government. This means that LGA possess the power to decide within their competence and jurisdiction without being dictated to or influenced by external authorities like the state or the federal government. But the draft constitution of 1999 contradicted the autonomy of the LGA as a meaningful tier of government. The term “*tier*” used in this context means a set of LGA with their own identity, powers, and sources of revenue established under state legislation and with functions for which they are responsible to the state. Article 7, subsection (1) of the draft constitution of 1999 states: “*Subject to the provision of this constitution, the executive powers of a LG shall be invested in the chairman of the LG council and may be subject, as aforesaid, to the provisions of any law made by the House of Assembly of the state within whose boundaries in which the LGA is situated and a by-law made by the LG*

council, be exercised by either directly or through the vice-chairman of supervisory councilors of the LG or officials in the service of the LG”. Onyishi & Obi (2004) is of the view that this provision of the constitution would lead to intractable inter-government problems in which the LGA is the “whipping child”¹. Constitutional loopholes or contradictions tend to provide the impetus for the unscrupulous state officials to nurse the inordinate desire for hedging in the LGA.

State government encroachment into LGA affairs has triggered a movement to lobby for LGA autonomy and governance. The recurring abuse of the provisions concerning LG in the 1979, 1989, and 1999 Constitutions, especially by the state government, refreshed the call for LG autonomy and governance. The LG reforms have been articulated in a bid to correct excessive state encroachment, abuse of power, and the use of undemocratic leaders and caretaker committees to run the LG by the state governments in Nigeria (Osakede *et al*, 2016). Ige (1996), cited in Akpan and Ekanem (2013:199), stated that Nigeria is the only federation in the world where the federal and state governments decide how, where and when a LG council must run. However, the available literature, points to the fact that the autonomy of LG is becoming increasingly difficult to realize, particularly taking into account the propensity of the state governments to interfere in their political/administrative and financial issues.

Interference in LG financial autonomy

The financial autonomy of the LG is being severely interfered with by the state governments. Principally this is perpetuated through the agency of the State Joint LG Account. Andrew (2012) and Ogban (2011) noted that state governments use the State Joint LG Account (SJLGA) mechanism to make LG appendages of the state. Oguntuase (2012) observed that state governments have turned the State Joint LG Account into an instrument to manipulate and control the LG. The interference in the LG’s financial autonomy by the state governments is made easily possible as a result of the subordination of the LG to the states through the provision in Article 162, Paragraph 6 of the Constitution on the establishment and operation of State Joint LG Account.

Indeed, the provision of the State Joint LG Account does not allow for direct funding of LG from the Federation account which would have formed a realistic basis for the realization of the LG’s financial autonomy. In fact, as Anikeze (2012) postulated, the operation of State Joint LG Account ties down the councils to the apron strings of the state governments. Very worrisome is that the interference in the LG statutory allocations by the state governments reasonably account for the inability of the LG to initiate and execute development programs or projects (Azelama, 2008; Ezeani, 2012). Andrew (2012), in this respect, posited that, in the context of

1. whipping child is a colloquial phrase that refers to a person to whom blame is deliberately and falsely attributed in order to deflect blame from another party.

diversion and siphoning of council funds by the state governments, the LG leaderships that even desire to initiate and implement development projects programs are hampered by inadequacy of funds. Some scholars have argued that the major cause of the financial crisis in the LG system is pervasive corruption, particularly at the leadership level, that results in huge financial misappropriation, and it is recommended that the LG get what is allocated to them so that one can judge and appreciate their managerial performance.

Interference in the LG political and administrative autonomy

The LG's political autonomy is equally being undermined in several ways by the state, for instance, by the use of the caretaker committee system for administering LG areas. In this case, some state governors refuse to conduct elections for the creation of the LG council and, instead, appoint caretaker committees to run them (Ugwuanyi, 2016). Indeed, the practice of adopting the caretaker committee is tending to become the norm instead of an aberration to democratic practice. In some cases, the state governors even terminate the tenure of elected councils or suspend them before the expiration of their mandate for reasons that, most often, border on petty politics (Ugwuanyi, 2016). In such cases, caretaker committees are appointed to replace them. This practice is, in fact, undemocratic and unproductive as it is used, in most cases, by state governors to selfishly direct and control the operations of the LG. A resultant effect of the caretaker committee arrangement has been the existence of tensions that significantly constitute a serious threat to the operation of the LG and, indeed, their ability to implement their constitutionally-assigned developmental roles or functions (Ezeani, 2012). Since the caretaker committees can be dismissed in case of disloyal conduct, its stewardship is conducted by the state government that appointed them, rendering the activities of the LG to be less development-oriented (Okolie & Eze, 2006).

The main factor responsible for the lack of administrative autonomy is personnel problems. The LGA in Nigeria face several personnel problems, which militate against the effective performance of their function. Charlton (1985) opined that "*Politicization is a process by which politicians control bureaucracy through manipulating recruitment, education, training, and promotions to imbue bureaucracies with overt explicit commitments to the political goals of the government of the day.*" Orewa & Adewenmi (1983) observed that recruitment practices in LG are based on patronage. This has created problems of redundancy in LG where stern measures (e.g., termination of appointments, suspension of staff) are rarely contemplated. In conclusion, the guidelines on new reforms indicate that federal and state governments significantly reduced the autonomy of the LGA.

Research Methodology

This study was carried out in the Nkanu West LG. It is one of the three LGA carved out from the Nkanu LG. Nkanu West comprises 13 administrative sub-units/council areas as follows: Agbani, Akpugo, Amuri, Ugboauka, Nara, Obe, Ozalla, Mburumbu, Ubahu, Amodu, Akegbe-Ugwu, Umueze, and Nkerefi. Nkanu West LG headquarters is located at Agbani.

The LG has six departments namely: Department of Works, health, finance, agriculture, social welfare, and personnel. These departments have a total workforce of 600. Half (i.e., 300) study participants were included in the study by random sampling, stratified by department. A quota sample of 50 personnel were chosen from each of the six departments, and participants were asked to fill out a semi-structured questionnaire. Out of the 300 questionnaires distributed, 276 were properly completed and returned (Figure 1). Data collected on the questionnaires were entered into Excel, cleaned, and analyzed using SPSS version 25.

Other sources of data in this study include library resources, textbooks, and internet extracts.

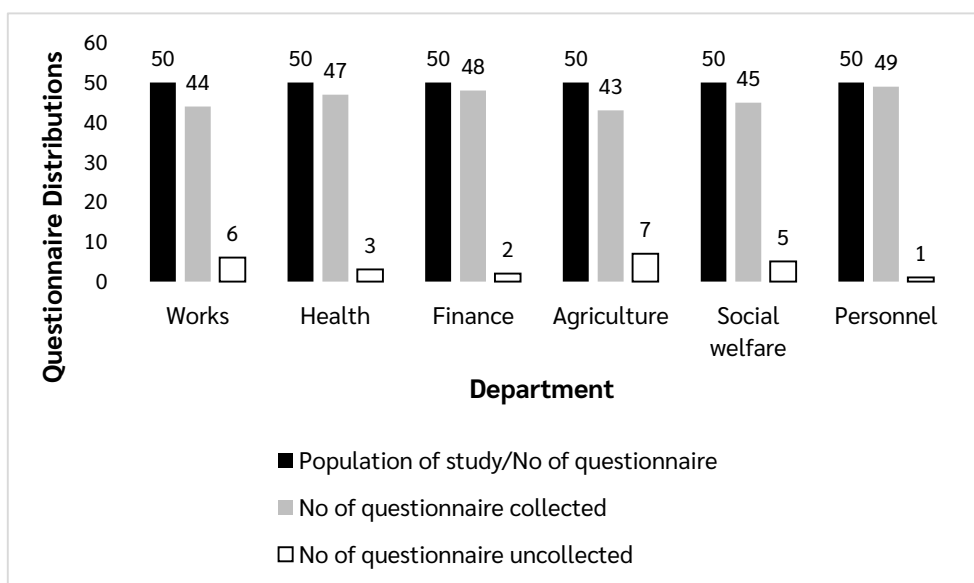


Figure 1. Questionnaire Distribution by Department

Method of Data Analysis

A five-point Likert Scale was used for analysis. The “Agree-Disagree” response pattern was employed. Weights were assigned to responses as indicated in the tables, and mean scores were calculated. The decision rule was to accept the item that has a mean score of 3.5 or above. The technique of data analysis adopted for this study was Chi-Square. We formulated the following hypotheses:

H_0 = There was no autonomy of LG in Nigeria

H_1 = There was autonomy of LG in Nigeria

Results

The data generated from the questionnaires in respect to LG autonomy and governance in Nigeria revealed the following results.

One hundred and fifty-four (154), or 56% of respondents were male, while the remaining were female.

In terms of marital status, one hundred and twenty-two respondents (122) (44%) are married, one hundred and forty-nine (149) (54%) were single, and five (5) (2%) respondents are divorced.

Seventy (70), which is 25% respondents, fell within the age limit of 21-30 years, ninety-six (96) (35%) were within the age range of 31- 40, seventy-five (75) (27%) fell within the age of 41-50, while thirty-five (35) (13%) are those respondents whose ages fell within the age range 60 years or above.

In terms of the educational qualification, thirty respondents (30) (11%) had a primary school certificate, forty-five (45) (16%) respondents were those with Senior Secondary Certificate of Education/General Certificate of Education (SSCE/GCE), fifty-four (54) (20%) were holders of the Ordinary National Diploma (OND)/Equivalent, while the National Certificate in Education (NCE)/Equivalent was held by fifty-nine (59) (21%). Those having Bachelor's degrees were fifty (50) (18%) while thirty-eight (38) (14%) were those respondents with a Master's Degree or higher.

In terms of length of service, seventy (70) (25%) respondents had a length of service from 1-10 years, eighty-eight (88) (32%) had a length of service from 11 - 20 years, sixty-six (66) (24%) had a length of service 21-30 years, while fifty-two (52) (19%) had a length of service from 31-40 years.

In terms of salary grade level, seventy respondents (70) (25%) were in a salary grade level from 1-07, seventy-four (74) (27%) were at levels 8-10, eighty-two (82) (30%) were at level 12-14, while those in grade level 15 or above were fifty (50), representing 18%.

A five-point Likert scale was used to group response, and mean scores and percentages were calculated based on response. The decision rule was to accept the item that has a mean score of 3.5 or above. The formula used for calculating mean scores is found below:

$$\text{Mean } (\bar{X}) = \frac{\sum FX}{\sum X}$$

where F is the five-point Likert scale score ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree); X is the number of respondents.

Table 1 presents response to the question: *Do you agree that the poor management of Nkanu West LG could not guarantee its autonomy?*

Table 1. Poor Management and Autonomy

Options	F	X	%	FX
Strongly agree	5	94	34.0	470
Agree	4	88	31.9	352
Undecided	3	9	3.3	27
Disagree	2	55	19.9	110
Strongly disagree	1	30	10.9	30
Total	15	276	100.0	989
Mean ($\bar{X}$) = 3.6				

From the analysis, 94 respondents strongly agreed and 88 agreed that the poor management of Nkanu west LG could not guarantee its autonomy. Nine respondents were undecided, 55 disagreed, and 30 strongly disagreed with this view. The percentage of the respondents who supported this view was 65.9% as opposed to 34.1% of those who disagreed or were undecided on this point. The mean score is 3.6. This finding implies that the poor management of the Nkanu West LG could not guarantee its autonomy.

Table 2 presents response to the question; *Are inadequate financial resources and a reasonable degree of discretion constraints to LG autonomy and governance?*

Table 2. Inadequacy of finances versus LG discretion

Option	F	X	%	FX
Strongly agree	5	102	36.9	510
Agree	4	92	33.3	368
Undecided	3	5	1.9	15
Disagree	2	57	20.7	114
Strongly disagree	1	20	7.2	20
Total	15	276	100.0	1,027
Mean ($\bar{X}$) = 3.7				

One hundred and two, (102) respondents strongly agreed and ninety-two agreed that inadequate financial resources and a reasonable degree of discretion are a constraint to LG autonomy and governance. Five respondents were undecided, 57 disagreed and 20 strongly disagreed with this view. The percentage of the respondents who supported this view was 70.2% as opposed to 29.8% of those who disagreed or were undecided on these points. The mean score is 3.7. The findings imply that inadequate financial resources and a reasonable degree of discretion are constraints to LG autonomy and governance.

Table 3 presents response to the question: *Do you agree that there was no autonomy of LG in Nigeria?*

(The question is addressed to all LG in Nigeria based on a simplifying assumption that all LG in Nigeria are similar if not homogenous.)

Table 3. Existence of Autonomy

Option	F	X	%	FX
Strongly agree	5	95	34.4	475
Agree	4	95	34.4	380
Undecided	3	7	2.5	21
Disagree	2	29	10.6	58
Strongly disagree	1	50	18.1	50
Total	15	276	100.0	984

Mean ($\bar{X}$) = 3.6

Ninety-five respondents strongly agreed and 95 agreed that there was no autonomy of LG in Nigeria. Seven respondents were undecided while 29 disagreed and 50 strongly disagreed with this view. The percentage of the respondents who supported this view was 68.8% as opposed to 31.2% of those who disagreed or were undecided on this point. The mean score is 3.6. These findings imply that there was no autonomy of LG in Nigeria.

Table 4 presents response to the question: *Does the politicization of LG bureaucracy in Nigeria account for its lack of autonomy?*

Table 4. Politicization of LG Bureaucracy

Option	F	X	%	FX
Strongly agree	5	90	32.6	450
Agree	4	95	34.4	380
Undecided	3	12	4.3	36
Disagree	2	29	10.6	58
Strongly disagree	1	50	18.1	50
Total	15	276	100.0	974

Mean ($\bar{X}$) = 3.5

From the analysis, 90 respondents strongly agreed and 95 agreed that politicization of LG bureaucracy in Nigeria accounts for its lack of autonomy, while 12 respondents were undecided, 29 disagreed, and 50 respondents strongly disagreed with this view. The percentage of the respondents who supported this view was 67.0% as opposed to 33.0% of those who disagreed or were undecided on this point. The mean score is 3.5. These finding imply that the politicization of LG bureaucracy in Nigeria accounts for its lack of autonomy.

Table 5 presents response to the question: *Does corruption at the grass-root level account for the lack of LG autonomy and governance in Nigeria?*

Table 5. Corruption versus LG Autonomy and Governance

Option	F	X	%	FX
Strongly agree	5	89	32.2	445
Agree	4	93	33.7	372
Undecided	3	8	2.9	24
Disagree	2	43	15.6	86
Strongly disagree	1	43	15.6	43
Total	15	276	100.0	970

Mean ($\bar{X}$) = 3.5

Table 5 indicates that 89 respondents strongly agreed and 93 agreed that corruption at the grass-root level accounts for a lack of LG autonomy and governance, while 8 respondents were undecided, 43 disagreed, and 43 strongly disagreed with this view. The percentage of the respondents who supported this view was 65.9% as opposed to 34.1% of those who disagreed or were undecided on this point. The mean score is 3.5. These findings imply that corruption at the grass-root level accounts for the lack of LG autonomy and governance in Nigeria.

Table 6 presents response to the question; *In your own opinion does state interference in local affairs contribute to a lack of LG autonomy and governance?*

Table 6. State Interference versus LG Autonomy and Governance

Option	F	X	%	FX
Strongly agree	5	104	37.6	520
Agree	4	76	27.5	304
Undecided	3	7	2.5	21
Disagree	2	37	13.5	74
Strongly disagree	1	52	18.9	52
Total	15	276	100.0	971

Mean ($\bar{X}$) = 3.5

Table 6 indicates that 104 respondents strongly agreed and 76 agreed that state interference in local affairs contributes to a lack of LG autonomy and governance, while 7 respondents were undecided, 37 disagreed, and 52 strongly disagreed with this view. The percentage of the respondents who supported this view was 65.1% as opposed to 34.9% of those who disagreed or were undecided on this point. The mean score is 3.5. These findings imply that state interference in local affairs contributes to a lack of LG autonomy and governance.

Table 7 presents response to the question; From your own opinion do you agree that the constitutional provisions portend intractable inter-governmental problems in which the LG is the “whipping child” contribute to its being less autonomous?

Table 7. Constitutional Provision versus Intergovernmental Problems

Option	F	X	%	FX
Strongly agree	5	102	36.9	510
Agree	4	90	32.7	360
Undecided	3	5	1.9	15
Disagree	2	59	21.3	118
Strongly disagree	1	20	7.2	20
Total	15	276	100.0	1,023

Mean ($\bar{X}$) = 3.7

From the analysis, 102 respondents strongly agreed and 90 agreed that the constitutional provision portends intractable inter-government problems which makes the LG the “whipping child” and becomes less autonomous, 5 respondents were undecided, 59 disagreed, and 20 strongly disagreed with this view. The percentage of the respondents who supported this view was 69.6% as opposed to 30.4% of those who disagreed or were undecided on this point. The mean score is 3.7. These findings imply that the constitutional provisions portend intractable inter-governmental problems in which the LG is the “whipping child” contribute to its being less autonomous.

A sample Testing of the Hypothesis

Question 3: “Do you agree that there was no autonomy of LG in Nigeria?”

H0 = there was no autonomy of LG in Nigeria

H1 = there was the autonomy of LG in Nigeria

The formula for the Chi-Square is as follows (Moore et al, 2013)

$$X^2 = \sum \frac{(of - ef)^2}{ef}$$

Where:

X^2 = chi – square

of = observed frequency

ef = expected

Σ = summation

Table 8. A Chi-square Contingency Table Showing That There Was No Autonomy of LG in Nigeria

Variable	Responses	of	ef	of – ef	(of – ef) ²	$\frac{(of - ef)^2}{ef}$
Strongly agree	95	95	55.2	39.8	1584.04	28.70
Agree	95	95	55.2	39.8	1584.04	28.70
Undecided	7	7	55.2	-48.2	2323.24	42.09
Disagree	29	29	55.2	-26.2	686.44	12.44
Strongly disagree	50	50	55.2	-5.2	27.04	0.49
Total	276	276	276			112.42

$$X_c^2 = \sum \frac{(of - ef)^2}{ef}$$

$$X_c^2 = 112.42$$

To calculate degree of freedom (df)

df = n – 1 (Moore et al, 2013; Illowsky & Dean, 2021)

df = 5 – 1

df = 4

At df 4 at 0.005 level of significance

X² 4 at 0.005

$$X_t^2 = 14.86$$

Chi-Square calculated $X_c^2 = 112.42$, and Chi-Square tabulated $X_t^2 = 14.86$

When $X_c^2 > X_t^2$, Accept H_0 , Reject H_1 (Moore et al, 2013)

$X_c^2 < X_t^2$, Accept H_1 , Reject H_0 (Moore et al, 2013)

From the above calculation $X_c^2 = 112.42$ while $X_t^2 = 14.86$

Therefore, we accept H_0 and reject H_1 .

Decision: Since $X_c^2 > X_t^2$: It implies that there was no autonomy of LG in Nigeria.

Interpretation of the Results

Since the Chi-square value calculated is greater than the Chi-Square tabulated value, we accept the Null hypotheses, which says, that there was no autonomy of LG in Nigeria. Lack of autonomy on LG is responsible for poor performance and productivity. This indicates that LG in Nigeria would perform better with full autonomy.

Discussion

The 1999 Constitution of the Federal Republic of Nigeria (Article 7) empowers the states to exert sufficient control over the LG under their jurisdiction. This arrangement neither promotes the autonomy of LG nor protects staff from the whims of state government. State governments have, therefore, by virtue of that power, exerted tremendous control over staff in the LG that range from recruitment, through promotion, to postings (Nwankwo, 2011). There is

no doubt that one of the objectives of the 1976 LG reform was to devolve governmental powers to the grassroots by making LG the third tier of government. This tier status was strengthened first by the 1979 Constitution which made elaborate provisions to this effect by making it explicit that the Nigeria federal structure is “three-tier” viz. federal, state, and local. However, the same Constitution almost gives state governments certain fundamental regulatory, supervisory, and statutory fiscal powers over the LG, which encumbers the exercise of genuine autonomy by the latter.

Furthermore, although all the communities in Nigeria are constituent parts of one LG area or another (be it rural or urban), the power of appointment, deposition, and control of Traditional Council members does not in any significant way reside in the LG authority, notwithstanding the subordination of the functions of the traditional rulers to LG authorities as contained in section (1) of the Fourth Schedule. This concurrent power over traditional rulers leaves the LG without control over the socio-cultural matters of their constituent communities. This is because the traditional officers tend to owe allegiance to the state government which has more effective powers to determine the fate of their tenure. In addition to the above, the Draft Constitution of 1999 provides that the consent of the state council of chiefs shall be sought in matters of creating new chieftaincy or up-grading of any chief or making of any law which may improve the security of tenure or dignity of the traditional institution (Article 8, subsections). Thus, nowhere is any mention made of the input of the LG chairman, even though traditional rulers are deemed to perform their cultural and statutory functions under the supervision of the relevant LG Authority.

There are disparities of the three Constitutions (1979, 1989, and 1999), in which a full tier LG is borne by our experiences since the LG reforms of 1976 is a major concern. Some of the areas where the LG’s autonomies have been encroached upon by the state governments include the following:

Personnel Autonomy

An institution claims to be autonomous where it can hire and fire its personnel. In the case of the LG, it is the state government that sets up the LG service commission and appoints its members.

Article 29 to 33 of the Constitution provided for the existence and functions of a LG service commission. The main functions of the commission include the following:

- To set up general and uniform guidelines for appointments, promotions, and discipline;

- To monitor the activities of each LG to ensure that the guidelines are strictly and uniformly adhered to; and

- To serve as a review body for all petitions from LG in respect of appointments, promotions, and discipline.

In addition to the personnel functions of the LG service commission, there were also the provisions of Article 34 and 34A, as amended by Decree No 25 of 1990, on the removal of the chairman or vice-chairman of a LG council.

It is obvious that LG, especially in developing countries such as Nigeria, face several personnel problems, which militate against the effective performance of their functions. One such problem is the politicization of recruitment, selection, and placement. This problem has been noted by Orewa & Adewumi (1983) that, at the inception of the democratic LG system in the former Eastern region of Nigeria in 1950, early recruits into the LG service were mainly “*sons-of-the-soil*”, party stalwarts, or relations of counselors. As Orewa & Adewumi (1983) rightly stated, recruitment practices based on patronage have created problems and redundancy in LG where stern measures like termination of appointment and suspension of staff are rarely contemplated.

Financial Autonomy

Another finding from the study is that finance is a major problem confronting LG, especially in developing countries like Nigeria. There is a doubt that the ability of the LG to perform their constitutionally-assigned functions depends on the funds available to them. Okoli (1998) is of the view that Section 1, Sub-section (8, 9, and 10) of the Decree, subordinated the financial fortunes of the LG to the full glare and, sometimes scrutiny of the state government. Even though the statutory allocations due to the LG councils were paid to them directly, the mere fact that both the National and State Assemblies should by the provisions of Section 1 (8A and B), make provisions for statutory allocations of public revenue to the LG councils within the state, was limiting factor. Section 1 (a) of the Decree, as well as section 34A, as amended provided for an Auditor-General for the LG of a state, who should be appointed by the Governor of the state, to audit annually the accounts of the LG, and the report thereof should be laid before the House of Assembly of the state. Section 1 (a) stated the following: “*subject to the provisions of part I to IV of this Decree, the House of Assembly of state, shall enact a law providing for the structure, composition, revenue, expenditure and other financial matters, staff meeting and other relevant matters for the LG in the state.*” From the stipulations of this constitution oral provision, LG councils cannot claim to be autonomous, especially in the area of finance.

It would, however, appear that devolution has not worked smoothly and successfully in Nigeria's LG. Freedom has thus been greatly circumvented by state government actors. Political and financial institutional arrangements for such performance have played into the hands of the state governments, LG political leadership, and bureaucracy. While the state government is empowered by the constitution to control the purse and play the superior governmental role in the relationship, leadership at the local level has not been able to translate political devolution into tangible benefits, thus becoming a liability to the system. For LG autonomy and governance

to be appreciated, state encroachment should be reduced or completely erased so that the grass root development which forms the principal objectives for the creation of LG can be achieved.

Conclusions and Recommendations

In conclusion, it is clear that statutory and constitutional provisions, no matter how foolproof they may be, cannot guarantee true autonomy for the LG as a tier, unless the political will exists on the part of a statesman to rationalize and stabilize this very critical level of government. Both the state and the federal levels have, over time, tended to see the LG tier as a 'child' that needs at times to be treated with a sense of paternalism and, to some extent (and this is often), as an instrument for political and material aggrandizement.

Furthermore, based on the findings, LG lack autonomy because of inadequate finance. The increases in local revenues as a result of the allocation from the federal account and the value-added tax (VAT) look significant. However, if we consider the demand on the financial resources of the LG, they still do not have adequate revenue. Their financial stability has been weakened by frequent increases in number through fragmentation.

In the light of the challenges examined above, the following recommendations are proposed:

To enhance the efficiency and effectiveness of the LG system, there is an urgent need to review the constitution and delineate areas of inter-governmental friction, especially in electoral matters, creation of LG, tenure of councils, and finance. The council elections should be conducted as, and when due, to avoid a democratic vacuum that is dangerous to the LG system. The political party leaders should insist on the performance of local councils rather than demanding patronage of the council leadership.

Given the weak revenue base of the LG as a third-tier government, the state governors should not encroach on the lucrative responsibilities of LG or misappropriate LG funds in any form. Similarly, LG should creatively establish avenues for revenue generation to avoid depending heavily on the statutory allocations. In addition, the state joint LG account should be scrapped. This will reduce the problems of illegal deductions, extra-budgetary impositions, under-allocation, etc. It will then be easy to lay the blame for non-performance and financial mismanagements squarely at somebody's feet. If the above recommendations are taken into consideration, then Nkanu West LG will benefit and perform its functions more efficiently

Limitations and further research

Based on the findings of the study, the use of only the employees of the Nkanu-West LG area for the study may limit the generalization of the findings. This is because other LG could

have provided more valid information on the opportunities and problems which confront the Nigerian LG system.

Based on the limitations of the present study, we suggest that further research in this area should be undertaken with non-LG employees and a larger number of LG and, hence, a larger sample size to enable greater confidence in the generalization of results.

Acknowledgements

The authors wish to acknowledge the cooperation of every respondent in the study. The authors would also like to thank the Reviewers and the Editorial Committee of this journal for their highly constructive comments.

References

- Abada, I. (2007). Local Government Autonomy in Nigeria: An Appraisal". *Journal of Foundation for American Peace Studies and Global Initiative*, 3(1), 244 – 261.
- Adeyemo, D. O. (2005). Local Government Autonomy in Nigeria: An Historical Perspective. *Journal of Social Sciences*, 10 (2), 77 - 87.
- Akpan, F., & Ekanem, O. (2013) The Politics of Local Government Autonomy in Nigeria Reloaded. *European Scientific Journal*, 9(35), 193-205
- Andrews, J. (2012) "The Debate on Local Government Autonomy" This Day Newspaper, Sept. 23, 2012. Lagos
- Anikeze, N. (2012). Repositioning the Nigerian Local Government System for Improved Performance. *Journal of Policy and Development Studies*, 6(1), 166 – 174.
- Azelama, P. (2008). Challenges of Local Government Administration in Edo State of Nigeria. *Journal of Contemporary, Research*(5), 215 – 226.
- Charlton, R. (1985). *Comparative Government*. London: Longman.
- Chukwuemeka, E., Ugwuanyi, B. I., Ndubuisi-Okolo, P. & Onuoha, C. E. (2014). Nigeria local government: A discourse on the theoretical imperatives in a governmental system. *An International Multidisciplinary Journal, Ethiopia*, 8(2), 305-324.
- Cockburn, C. (1977). *The Local State*. London: Pluto Press.
- Engels, F. (1942). *The Origin of the family, Private property and the State*. New York: International publishers.
- Eyitayo, A. O., & Alani, B. I., (2019). Local Government Fiscal Autonomy and Rural Development; Empirical Evidences from Yewa South and IFO Local Government of Ogun State. *AUDA*, 11(2), 97-112.
- Ezeani, E.O. (2012). *Delivering the Goods: Repositioning Local Government in Nigeria to Achieve the Millennium Development Goals*. Nsukka: University of Nigeria Publication.
- Federal Republic of Nigeria. (1999). *Constitution of the Federal Republic of Nigeria*. Lagos: Federal Government Press.

- Federal Republic of Nigeria. (1976). *Guidelines for Local Government Reforms*. Kaduna: Government printer.
- Ige B. (1996). "Man-made Avoidable Local Government Troubles", *The Sunday Tribune* of 27 April, 1996. Ibadan
- Illowsky, B., & Dean, S. (2021). *The Chi-Square Distribution*. De Anza College. Retrieved from <https://stats.libretexts.org/@go/page/700>
- Kapidani, M. (2018). A comparative analysis of Local Government financial autonomy in Albania. *Journal of Business, Economics and Finance (JBEF)*, 7(1), 1-9.
- Mnyasenga, T.R., & Mushi, E.G. (2015). Administrative Legal Framework of Central-Local Government Relationship in Mainland Tanzania: Is it Tailored to Enhance Administrative Devolution and Local Autonomy. *International Review of Management and Business Research* 4(3). 931 – 944.
- Moore, D. S., Notz, W. I, & Flinger, M. A. (2013). *The Basic Practice of Statistics* (6th ed.). New York: W. H. Freeman and Company.
- Mtasigazya, P. (2019). The Impact of Intergovernmental Fiscal Transfers on Local Government Autonomy and Service Delivery in Tanzania. *International Journal of Teaching, Education and Learning*, 3(2), 68-93.
- Nwankwo, I. D. (2011). *The Politicization of Appointments in the Local Government System of Abia State*. Masters Dissertation for the Department of Public Administration and Local Government, Faculty of the Social Sciences, University of Nigeria, Nsukka.
- Ogban, O. (2011). The State Joint Local Government Account and the Fiscal Autonomy of Local Government in Nigeria: The Case of Enugu State (May, 1999 – May, 2007)" In Tony, O. (2011) (ed.) *Issues in Local Government and Development: The Nigerian Perspective*. Enugu: Praise House Publishers.
- Oguntuase, B. (2012). Re-engineering the Local Government System for Effective Grass root Democracy and Sustainable Development Paper Presented at the *Town Hall Meeting organized by the National Association of Seadogs (Pyrates Confraternity)* on February 4, 2012 in Akure, Nigeria.
- Okafor, J. (2010). Local Government Financial Autonomy in Nigeria: The State Joint Local Government Account. *Commonwealth Journal of Local Governance*, July (6), 127-131.
- Okibe, H. B. (2020) Local Government Autonomy in Nigeria and Politics of State Control: Unveiling the Enigma. *Journal of Social Sciences & Humanities*, 5(3). 145 – 164.
- Okolie, O., & Eze, F. (2006). *Local Government Administration in Nigeria: Concepts and Applications*. Enugu: John Jacob Classic Publishers Ltd.
- Okoli, F.C. (1998) "Professionalization of the Nigerian Civil Service", *Nigerian Journal of Public Administration and Local Government*, 3(1), Nsukka: University Press.
- Omoyibo, K. U. (2012). Marxism and the Nigerian State. *European Scientific Journal*, 8(11), 20-33.

- Onyishi, A. O., & Obi, M. A. O. (2004). Local Government functions under the Exclusive List in Nigeria's 1999 Constitution: An Analysis. *International Journal of Studies in the humanities (IJOSH)*, 3(3), 11-21
- Orewa, G.O., & Adewumi, J.B. (1983). *Local Government in Nigeria: The Changing Scene*. Benin: Ethiope Publishing co-operation.
- Osakede, K. O., Ijimakinwa, S. O., & Adesanya, T. O. (2016). Local Government Financial Autonomy in Nigeria: An Empirical Analysis. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(11), 24 – 37.
- Saaleh, Y., & Stanley, A. (2011). The Politics of Funding of Local Government in Nigeria. *Nigerian Journal of Administrative Science*, 9(182), 278 – 288.
- The constitution of the Federal Republic of Nigeria. 1999. Federal Government press. Lagos.
- Tony, O. (2011) (ed.) *Key Issues in Local Government and Development: A Nigerian Perspective*. Enugu: Praise House Publishers.
- Ugwuanyi, B. I., Offor, M. A., & Nweze, O. O. (2016). Local Government Autonomy in Nigerian Federal System: State Intervention and The Implications for National Development. *NG-Journal of Social Development*, 5(2).
- Ugwuanyi, B. I. (2014). Local Government autonomy in Nigeria: a discourse on the constraints to its realization and the implications for national development. *The Business & Management Review*, 5(2), 144 – 154.
- Warioba, M. D. (1999). *Management of Local Government in Tanzania, some Historical Insights and Trends*. Mzumbe, Tanzania: Research Information and Publication Dept.
- Wolman, H., McManmon, R., Bell, M., & Brunori, D. (2010). Comparing Local Government Autonomy across States. In *The Property Tax and Local Autonomy*, The Lincoln Institute.

The Role of Local Administrative Organizations and Challenges in Municipal Solid Waste Management: A Case Study of a Subdistrict Municipality in Tha Wung District, Lopburi Province

Ladawan Khaikham

Department of Political Science and Public
Administration, Faculty of Social Sciences,
Kasetsart University, Thailand

Abstract

This research aimed to 1) study the role of local administrative organizations (LAOs) in Municipal Solid Waste Management (MSWM) in Tha Wung District, Lopburi Province; and 2) to identify the challenges of municipal solid waste management at the municipality level. The findings show that the subdistrict municipality did not establish a solid waste collection system or did it provide a proper place for waste disposal. In contrast, people were encouraged to use other measures to manage their household solid waste. These measures, however, were not suitable for the community's garbage situation. Therefore, waste management in this sub-district municipality faces three challenges: 1) the municipality's budget allocation for the development of environmental impacts was limited; 2) law enforcement and ordinances are unable to change people's behavior of burning garbage in public spaces; and 3) the lack of knowledge and understanding of MSWM resulted in the failure of cooperation between the villagers and the municipality to install a proper solid waste disposal system.

Keywords

Local government organizations, municipal solid waste management, open burning, solid waste

CORRESPONDING AUTHOR

Ladawan Khaikham, Department of Political Science and Public Administration,
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. 50 Thanon Phahon Yothin, Lat Yao,
Chatuchak, Bangkok 10900 Email: Ladawan.kh@ku.ac.th

© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับความท้าทายในการจัดการขยะมูลฝอย ชุมชน : กรณีศึกษาเทศบาลตำบล ในอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

ลดาวัลย์ ไขคำ

ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของเทศบาลตำบลหนึ่ง ในอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี และ 2) ศึกษาความท้าทายในการจัดการขยะในระดับเทศบาลตำบลดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของเทศบาลตำบลดังกล่าวยังไม่มีระบบเก็บรวบรวมขยะมูลฝอยและจัดหาสถานที่ในการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี แต่มีมาตรการอื่นมาทดแทน ซึ่งประชาชนกลับมองว่าเป็นมาตรการที่ไม่ตอบสนองต่อสถานการณ์ขยะมูลฝอยในชุมชน การจัดการขยะในเทศบาลตำบลนี้จึงเผชิญกับความท้าทาย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณในการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมน้อยมีอย่างจำกัด 2) ด้านการบังคับใช้กฎหมายและเทศบัญญัติ ทำให้ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเผาขยะมูลฝอยของคนในชุมชนได้ และ 3) ด้านการขาดความรู้และความเข้าใจของชาวบ้านในชุมชน ส่งผลให้ชาวบ้านไม่ให้ความร่วมมือกับเทศบาลตำบลในการสร้างระบบกำจัดขยะมูลฝอยชุมชนที่ถูกวิธี

คำสำคัญ

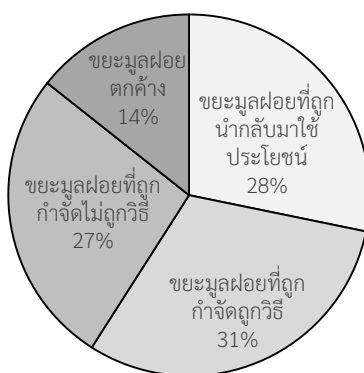
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, การจัดการขยะมูลฝอยชุมชน, การเผาแบบเปิดโล่ง, ขยะมูลฝอย

บทนำ

มลพิษจากขยะมูลฝอยชุมชน (Municipal Solid Waste: MSW) ถือเป็นหนึ่งในปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นทุกปี โดยเฉพาะในเขตเมืองที่มีจำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้น การขยายตัวของเขตเมือง และการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ได้เพิ่มปริมาณขยะให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น หน้ากากอนามัยใช้แล้ว พลาสติกจากอาหารเดลิเวอรี่ และบรรจุภัณฑ์จากการซื้อสินค้าออนไลน์ รวมทั้งของเสียอันตรายจากเขตโรงงานอุตสาหกรรม (Kamvanin & Noosorn, 2020) ขยะมูลฝอยที่มีการจัดการอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการปนเปื้อนสภาพแวดล้อมโลก ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพของดิน น้ำ และมหาสมุทร ขยะก่อให้เกิดปัญหาที่ระบายน้ำอุดตัน และน้ำท่วมในเขตเมือง ทุก ๆ ปีประชากรโลกได้สร้างขยะมูลฝอยในชุมชนมากกว่า 2.01 พันล้านตัน

โดยมีขยะกว่าร้อยละ 33 ที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างปลอดภัย ในอนาคตอีก 20 ปีข้างหน้าอัตราการเกิดขยะจะเพิ่มขึ้นกว่าเท่าตัวในช่วง โดยเฉพาะในประเทศที่มีรายได้ต่ำ ส่งผลให้ต้นทุนการจัดการขยะมูลฝอยทั่วโลกเพิ่มขึ้นจาก 205.4 พันล้านดอลลาร์ต่อปี เป็น 375.5 พันล้านดอลลาร์ในปี พ.ศ.2568 (ค.ศ. 2025) โดยจะเพิ่มสูงมากที่สุดในประเทศที่มีรายได้ต่ำ และประเทศรายได้ปานกลาง (Kaza, Yao, Bhada-Tata, & Woerden, 2018) ขยะมูลฝอยที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างถูกวิธีจึงเป็นปัญหาสากลที่ส่งผลกระทบต่อทุกคนบนโลกนี้ ประชาชน รัฐบาลท้องถิ่น และรัฐบาลต้องมีการตัดสินใจร่วมกันในเรื่องการผลิต การบริโภค และการจัดการของเสียที่ส่งผลต่อชีวิตประจำวัน สุขภาพของประชาชน และความสะอาดของชุมชน

สำหรับประเทศไทย ข้อมูลเชิงสถิติของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2564) พบว่าปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นสูงขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญ กล่าวคือ ขยะมูลฝอยมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นตามการขยายตัวของชุมชนเมือง ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุคเปลี่ยนผ่านจากสังคมการเกษตรเป็นสังคมอุตสาหกรรม ทำให้มีขยายตัวของชุมชนเมืองเพิ่มมากขึ้น ในปี พ.ศ.2563 ประเทศไทยมีขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นชุมชนทั่วประเทศรวมทั้งสิ้น 29.62 ล้านตัน ข้อมูลในตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า มีขยะมูลฝอยเพียงร้อยละ 33 ที่สามารถกลับมาใช้ประโยชน์ได้ ขยะร้อยละ 36 ถูกนำไปกำจัดอย่างถูกต้องตามหลักการ 4 ประการของกรมควบคุมมลพิษ ได้แก่ ประการแรก บริเวณที่กำจัดขยะต้องไม่เป็นแหล่งอาหาร แหล่งเพาะพันธุ์สัตว์ และแมลงนำโรค เช่น แมลงวัน ยุง และแมลงสาบ เป็นต้น ประการที่สอง แหล่งของขยะต้องไม่เกิดการปนเปื้อนในแหล่งน้ำและพื้นดิน ประการที่สาม ต้องไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม ประการที่สี่ ต้องไม่เป็นต้นเหตุแห่งความรำคาญอันเนื่องมาจาก เสียง กลิ่น คว้น ผงและฝุ่นละออง แต่ยังมีขยะอีกร้อยละ 31 ที่ถูกนำไปกำจัดอย่างไม่ถูกวิธี เช่น การเผาขยะ การฝังกลบ หรือนำไปทิ้งตามแหล่งต่าง ๆ และยังคงมีขยะมูลฝอยตกค้างที่ยังไม่สามารถกำจัดได้อีกร้อยละ 14 (กรมควบคุมมลพิษ, 2564; สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2563) เราจึงเห็นว่า ขยะมูลฝอยประเทศไทยมากกว่าร้อยละ 41 (คือขยะที่ถูกนำไปกำจัดอย่างไม่ถูกวิธี และขยะมูลฝอยตกค้าง) ที่ยังคงเป็นปัญหาที่รัฐบาลต้องหาหนทางแก้ไขต่อไป



ภาพที่ 1. ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2563

ที่มา: กรมควบคุมมลพิษ, 2564

การกำจัดขยะมูลฝอยทั่วโลกมักจะใช้วิธีการที่ฝังกลบลงในดิน ก่อให้เกิดสารปนเปื้อนที่สร้างความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม และเพิ่มความเสี่ยงต่อสุขภาพของสิ่งมีชีวิต หากฝังกลบขยะในปริมาณมาก จะก่อให้เกิดการสะสมของสารปนเปื้อนในดินมาก สารเคมีบางชนิดก่อให้เกิดความไม่สมดุลของสารอาหารและทำให้ดินเป็นกรด (สุธาสินี อึ้งสูงเนิน, 2558) นอกจากนี้ เราจะพบเห็นการเผาขยะในที่เปิดโล่ง (Open Burning) บ่อยครั้ง โดยเฉพาะเขตนอกเมืองซึ่งมีพื้นที่เปิดโล่งมากกว่าเขตเมือง เช่น การเผาขยะที่เป็นวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรต่าง ๆ เป็นต้น (ไพบูลย์ แจ่มพงษ์, 2554) การเผาทำลายขยะส่งผลกระทบต่อหลายด้าน ดังนี้ (1) ด้านสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะอย่างผิดวิธีทำให้สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติเสื่อมโทรมลง เช่น การปนเปื้อนในพื้นดิน แหล่งน้ำและป่าไม้ คุณภาพอากาศทั้งทางตรงและทางอ้อมนำไปสู่การทำลายระบบนิเวศทางธรรมชาติทั้งระบบ (2) ด้านสังคม การเผาขยะในที่เปิดโล่งทำให้บ้านเมืองไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และการพัฒนาประเทศ (3) ด้านสาธารณสุข กองขยะกลายเป็นแหล่งสะสมของเชื้อโรคและแหล่งเพาะพันธุ์พาหะนำโรค เป็นอันตรายกับสัตว์ที่กินขยะหรือของเสียเข้าไปโดยไม่รู้ตัว การเผาขยะในที่เปิดโล่ง ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน ก่อเกิดโรคที่เกี่ยวข้องกับระบบทางเดินหายใจ ทำให้เสียบุคลิกภาพ เช่น มีกลิ่นเหม็นติดเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น (4) ด้านเศรษฐกิจ การเติบโตทางเศรษฐกิจหลายทศวรรษทำให้เกิดของเสียที่ไม่สามารถย่อยสลายได้เองตามธรรมชาติ เช่น พลาสติกจำนวนมาก ขยะเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการท่องเที่ยว ส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวลดลง (Kaza et al., 2018) การแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยจึงเป็นเรื่องที่เร่งด่วนที่ต้องปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้

ผู้วิจัยได้สังเกตว่าบริเวณที่พักอาศัย ในหมู่บ้านแห่งหนึ่ง ในอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี มีกองขยะและกองเถาเถาจากการเผาระบายอยู่โดยรอบ และในเขตเทศบาลตำบลดังกล่าวไม่มีการจัดตั้งถังขยะตามหมู่บ้าน และหมู่บ้านไม่มีที่ทิ้งขยะหรือแหล่งกำจัดขยะมูลฝอยในชุมชนที่เป็นสัดส่วน ผู้วิจัยจึงเกิดคำถามถึงบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ในการรับผิดชอบต่อการจัดการขยะมูลฝอยของหมู่บ้าน และมุ่งค้นหาปัจจัยที่สร้างความท้าทายในการจัดการขยะในระดับเทศบาลแห่งนี้ กรณีศึกษานี้นำไปสู่ข้อเสนอแนะในการจัดการขยะในระดับเทศบาลตำบลต่อไปได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของเทศบาลตำบลหนึ่ง ในอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
- 2) เพื่อศึกษาความท้าทายในการจัดการขยะในระดับเทศบาลตำบลดังกล่าว

แนวคิดและทฤษฎี

การจัดการขยะมูลฝอยในเทศบาล

คู่มือการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพกรณีการจัดการขยะมูลฝอยสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2553) ได้ให้คำจำกัดความของ “ขยะมูลฝอยชุมชน” (Municipal Solid Waste) ไว้ว่าเป็น “ขยะมูลฝอยที่เกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน เช่น บ้านพักอาศัย สถานประกอบการค้า แหล่งธุรกิจ ร้านค้า สถานบริการ ตลาดสด และสถาบันต่าง ๆ ได้แก่ ขยะอินทรีย์ จำพวกเศษอาหารต่าง ๆ เศษใบไม้ เศษหญ้า ฯลฯ ขยะรีไซเคิลจำพวก แก้ว กระดาษ โลหะ พลาสติก

อลูมิเนียม ยาง ฯลฯ และขยะทั่วไปจำพวก เศษผ้า เศษไม้ และเศษวัสดุต่าง ๆ เป็นต้น โดยไม่รวมถึงของเสียอันตรายจากชุมชน” (กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ, 2553, หน้า 1) ปัจจุบันการเติบโตของประชากรและมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้นนำไปสู่การสร้างขยะมูลฝอยชุมชนมากขึ้น ซึ่งเกิดจากการทิ้งขยะของประชากรทุกวัน ส่งผลให้ขยะมูลฝอยชุมชนกลายเป็นภัยคุกคามร้ายแรงต่อสิ่งแวดล้อมหากไม่มีการกำจัดอย่างถูกวิธีหรือนำกลับมาใช้ใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ ในปี พ.ศ. 2560 (ค.ศ. 2017) ทั่วโลกมีการสร้างขยะมูลฝอยชุมชนประมาณ 2 พันล้านตัน ในจำนวนนี้กว่าร้อยละ 33 เป็นขยะมูลฝอยที่ไม่ถูกจัดเก็บโดยเทศบาล ธนาคารโลกคาดการณ์ว่าขยะมูลฝอยชุมชนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเป็น 3.4 พันล้านตันภายในปี พ.ศ. 2593 (ค.ศ. 2050) (World Bank, 2018)

โดยหลักการแล้ว ขยะมูลฝอยชุมชนจะถูกเก็บรวบรวมจากครัวเรือน สำนักงาน สถาบันขนาดเล็ก และวิสาหกิจเชิงพาณิชย์ โดยมีการจำแนกประเภทขยะมูลฝอยที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละเทศบาลทั่วโลก ขยะประเภทต่าง ๆ ที่รวบรวมได้จากเทศบาล ได้แก่ ขยะที่ย่อยสลายได้ทางชีวภาพ และไม่สามารถย่อยสลายทางชีวภาพได้ โดยทั่วไปขยะมูลฝอยเหล่านี้มาจากของเสียในครัวเรือน ขยะจากสวนหลังบ้าน กระดาษและกระดาษแข็ง พลาสติกและยาง โลหะ เศษแก้ว ขยะอิเล็กทรอนิกส์ และขยะเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ ที่มีความหลากหลายมาก ซึ่งประกอบไปด้วยสิ่งทอ เศษผ้า ขยะชีวการแพทย์ เช่น ขนงมีคม หรือเศษแก้ว ผลิตภัณฑ์สุขอนามัยส่วนบุคคล ขยะจากผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ เครื่องสำอาง ยา เศษจากสัตว์เลี้ยง หนังสติ๊ก และพอลิเมอร์ เป็นต้น

การศึกษาของ Nanda และ Berruti (2021) พบว่าประมาณร้อยละ 70 ของขยะมูลฝอยชุมชนที่ถูกเก็บรวบรวมโดยเทศบาลจะถูกนำไปหลุมฝังกลบและถูกทิ้งไว้ตามแหล่งที่ทิ้งขยะต่าง ๆ ประมาณร้อยละ 19 ถูกนำไปผ่านกระบวนการแปรรูปหรือปรับปรุงคุณภาพให้ของเสียเหล่านั้นกลับมามีคุณภาพเทียบเท่าหรือใกล้เคียงของเดิม หรือให้ได้ว่าวัตถุดิบใหม่ หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อนำกลับมาใช้ได้ (Recycling) และร้อยละ 11 ถูกนำไปใช้เพื่อผลิตเป็นพลังงาน ในแง่ของการเข้าถึงการจัดการขยะ พบว่าประชากรโลกร้อยละ 46.05 ถูกกีดกันจากการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการขยะมูลฝอยขั้นพื้นฐาน และยังคงคาดว่าภายในปี พ.ศ. 2593 (ค.ศ. 2050) ประชากรโลกกว่า 5.6 พันล้านคนจะไม่สามารถเข้าถึงบริการจัดการขยะมูลฝอยเบื้องต้นอย่างเหมาะสมได้ (Nanda & Berruti, 2021)

การเผาขยะในที่เปิดโล่ง (Open burning of waste)

ในเทศบาลที่มีระบบการจัดการของเสียไม่เพียงพอ ประชาชนจึงต้องหาวิธีการกำจัดขยะและของเสียโดยการเผาที่ไม่มีการควบคุม โดยมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มพื้นที่ทิ้งขยะ เพื่อกำจัดวัสดุที่ไม่ติดไฟ (เช่น โลหะ) เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มผลกำไร หรือเพื่อใช้เป็นแหล่งความร้อน ของเสียและขยะมูลฝอยส่วนใหญ่อาจเผาไหม้ได้เองตามธรรมชาติ แต่ขยะมูลฝอยบางส่วนไม่สามารถเผาเองได้ เช่น เศษอาหาร หรือขยะที่มีความชื้นสูง แต่จะปล่อยก๊าซมีเทนที่ติดไฟได้จากการย่อยสลายตัวเองทางชีวภาพตามธรรมชาติ การศึกษาของ Cogut (2019) พบว่าขยะประมาณ 620 ล้านตันต่อปีถูกเผาในที่เปิดโล่งเพื่อลดปริมาณขยะ การเผาขยะในที่เปิดโล่งในสภาพแวดล้อมที่ขาดออกซิเจนอย่างไม่มีระบบก่อให้เกิดการเผาไหม้ที่ไม่สมบูรณ์ การใช้อุณหภูมิระหว่าง 250-700 องศาเซลเซียสในการเผา ก่อให้เกิดการปล่อยสารพิษอันตรายเข้าสู่ชั้นบรรยากาศในปริมาณมาก ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของสิ่งมีชีวิต

การเผาขยะสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท (Cogut, 2019) ดังนี้

1) การเผาขยะแบบเปิดในแหล่งที่อยู่อาศัย (Residential Open Burning) การเผาขยะส่วนใหญ่ มักเกิดขึ้นตามอำเภอใจในบริเวณในที่พักอาศัย เพราะความสะดวกสบาย โดยที่ไม่มีการคัดแยกขยะมูลฝอยก่อนการเผาทำลาย ซึ่งกลายเป็นแนวทางปฏิบัติของชุมชนในพื้นที่ชนบทที่ยากจน ในประเทศที่มีรายได้น้อย หรือประเทศกำลังพัฒนาที่เทศบาลไม่สามารถรวบรวมขยะได้มากเพียงพอต่อการกำจัดอย่างถูกวิธี เทศบาลขาดแคลนงบประมาณในการส่งเสริมให้มีการติดตั้งเตาเผาขยะ สาเหตุของการเผาหลัก ๆ คือความต้องการลดปริมาณขยะและของเสียในที่พักอาศัย หรือเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บขยะโดยเทศบาล การเผามักเกิดขึ้นอย่างผิดกฎหมาย เช่น ริมที่พักอาศัย ริมถนน หรือพื้นที่สาธารณะเปิดอื่น ๆ โดยไม่มีการควบคุมคุณภาพ การเผาไหม้เช่นนี้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมอย่างมาก

2) การเผาโดยเจตนาในหลุมฝังกลบและที่ทิ้งขยะแบบเปิด (Deliberate Open Burning in Landfills and Open Dumpsites) การกำจัดขยะเช่นนี้มักพบเห็นได้ในประเทศกำลังพัฒนาที่มีปริมาณขยะมากกว่าความจุของถังหรือสถานที่ทิ้ง อันมีสาเหตุสำคัญมาจากการขาดการวางแผนในการจัดเก็บขยะ หรือการประเมินปริมาณขยะที่ต่ำเกินไป การเผาโดยเจตนาเน้นกำจัดขยะมูลฝอยในปริมาณมากในเวลาอันรวดเร็วโดยปราศจากการคัดแยก ซึ่งอาจรวมถึงขยะทางการแพทย์ ขยะอุตสาหกรรมและขยะอันตราย การเผามักเกิดขึ้นในหลุมบนพื้นดิน และกระจายไปทั่วพื้นที่ขนาดใหญ่ ซึ่งสร้างความเสี่ยงด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น เพราะมลพิษสามารถกระจายตัวไปได้ในวงกว้าง การเผาเช่นนี้จะไม่มีมาตรการใด ๆ เพื่อลดการปล่อยมลพิษ และลดผลกระทบที่เกิดจากเถ้าถ่านที่เกิดขึ้น

3) การเผาที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติในหลุมฝังกลบและที่ทิ้งขยะแบบเปิด (Spontaneous Open Burning in Landfills and Open Dumpsites) ไฟไหม้ขยะเกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติ และโดยไม่ได้ตั้งใจ เนื่องจากกองขยะอินทรีย์ขนาดใหญ่มีการย่อยสลายตัวเองตามธรรมชาติ ทำให้เกิดก๊าซและประจุไฟได้ ผลกระทบคือเชื้อเพลิงจากกองขยะและก๊าซจะปล่อยสารมลพิษที่เข้มข้นและเป็นอันตราย ก่อให้เกิดมลพิษในอากาศ ของเสียและขยะมูลฝอยเหล่านี้ถูกเผาทั้งโดยเจตนาและโดยธรรมชาติรวมกว่า 350 ล้านตันต่อปี (Wiedinmyer, Yokelson, & Gullett, 2014)

4) การเผาในเตาเผาขยะชุมชน (Municipal Solid Waste Incineration) โรงเผาขยะและเตาเผาขยะชุมชนเป็นรูปแบบการกำจัดขยะมูลฝอยที่ยอมรับและนำมาใช้อย่างแพร่หลายในประเทศที่พัฒนาแล้ว ทั้งในระดับรัฐ ท้องถิ่น และชุมชน (Luo, Cheng, He, & Yang, 2019) โรงเผาขยะหรือเตาเผาขยะใช้อุณหภูมิสูงเพื่อให้เกิดการเผาไหม้ที่สมบูรณ์ ซึ่งจะช่วยป้องกันการปล่อยมลพิษที่เป็นอันตราย และลดสารตกค้างได้ การเผาไหม้ในระบบปิดช่วยเพื่อลดการแพร่กระจายสารตกค้างและสามารถนำก๊าซกลับมาใช้ใหม่ได้ (Cogut, 2019; Sabbas et al., 2003) แต่โรงเผาขยะมีราคาค่อนข้างสูง และมีค่าใช้จ่ายมากขึ้น เช่น การจัดหาสถานที่ การออกใบอนุญาต การจัดหาวัสดุก่อสร้าง แรงงาน และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐานในท้องถิ่น เช่น การจัดหาน้ำ ไฟฟ้า การสร้างถนน เพื่อให้เข้าถึงโรงเผาขยะได้ เราจึงไม่ค่อยเห็นโรงเผาขยะที่ได้มาตรฐานในประเทศยากจนหรือประเทศกำลังพัฒนา (Troschinetz & Mihelcic, 2009) อย่างไรก็ตาม ในระยะยาวเตาเผาขยะจะช่วยประหยัดงบประมาณของท้องถิ่นได้ โดยการลดความจำเป็นในการฝังกลบ ประหยัดพลังงาน ลดผลกระทบที่เกิดกับสิ่งแวดล้อม สาธารณสุข และเตาเผาขยะชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่ยั่งยืนในการรักษาสมดุลในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกัน (Bandarra & Quina, 2021; Liu, Wang, Xue, Gao, & Zhang, 2021)

องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการขยะมูลฝอย เช่น การจัดเก็บ เคลื่อนย้าย และการทำลาย การจัดการของเสียและขยะเป็นส่วนงานที่ใช้งบประมาณสูงที่สุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง แม้ว่าเทศบาลจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างระบบกำจัดขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้น แต่ยังไม่เพียงพอกับปริมาณขยะมูลฝอยที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ขณะที่ประชาชนมีแนวโน้มที่จะสร้างขยะมูลฝอยชุมชนเพิ่มมากขึ้น ปัจจุบัน ขยะส่วนใหญ่ในโลกกว่าร้อยละ 23 ถูกผลิตมากในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิก ขณะที่เทศบาลในประเทศที่มีรายได้ต่ำจะใช้งบประมาณโดยเฉลี่ยกว่าร้อยละ 20 ในการจัดการขยะ แต่ร้อยละ 90 ของขยะในประเทศที่มีรายได้ต่ำ ยังคงถูกทิ้งหรือเผาในที่เปิดโล่ง

ข้อมูลในปี พ.ศ. 2563 แสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยมีขยะมูลฝอยกว่าร้อยละ 41 ที่ไม่ถูกกำจัดอย่างถูกวิธี และกลายเป็นขยะมูลฝอยตกค้างที่ยังไม่สามารถกำจัดได้ เพื่อจัดการกับขยะมูลฝอยเหล่านี้ เทศบาลจึงต้องมีกระบวนการ และกลไกในการจัดการของเสียและขยะที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก และต้องมีการเก็บค่าบริการจัดเก็บขยะที่จำเป็นอย่างเป็นระบบ การกำจัดขยะอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พลเมืองในเขตปกครองท้องถิ่นมีสุขภาพที่ดี และอาศัยอยู่ในชุมชนที่สะอาด ปลอดภัย (Kaza et al., 2018)

ในประเทศไทย การบริการสาธารณะว่าด้วยการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เป็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 ที่ให้อำนาจและหน้าที่ของ อปท. ในการ “ดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ดังนั้น อปท.จึงเป็นหน่วยงานรัฐที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้มากที่สุด และเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการสาธารณะด้านการจัดการขยะมูลฝอยโดยตรง (ปวิวัฒน์ ช่างคิด, 2563) นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีกฎหมายอีกอย่างน้อยสองฉบับที่บังคับใช้เกี่ยวกับหน้าที่ในการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ส่วนที่ 3 หน้าที่ของเทศบาล บทที่ 1 เทศบาลตำบล มาตรา 17 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีภารกิจด้าน “[การ]กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม...” มาตรา 50 (3) ที่ระบุว่า “การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล” และ “การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร” (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496) นอกจากนี้ ยังมีพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 ทั้งนี้ ในวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้กระทรวงมหาดไทย เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประเทศ (เจษ เสียงลือชา, 2563)

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research Method) ผ่านกรณีศึกษา (Case Study) ของเทศบาลตำบลหนึ่ง ในอำเภอท่าม่วง จังหวัดพิจิตร เพื่อเน้นรายละเอียดในการศึกษา มีการตรวจสอบ

คุณสมบัติของพื้นที่ศึกษา และสถานการณ์โดยรอบ การวิจัยผ่านกรณีศึกษาช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเชื่อมโยงประเด็นทางสังคมในระดับจุลภาค ผ่านการกระทำในระดับบุคคล และชุมชน กับระดับมหภาค หรือโครงสร้างและกระบวนการทางการเมืองขนาดใหญ่ หรือในระดับประเทศได้ (Neuman, 2014)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนแรก ผู้วิจัยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Document Review) และมีการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participatory Observation) เพื่อสัมผัสประสบการณ์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่วิจัย ทำความเข้าใจการรับรู้ของผู้คนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ และตีความธรรมชาติตามความเป็นจริงทางสังคมที่ศึกษา การสังเกตแบบมีส่วนร่วมทำให้ผู้วิจัยสามารถสังเกตชุมชนท้องถิ่น พูดคุย และสอบถามถึงการกระทำต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันในชีวิตจริงของผู้เข้าร่วมการวิจัยได้ (Neuman, 2014)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนที่สอง ผู้วิจัยลงพื้นที่ผ่านการติดต่อกับคนที่รู้จักในพื้นที่ในช่วยติดต่อกับประชาชนในชุมชน โดยการขอเบอร์โทรศัพท์เพื่อติดต่อและนัดหมายผ่านทางโทรศัพท์ มีการแนะนำตัว สร้างความรู้จักและความคุ้นเคย ก่อนที่จะชักชวนมาเข้าร่วมศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างแบบบอลล์หิมะ (Snowball Sampling) โดยอาศัยการสร้างเครือข่ายข้อมูลของประชาชนในชุมชน โดยไม่มีอคติในการคัดเลือกผู้ที่จะเข้าร่วมการวิจัย และไม่มีการบังคับ (Coercion) ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในพื้นที่ รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 15 ท่าน ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) เจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาลผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบและมีส่วนเกี่ยวข้องในงานด้านการจัดการขยะ จำนวน 3 คน
- 2) ผู้นำชุมชนที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานจริง จำนวน 2 คน
- 3) ภาคประชาชน คือ ชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลที่ศึกษา จำนวน 10 คน

ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับโครงการวิจัยให้ผู้ให้ข้อมูลหลักรับทราบก่อน อธิบายประโยชน์ และความเสี่ยงที่ผู้ให้ข้อมูลหลักอาจได้รับหากเข้าร่วมโครงการวิจัย และเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ซักถามข้อกังวลใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลหลักได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยอย่างละเอียดจนเข้าใจอย่างถ่องแท้ ก่อนที่ผู้ให้ข้อมูลหลักจะยืนยันความสมัครใจในการตัดสินใจโดยอิสระที่จะเข้าร่วมในโครงการวิจัย เมื่อถึงวันสัมภาษณ์ ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลจะคัดเลือกสถานที่ในการให้สัมภาษณ์ การสัมภาษณ์คำนึงถึงความสะดวกสบายของอาสาสมัคร การจัดสถานที่เป็นส่วนตัว เงียบสงบ และปลอดภัย ผู้วิจัยจะทำการอ่านข้อมูลคำชี้แจงเกี่ยวกับงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับโครงการวิจัยของผู้วิจัยอย่างครอบคลุม ความเสี่ยงที่อาสาสมัครอาจได้รับ มาตรการป้องกัน การเก็บความลับเกี่ยวกับอาสาสมัคร และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่ออาสาสมัครผู้ให้ข้อมูลหลักจะทำการยินยอมด้วยวาจา (Verbal Consent) แล้วผู้วิจัยจึงจะเริ่มต้นการสัมภาษณ์จนแล้วเสร็จ

การสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) เพื่อความเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมในพื้นที่ที่ศึกษา (Denzin & Lincoln, 2005; Neuman, 2014) ซึ่งคำถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

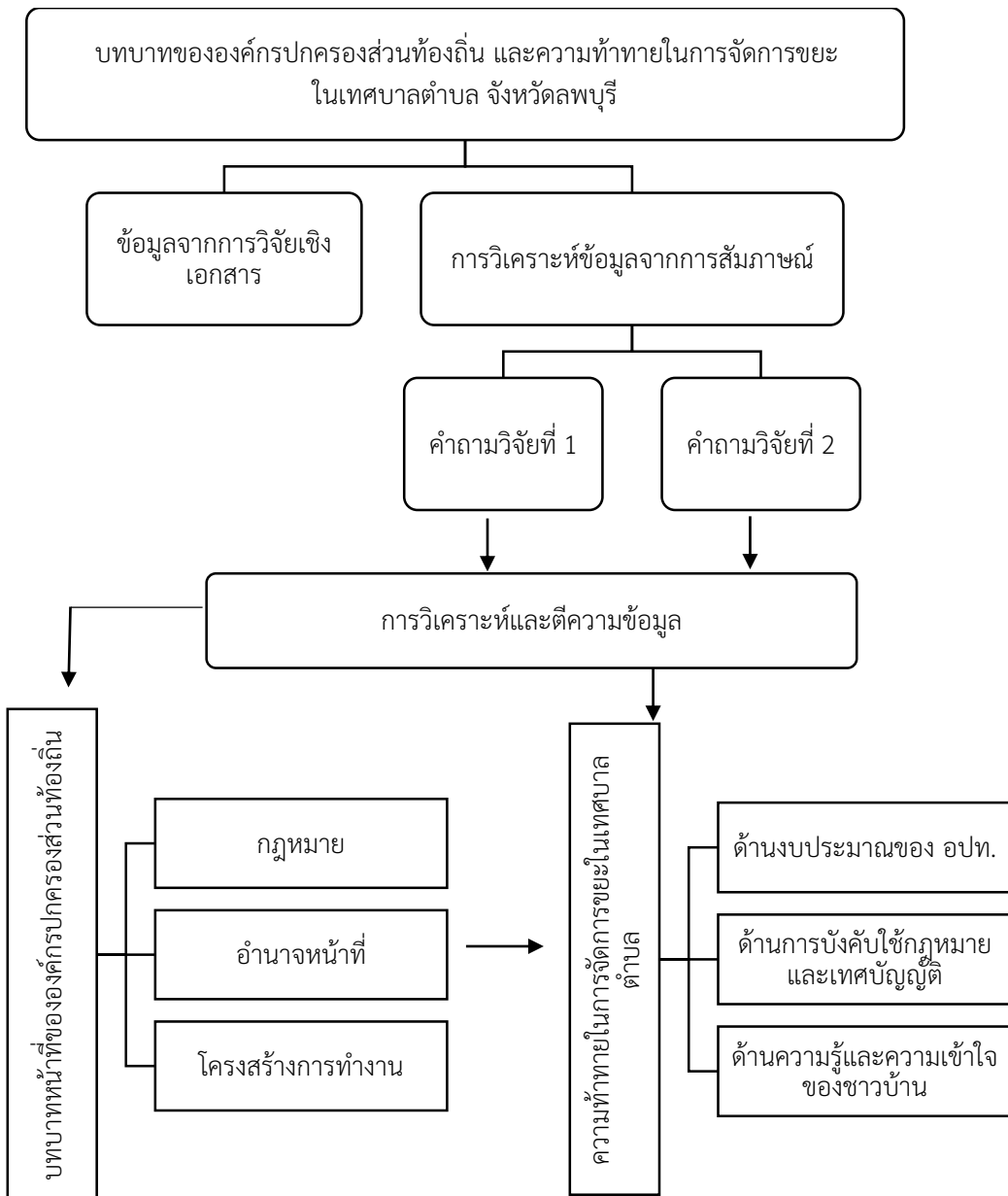
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมการวิจัย

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบทบาทของ อปท. ในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความท้าทายในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน

การสัมภาษณ์ใช้เวลาเฉลี่ย 30 นาทีโดยมีเพียงการจดบันทึกเท่านั้น เพื่อความปลอดภัยของข้อมูล ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับกระบวนการเก็บรักษาความลับ ป้องกันการเข้าถึงข้อมูลของคนที่ไม่

เกี่ยวข้องอย่างแน่นหนา ข้อมูลจะถูกกำหนดรหัสตัวเลขในการรายงานผลการศึกษจะไม่ไขชื่อและสถานที่จริงเพื่อปกปิดตัวตนของผู้ให้ข้อมูล เพื่อการรักษาความเป็นส่วนตัว และป้องกันไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย (Do No Harm) ทั้งทางร่างกายจิตใจ รวมทั้งเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ให้ข้อมูล หลังการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้มอบของขวัญแก่ผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อเป็นการตอบแทนค่าเสียเวลา และแทนคำขอบคุณ



ภาพที่ 2. กรอบการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสำรวจและการสัมภาษณ์ นำมาจัดหมวดหมู่เพื่อศึกษาแบบแผน โครงสร้าง และสาระจากเนื้อหาของคำตอบ โดยเน้นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่ออภิปรายรายละเอียดของบทบาทของ อบท. ในการจัดการขยะมูลฝอย และอภิปรายความท้าทายด้านต่าง ๆ จากสภาพทั่วไปของข้อมูล และคุณสมบัติทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อสามารถระบุถึงความท้าทายในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนในเทศบาลตำบล อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีได้

ผลการวิจัย

อำเภอท่าม่วง ประกอบด้วย 11 ตำบล 128 หมู่บ้าน เขตเทศบาลตำบลที่ศึกษาได้รับการจัดตั้งเป็นเขตเทศบาลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดเขตตำบลในท้องที่อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2541 เทศบาลตำบลที่ศึกษาเป็นหนึ่งใน 11 ตำบล ลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึงตลอดสองฝั่งแม่น้ำลพบุรี ดินจึงเหมาะกับการเกษตร มีระบบชลประทานทั่วถึงทั้งตำบล ลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไปร้อนอบอ้าวเกือบตลอดปี อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ 32 องศาเซลเซียส ในช่วงฤดูร้อนอุณหภูมิสูงสุดในช่วงบ่าย อุณหภูมิปกติจะสูงถึง 40 องศาเซลเซียส หรือมากกว่านั้นในช่วงเดือนมีนาคมถึงพฤษภาคม

ข้อมูลจากงานทะเบียนราษฎร ในปี พ.ศ. 2562 ตำบลที่ศึกษามีประชาชนประมาณ 2,220 คน แบ่งออกเป็นชายร้อยละ 47.36 และหญิงร้อยละ 52.64 รวมทั้งสิ้น 904 ครัวเรือน โดยอาศัยอยู่อย่างไม่หนาแน่นมากนัก และมีการกระจายตัวตามแนวถนนสายหลัก ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 311 ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร เช่น การทำนาปีและนาปรังเป็นอาชีพหลัก นาปีจะเริ่มเพาะปลูกระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือนสิงหาคม และนาปรังจะเริ่มทำการเพาะปลูกระหว่างเดือนมีนาคมถึงเมษายน อาชีพรองลงมาคือรับจ้างทั่วไปและอาชีพค้าขาย

การสำรวจพื้นที่และสังคมผ่านการสังเกตแบบมีส่วนร่วมในเทศบาลตำบลดังกล่าว พบว่าพื้นที่ส่วนใหญ่ถูกใช้ประโยชน์ในการทำนา พื้นที่ในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน การทำสวน และเป็นที่อยู่อาศัยของประชาชน โดยในเขตเทศบาลตำบลที่ศึกษารอบกลุ่ม 10 หมู่บ้าน ข้อมูลจากการสำรวจพื้นที่และการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาลตำบล ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบและมีส่วนเกี่ยวข้องในงานด้านการจัดการขยะ พบว่าเทศบาลตำบลตระหนักรู้ถึงปัญหาขยะว่า เป็นหนึ่งในปัญหาสำคัญด้านสังคมพัฒนาคุณภาพชีวิตและด้านสาธารณสุข โดยปริมาณของขยะมูลฝอยชุมชนมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี ไม่มีการคัดแยกขยะ และไม่มีการกำจัดขยะที่ถูกต้อง เทศบาลจึงได้วางแผนจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในการรักษาสิ่งแวดล้อมให้มากยิ่งขึ้น พร้อมกับส่งเสริมให้ประชาชนคัดแยกขยะก่อนทิ้งและกำจัดขยะด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตาม เมื่อเข้าไปสำรวจงบประมาณของเทศบาลตำบลที่ศึกษา พบว่ามีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ รวมหกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านเศรษฐกิจและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการ (ผลิตผล! ไม่พบแหล่งการอ้างอิง) โดยแผนงานและงบประมาณด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะในชุมชน ประกอบด้วยการรณรงค์กำจัดขยะ คัดแยกขยะในตำบล และตากถางวัชพืช

ข้างทาง การทำป้ายประชาสัมพันธ์ และการดำเนินการจัดตั้งธนาคารขยะชุมชนและจัดอบรมให้ความรู้ในการคัดแยกขยะให้ถูกต้อง โดยรวมแล้วงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมคิดเป็นร้อยละ 0.74 ของงบประมาณเทศบาลตำบลทั้งหมด ซึ่งถือว่าเป็นการจัดสรรงบประมาณที่น้อยที่สุดเป็นอันดับสองรองมาจากงบประมาณในด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ตารางที่ 1. แผนการจัดสรรงบประมาณของเทศบาลตำบลที่ศึกษา

แผนการพัฒนา	ร้อยละของงบประมาณทั้งหมด
1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	68.54
2) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	20.05
3) ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย	0.48
4) ด้านเศรษฐกิจและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	2.24
5) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	0.74
6) ด้านการบริหารจัดการ	7.95
รวม	100.00

ที่มา: แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 – 2565)

ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของผู้นำชุมชน ผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญด้านขยะที่ระบุว่า เทศบาลตำบลไม่มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดหาและแจกจ่ายถังขยะให้ครัวเรือนและชุมชน ทั้งยังไม่มีการเตรียมพื้นที่สำหรับเป็นแหล่งทิ้งขยะในชุมชน โดยเทศบาลให้เหตุผลที่ว่า “เทศบาล และหมู่บ้านแห่งนี้ได้รับรางวัลหมู่บ้านสวยงามและเป็นระเบียบ การวางถังขยะไว้ที่หน้าบ้าน อาจทำให้หมู่บ้านนี้ไม่ได้รับรางวัลหมู่บ้านสะอาดในปีถัดไป” (การสัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2564)

ขณะเดียวกัน เมื่อประชาชนต้องการให้มีถังขยะ หรือจุดทิ้งขยะของหมู่บ้าน เทศบาลตำบลกลับไม่มีจัดหาแหล่งที่ทิ้งขยะมูลฝอยในชุมชน และไม่ได้จัดหาถังขยะให้แก่ชาวบ้าน ทั้งยังไม่ได้ส่งเสริมให้ชาวบ้านตั้งถังขยะไว้หน้าบ้าน ทำให้เกิดกองขยะ และกองเถาถ่านจากการเผาอยู่รอบที่พักอาศัยของชาวบ้าน โดยอ้างว่าถังขยะทำให้หมู่บ้าน “ไม่เป็นระเบียบ และไม่สะอาด” (การสัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2564) ส่งผลให้ประชาชนรู้สึกไม่พอใจ และทวงถามกลับไปที่เทศบาลตำบลว่าจะให้ชาวบ้านกำจัดขยะอย่างไร ซึ่งเทศบาลตำบลทำได้เพียงการส่งเสริมให้ประชาชนลดการใช้และคัดแยกขยะตามหลัก 3Rs¹ ในหมู่บ้าน การจัดทำป้ายรณรงค์ในหมู่บ้าน, จัดหาภาชนะรองรับขยะมูลฝอย, ธนาคารขยะ, ขยะแลกไข่, ผ้าป่าขยะ ฯลฯ ซึ่งขยะบางชนิดไม่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ ทำให้ประชาชนจะต้องหาวิธีการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนกันเอง (การสัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2564)

จากการสัมภาษณ์ภาคประชาชน คือชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลที่ศึกษาซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ทำอาชีพแม่บ้าน และมีระดับการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ให้ข้อมูลว่าชาวบ้านส่วนใหญ่ไม่ได้รับแจกถังขยะมูลฝอยจากเทศบาล แต่ละครัวเรือนไม่มีถังขยะสำหรับทิ้งขยะ ซึ่งเท่ากับว่าเทศบาลตำบลไม่ต้องทำหน้าที่ในการเก็บขยะมูลฝอยชุมชนโดยปริยาย หรือชาวบ้านไม่สามารถตั้งถังขยะ

¹ หลัก 3 Rs ได้แก่ การลดปริมาณ (Reduce) การใช้ซ้ำ (Reuse) และการแปรกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) (Srisung & Chompunth, 2020)

ไว้หน้าบ้านของตนเองได้ นอกจากนี้ เทศบาลตำบลไม่ได้จัดหาแหล่งรวบรวมหรือจุดทิ้งขยะมูลฝอยชุมชนที่เป็นหลักแหล่ง ส่งผลให้ประชาชนต้องตัดสินใจเลือกที่จะจัดการขยะมูลฝอยไคร้เรือนของตนเอง ซึ่งวิธีการที่ชาวบ้านส่วนใหญ่เลือกใช้คือการเผาขยะในที่โล่งในบริเวณแหล่งที่อยู่อาศัยหรือชุมชน การเผาลักษณะนี้มักเกิดขึ้นเพราะความรู้สึกสะดวก ประหยัด และรวดเร็ว ชาวบ้านมักรอให้ไคร้เรือนมีการสะสมขยะมูลฝอยในปริมาณที่มากพอก่อนที่จะทำการเผาโดยไม่มีการไม่แยกขยะก่อนเผา แต่ละครัวเรือนจะมีการเผาขยะมูลฝอยโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 1-2 ครั้งบริเวณด้านหลังหรือด้านข้างที่พักอาศัย ความถี่ในการเผาขยะมูลฝอยในครัวเรือนจะเพิ่มสูงขึ้นในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยวนาปีในช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนธันวาคม และหลังการเก็บเกี่ยวนาปรังในช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม เพราะชาวบ้านและเกษตรกรจะทำการเผาขยะมูลฝอยในครัวเรือนไปพร้อมกับการเผาเศษอินทรีย์จากการเกษตร การเผาเช่นนี้จะไม่มีการควบคุม และไม่มีการใด ๆ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขของชุมชนที่เกิดขึ้นจากการเผาไหม้

เมื่อถามถึงการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ประชาชนหยุดเผาขยะ เพราะการเผาไหม้ในที่สาธารณะเป็นการกระทำที่มีขบด้วยกฎหมาย การเผายังถือเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดมลพิษและส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ชาวบ้านต่างก็รับทราบถึงข้อเสียของการเผาขยะต่อสิ่งแวดล้อมและต่อสุขภาพของตนเองเป็นอย่างดี แต่การเผาขยะแบบเปิดในที่โล่งของชุมชนและบริเวณแหล่งที่อยู่อาศัยของตนเองเป็นวิธีที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา ตั้งแต่รุ่นบรรพบุรุษ “มันเป็นวิธีการกำจัดขยะถูกที่สุด ง่ายที่สุด สะดวกที่สุด และประหยัดเวลาอีกด้วย” (การสัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2564) ขณะเดียวกัน ทางเทศบาลตำบลเองก็ไม่ได้มีการบังคับใช้กฎหมาย หรือมีมาตรการลงโทษผู้เผาขยะในที่สาธารณะอย่างจริงจัง จึงทำให้การเผาขยะริมที่พักอาศัย ริมถนน หรือพื้นที่สาธารณะเปิดอื่น ๆ กลายเป็นค่านิยม และวิถีชีวิตของประชาชนในชุมชนไปโดยปริยาย



ภาพที่ 3. และ 4. บริเวณที่เผาขยะในชุมชน

ที่มา: ผู้ช่วยวิจัย, 13 มีนาคม พ.ศ. 2564

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้พบว่า การเผาขยะอย่างผิดวิธีเป็นทั้งปัญหาทางการเมืองและปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางการเมือง สังคม และสิ่งแวดล้อม ต่างก็ส่งผลต่อการกำจัดขยะมูลฝอยในประเทศกำลังพัฒนา ไม่ว่าจะเป็น นโยบายของรัฐบาล บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน การเงินและงบประมาณของรัฐบาล และยังมีความท้าทายที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบังคับใช้กฎหมายและเทศบัญญัติ และด้านการขาดความรู้และความเข้าใจของชาวบ้านในการบริหารจัดการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน (MSWM) ดังนี้

บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน

องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดการขยะมูลฝอย การเก็บรวบรวมและนำไปกำจัด โดยรัฐบาลไทยมีนโยบายเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยซึ่งระบุอยู่ในนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 แผนแม่บทการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประเทศ (พ.ศ. 2559-2564) และแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2560-2564 ที่ได้วางแนวทางและกรอบการดำเนินงานในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เพื่อที่จะสามารถนำขยะมูลฝอยเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในการผลิตเป็นพลังงานหมุนเวียนและพลังงานทดแทนได้ (ศิริรัตน์ งามตุล, 2562)

แต่ในความเป็นจริง เทศบาลตำบลที่ศึกษาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่ยังไม่มีระบบเก็บรวบรวมขยะมูลฝอยและจัดหาสถานที่ในการกำจัดขยะที่ถูกวิธี แต่ยังคงใช้วิธีการกำจัดขยะมูลฝอยชุมชนในแบบที่คุ้นเคยและดั้งเดิม เช่น การเผากลางแจ้ง หรือนำไปทิ้งในบ่อดินเก่า หรือบนพื้นที่ว่างเปล่าตามที่ต่าง ๆ (กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ, 2553) แม้ว่าการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนมีจุดเริ่มต้นมาจากประชาชน เช่น การแยกขยะให้ถูกวิธี และมีการจัดเก็บอย่างถูกต้องจากเทศบาลตำบล แต่ยังมีประชาชนบางส่วนกลับที่ไม่สามารถเข้าถึงการกำจัดขยะที่ถูกวิธีและมีประสิทธิภาพได้ อดีตนายกเทศบาลตำบลได้ให้ข้อมูลว่า “เทศบาลตำบลนี้ไม่มีนโยบายเก็บขยะมูลฝอยของชาวบ้าน เพราะมองว่าเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุและเปลืองงบประมาณ จึงได้มีมาตรการอื่นมาทดแทน เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของชาวบ้าน” (การสัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2564) มาตรการดังกล่าวหมายถึง การณรงค์กำจัดขยะ การจัดอบรมให้ความรู้ในการคัดแยกขยะ การทำป้ายประชาสัมพันธ์ รวมถึงการตั้งธนาคารขยะ เพื่อรับซื้อขยะถุงพลาสติก ขวด และขยะอันตรายทุกวันพุธ และเทศบาลตำบลมีมาตรการให้ล้างถุงพลาสติกตามหลักการนำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) และยังมีการวางแผนในการจัดกิจกรรมการอบรมให้ความรู้การทำปุ๋ยหมัก การทำน้ำหมักชีวภาพ เพื่อให้ประชาชนมีการใช้ขยะให้เกิดประโยชน์ และการอบรมให้ความรู้ในการลดการใช้และคัดแยกขยะ เพื่อให้ประชาชนมีการจัดการขยะในครัวเรือน

ในทางกลับกัน ชาวบ้านกลับพบว่า มาตรการหลายประการของเทศบาลตำบลกลับไม่ตอบสนองต่อสภาพความเป็นจริงของประชาชนในพื้นที่ ขยะบางชนิดไม่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) ได้ เช่น เศษอาหาร พลาสติกบางชนิด เศษแก้ว และขยะจากการเกษตร ขยะบางชนิดไม่สามารถนำไปทำปุ๋ยหมักหรือน้ำหมักชีวภาพได้ เช่น ขยะพลาสติก และขยะติดเชื้อ นอกจากนี้ เทศบาลตำบลยังปราศจากกระบวนการจัดการขยะที่ชัดเจนและเป็นระบบ เช่น ไม่มีถังขยะสำหรับแยกประเภทขยะ และไม่มีมีการแบ่งรอบเก็บขยะประเภทต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากการจัดสรรทรัพยากรในการจัดการขยะที่ไม่เพียงพอ

เช่น การขาดแคลนบุคลากร ซึ่งเทศบาลตำบลที่ศึกษายังขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดสรรงบประมาณและอุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอ เป็นต้น ส่งผลให้ประชาชนต้องหาทางออกในการกำจัดขยะด้วยตนเอง โดยการเผาภายในบริเวณที่พักอาศัยของตน หรือเผาในพื้นที่สาธารณะ

ความท้าทายในการจัดการขยะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล

การจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลตำบล ต้องเผชิญกับความท้าทายหลักสามด้าน คือ ด้านงบประมาณของ อบต. ในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตชุมชน ด้านการบังคับใช้กฎหมายและเทศบัญญัติ และด้านการขาดความรู้และความเข้าใจของชาวบ้านในชุมชน ดังนี้

ด้านงบประมาณในการจัดการขยะมูลฝอย

ในปี พ.ศ. 2560 รัฐบาลแก้ไข พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้เพิ่มบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น ส่งผลให้เทศบาลได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดการขยะมูลฝอยมากขึ้น (Funatsu, 2019) แต่การศึกษาพบว่าเทศบาลตำบลที่ศึกษากลับมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในแผนงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพียงร้อยละ 0.74 สาเหตุสำคัญเป็นเพราะกระบวนการพิจารณาการใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการอำนวยการระดับจังหวัด สังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่ค่อนข้างเข้มงวด ชับซ้อน และมีความเป็นระบบราชการค่อนข้างสูง เพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันและการใช้งบประมาณที่ไม่ปกติ แสดงให้เห็นว่าเทศบาลจะต้องมีความระมัดระวังในการใช้งบประมาณมากขึ้น

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลแห่งนี้ยังต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญและเร่งด่วนก่อน เช่น ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การซ่อมแซมถนน รักษากระบบไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปาหมู่บ้าน การสรรหาบุคลากรที่ขาดแคลนในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และด้านสาธารณสุข คือการรับมือกับระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก และการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ เป็นต้น ส่งผลให้มีการจัดสรรงบประมาณด้านสิ่งแวดล้อมค่อนข้างจำกัด จึงยังไม่มีแผนงานเพื่อจัดตั้งระบบการกำจัดขยะอย่างถูกวิธีและเป็นระบบได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลระดับชาติในปี พ.ศ. 2563 ของระบบสารสนเทศด้านการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน กรมควบคุมมลพิษ ที่ระบุว่าประเทศไทยมีสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยรวมทั้งสิ้น 2,246 แห่ง แบ่งออกเป็นสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้อง 355 แห่ง คิดเป็นเพียงร้อยละ 15.80 ขณะที่อีกกว่าร้อยละ 84.20 เป็นสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยที่ไม่ถูกวิธี (กรมควบคุมมลพิษ, 2564) ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการขาดการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการจัดการขยะมูลฝอย

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลที่ศึกษามีการวางแผนที่จะจัดหาเตาเผาขยะที่มีประสิทธิภาพสูงมาใช้ในชุมชน เช่น เตาเผาขยะระบบปิดที่ใช้อุณหภูมิสูง เพื่อให้เกิดการเผาไหม้ที่สมบูรณ์และลดการแพร่กระจายสารตกค้าง แต่เนื่องจากชุมชนในเขตเทศบาลตำบลนี้มีขนาดเล็ก งบประมาณขยะยังไม่เพียงพอต่อการกำจัดขยะในเตาเผาแบบปิด ชุมชนจึงอาจใช้ศักยภาพของเตาเผาขยะได้อย่างไม่เต็มที่ เพราะการใช้งานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของเตาเผา เช่น การเผาขยะที่มีปริมาณน้อยเกินไป การไม่คัดแยก

ขยะก่อนเข้าเตาเผา ส่งผลให้เตาเผาขยะเสียหายก่อนเวลาอันควร การจัดสรรงบประมาณของเทศบาล ตำบล เพื่อจัดหาเตาเผาขยะจึงต้องเลื่อนออกไป

ด้านการบังคับใช้กฎหมายและเทศบัญญัติ

โดยทั่วไป การจัดเก็บขยะในเขตเทศบาลของประเทศไทยเป็นเพียงการขนย้ายขยะจากครัวเรือนไปสู่ปลายทางเท่านั้น โดยปราศจากการคัดแยกขยะ เทศบาลมักกำจัดขยะโดยใช้วิธีฝังกลบ แต่ปัญหาปริมาณขยะล้นเกินศักยภาพ ทำให้เทศบาลใช้วิธีนี้ลดน้อยลง ประชาชนจึงเลือกที่จะเผาขยะของตนเองซึ่งสอดคล้องกับวิถีชีวิตที่ชาวบ้านมีความเคยชินในการเผาขยะในที่เปิดเผย การเผาเป็นวิธีการกำจัดขยะที่ปฏิบัติมายาวนานแล้ว เป็นวิธีที่ง่ายที่สุด สะดวกที่สุด และประหยัดเวลา ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าแหล่งทิ้งขยะตั้งอยู่ห่างไกลจากหมู่บ้าน ทำให้การทิ้งขยะอย่างถูกวิธีมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น การเผาในครัวเรือนจึง “มีราคาถูกกว่าการขนขยะไปทิ้งในระบบกำจัดที่ถูกต้อง และทำกันอย่างต่อเนื่องตั้งแต่รุ่นบรรพบุรุษ” (การสัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2564) ทำให้ประชาชนเลือกที่จะกำจัดขยะด้วยตนเองเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ดังนั้น การเผาขยะจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตและกิจวัตรประจำวันของประชาชน โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการจัดการขยะให้ถูกต้องตามยุคสมัย

แม้ว่าภาครัฐพยายามใช้มาตรการต่าง ๆ ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกาเผาขยะในพื้นที่สาธารณะของประชาชน ด้วยการบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ เพื่อ เช่น พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 หมวด 5 ระบุว่า การเผาขยะในที่เปิดเผยเป็นเหตุให้เกิดความรำคาญ ความว่า “การกระทำใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดกลิ่น แสง รังสี เสียง ความร้อน สิ่งมีพิษ ความสั่นสะเทือน ฝุ่น ละออง เขม่า เถ้า หรือกรณีอื่นใด จนเป็นเหตุให้เสื่อม หรืออันตรายต่อสุขภาพ” และ ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 มาตรา 220 ที่ระบุว่า “ผู้ใดกระทำให้เกิดเพลิงไหม้แก๊วตฤใด ๆ แม้เป็นของตนเอง จนน่าจะเป็นอันตรายแก่บุคคลอื่นหรือทรัพย์ของผู้อื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 7 ปี และปรับไม่เกิน 140,000 บาท” นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560 ตามมาตรา 74 หมวด 15 บกำหนดโทษของผู้ที่ไม่หยุดการเผาไว้ว่า “ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามมาตรา 21 มาตรา 22 มาตรา 23 วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม หรือฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศที่ออกตามมาตรา 28/1 วรรคสอง โดยไม่มีเหตุหรือข้อแก้ตัวอันสมควร หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามมาตรา 23 มาตรา 27 วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 15,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (พระราชบัญญัติการสาธารณสุข (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560, 2560)” หากเจ้าของที่ดิน หรือผู้เผายังฝ่าฝืนคำสั่งของเจ้าพนักงานท้องถิ่น จะมีความผิดอาญา โดยมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือนหรือปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับตามมาตรา 25, 26, 28, และ 74 ใน พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535

การเผาในพื้นที่เปิดเผยจึงเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายและมีบทลงโทษที่ชัดเจน แต่ในความเป็นจริง ภาครัฐยังมีปัญหาด้านการบังคับใช้กฎหมายและเทศบัญญัติ เพราะประชาชนในชนบทส่วนใหญ่ยังคงเผาขยะอย่างต่อเนื่อง การเผาขยะในที่เปิดเผยได้กลายเป็นกิจวัตรประจำของชาวบ้านและเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตชุมชน หลายครั้งที่เทศบาลตำบลมองข้ามหรือละเลยที่จะใช้กฎหมายอย่างจริงจังจึงทำให้ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกาเผาขยะมูลฝอยของคนในชุมชนได้

ด้านการขาดความรู้และความเข้าใจ

ชาวบ้านในพื้นที่วิจัยพยายามมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนเป็นอย่างมาก พวกเขาทราบว่าพฤติกรรมกาเผาะขยะมูลฝอยชุมชนส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของคนในชุมชน เป็นหนึ่งในสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะโลกร้อน แต่การเข้าไม่ถึงกาจัดขยะมูลฝอยชุมชนที่ถูกวิธีและมีประสิทธิภาพ ทำให้พวกเขายังคงต้องอาศัยการเผาในการกำจัดขยะต่อไป นอกจากนี้ ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในเทคโนโลยีการกำจัดขยะที่ถูกวิธีและมีประสิทธิภาพ ในช่วงแรก เทศบาลตำบลที่ศึกษามีแผนการสร้างบ่อพักขยะ และจัดซื้อเตาเผาะขยะมาติดตั้งในชุมชน โดยเตาเผาะขยะนี้อาจต่อยอดไปเป็นแหล่งผลิตพลังงานไฟฟ้าในชุมชนได้ (พิริยุตม์ วรรณพฤกษ์, 2552; สุภาพร ศรีหิรัญ & วราภรณ์ ศรีนิล, 2558)

อย่างไรก็ตาม การขาดความรู้และความเข้าใจ ทำให้ชาวบ้านไม่ให้ความร่วมมือกับเทศบาลตำบลในการสร้างบ่อพักขยะ และต่อเนื่องไปถึงการต่อต้านเตาเผาะขยะในชุมชน เพราะพวกเขากลัวว่าบ่อพักขยะจะกลายเป็นแหล่งกำเนิดกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ในชุมชน และเป็นอันตรายกับบ้านเรือนที่อยู่บริเวณโดยรอบที่พักขยะ ขณะเดียวกัน เทศบาลตำบลกลับไม่ได้มีการทำความเข้าใจกับประชาชนผ่านการประชุมประชาคมหมู่บ้าน หรือการประชุมประชาคมตำบลเพื่อชี้แจงข้อดีและข้อเสียของการมีเตาเผาะขยะในชุมชนอย่างชัดเจน ทำให้แผนการจัดซื้อและติดตั้งเตาเผาะขยะจึงต้องเลื่อนออกไป (การสัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2564) สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ประชาชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างเต็มที่

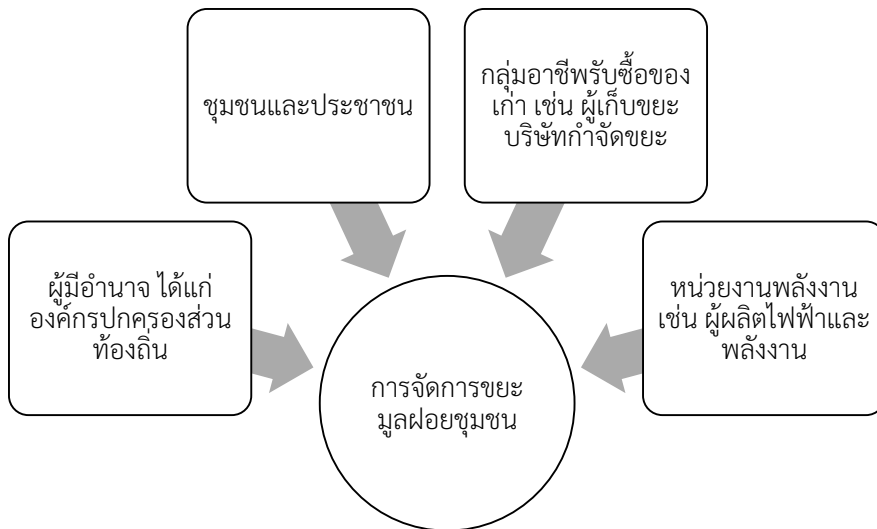
กล่าวโดยสรุป การจัดการขยะในพื้นที่เทศบาลตำบลต้องเผชิญกับความท้าทายสำคัญสามประการ คือด้านงบประมาณของเทศบาลตำบลในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตชุมชน ด้านการบังคับใช้กฎหมายและเทศบัญญัติ และด้านความรู้และความเข้าใจของประชาชนในการจัดการขยะที่ถูกต้อง ก่อให้เกิดเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความร่วมมือระหว่างเทศบาลตำบลกับประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน (Sathabhornwong, 2020)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) การจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนจำเป็นต้องมีเจตจำนงทางการเมืองของเทศบาลตำบลที่เข้มแข็ง และมาพร้อมกับการจัดสรรงบประมาณในการจัดการขยะให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน เริ่มต้นจากการจัดสรรงบประมาณด้านสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม มีการแจกถังขยะตามที่ประชาชนร้องขอ จัดพื้นที่ทิ้งขยะให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของชุมชน แล้วจึงส่งเสริมให้เกิดการแยกขยะที่ถูกวิธีก่อนทิ้ง เทศบาลตำบลมีตารางการเก็บขยะที่ชัดเจน และมีแนวทางการกำจัดขยะอย่างถูกหลักการและเป็นรูปธรรม

2) เทศบาลสร้างความร่วมมือในการจัดการของเสียกับภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ผู้มีอำนาจ ชุมชนและประชาชน กลุ่มอาชีพรับซื้อของเก่า เช่น ผู้เก็บขยะ บริษัทกำจัดขยะ หน่วยงานพลังงาน เช่น ผู้ผลิตไฟฟ้า และพลังงาน โดยเทศบาลเป็นตัวกลางในการบูรณาการให้ภาคส่วนต่าง ๆ สามารถประสานงานร่วมกันได้



ภาพที่ 5. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน

ที่มา: ผู้วิจัย ดัดแปลงจาก Rand, Haukohl, & Marxen, 2000

3) เทศบาลตำบลมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถให้ความรู้และทำความเข้าใจกับประชาชนโดยตรงได้ ส่งเสริมให้ประชาชนเป็นผู้ริเริ่มในการรวบรวมและคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง เพื่อให้พวกเขาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกำจัดขยะที่ถูกต้อง และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนของตนเองมากขึ้น ขณะเดียวกันเทศบาลสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยจัดการขยะ มีการบังคับใช้กฎหมายและออกมาตรการต่าง ๆ ที่ชัดเจน เพื่อควบคุมและลงโทษผู้กระทำความผิดในการเผาขยะในที่สาธารณะอย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการกำจัดของเสียและขยะที่มูลฝอยชุมชนที่ส่งผลต่อศักยภาพในการกำจัดขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) ควรศึกษาเปรียบเทียบมลพิษที่เกิดขึ้นจากการกำจัดขยะในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อหาหนทางในการกำจัดขยะที่เหมาะสมกับชุมชนต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณภาควิชารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และนิสิตผู้ช่วยวิจัย ได้แก่ นางสาวอิสราภรณ์ อาจธานี นางสาวมุกิตา แก้วทอง นางสาววรกานต์ สีหราช และนางสาวณัฐนรี อุดมกิจชัยบุญ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมควบคุมมลพิษ. (2564). ข้อมูลสถานการณ์ขยะมูลฝอยของประเทศ ปี 2563. กรุงเทพฯ: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ. (2553). คู่มือการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพกรณีการจัดการขยะมูลฝอยสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- เกษ เสี่ยงลือชา. (2563). การจัดการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- ปรีวัฒน์ ช่างคิด. (2563). ศักยภาพการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง. วารสารการบริหารท้องถิ่น. 13(3): 285-302.
- พระราชบัญญัติการสาธารณสุข (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560. (2560, 22 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 65 ก. หน้า 48 – 58.
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496. (2496, 19 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 70 ตอนที่ 14. หน้า 222.
- พัทธิธีรา ศรีสังข์ และ จุฑารัตน์ ขมพันธ์. (2563). การจัดการขยะตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 12 : ภูมิศึกษาเกาะช้าง จังหวัดตราด. วารสารการบริหารท้องถิ่น. 13(4): 379 -400.
- พิริยต์ม วรณพฤกษ์. (2552). หนึ่งทศวรรษของการผลิตกระแสไฟฟ้าจากขยะชุมชน กรณีเตาเผาขยะชุมชน จังหวัดภูเก็ต. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 7(1), 1-15.
- ไพบุลย์ แจ่มพงษ์. (2554). การศึกษาพฤติกรรมการจัดการขยะและน้ำเสียในครัวเรือนของประชาชนตำบลบางนางลี่ อำเภอบางแพ จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 3(1), 4-4.
- มติชนออนไลน์. (2562). อธิบดีท้องถิ่นยันผู้บริหาร-สมาชิก อบท. โดน ม.44 สั่งแขวนแค่ยุติการทำหน้าที่มีสิทธิลงสมัครรับเลือกตั้งใหม่ สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/region/news_1481992
- วณัฐพงศ์ ศิริวิชานันท์. (2563). การเผาขยะในที่โล่ง มลพิษที่มองไม่เห็น. สืบค้นจาก <https://bit.ly/3arTnRS>
- วนิดา เสริมเหลา และ ศุภวัฒนากร วงศ์ธนวสุ. (2564). ถอดบทเรียนความสำเร็จจากการจัดการขยะของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และไต้หวัน. *Journal of Modern Learning Development*, 6(1), 234-249.
- ศิริพร คำวานิล และ ณรงค์ศักดิ์ หนูสอน. (2563). ขยะมูลฝอย: ในช่วงสถานการณ์ COVID-19 เป็นอย่างไร. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*, 34(2), 144-157.
- ศิโรรัตน์ งามตุล. (2562). มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมมลพิษทางอากาศจากโรงไฟฟ้าขยะที่ใช้เทคโนโลยีเตาเผาขยะ. *วารสารบัณฑิตศึกษานิติศาสตร์*, 12(3), 528-541.
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2563). ประเภทตัวชี้วัด: การจัดการมลพิษ. กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก http://plan_monitor.onep.go.th/indicators/detail/11/
- สุธาสินี อังสูงเนิน. (2558). ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการใช้กากาจัดศัตรูพืช. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 9(1), 50-63.
- สุภาพร ศรีหรั่ง และ วราภรณ์ ศรีนิล. (2558). การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการจัดตั้งเตาเผาขยะเพื่อผลิตพลังงานไฟฟ้า จังหวัดอุดรธานี. *วิศวกรรมสาร มก.*, 28(94), 47-56.

ภาษาอังกฤษ

- Bandarra, B. S., & Quina, M. J. (2021). Municipal Solid Waste Incineration and Sustainable Development. In Y. Gao, W. Song, J. L. Liu, & S. Bashir (Eds.), *Advances in Sustainable Energy: Policy, Materials and Devices* (pp. 653–680). Cham: Springer International Publishing.
- Brook, R. D., Brook, J. R., & Rajagopalan, S. (2003). Air pollution: The “heart” of the problem. *Current Hypertension Reports*, 5(1), 32–39.
- Cogut, A. (2019). *Open burning of waste: A global health disaster*. Switzerland: International Environment House.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Funatsu, T. (2019). Municipal Solid Waste Management in Thai Local Governments: The State of the problem and prospects for regional waste management. *ERIA Collaborative/Support Research Report*. IDE-JETRO. 1–22
- Kaza, S., & Bhada-Tata, P. (2018). *Decision Maker’s Guides for Solid Waste Management Technologies* (Technical Paper). Washington DC: World Bank.
- Kaza, S., Yao, L., Bhada-Tata, P., & Woerden, F. V. (2018). *What a Waste 2.0: A Global Snapshot of Solid Waste Management to 2050*. Washington DC: World Bank Group.
- Kilian, J., & Kitazawa, M. (2018). The emerging risk of exposure to air pollution on cognitive decline and Alzheimer’s disease – Evidence from epidemiological and animal studies. *Biomedical Journal*, 41(3), 141–162.
- Liu, D., Wang, S., Xue, R., Gao, G., & Zhang, R. (2021). Life cycle assessment of environmental impact on municipal solid waste incineration power generation. *Environmental Science and Pollution Research*. <https://doi.org/10.1007/s11356-021-15483-0>
- Luo, H., Cheng, Y., He, D., & Yang, E.-H. (2019). Review of leaching behavior of municipal solid waste incineration (MSWI) ash. *Science of The Total Environment*, 668, 90–103.
- Nanda, S., & Berruti, F. (2021). Municipal solid waste management and landfilling technologies: A review. *Environmental Chemistry Letters*, 19(2), 1433–1456.
- Neuman, W. L. (2014). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. In *Teaching Sociology* (7th ed.). London: Pearson.
- Rand, T., Haukohl, J., & Marxen, U. (2000). *Municipal Solid Waste Incineration: A Decision Maker’s Guide*. Washington DC: World Bank.
- Sabbas, T. et al. (2003). Management of municipal solid waste incineration residues. *Waste Management*, 23(1), 61–88.
- Sathabornwong, S. (2020). Collaborative Capacities for Successful Collaboration: The Case of Thai Local Administrative Organizations’ Waste Management. *Local Administration Journal*, 13(2), 103–136.
- Troschinetz, A. M., & Mihelcic, J. R. (2009). Sustainable recycling of municipal solid waste in developing countries. *Waste Management*, 29(2), 915–923.

- Vaughan, A. (2019). *Air pollution linked to increased risk of depression and suicide*. Retrieved from <https://www.newscientist.com/article/2228139-air-pollution-linked-to-increased-risk-of-depression-and-suicide/>
- Wiedinmyer, C., Yokelson, R., & Gullett, B. (2014). Global Emissions of Trace Gases, Particulate Matter, and Hazardous Air Pollutants from Open Burning of Domestic Waste. *Environmental Science & Technology*, 48.
- World Bank. (2018). *What a Waste: An Updated Look into the Future of Solid Waste Management*. Retrieved from: <https://bit.ly/3otCTAp>
- Zhu, Y., Huang, L., Li, J., Ying, Q., Zhang, H., Liu, X., ... Hu, J. (2018). Sources of particulate matter in China: Insights from source apportionment studies published in 1987–2017. *Environment International*, 115, 343–357.

Translated References

- Angsungnoen, S. (2015). Environmental Impact from Pesticide Utilization. *EAU Heritage Journal Science and Technology*, 9(1), 50–63. (in Thai)
- Changkid, P. (2020). Garbage management capability of local administrative organizations in Ranong Province. *Local Administration Journal*, 13(3): 285-302. (in Thai)
- Health Impact Assessment Division. (2010). *Manual of Health Impact Assessment in the Case of Solid Waste Management for Local Administrative Organizations*. Bangkok: Department of Health, Ministry of Public Health. (in Thai)
- Jampong, P. (2011). The Study of Household Behavior on Solid Waste and Wastewater Management at Bangnanglee sub-District, Amphawa District, Samut Songkram Province. *Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University*, 3(1), 4–4. (in Thai)
- Kamvanin, S., & Noosorn, N. (2020). Solid Waste: What is the situation during COVID-19?. *Journal of Public Health Nursing*, 34(2), 144–157. (in Thai)
- Matichon Online. (May 6, 2019). The local director-general confirmed that the executives and members of the Local Government Organization were suspended from Section 44 just to stop doing their duties. have the right to run for new elections. *Matichon online*. Retrieved from https://www.matichon.co.th/region/news_1481992. (in Thai)
- Municipality Act, B.E. 2549 (1953). (1953, February 19). *Royal Gazette*. Vol. 70 Section 14. Page 222 (in Thai)
- Ngutoon, P. (2019). Legal measures for controlling air pollution from waste-to-energy plants applying incineration. *Journal of Graduate Studies in Law*, 12(3), 528–541. (in Thai)
- Office of Natural Resources and Environmental Policy and Planning. (2020). *Indicator Type: Pollution Management*. Retrieved from http://plan_monitor.onep.go.th/indicators/detail/11/ (in Thai)
- Pollution Control Department. (2021). *Country's data of solid waste situation in 2020*. Bangkok: Ministry of Natural Resources and Environment. (in Thai)
- Public Health Act (No. 3) B.E. 2560 (2017). (2017, 22 June). *Royal Gazette*. Vol. 13 Section 65. Page 48-58.

- Sermlao, W. & Wongthanavas, S. (2021). Lessons Learned: Success in Waste Management in Japan, Singapore, South Korea, and Taiwan. *Journal of Modern Learning Development*, 6(1), 234–249. (in Thai)
- Siangluecha, C. (2020). Management, reduction, and separation of solid waste of local administrative organizations. *Department of Local Administration Ministry of Interior*. (in Thai)
- Siriwipanan, W. (2020). Burning Garbage in the Open Air: An invisible pollution. *Sueb Nakhasathien Foundation*. Retrieved from <https://bit.ly/3arTnRS> (in Thai)
- Sring, S. & Sornil, W. (2015). Developing a suitable model for the establishment of an incinerator for electric power generation. Udon Thani Province. *Substance Engineering Kasetsart University*, 28(94), 47–56. (in Thai)
- Srisung, P., & Chompunth, C. (2020). Waste Management According to the Sustainable Development Goal 12: A Case Study of Chang Island in Trat Province. *Local Administration Journal*, 13(4), 379–400. (in Thai)
- Vanapruk, P. (2009). A decade of electricity generation from community waste. In the case of a community incinerator Phuket Province. *Journal of King Prajadhipok's Institute*, 7(1), 1–15. (in Thai)

People's Political Participation at the Local Level: A Case Study of Tha Khon Yang Subdistrict Municipality, Kantharawichai, Maha Sarakham

Pawinee Suwannaphakdee

College of Politic and Governance,
Mahasarakham University, Thailand

Tanuchcha Pratessing

College of Politic and Governance,
Mahasarakham University, Thailand

Chinnawat Chueasraku

College of Politic and Governance,
Mahasarakham University, Thailand

Abstract

The objectives of this study were to study the people's political participation in local government and to explore the differences in the level of people's political participation based on personal and social factors. The authors employed a mixed methods design with a questionnaire survey of residents and structured interviews with community leaders. Data were collected from 100 respondents in 15 villages in Tha Khon Yang Subdistrict Municipality, Kantharawichai District, Maha Sarakham Province. The descriptive statistics were percentage, mean and standard deviation. The parametric statistics were t-test and F-test. Findings show that the overall political participation in local government was ranked at a low level. Participation in local government administration was high; participation in local referendum was moderate; participation in local ordinance proposals and in revocation was low. There is no significant difference in the overall political participation in local government classified by personal factors in terms of gender, age, and education.

Keywords

Political participation, local government, municipality

CORRESPONDING AUTHOR

Chinnawat Chueasraku, College of Politic and Governance, Mahasarakham University, 44150, Thailand. Email: chinnawat.c@msu.ac.th

© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น ของประชาชน : กรณีศึกษาเทศบาลตำบล ท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ภาวิณี สุวรรณภักดี

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ธัญชา ประเทศสิงห์

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ชินวัตร เชื้อสระคู

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนและเพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล ท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นสำหรับประชาชนทั่วไป และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นสำหรับผู้นำชุมชน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั่วไปจากผู้นำชุมชนและประชาชน รวมทั้งสิ้น 15 หมู่บ้าน จำนวน 100 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแตกต่างความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าขอนยางมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามมิติพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการออกเสียงประชามติอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในการเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นและการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นอยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าประชาชนที่มีการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ

การมีส่วนร่วมทางการเมือง, ท้องถิ่น, เทศบาล

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมือง การปกครองของชุมชนต่าง ๆ หากกล่าวในแนวความคิดทางปกครองจะเห็นได้ว่า รัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐบาลนั้น มีภาระหน้าที่อย่างมากมาในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุข และความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต อีกทั้งเพิ่มพูนความมั่นคงแห่งชาติทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม แต่การที่รัฐบาลจะดูแลและจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศนั้นย่อมเป็นไปได้ อันอาจเนื่องมาจากปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงานที่อาจจะไม่ทันต่อการตอบสนองต่อชุมชน รวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ และตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงได้ ซึ่งเป็นการลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับ ความมุ่งประสงค์ของชุมชนนั้น ๆ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น (Rossi & Plano, 1981)

การมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรม คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น แต่เมื่อเลือกตั้งเสร็จสิ้นมีสมาชิกสภาท้องถิ่นแล้ว กลับพบว่าไม่มีช่องทางใดที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมได้มากนัก ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความร่วมมือและขาดความสนใจจากประชาชน ส่งผลให้การปกครองท้องถิ่นนั้นประสบความล้มเหลว โดยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น ได้บัญญัติถึงสาระหลักเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ บริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ไว้ 4 ประการ คือ 1) การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น 2) การลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น 3) การออกเสียงประชามติ และ 4) การมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเด็นเหล่านี้เป็นประเด็นสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น (วุฒิสภา ส.ส., 2552)

ประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาในการศึกษาปัญหา คือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้การปกครองแบบประชาธิปไตยประสบความสำเร็จในสังคม จากการศึกษาพบว่าปัจจัยหลายประการที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ทางการเมือง คือ ประการแรกวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนเป็นแบบเก่า มีลักษณะไม่สอดคล้องกับอุดมการณ์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยของตะวันตกบางอย่าง กล่าวคือ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีความกระตือรือร้นหรือสนใจด้านการเมือง และมักถือว่าการเมืองเป็นเรื่องของชนชั้นปกครอง ประการที่สองกระบวนการเรียนรู้ทางการเมืองมิได้มีบทบาทช่วยให้ประชาชนทั่วไปเกิดความสนใจรอบรู้และแสดงความคิดเห็นได้แย่ง หรือประชาชนขาดประสบการณ์ทางการเมืองเนื่องจากระดับการศึกษาต่ำ ทำให้ไม่มีโอกาสแสดงบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมือง ประการที่สามปัญหาเศรษฐกิจบีบรัดตัวจนไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนหันมาสนใจกับเหตุการณ์ทางการเมืองมากนัก ประการที่สี่คนไทยชอบวิธีชีวิตอย่างง่าย มักถือความสะดวกสบายเป็นใหญ่ ตลอดจนประชาชนส่วนใหญ่ขาดความศรัทธาและไม่ผูกพันกับรัฐบาลเพราะผู้บริหารขาดความสามารถ และประการสุดท้ายองค์กรทางการเมืองไม่เข้มแข็งพอที่จะเป็นหลักเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการเมืองและพัฒนาทางการเมืองได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งพรรคการเมืองมิได้ทำหน้าที่พรรคการเมืองอย่างแท้จริงเพราะขาดความสามารถในการจัดองค์กร (ชัยวัฒน์ รัฐขจร, 2522)

เมื่อพิจารณาในบริบทของตำบลท่าขอนยาง เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในระดับต้นได้ อย่างไรก็ตามการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนมีความท้าทาย เนื่องจากมีปัจจัยหลายมิติ เช่น ด้านการศึกษา หากประชาชนมีระดับการศึกษาต่ำ ทำให้ไม่เข้าใจบทบาทของการมีส่วนร่วมทางการเมือง และทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งประชาชนต้องทำงานหาเลี้ยงชีพ เช่น พืช สวน ไร่นา เลี้ยงสัตว์ ทำให้การใช้เวลาเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองจึงเป็นเพียงบางโอกาส ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะทำการศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ว่ามีมากน้อยเพียงใดและเป็นอย่างไร โดยผลของการศึกษานั้น หากทำให้ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง สามารถพัฒนาเป็นแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในอนาคตได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ

แนวคิดและทฤษฎี

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การกระจายโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้ง การจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน (คณิศร บัวเอี่ยม และคณะ, 2563)

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิดซึ่งเป็นการสื่อสารสองทางระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน หรือองค์การในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายกิจกรรม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมการดำเนินการและร่วมรับผลประโยชน์ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันของกลุ่มและเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มด้วย (ยุพาพร รูปงาม, 2545)

สฤณี ธัญกิจจานุกิจ (2547) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาในลักษณะของการเข้าร่วมการจัดการ ตั้งแต่การเข้าร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติร่วมรับผลประโยชน์และร่วมติดตามการประเมินผลในรูปของชุมชนที่ได้ประโยชน์หรือผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนา

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การมีส่วนร่วม คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจหรือเคยมาเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้นเป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่มีส่วนร่วมอย่างผิวเผิน

โดยสรุป การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นมิติของการเข้ามามีบทบาทของภาคประชาชนในการร่วมวางแผน แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดและประเมินผลการบริหารงานที่สะท้อนให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานช่วยพัฒนาให้สังคมดีขึ้น

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการเมือง

การเมือง ภาษาอังกฤษเรียกว่า Politics หมายถึง การแข่งขันเพื่อไขว่คว้าอำนาจมาเป็นของตน นอกจากนี้ยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาอำนาจ โดยที่อาจส่งผลกระทบต่อสังคมส่วนใหญ่ของสังคม การเมืองเป็นเรื่องของความขัดแย้ง โดยเห็นว่าเนื่องจากทรัพยากรของชาติมีอยู่อย่างจำกัด ขณะที่ผู้คนที่ต้องการใช้ทรัพยากรนั้นมีอยู่มากและความต้องการใช้ไม่มีขีดจำกัด การเมืองจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการที่คนในสังคมไม่อาจตกลงกันได้หรือเกิดความขัดแย้งขึ้น (ชานาญ จันทรเรือง, 2551)

สุชุม นวลสกุล (2544 : 1) ได้ให้ความหมายของการเมืองไว้ว่า การเมืองเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันหรือการแสวงหาอำนาจโดยกระทบต่อส่วนใหญ่ของสังคม

Lasswell (1950 อ้างถึงใน ณิชชาภัทร อุณตรงจิตร, 2548) ได้ให้ความหมายของการเมืองไว้ว่า การเมือง คือการได้มาซึ่งอำนาจ เพื่อตัดสินใจว่าใครจะได้อะไร เมื่อใด อย่างไร

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2517) ได้ให้ความหมายของการเมืองไว้ว่า การเมืองเป็นเรื่องเกี่ยวกับรูปของรัฐและการจัดระเบียบความสัมพันธ์ภายในรัฐระหว่างผู้ปกครองและผู้ถูกปกครอง โดยเมื่อสังคมมนุษย์ยังมีความจำเป็นที่จะต้องมียุติบาล คนเราจึงต้องแบ่งออกเป็นสองพวกใหญ่ ๆ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่บังคับกับผู้ถูกบังคับเสมอ

จากที่กล่าวมาเมื่อพิจารณาจากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การเมืองเป็นเรื่องระดับบุคคลและเป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของมนุษย์ การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและในสังคมย่อมก่อให้เกิดพฤติกรรมในเชิงอำนาจในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนั้นการเมืองยังสะท้อนออกมาในรูปแบบของอิทธิพลในเชิงสถานภาพและชนชั้นในสังคม เช่น อาชีพ รายได้ และการศึกษา เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับท้องถิ่นและการปกครองท้องถิ่น

ท้องถิ่น หมายถึง ท้องที่ใดท้องที่หนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งเน้นถึงลักษณะทางสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์และทางธรรมชาติ ที่มีความเป็นขอบเขตเฉพาะพื้นที่นั้น ๆ เป็นสำคัญและยังมีความหมายที่กำหนดขอบเขตของพื้นที่ระดับย่อยตามเขตการปกครอง หรือเป็นหน่วยงานระดับรองไปจากหน่วยงานใหญ่ ได้แก่ หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด เป็นต้น (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2542, 2546 : 511)

ท้องถิ่น หมายถึง สถานที่ที่ประชาชนมาอาศัยอยู่รวมกันและมีการพัฒนาวิธีการดำรงชีวิตที่มีลักษณะเฉพาะของชุมชนท้องถิ่นในแง่ของวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีจนเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยโครงสร้างทางการเมืองระดับชุมชนท้องถิ่นนั้น มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น

องค์กรตัวแทนประชาชนที่ประชาชนในท้องถิ่นนั้นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ตามที่รัฐมอบหมายหรือกระจายอำนาจมาให้ (พัฒนา กิตติอาษา, 2546)

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2551 : 66) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นซึ่งความเป็นอิสระนี้ ธเนศวร์ ได้สรุปว่ามีหกประการ คือ ความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย (Policy Autonomy) ความเป็นอิสระในการวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นของตน (Planning Autonomy) ความเป็นอิสระในการออกข้อบังคับเพื่อใช้ในท้องถิ่น (Regulatory Autonomy) ความเป็นอิสระในการกำหนดงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการบริหารท้องถิ่น (Financial Autonomy) ความเป็นอิสระในการบริหารงาน (Administrative Autonomy) และความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (Personnel Autonomy)

ลิขิต อีระเวคิน (2548 : 335) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง ในแง่ที่ผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นและผู้มีส่วนท้องถิ่นย่อมจะเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นดีกว่าคนต่างถิ่น ดังนั้นการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีผลสำคัญ คือทำให้ท้องถิ่นรู้จักการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยรัฐบาลกลางเป็นแต่เพียงหน่วยส่งเสริมด้วยงบประมาณบางส่วน และด้วยความรู้ทางเทคนิคโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาชนบทซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลนั้นจำเป็นจะต้องกระทำควบคู่ไปกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ท้องถิ่นและการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นได้มีอิสระในการบริหารและประชาชน ภาคส่วนต่าง ๆ ในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตเทศบาลตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 7,029 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2561)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น สำหรับผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำสตรี ผู้นำเยาวชน อาสาสมัครของหน่วยงานต่าง ๆ หรือผู้นำที่ไม่เป็นทางการแต่มีจิตอาสาที่จะเข้าร่วมและพร้อมที่จะนำการพัฒนา เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน) และแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามระดับของการมีส่วนร่วม คือ 5 หมายถึง มีส่วนร่วมมากที่สุด จนถึง 1 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม สำหรับประชาชนทั่วไป จำนวน 90 ฉบับ ผู้วิจัยใช้วิธี การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยเลือก

ตัวแทนประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่สามารถสะท้อนความคิด ความเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย ในส่วนของการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น สำหรับผู้นำชุมชน (และประชาชนทั่วไป) ได้จำนวน 10 ฉบับ

ผลการวิจัย

การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน

ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น การลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น การออกเสียงประชามติ และการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 1. การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ด้านการเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น

ข้อที่	ประการที่ 1 การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
1	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น เช่น การกำจัดขยะ การจัดหาหน้าสะอาด เป็นต้น	.57	.82	มีส่วนร่วมน้อย
2	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบการใช้ประโยชน์ในพื้นที่ของชุมชนให้เหมาะสม เช่น เสนอการห้ามใช้น้ำหรืออื่น ๆ ในพื้นที่หวงห้าม และพื้นที่สาธารณะของชุมชน	1.53	0.75	มีส่วนร่วมน้อย
รวม		1.55	0.05	มีส่วนร่วมน้อย

จากตารางที่ 1 พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นในด้านที่ 1 การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.55 ซึ่งสามารถพิจารณาเรียงตามรายข้อได้ดังนี้ ข้อที่ 1 มีส่วนร่วมในการเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น เช่น การกำจัดขยะ การจัดหาหน้าสะอาด เป็นต้น อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.57 ข้อที่ 2 มีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบการใช้ประโยชน์ในพื้นที่ของชุมชนให้เหมาะสม เช่น เสนอการห้ามใช้น้ำ หรืออื่น ๆ ในพื้นที่หวงห้าม และพื้นที่สาธารณะของชุมชน อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.53

ตารางที่ 2. การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ด้านการลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภา

ข้อที่	ประการที่ 2 การลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
1	ท่านมีส่วนร่วมในการเรียกร้องให้เปิดประชุมเพื่อลงคะแนนถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่น	1.60	0.79	มีส่วนร่วมน้อย
2	ท่านมีส่วนร่วมในการลงคะแนนเสียงถอดถอนให้สมาชิกสภาหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง	1.60	0.74	มีส่วนร่วมน้อย
3	ท่านมีส่วนร่วมในการคัดค้านการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น	1.50	0.69	มีส่วนร่วมน้อย
รวม		1.56	0.05	มีส่วนร่วมน้อย

จากตารางที่ 2 พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น ในด้านที่ 2 การลงคะแนนเสียง ถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.56 ซึ่งสามารถพิจารณาเรียงตาม รายข้อได้ดังนี้ ข้อที่ 1 มีส่วนร่วมในการเรียกร้องให้เปิดประชุมเพื่อลงคะแนนถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.60 ข้อที่ 2 มีส่วนร่วมในการลงคะแนนเสียงถอดถอนให้สมาชิกสภา หรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.60 ข้อที่ 3 มีส่วนร่วมในการ คัดค้านการลงคะแนนเสียง เพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.50

ตารางที่ 3. การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ด้านการออกเสียงประชามติ

ข้อที่	ประการที่ 3 การออกเสียงประชามติ	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
1	ท่านสามารถมีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ผ่านผู้นำชุมชน ผ่านกล่องรับความคิดเห็นที่เทศบาล ผ่านเว็บไซต์ของเทศบาล เป็นต้น	3.57	1.05	มีส่วนร่วมมาก
2	ท่านได้แสดงความคิดเห็นผ่านการลงคะแนนเสียง เช่น นโยบายที่สำคัญ หรือกิจการที่ส่งผลกระทบต่อท้องถิ่น	2.76	1.08	มีส่วนร่วมปานกลาง
3	ท่านได้ร่วมตัดสินใจให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบในการกำหนดนโยบายและการแก้ไขปัญหาสำคัญของท้องถิ่น	2.78	1.04	มีส่วนร่วมปานกลาง
รวม		3.04	0.02	มีส่วนร่วมปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น ในด้านที่ 3 การออกเสียงประชามติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04 ซึ่งสามารถพิจารณาเรียงตามรายข้อได้ ดังนี้ ข้อที่ 1 สามารถมีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ผ่านผู้นำชุมชน ผ่านกล่องรับความคิดเห็นที่เทศบาล ผ่านเว็บไซต์ของเทศบาล เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.57 ข้อที่ 2 ได้แสดงความคิดเห็นผ่านการลงคะแนนเสียง เช่น นโยบายที่สำคัญ หรือกิจการที่ส่งผลกระทบต่อท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.76 และข้อที่ 3 ได้ร่วมตัดสินใจให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบในการกำหนดนโยบายและการแก้ไขปัญหาสำคัญของท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.78

ตารางที่ 4. การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อที่	ประการที่ 4 การมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
1	ท่านได้เข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหาความต้องการในท้องถิ่น	3.20	1.19	มีส่วนร่วมปานกลาง
2	ท่านได้ประสานงานขอความร่วมมือระหว่างประชาชนกับเทศบาล	3.42	1.20	มีส่วนร่วมปานกลาง
3	ท่านได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในท้องถิ่น เช่น การเข้าร่วมโครงการสินค้า OTOP การแก้ไขปัญหาหาเสพติดในชุมชน เป็นต้น	4.11	0.95	มีส่วนร่วมมาก
รวม		3.58	0.14	มีส่วนร่วมมาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น ในด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 ซึ่งสามารถพิจารณาเรียงตามรายชื่อได้ดังนี้ ข้อที่ 1 การเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหาความต้องการในท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ข้อที่ 2 การประสานงานขอความร่วมมือระหว่างประชาชนกับเทศบาล อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ข้อที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในท้องถิ่น เช่น การเข้าร่วมโครงการสินค้า OTOP การแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าขนอย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ เป็นดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น ของประชาชน	$\bar{X}$		S. D.		t	Sig.
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
1. การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น	1.53	1.59	0.77	0.73	0.37	0.87
2. การลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภา	1.53	1.64	0.62	0.63	0.86	0.81
3. การออกเสียงประชามติ	3.07	2.97	0.85	0.80	0.54	0.51
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.79	3.17	0.89	0.97	3.03	0.82
รวม	2.48	2.34	0.12	0.14	0.61	0.78

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ในภาพรวมแล้วประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าขนอย อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบในด้านต่าง ๆ ขององค์ประกอบย่อยต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง พบว่าประชาชนทั้งชายและหญิง มีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 6. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน จำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน	$\bar{X}$	S. D.	n	F	Sig.
1. การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น					
กลุ่มอายุ 18-30 ปี	1.44	0.25	8	0.89	0.45
กลุ่มอายุ 31-40 ปี	1.58	0.36	42		
กลุ่มอายุ 41-50 ปี	1.66	0.24	32		
กลุ่มอายุ 51-60 ปี	1.19	0.25	8		

ตารางที่ 6. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน	$\bar{X}$	S. D.	n	F	Sig.
2. การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น					
กลุ่มอายุ 18-30 ปี	0	0.38	8	1.59	0.20
กลุ่มอายุ 31-40 ปี	1.61	0.92	42		
กลุ่มอายุ 41-50 ปี	1.75	0.49	32		
กลุ่มอายุ 51-60 ปี	1.46	0.20	8		
3. การออกเสียงประชามติ					
กลุ่มอายุ 18-30 ปี	2.90	0.48	8	1.38	0.25
กลุ่มอายุ 31-40 ปี	3.18	0.51	42		
กลุ่มอายุ 41-50 ปี	3.03	0.48	32		
กลุ่มอายุ 51-60 ปี	2.50	0.43	8		
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
กลุ่มอายุ 18-30 ปี	4.08	0.41	8	0.65	0.59
กลุ่มอายุ 31-40 ปี	3.58	0.53	42		
กลุ่มอายุ 41-50 ปี	3.47	0.59	32		
กลุ่มอายุ 51-60 ปี	3.54	0.39	8		
การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน					
กลุ่มอายุ 18-30 ปี	2.11	0.10	8	1.12	0.37
กลุ่มอายุ 31-40 ปี	2.49	0.24	42		
กลุ่มอายุ 41-50 ปี	2.48	0.15	32		
กลุ่มอายุ 51-60 ปี	2.17	0.11	8		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ประชาชนที่มีกลุ่มอายุต่างกันมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นไม่แตกต่างกันในด้านการเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น การออกเสียงประชามติ และการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 7. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน	$\bar{X}$	S. D.	n	F	Sig.
1. การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	1.49	0.40	34	5.09	0.03*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ปวส.	1.40	0.16	40		
ปริญญาตรี	2.29	0.32	12		
สูงกว่าปริญญาตรี	1.5	0	4		

ตารางที่ 7. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน	$\bar{X}$	S. D.	n	F	Sig.
2. การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	1.43	0.29	34	2.91	0.39
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ปวส.	1.53	0.46	40		
ปริญญาตรี	1.92	0.39	12		
สูงกว่าปริญญาตรี	2.08	0.55	4		
3. การออกเสียงประชามติ					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	2.75	0.45	34	3.25	0.26
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ปวส.	3.13	0.58	40		
ปริญญาตรี	3.39	0.16	12		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.67	0.63	4		
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.33	0.53	34	1.94	0.13
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ปวส.	3.62	0.59	40		
ปริญญาตรี	4	0.38	12		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.08	0.47	4		
รวม					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	2.25	0.10	34	3.29	0.20
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ปวส.	2.42	0.20	40		
ปริญญาตรี	2.90	0.11	12		
สูงกว่าปริญญาตรี	2.83	0.28	4		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นแตกต่างกันในด้านการเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่โดยรวมประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นไม่แตกต่างกันในด้านการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น การออกเสียงประชามติ และการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ซึ่งเป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน 15 หมู่บ้าน จำนวน 10 คน ผู้วิจัยสัมภาษณ์ได้ จำนวน 8 คน ผลเป็นดังนี้

ด้านการเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า การเสนอข้อเรียกร้องของประชาชนเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ท้องถิ่นมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัย สะดวกสบายในด้านต่าง ๆ เพราะประชาชนเป็นผู้ที่รับรู้ถึงปัญหาของท้องถิ่นได้ดีที่สุดในเรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น โดยการทำโครงการใด ๆ ในท้องถิ่น เช่น การจัดการขยะมูลฝอย ซึ่งการจัดการขยะมูล

ฝอยทั่วไปมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนตั้งแต่การเก็บ ขน กำจัด หรือหาประโยชน์จากการจัดการมูลฝอยทั่วไป สมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรการเกี่ยวกับสัญลักษณ์ในการจัดการมูลฝอยทั่วไป ผู้ดำเนินการกิจการรับทำการเก็บ ขน กำจัด หรือหาประโยชน์จากการจัดการมูลฝอยทั่วไปโดยทำเป็นธุรกิจหรือโดยได้รับประโยชน์ตอบแทนด้วย การคิดค่าบริการ จึงต้องทำการตราเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ

ด้านการลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญสะท้อนให้เห็นว่า ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิที่จะถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นได้ทุกเมื่อ ถ้าประชาชนเห็นถึงความไม่เหมาะสมและขาดความเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหาร โดยการลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น ประชาชนต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและสมควร ทั้งนี้ประการนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นในด้านการลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อประชาชนจะได้รักษาสิทธิที่พึงจะเลือกผู้นำท้องถิ่นให้มาบริหารงานตามความต้องการของประชาชนเป็นอย่างมาก เพราะประชาชนเป็นผู้มีสิทธิที่จะเลือกสิ่งที่ดี มีคุณภาพให้กับท้องถิ่นของตนเอง

ด้านการออกเสียงประชามติ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญอย่างมากเพราะการที่ประชาชนสื่อสารไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้นำชุมชน โดยแสดงความคิดเห็นถึงปัญหา หรือความไม่เหมาะสมในชุมชน เป็นการสื่อให้เห็นว่าประชาชนมีความเข้าใจในเรื่องของการออกเสียงประชามติ และประชาชนรับรู้ถึงปัญหาเบื้องต้นในท้องถิ่น ส่งผลให้ประชาชนรักษาสิทธิในการออกความคิดเห็นของตนเองเพื่อให้ท้องถิ่นขับเคลื่อนไปในทางที่ดี

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญสะท้อนให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากที่สุด ประชาชนได้เข้าถึงเรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดทาสตูดอุปกรณ์เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง สะท้อนให้เห็นว่าประชาชนมีความรู้และความเข้าใจในด้านนี้เป็นอย่างมาก

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของการวิจัย ผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับการมีส่วนร่วมน้อย สามารถเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประการที่สี่ การมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับการมีส่วนร่วมมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 ประการที่ 3 การออกเสียงประชามติอยู่ในระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04 ประการที่ 2 การลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นอยู่ในระดับการมีส่วนร่วมน้อย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.56 และประการที่หนึ่ง การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นอยู่ในระดับการมีส่วนร่วมน้อย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.55 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า อาจเกิดจากบริบทพื้นที่ท่าขอนยางมีลักษณะต่างคนต่างอยู่ จึงทำให้ประชาชนไม่กระตือรือร้นเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยเฉพาะบริบทการเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นอยู่ในระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด อาจมองว่าผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้ให้เสียงสะท้อนแทนแล้ว และผลการวิจัยจากข้อมูลเชิง

คุณภาพถึงมิติในการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น พบว่าประชาชนส่วนใหญ่ยังมีความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นน้อย และมีความเห็นว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นมีปัญหาเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ยังคิดว่าการเมืองท้องถิ่นเป็นความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ประชาชนในชุมชนยังไม่เข้าใจหลักการของการปกครองตนเองในรูปแบบลักษณะของการกระจายอำนาจจากรัฐ เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสบริหารท้องถิ่นด้วยตนเอง

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าโดยรวมเพศ อายุ และระดับการศึกษา ผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นโดยรวม ไม่แตกต่างกันในด้านการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น การออกเสียงประชามติ และการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นแตกต่างกันในด้านการเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น เมื่อจำแนกตามปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจพบว่า อาชีพ รายได้ต่อเดือน และหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ โดยรวมประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น ควรให้ประชาชนรับทราบปัญหา แนวทางแก้ไข โดยให้ประชาชนสามารถ ร่วมเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นได้

การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น ควรให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการทำและให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการออกเสียงเลือกผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเพื่อประชาชนในท้องถิ่น

การออกเสียงประชามติ ควรให้ประชาชนมีการเสนอและแสดงความคิดเห็น โดยมีการจัดเวทีประชาคม เพื่อให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเปิดโอกาสให้ประชาชน ได้รับรู้ ข่าวสารต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมและควรให้ประชาชน

ข้อเสนอแนะต่อการเพิ่มการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น

เมื่อเทศบาลจัดการประชุมควรประชาสัมพันธ์และเชิญประชาชนเข้าร่วมอย่างสม่ำเสมอ ในมุมมองของประชาชน ประชาชนควรจัดสรรเวลาเพื่อเข้าร่วมและอยู่จนกระทั่งจบการประชุม หากตัวแทนอื่นได้แก่ ผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้เข้าร่วมการประชุมควรนำข้อมูลข้อเรียกร้องเพื่อสะท้อนไปยังที่ประชุมของเทศบาล และเมื่อประชุมเสร็จแต่ละครั้งควรมีการสื่อสาร ชี้แจงผลลัพธ์ ผลการประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับให้การมีส่วนร่วมทางการเมืองปรากฏอย่างเป็นรูปธรรม ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามรูปแบบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่เน้นการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- คะเนิงนิจ ศรีบัวเอี่ยม และคณะ. (2545). แนวทางการเสริมสร้างประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 : ปัญหา อุปสรรค และทางออก. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพลส.
- ชัยวัฒน์ รัฐจร. (2522). ความเข้าใจทางการเมือง และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2554). 100 ปีแห่งการปฏิรูประบอบราชาธิปไตยและการพัฒนาการเมืองของอำนาจรัฐและอำนาจทางการเมือง (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายศึกษา.
- ชำนาญ จันทรเรือง. (2551). การเมืองคืออะไร โดย คุณชำนาญ จันทรเรือง. สืบค้นจาก <http://www.public-law.net/publaw/view.aspx?id=1242>.
- ณัชชาภัทร อุ่นตรงจิตร. (2548). รัฐศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธเนศวร เจริญเมือง. (2551). การปกครองท้องถิ่นกับการบริหารจัดการท้องถิ่น : ทฤษฎีและแนวคิด. กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2546). การมีส่วนร่วม : หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สิริลักษณ์การพิมพ์.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2535). การปกครองท้องถิ่น (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัฒนา กิตติอาษา. (2546). ท้องถิ่นนิยม : การทบทวนทฤษฎีและกรอบแนวคิด (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ.
- ยุพาพร รูปงาม. (2545). การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงานงบประมาณในการปฏิรูประบอบราชาธิปไตย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลิขิต อีร์เวคิน. (2548). วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2552). ทิศทางการปกครองท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ในคู่มือพลเมืองยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ.พี กราฟิค ดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด.
- สุขุม นวลสกุล. (2544). การเมืองการปกครองไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2561). ระบบสถิติทางทะเบียน. สืบค้นจาก <http://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statTDD/>.

ภาษาอังกฤษ

- Best, J. & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Rossi. E. E. & Plano, J.C. (1981). International handbook on local government reorganization: contemporary development. *American Political Science Review*, 75(3), 852.

Translated References

- Chanruang, C. (2008). What it the politics? Retrieved from <http://www.public-law.net/publaw/view.aspx?id=1242> (in Thai)

- Charoenmuang, T. (2008). *Local government and administration: Theory and concept*. Bangkok: Kob Fai Printing house. (in Thai)
- Kitiarsa, P. (2003). *Review of literature and conceptual framework* (2nd ed). Bangkok: National Research Council of Thailand. (in Thai)
- Kongritsuksakorn, P. (1992). *Local government* (3rd ed). Bangkok: National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Nuansakul, S. (2004). *Thai politics*. Bangkok: Ramkhamhaeng University Press. (in Thai)
- Ountrongchit, N. (2005). *Politics* (2nd edition). Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Patanapongsa, N. (2003). *Participation: Foundation technique and instance* (2nd ed). Bangkok: Sirilak Printing House. (in Thai)
- Rattakhajon, C. (1979). *The understanding of politics and political participation: A case study of Muang Chonburi*. Thesis for Master degree of Arts in Government, Chulalongkorn University. (in Thai)
- Roopngam, Y. (2002). *Participation on bureaucratic reform of the bureau of the budget*. Thesis for Master degree of Arts in Administration, National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Samudavanija, C. (2011). *100 years of bureaucratic reform: The evolution of state and political power* (4th ed.). Bangkok: Institution of Public Studies. (in Thai)
- Sribuaiaam, K., et al. (2002). *The enhancement of the participatory democracy of constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2540: Problems, obstacles, and solutions*. Bangkok: Thammasat Press. (in Thai)
- Tanchai, W. (2009). *The direction of Local Government under the constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2540 in the new citizen's guide*. Bangkok: A. P. Graphic Design and printing Co. Ltd. (in Thai)
- The Bureau of Registration Administration. (2018). *Registration Statistics System*. Retrieved from <http://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statTDD/> (in Thai)
- Theerawekin, L. (2005). *The evolution of Thai politics and government*. Bangkok: Thammasat University. (in Thai)

The Influence of Branch Managers' Servant Leadership on Banks' Constructive Organization Culture and Effectiveness

Kittisak Sangthong

Faculty of Management Technology
Rajamangala University of Technology
Srivijaya, Nakhon Si Thammarat Campus,
Thailand

Putwimon Chotchara

Doctor of Philosophy program in Department
of Management, Prince of Songkla University,
Songkla, Thailand

Abstract

The objective of this research was to examine the influence of servant leadership of the branch managers on banks' constructive organization culture and effectiveness as perceived by employees of the southern branches of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperative (BAAC). The sample was composed of 413 BAAC employees. The stratified proportional sampling method was applied to sample. Research instruments was a questionnaire with a 5-point rating scale. Statistical technique was Multilevel Structural Equation Modeling (SEM). The research results showed that the model was consistent with the empirical data with goodness of fit measures of: $\chi^2/df = 1.847$; RMSEA = 0.045; CFI = 0.99; SRMR = 0.037; AGFI = 0.92. It was found that the servant leadership had a positive and direct influence on constructive organization culture. It was also found that servant leadership had a positive and direct influence on the effectiveness of BAAC. Thus, BAAC managers should give importance to servant leadership for enhancing the service quality, consequently increasing the BAAC performance in accordance with the Thailand 4.0 model.

Keywords

Servant leadership, constructive organization culture, effectiveness, Bank for Agriculture and Agricultural Cooperative (BAAC)

CORRESPONDING AUTHOR

Kittisak Sangthong, Faculty of Management Technology Rajamangala University of Technology
Srivijaya, Nakhon Si Thammarat Campus, 80110 Thailand. Email: Singhanakhon_1@hotmail.com
© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

อิทธิพลภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของ ผู้จัดการสาขา ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของธนาคาร

กิตติศักดิ์ แสงทอง

คณะเทคโนโลยีการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช (เสิงไหญ่)

พชรวิมล คชรัตน์

หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบอิทธิพลภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้จัดการสาขาที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของธนาคาร ตามการรับรู้ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารจำนวน 413 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยได้ค่าสถิติ $\chi^2/df = 1.847$; RMSEA = 0.045; CFI = 0.99; SRMR = 0.037; AGFI = 0.92 นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของธนาคาร ดังนั้น ผู้จัดการธนาคารควรให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโดยรวมของธนาคารเพื่อการขับเคลื่อนประเทศสู่โมเดลไทยแลนด์ 4.0

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ, วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์, ประสิทธิผลของธนาคาร, ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

บทนำ

“ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจและเป้าหมายขององค์การ เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นกระบวนการรักษาสภาพและวัฒนธรรมของกลุ่ม การที่ผู้นำมีภาวะความเป็นผู้นำสูงเชื่อได้ว่าสามารถใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพในการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ (Yukl, 2012) ซึ่งประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) ถือเป็นภาพรวมขององค์การที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงผลผลิตที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรในองค์การที่มีความพึงพอใจในงาน

(Gibson et al., 2012) ดังนั้นทุกองค์การจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การภาคการเงินและธนาคารที่จำเป็นจะต้องให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อเป็นมาตรฐานภายนอกที่บ่งชี้ได้ว่าองค์การมีความสามารถในการดำเนินการได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Daff, 2015) มีผลการวิจัยในปัจจุบัน พบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของธนาคารต่าง ๆ ในประเทศไทย อยู่ในระดับสูงเท่านั้น ยังไม่อยู่ในระดับสูงสุด ถือว่ายังไม่สอดคล้องกับการให้ความสำคัญของผู้รับบริการที่ต้องการให้ธนาคารบริการด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (วรางคณา กาญจนพาที และเนตร์พัฒนาวาวิราช, 2557; พิรญา ชื่นวงศ์ และ วิจิต อู่อ้น, 2559; สุภัตรา กันพร้อม ไชยนันท์ ปัญญาศิริ และดุขฎี สี่วงศ์, 2561) ทั้งนี้เพราะการเกิดประสิทธิผลสูงสุดนั้นเป็นความสามารถขององค์การที่สามารถให้บริการที่มีคุณภาพได้ตามเกณฑ์มาตรฐานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ (Hoy & Misel, 2013) อย่างไรก็ตามประสิทธิผลการบริการขององค์การขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ หนึ่งในนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ เพราะภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการเป็นการปฏิบัติที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายให้บริการเป็นอันแรก จากนั้นจึงนำผลจากการให้บริการผู้อื่นมากระตุ้นให้บุคคลในองค์การเกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะให้บริการที่เกิดประสิทธิผลสูงสุด (Greenleaf, 2003) โดยมีผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ (Sun, 2016; Coetzer, Bussin & Geldenhuys, 2017) ในขณะเดียวกันยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ก็มีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การสูงสุดและการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ทำให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ (Cook & Lafferty, 2003) โดยมีผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ (บุญช่วย ศิริเกษ, 2560; Mbabazize, Mucunguzi & Daniel, 2014; Sadia, 2016) จึงเป็นการยืนยันว่าองค์การใดก็ตามที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์จะช่วยให้การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับบทบาทภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการที่จะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในองค์การจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ โดยเฉพาะในบริบทขององค์การที่เกี่ยวกับภาคการเงินการธนาคาร ที่พบว่ายังมีการศึกษาในประเทศนี้ไม่มากนักทำให้ขาดองค์ความรู้ที่สำคัญเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเหตุและผลของภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการที่ส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และการเกิดประสิทธิผลสูงสุดขององค์การ นอกจากนี้งานวิจัยในประเทศไทยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และประสิทธิผลขององค์การของภาคการเงินการธนาคารยังไม่มี จึงทำให้การศึกษาค้นคว้าวิจัยมุ่งทำการศึกษาไปยังธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ซึ่งถือเป็นหน่วยงานหลักแห่งหนึ่งในการขับเคลื่อนโมเดล “ประเทศไทย 4.0” ตามมติที่ประชุมคณะรัฐมนตรีโดยมีมติเห็นชอบและอนุมัติให้ธนาคารฯ ทุกสาขาดำเนินมาตรการประชารัฐ ผ่านโครงการสนับสนุนสินเชื่อเพื่อลดต้นทุนปัจจัยการผลิตให้แก่เกษตรกรทั่วประเทศ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ประเทศก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลาง และเน้นให้เกษตรกรรายย่อยและผู้มีรายได้น้อยก้าวพ้นความยากจน ชุมชนอยู่ดีมีสุข ด้วยการพัฒนาความเป็นอยู่ อาชีพ และรายได้ให้แก่ครัวเรือนเกษตรกร ทั้งนี้ในส่วนการดำเนินกิจการของธนาคารฯ ในเขตภาคใต้ แบ่งออกเป็นกิจการสาขาภาคใต้ตอนบน ประกอบด้วย 6 จังหวัด รวม 45 สาขา และกิจการสาขาภาคใต้ตอนล่าง ประกอบด้วย 8 จังหวัด รวม 69 สาขา ซึ่งทางธนาคารฯ ได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกรตามมาตรการ

เชี่ยวชาญของรัฐบาลในพื้นที่ภาคใต้ ทำให้ธนาคารต้องต้อนรับและบริการลูกค้าคือเกษตรกร ซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะยากจนจำนวนมาก ธนาคารจึงได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่และการให้บริการเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2561) จึงอาจกล่าวได้ว่าสาขาของธนาคารเป็นหัวใจสำคัญของธนาคาร เพราะเป็นจุดในการสร้างสรรค์คุณภาพงานบริการและประสิทธิภาพ ซึ่งผู้จัดการสาขาถือเป็นบุคลากรของธนาคารที่เป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิผล และทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและตามความคาดหวัง ส่วนพนักงานธนาคารในสาขาเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในธนาคารที่มีบทบาทสำคัญในการร่วมมือและประสานพลังเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานของธนาคารให้บรรลุประสิทธิผล จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการรับรู้ประสิทธิผลของธนาคาร

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้จัดการสาขาที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เขตภาคใต้ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นการเติมเต็มช่องว่างการวิจัย (Research Gap) ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการให้บริการของธนาคาร และพัฒนาผู้จัดการสาขาให้มีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในการดำเนินงานภายในธนาคารให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องสูงสุด เพื่อประโยชน์ต่อเกษตรกรผู้รับบริการและบรรลุเป้าหมายของธนาคาร ในฐานะที่เป็นกลไกหนึ่งของรัฐบาลที่จะนำพาประเทศไทยก้าวข้ามกับดักปัญหารายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง พร้อมทั้งเสริมสร้างเศรษฐกิจไทยให้มีความเข้มแข็งและเติบโตได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม จนนำไปสู่โมเดลไทยแลนด์ 4.0

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อทดสอบอิทธิพลภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้จัดการสาขา ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของธนาคาร ตามการรับรู้ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขภาคใต้

แนวคิดและทฤษฎี

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำเอาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และทฤษฎีประสิทธิผลขององค์การมาทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เพื่อจะทำให้เกิดความเข้าใจในเหตุและผลว่าอำนาจและสถานภาพของผู้นำแบบผู้ให้บริการจะนำไปสู่การบรรลุวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ในการที่จะกระตุ้นให้พนักงานธนาคารมีทัศนคติและแบบแผนของพฤติกรรมที่ดีและมีความสำคัญต่อองค์การ ถ้าวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์เปิดโอกาสให้กับบุคคลอย่างเต็มที่และกระตุ้นการมุ่งภายนอกของบุคลากรของธนาคารแล้ว ธนาคารก็จะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมได้ง่ายขึ้น ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้รับบริการ ซึ่งความรับผิดชอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำแบบผู้รับและผู้ให้บริการ คือการระบุค่านิยมขององค์การและการกำกับความสนใจของพนักงานไปสู่สิ่งที่มีความสำคัญสูงสุด (Sun, 2016) ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Servant Leadership)

ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ คือผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการให้บริการเป็นอันดับแรกเพื่อช่วยให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จและให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือยกระดับผู้อื่นในทีมตนเองให้ประสบความสำเร็จในฐานะเป็นทีมเดียวกัน โดยจะให้บุคคลในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้ความสำคัญกับพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมเพื่อความสำเร็จของบุคคลในองค์กร (Laub, 2004) ซึ่งภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1) การมีทักษะในการรับฟัง (Listening) 2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Empathy) 3) ความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจ (Healing) 4) การตระหนักในตนเอง (Awareness) 5) ความสามารถในการเกลี้ยกล่อม (Persuasion) 6) ความสามารถในการมองภาพในเชิงองค์รวม (Conceptualization) 7) ความสามารถในการคาดการณ์ในอนาคต (Foresight) 8) ความรับผิดชอบ (Stewardship) 9) การให้ความสำคัญต่อการเจริญเติบโตและการพัฒนาบุคลากร (Commitment to The Growth Of People) และ 10) การสร้างลักษณะชุมชนให้เกิดในองค์กร (Building Community) (Greenleaf, 2003) ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์กร (Coetzer, Bussin & Geldenhuys, 2017)

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (Constructive Organizational Culture)

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์เป็นแบบแผน ทักษะค่านิยม บรรทัดฐานและความคาดหวังต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่รับรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กร (Greenberg & Baron, 2008) หากพนักงานธนาคารให้ความสำคัญต่อค่านิยมในการทำงานที่ดีร่วมกันย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement) 2) ด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Self-actualizing) 3) ด้านการมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ (Humanistic-encouraging) และ 4) ด้านการมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน (Affective) (Cook & Lafferty, 2003) โดยมีผลการวิจัย พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร (Sadia, 2016)

ประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness)

ประสิทธิผลองค์กร เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่นักวิชาการและนักบริหารต่าง ๆ ให้ความสำคัญว่าเป็นหัวใจของการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับ หรือขอบเขตของความสำเร็จในการวิเคราะห์ออกแบบ และพัฒนาองค์กร โดยประสิทธิผลองค์กรหรือผลการปฏิบัติงานจะเป็นอย่างไร และควรปรับปรุงอะไร ต้องอาศัยแนวทางในการประเมินประสิทธิผลเป็นเครื่องมือในการตอบคำถามดังกล่าว ในส่วนประสิทธิผลของธนาคารสาขาถือเป็นภาพรวมของธนาคารที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการรวมทั้งเป็นมาตรฐานภายนอกที่บ่งบอกว่าองค์กรมีความสามารถในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Hoy & Miskel, 2013) ดังนั้นประสิทธิผลของธนาคารในแต่ละสาขา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการตัดสินใจดำเนินการดำเนินงานของทุกธนาคาร ซึ่งประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านผลิตผล (Productivity) 2) ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) และ 3) ด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) (Gibson et al., 2012) ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Nordbye & Irving, 2017)

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเป็นแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Methods Research) เพื่อตอบปัญหาการวิจัยในประเด็นอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของธนาคาร โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงานธนาคารที่ปฏิบัติการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในแต่ละสาขาของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งฝ่ายกิจการสาขาภาคใต้ทั้งตอนบนมีทั้งหมด 45 สาขา และตอนล่างมีทั้งหมด 67 สาขา รวมจำนวน 114 สาขา โดยมีพนักงานที่ปฏิบัติงานเกิน 1 ปี มีทั้งหมด 2,010 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2561) ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ประเมินค่าโดยวิธีโลคัลลิคูดสูงสุด (Maximum Likelihood) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ โดยปกติอยู่ในช่วง 200 – 400 ถ้าขนาดกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 200 จะทำให้ค่าที่ได้จากการประมาณพารามิเตอร์ขาดความแม่นยำและไม่มีอำนาจทดสอบ (Marsh, Bella & McDonald, 1988) คณะผู้วิจัยจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling Technique) คือ ทำการสุ่มเลือกสาขาของธนาคารในแต่ละจังหวัดเอาเพียงร้อยละ 50 ทำให้ได้ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคใต้ตอนบน จำนวน 24 สาขา และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคใต้ตอนล่าง จำนวน 35 สาขา จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 59 สาขา จากนั้นคณะผู้วิจัยทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สาขาละ 7 คน จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 413 ตัวอย่าง และในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling Technique) เฉพาะพนักงานธนาคารที่ปฏิบัติการที่ทำงานในแต่ละสาขาของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคใต้ ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป และปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่ธนาคารขณะในช่วงเวลาที่คณะผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูล

การวัดตัวแปร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีจำนวน 4 ข้อ 2) แบบสอบถามประสิทธิผลของธนาคารโดยวัดตามการรับรู้ของพนักงานธนาคาร ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Gibson et al. (2012) มีจำนวน 15 ข้อ 3) แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้จัดการสาขา โดยวัดตามการรับรู้ของพนักงานธนาคาร ซึ่งคณะผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Greenleaf (2003) มีจำนวน 37 ข้อ และ 4) แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ โดยวัดตามการรับรู้ของพนักงานธนาคาร ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Cooke & Lafferty (2003) มีข้อคำถามรวม 28 ข้อ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับ (IOC: Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 0.66 – 1.00 และนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้โดยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient (α -coefficient) สามารถแสดงผลได้ดังนี้

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Servant Leadership: SE) คณะผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากแนวคิดของ Greenleaf (2003) ซึ่งมีองค์ประกอบ 10 ด้าน คือ 1) การมีทักษะ

ในการรับฟัง (Listening: SER1) มีค่า $\alpha = 0.91$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.77-0.87 2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Empathy: SER2) มีค่า $\alpha=0.93$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.76-0.86 3) ความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจ (Healing: SER3) มีค่า $\alpha=0.90$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.77-0.91 4) การตระหนักในตนเอง (Awareness: SER4) มีค่า $\alpha=0.92$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.67-0.91 5) ความสามารถในการเกลี้ยกล่อม (Persuasion: SER5) มีค่า $\alpha=0.93$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.80-0.92 6) ความสามารถในการมองภาพในเชิงองค์รวม (Conceptualization: SER6) มีค่า $\alpha=0.93$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.86-0.94 7) ความสามารถในการคาดการณ์ในอนาคต (Foresight: SER7) มีค่า $\alpha=0.87$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.63-0.88 8) ความรับผิดชอบ (Stewardship: SER8) มีค่า $\alpha=0.91$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.78-0.85 9) การให้ความสำคัญต่อการเจริญเติบโตและการพัฒนาบุคลากร (Commitment to the growth of people: SER9) มีค่า $\alpha=0.94$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.85-0.93 10) การสร้างลักษณะชุมชนให้เกิดในองค์กร (Building community: SER10) มีค่า $\alpha=0.91$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.79-0.87 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ “ตรงกับการปฏิบัติงานมากที่สุด” ถึง “ตรงกับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด”

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (Constructive Organizational Culture: CO) คณะผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากแนวคิดของ Cooke and Lafferty (2003) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement: COC1) มีค่า $\alpha=0.92$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.73-0.85 2) ด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Self-actualizing: COC2) มีค่า $\alpha=0.93$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.71-0.91 3) ด้านการมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ (Humanistic-encouraging: COC 3) มีค่า $\alpha=0.98$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.86-0.96 และ 4) ด้านการมุ่งเน้นสัจจะแห่งตน (Affective: COC4) มีค่า $\alpha=0.92$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.69-0.93 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ “ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด” ถึง “ตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด”

3) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness; OR) คณะผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากแนวคิดของ Gibson et al. (2012) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านผลิตผล (Productivity ORG1) มีค่า $\alpha=0.92$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.71-0.93 2) ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency ORG2) มีค่า $\alpha=0.91$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.56-0.94 3) ด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction ORG3) มีค่า $\alpha=0.90$, item-total correlation อยู่ระหว่าง 0.64-0.94 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ “มีความเป็นจริงมากที่สุด” ถึง “มีความเป็นจริงน้อยที่สุด” และ

4) เพื่อให้แน่ใจว่าผลที่ได้จากการวัดเกิดจากรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานของธนาคารในแต่ละสาขาเองโดยที่ไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ซึ่งในแบบวัดทางจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์พบว่าส่วนมากจะมีความลำเอียงเกิดขึ้น ดังนั้นคณะผู้วิจัยโดยพิจารณาได้ใช้เทคนิคในการตรวจสอบอิทธิพลของวิธีการวัดจากดัชนีบ่งชี้ คือการทดสอบองค์ประกอบเดียวของเฮร์แมน (Harman's Single Factor Test) เพื่อตรวจสอบความแปรปรวนจากคะแนนที่สังเกตได้ (Common Method Variance, CMV) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี PCA และกำหนดให้องค์ประกอบมีเพียงองค์ประกอบเดียว และไม่หมุนแกน เมื่อวิเคราะห์แล้วจะพิจารณาเฉพาะองค์ประกอบแรกว่า

สามารถสกัดความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ไม่เกินร้อยละ 50 ก็จะไม่เกิดปัญหาความลำเอียงจากวิธีร่วม (Podsakoff, 2003) และจากผลการวิเคราะห์ พบว่าองค์ประกอบแรกสามารถสกัดความแปรปรวนได้ร้อยละ 39.592 ดังนั้นข้อมูลหรือตัวแปรที่ได้จึงไม่มีปัญหาความลำเอียงที่เกิดจากผู้ตอบเป็นคนเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ส่วนการทดสอบสมมติฐาน คณะผู้วิจัยได้ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ซึ่งจะทำให้การตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าสถิติสำคัญในการตรวจสอบความเหมาะสมพอดี (Fit) ได้แก่ ค่า Chi-Square / Degree of Freedom (χ^2/df) มีค่าน้อยกว่า 3.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่ามากกว่า 0.95 ค่าดัชนีมาตรฐานรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) ไม่ควรเกิน 0.08 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ไม่ควรเกิน 0.06 (Kline, 2016)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังแสดงในตารางที่ 1 โดยตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ SER1 SER2 SER3 SER4 SER5 SER6 SER7 SER8 SER9 และ SER10 ส่วนตัวแปรประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ ORG1 ORG2 และ ORG3 และแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ COC1 COC2 COC3 และ COC4

จากตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์ภายในกันเอง เพราะมีค่าน้อยกว่า .80 (Cooper, Schindler & Sun, 2006) ($SE = .199 - .484$), ($OR = .235 - .477$) และ ($CO = .180 - .527$) โดยตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงอื่นอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ส่วนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.29 – 4.62

ตารางที่ 1. ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
SER1	1																
SER2	.341	1															
SER3	.371	.484	1														
SERS	.244	.384	.483	1													
SER5	.303	.355	.378	.402	1												
SER6	.220	.254	.287	.313	.268	1											
SER7	.228	.406	.436	.359	.401	.412	1										
SER8	.207	.339	.430	.355	.425	.346	.428	1									
SER9	.296	.322	.427	.316	.419	.222	.348	.362	1								
SER10	.199	.260	.354	.258	.332	.282	.244	.350	.400	1							
ORG1	.256	.294	.358	.297	.293	.284	.346	.267	.293	.235	1						
ORG2	.320	.359	.477	.321	.318	.376	.390	.450	.291	.327	.360	1					
ORG3	.387	.294	.384	.292	.390	.256	.386	.419	.356	.324	.284	.353	1				
COC1	.234	.336	.407	.358	.367	.423	.382	.488	.377	.345	.323	.424	.398	1			
COC2	.250	.314	.419	.388	.390	.375	.391	.429	.427	.434	.348	.378	.448	.527	1		
COC3	.180	.305	.379	.320	.446	.359	.442	.464	.357	.358	.329	.311	.419	.479	.523	1	
COC4	.220	.318	.408	.311	.407	.297	.367	.367	.371	.467	.295	.310	.353	.393	.439	.503	1
(X)	4.31	4.38	4.44	4.44	4.48	4.29	4.55	4.56	4.56	4.56	4.38	4.37	4.42	4.62	4.60	4.57	4.58
S.D.	.572	.582	.584	.543	.438	.575	.452	.440	.405	.473	.450	.520	.504	.327	.333	.358	.360

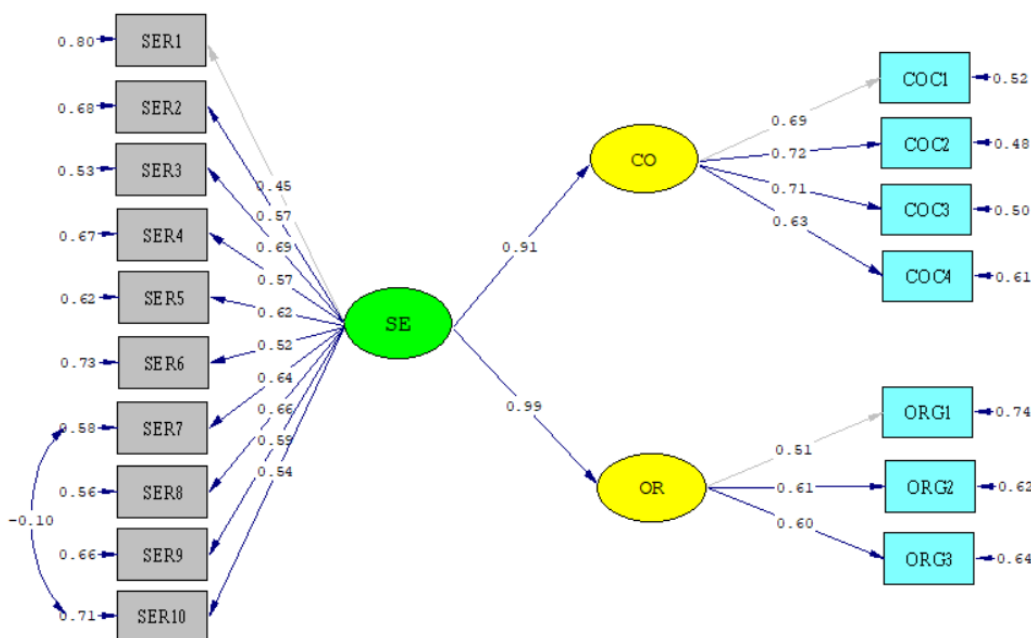
**P<0.01

การตรวจสอบโมเดลการวัด

ผลการคำนวณหาความเหมาะสมของโมเดลทฤษฎีการวัดที่สร้างขึ้น พบว่า $\chi^2/df = 2.187$; $p < 0.001$; RMSEA = 0.054; CFI = 0.98; SRMR = 0.042; AGFI = 0.91 แสดงให้เห็นว่าค่าความสอดคล้องที่ได้ยังไม่เหมาะสมนัก ซึ่งอาจเกิดจากกระบวนการสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ไม่เหมาะสม คณะผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการปรับโมเดลต่อไป

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับประสิทธิผลการดำเนินงานของธนาคารหลังปรับรูปแบบ พบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยได้ค่า $\chi^2/df = 1.847$; $p < 0.001$; RMSEA = 0.045; CFI = 0.99; SRMR = 0.037; AGFI = 0.92 ดังภาพที่ 1



Chi-Square=208.79, df=113, P-value=0.00000, RMSEA=0.045

ภาพที่ 1. โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับประสิทธิผลการดำเนินงานของธนาคารหลังปรับเปลี่ยนตามคะแนนมาตรฐาน

ผลการทดสอบอิทธิพลทางตรง

เมื่อตรวจสอบค่าอิทธิพลของตัวแปรในโมเดล พบว่าภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (SE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (CO) ($\beta = 0.91$, $Z = 8.17$, $p = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (SE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของธนาคาร (OR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.99$, $Z = 7.25$, $p = 0.000$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบอิทธิพลทางตรง

เส้นทาง	ค่าสถิติ				ดัชนีวัดความกลมกลืน
	β	S.E.	Z	p	
SE → OR	0.99	0.16	7.25***	0.000	$\chi^2/df = 1.847$; RMSEA = 0.045; CFI = 0.99; SRMR = 0.037; AGFI = 0.92
SE → CO	0.91	0.17	8.17***	0.000	

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบอิทธิพลภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้จัดการสาขา ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของธนาคาร ตามการรับรู้ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขากาใต้ ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจ 2 ประเด็นด้วยกัน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และ 2) ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของธนาคาร

ประเด็นแรก ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการมีอิทธิพลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นและเป็นการยืนยันว่าอำนาจและสถานภาพของผู้นำไปสู่การบรรลุวัฒนธรรมที่เข้มแข็งที่จะกระตุ้นพนักงานให้มีทัศนคติและแบบแผนของพฤติกรรมที่ดี ถ้าวัฒนธรรมเปิดโอกาสให้กับความคล่องตัวและกระตุ้นการมุ่งสู่ภายนอกแล้ว องค์การสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมได้ง่ายขึ้น (Vondey, 2010; Harwiki, 2013; Zehir, Akyuz, Eren, & Turhan, 2013; Sun, 2016 และรพีพร ทรงทอง, 2561) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2012) ที่มองว่าภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการเป็นการใส่ใจความต้องการของผู้ตาม และช่วยให้ผู้ตามประสบความสำเร็จและทำงานได้ดีขึ้น เติบโตလာมากขึ้น และเต็มใจยอมรับในความรับผิดชอบมากขึ้น รวมถึงกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับทัศนคติ ค่านิยม และแสดงความไว้วางใจในตัวผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะได้ความไว้วางใจจากผู้ตามกลับมา ดังนั้นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการก็จะสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ได้ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์เป็นพลังซ่อนเร้นเปรียบเสมือนจิตวิญญาณที่สร้างให้องค์การมีชีวิต ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากในการสร้างและพัฒนาให้เกิดการขับเคลื่อนขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นการที่จะสร้างความเป็นเลิศด้านความสามารถในการแข่งขันขององค์การ การเป็นที่ยอมรับของสังคมหรือแม้แต่การประดับประดาและฝ่าฟันจนผ่านพ้นในยามที่องค์การต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ที่เลวร้ายคับขัน (ผลิน ภูเจริญ, 2554) ข้อค้นพบนี้จึงเป็นการพิสูจน์ถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้จัดการสาขาของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ที่ต้องให้ความสำคัญในการริเริ่มสร้างสรรค์งาน ให้ความสำคัญกับพนักงานธนาคาร ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ก็จะทำให้พนักงานธนาคารมีความกระตือรือร้น เต็มใจในการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ประเด็นที่สอง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับวิจัยอื่นที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการเป็นจิตสำนึกในการบันดาลใจให้เกิดความต้องการที่จะบริการผู้อื่น จนผลลัพธ์ที่เกิดจากการดูแลเอาใจใส่ในการบริการส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ (Sun, 2016; Coetzer, Bussin & Geldenhuys, 2017) ผลการวิจัยนี้เมื่อพิจารณาในแง่ของภาวะผู้นำบนฐานทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Servant leadership) ของ Greenleaf (2003) ที่อธิบายว่าเป็นกระบวนการของพฤติกรรมที่เริ่มต้นจากการเกิดขึ้นภายในของบุคคล มีธรรมชาติมุ่งให้บริการผู้ร่วมงานก่อนแล้วจึงเกิดจิตสำนึกที่จะนำผู้อื่นหรือองค์การเน้นการมีศีลธรรมและจริยธรรม เป็นการดำเนินตามหลักการสากลและการใช้ปัญญาในการปฏิบัติและแก้ปัญหา ยึดหลักความสุขภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน มีจิตสำนึกของการรวมกลุ่ม และยังสอดคล้องกับ Daft (2015) ที่ให้มุมมองว่าภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการนั้นจะมุ่งพัฒนาความเจริญงอกงามทั้งแก่ตนเองและผู้ร่วมงาน และเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงานจนมอบอำนาจแก่ผู้ร่วมงาน และเน้นการเจริญเติบโตขององค์การเป็นสำคัญ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้ จะเห็นว่าเป็นแนวคิดที่

เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันมีการเรียกร้องผู้นำแบบใหม่ที่จะนำกลุ่มภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งทำให้ระบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไป มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและความเชื่อในการทำงาน ทำให้ผู้นำต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเองให้สอดคล้องและตอบรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานธนาคารให้ความสำคัญและต้องการผู้นำที่สร้างศรัทธาและความเชื่อมั่น สามารถนำธนาคาร เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ซึ่งผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำแบบผู้ให้บริการจะทำให้พนักงานธนาคารมีความเชื่อถือ ศรัทธา และเชื่อฟังในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้จัดการสาขาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของธนาคาร ทำให้พนักงานธนาคารมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อประสิทธิผลของธนาคารสูงสุด

ดังนั้นธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ควรได้รับการส่งเสริมให้ผู้จัดการมีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ ถือเสมือนเป็นวัฒนธรรมหนึ่งของธนาคาร สำหรับผู้นำของธนาคารในทุกระดับ เพราะผู้นำเหล่านั้นนอกจากมีหน้าที่ต้องต้อนรับและบริการลูกค้าจำนวนมากเพื่อช่วยเหลือดูแลบรรเทาความเดือดร้อนรวมถึงการให้ข้อมูลที่ครบถ้วนชัดเจนเพื่อลดคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการการสื่อสารแล้ว ยังต้องดูแลเอาใจใส่พนักงานธนาคารซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย ดังนั้นจึงต้องมีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน โดยต้องตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่มีต่อใต้บังคับบัญชาและการให้บริการเพื่อให้เกษตรกรซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะยากจนเกิดความพึงพอใจสูงสุด ตามสมญานามที่ได้รับว่าเป็นธนาคารของเกษตรกรอย่างแท้จริง แต่การเป็นผู้นำแบบนี้จัดว่าเป็นผู้นำในอุดมคติที่ต้องเสียสละและทำงานอย่างหนัก จึงมักจะไม่ใช่ความปรารถนาในการเป็นผู้นำของหลายคนที่ต้องการใช้อำนาจจากการเป็นผู้นำ ทั้งนี้จึงอาจไม่เหมาะสมกับผู้นำทุกคน แต่ถ้าสามารถนำองค์ประกอบบางประการของผู้นำแบบผู้ให้บริการมาพิจารณาใช้ให้เหมาะสม อาจทำให้ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ประสบผลสำเร็จและสามารถขับเคลื่อนประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 ได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการที่มีต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และการเพิ่มประสิทธิผลของธนาคาร ผู้จัดการธนาคารจึงต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำต่อพนักงานในธนาคารและเกษตรกรผู้รับบริการ เพื่อสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ธนาคารประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้จัดการสาขานำองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการตามแนวคิดของ Greenleaf (2003) มาพิจารณาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) การมีทักษะในการรับฟัง (Listening): ให้ความสำคัญกับการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำแบบผู้ให้บริการจะให้ความสำคัญกับการฟังและทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูด ดังนั้นผู้จัดการควรฟังพนักงานธนาคารหรือเกษตรกรผู้รับบริการให้มากเพื่อค้นหาความชัดเจนและเข้าใจในสิ่งที่พวกเขาเหล่านั้นพูดออกมา ตลอดจนการเข้าถึงความรู้สึกภายใน ถึงแม้ว่าพวกเขาเหล่านั้นจะไม่ได้พูดออกมา

ก็ตาม ผู้จัดการต้องพยายามเข้าใจสิ่งที่พวกเขาเหล่านั้นพยายามจะสื่อสารให้เราได้รับรู้ทั้งภาษาพูด (Verbal) และภาษาท่าทาง (Non-verbal) เป็นการฟังด้วยหัวใจ (Listening with the Heart) ต้องรับฟังสิ่งต่าง ๆ ที่พวกเขาเหล่านั้นต้องการ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Empathy): เข้าใจความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่น ผู้จัดการต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการเข้าใจความตั้งใจจริงของผู้อื่น และไม่ปฏิเสธพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น ๆ ดังนั้นผู้จัดการต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของพนักงานธนาคารและเกษตรกรผู้รับบริการ ดังนั้นในการมอบหมายงาน นอกจากจะต้องมอบหมายคนให้ตรงกับงานแล้ว อาจต้องพิจารณามิติด้านอื่นที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของเขานี้ด้วย เช่น ความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

3) ความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจ (Healing): ดูแลรักษาสุขภาพอารมณ์และจิตวิญญาณ ที่เป็นตัวตนทั้งหมดของผู้อื่น การเรียนรู้ที่จะช่วยเหลือเยียวยาเป็นพลังสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และการผสมผสานศักยภาพในการเยียวยาตนเองและผู้อื่นเป็นพลังสำคัญที่ยิ่งใหญ่อย่างหนึ่งของผู้นำแบบผู้ให้บริการ ดังนั้นผู้จัดการสามารถเยียวยาพนักงานในธนาคารหรือเกษตรกรผู้รับบริการได้ด้วยการแสดงการยอมรับและใช้เวลาในการรับฟังปัญหาต่าง ๆ เพราะการให้เวลาในการรับฟังจะทำให้พวกเขาเหล่านั้นรู้สึกดีขึ้นที่มีผู้บริหารธนาคารรับฟังปัญหา แม้ว่าปัญหานั้นจะได้รับการแก้ไขหรือไม่ก็ตาม ซึ่งการให้เวลาเพื่อการเยียวยาไม่จำเป็นจะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน แต่เพียงอย่างเดียว แต่การรวมถึงเรื่องส่วนตัวที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำด้วยก็ได้

4) การตระหนักในตนเอง (Awareness): เข้าใจในคุณค่าและความรู้สึกของตนเอง รู้จุดอ่อนและจุดแข็งของตนเป็นอย่างดี การตระหนักรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตระหนักในตนเอง (Self-awareness) จะทำให้ความเป็นผู้นำแบบผู้ให้บริการมีความแข็งแกร่งมากขึ้น ดังนั้นผู้จัดการต้องจัดความรู้สึกกลัวต่อการที่จะรับรู้ตัวตนของตนเองเป็นอย่างไร เพราะแน่นอนย่อมต้องมีทั้งข้อดีและข้อด้อย แต่ถ้าเราสามารถนำข้อดีออกมาใช้ประโยชน์ให้เต็มที่ และปรับปรุงข้อด้อยให้น้อยลงและปรับเปลี่ยนข้อด้อยให้เป็นข้อดีให้มากขึ้น ในที่สุดจะทำให้เป็นที่ยอมรับและรักใคร่จากผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นยอมทำตามในสิ่งต่าง ๆ ได้โดยง่าย การเป็นผู้นำจะประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

5) ความสามารถในการเกลี้ยกล่อม (Persuasion): ใช้การชักจูงผู้อื่นแทนการใช้อำนาจสั่งการ ผู้นำแบบผู้ให้บริการจะใช้การชักจูงโน้มน้าวมากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่ง ดังนั้นผู้จัดการต้องโน้มน้าวผู้อื่นมากกว่าการบีบบังคับให้ยอมทำตาม การโน้มน้าวอาจต้องใช้เวลาอันยาวนานกว่าการสั่งการ เพราะเป็นการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นไปสู่พนักงานธนาคารเพื่อให้ปฏิบัติตาม ถ้าโน้มน้าวสำเร็จพนักงานธนาคารจะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และยิ่งถ้าทุกคนเห็นด้วยแล้วจะทำให้ธนาคารมีความเหนียวแน่นเป็นปึกแผ่นมากยิ่งขึ้น ซึ่งเหมาะสมกับลักษณะของงานธนาคารที่ต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานในการช่วยเหลือเกษตรกร การที่ผู้จัดการสามารถโน้มน้าวหรือชักจูงให้พนักงานธนาคารทุกคนร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ก็จะสร้างความพึงพอใจและยินดีในการปฏิบัติตามมากกว่าการใช้อำนาจในการสั่งการ

6) ความสามารถในการมองภาพในเชิงองค์รวม (Conceptualization): บุรณาการความจริงในปัจจุบันกับความเป็นไปได้ในอนาคต ผู้นำแบบผู้ให้บริการจะมีความคิดที่เป็นความคิดแบบเบ็ดเสร็จในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง คิดพิจารณารัดกุม รอบคอบ และครบถ้วนเป็นกระบวนการ ดังนั้นผู้จัดการต้องใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน และครอบคลุม สามารถสร้างความฝันเพื่อกระตุ้นให้

พนักงานธนาคารเกิดความฮึกเหิมในการทำงาน มองเห็นทิศทางที่ธนาคารสามารถก้าวไปได้ถึงได้ เช่น เมื่อสำนักงานใหญ่ของธนาคาร มีนโยบายที่จะเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Excellence Center) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้จัดการจะต้องคิดว่าจะต้องทำอะไรที่จะทำให้ธนาคารก้าวสู่ความเป็นเลิศ โดยจะต้องมีการวางแผนร่วมกับพนักงานธนาคารเพื่อให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในอนาคตตามเป้าหมายร่วมกัน

7) ความสามารถในการคาดการณ์ในอนาคต (Foresight): มีความหยั่งรู้และเชื่อมโยงเหตุการณ์ในอดีตถึงปัจจุบันและต่อไปยังอนาคตได้ การมองการณ์ไกลเป็นคุณลักษณะที่เป็นสัญชาตญาณของผู้นำแบบผู้ให้บริการที่มีการทำความเข้าใจกับบทเรียนที่ผ่านมาในอดีตและนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานปัจจุบัน และเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในอนาคต ดังนั้นผู้จัดการต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์ในการทำงานของธนาคาร เพื่อให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน และให้สามารถก้าวต่อเนื่องไปยังอนาคตได้ โดยในขณะนี้รัฐบาลได้กำหนดโมเดลเศรษฐกิจขึ้นมาใหม่เพื่อปฏิรูปเศรษฐกิจของประเทศไปสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0” บณวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีการกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้ โดยมีภาคการเงิน คือธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นหน่วยงานหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อน ดังนั้นผู้จัดการจึงต้องเตรียมความพร้อมในทุกด้าน เพื่อการดำเนินการตามโครงการ “ประเทศไทย 4.0” ให้สำเร็จให้ได้

8) ความมุ่งมั่นในการเตรียมองค์การ (Stewardship): ปกป้องรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร บุคลากรระดับต่าง ๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง หรือระดับหน่วยงาน มีบทบาทหน้าที่ทำให้สังคมมีความเชื่อมั่นในองค์กร จึงควรช่วยปกป้องรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร สร้างชื่อเสียงและความเชื่อมั่นขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม สำหรับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สิ่งที่จะสร้างความเชื่อมั่นกับสังคมมากที่สุดคือมาตรฐานการให้บริการแก่เกษตรกรที่ดี เสมอภาคและทั่วถึง ดังนั้นผู้จัดการธนาคารในฐานะที่เป็นผู้นำสูงสุดจะต้องมีบทบาทที่จะดำรงรักษาคุณภาพในการให้บริการให้อยู่ในระดับมาตรฐานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเกษตรกร

9) การให้ความสำคัญต่อการเจริญเติบโตและการพัฒนาบุคคล (Commitment to The Growth of People): ให้อากาศบุคลากรในการเจริญก้าวหน้า ผู้นำแบบผู้ให้บริการมีความเชื่อในคุณค่าของบุคคลมากกว่าเพียงแค่การเป็นพนักงานคนหนึ่ง จึงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้ทุกคนในองค์กรมีการเจริญเติบโตทั้งด้านหน้าที่การงานและด้านจิตวิญญาณ ดังนั้นผู้จัดการจึงต้องเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาพนักงานธนาคาร ด้วยการวางแผนและแจ้งให้ทุกคนทราบว่าแต่ละคนมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านใดและอย่างไร โดยให้พนักงานธนาคารได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตนเองร่วมกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานและเกิดประโยชน์กับธนาคารโดยรวม

10) การสร้างลักษณะชุมชนให้เกิดในองค์กร (Building Community): สร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผู้นำแบบผู้ให้บริการมีการตระหนักว่าการที่มีบุคลากรในหน่วยงานมาทำงานร่วมกันย่อมมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคคลยังไม่รู้จักหรือคุ้นเคยกันอาจจะทำให้การประสานการทำงานไม่ราบรื่นเท่าที่ควร ดังนั้นผู้จัดการควรจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำความรู้จักคุ้นเคยกันเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ให้กับพนักงานใน

ธนาคารได้รู้จักกันมากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมขึ้นภายในธนาคาร เช่น การประชุมปรึกษาหารือ หรือ การจัดงานสังสรรค์ในโอกาสที่สำคัญ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรทำการทดสอบบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการและประสิทธิผลขององค์การ ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ทั่วประเทศ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารในแต่ละสาขา จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามจังหวัด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับและการวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลางแบบขนาน ทั้งนี้เพื่อทำความเข้าใจในบทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ โดยเน้นไปที่การวิเคราะห์ในระดับองค์การ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นการเติมเต็มช่องว่างการวิจัย (Research Gap) ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาธนาคาร และพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญเพื่อการขับเคลื่อนประเทศสู่โมเดลไทยแลนด์ 4.0

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2561). *การพัฒนาอย่างยั่งยืนของ ธ.ก.ส..* สืบค้นจาก <https://www.baac.or.th/csr2016/?p=573>
- ธณิศ เล็กขาว และอรุณ คงรุ่งโชค. (2564). *ประสิทธิผลของการจัดการหนี้สินโดยการให้สินเชื่อผ่านโครงการธนาคารประชาชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. รายงานการค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2560). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(2), 65–80.
- ผลิน ภู่อรุณ. (2554). *การจัดการธุรกิจร่วมสมัย: กรอบแนวคิดใหม่ทางการจัดการในการสร้างและพัฒนาพลวัตในการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไทย.
- พีรญา ชื่นวงศ์ และวิชิต อู่อัน. (2559). การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 20(1), 1 – 14.
- รพีพร ทรงทอง. (2561). ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 13(45), 103 – 114.
- วรางคณา กาญจนพาที และเนตรพัฒนา ยาวีราช. (2557). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร กรณีศึกษา: ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. *วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ*, 9(2), 59 – 68.
- สุภัตรา กันพร้อม ไชยนันท์ ปัญญาศิริ และดุขุณี สิวังคำ. (2561). ประสิทธิภาพการจัดการระบบสารสนเทศของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย. *วารสารดุขุณีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 8(2), 16 – 27.

ภาษาอังกฤษ

- Coetzer, F. M., Bussin, H. R., & Geldenhuys, M. (2017). Servant leadership and work-related well-being in a construction company. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1 – 10.
- Cooke, R. A. & Lafferty, J. C. (2003). *Organizational culture inventory, human synergistic*. Plymouth, MI: Human Synergistic.
- Cooper, D. R., Schindler, P. S. & Sun, J. (2006). *Business research methods* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Daft, R. L. (2015). *Organization theory and design* (12th ed). Cincinnati: South-western.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Greenleaf, R.K. (2003). *The servant - leader within: A transformative path*. New York: Paulist Press.
- Harwiki, W. (2013). The influence of servant leadership on organization culture, organization commitment, organization citizen behavior and employee's performance (study of outstanding cooperative in East Java province, Indonesia). *Journal of Business and Management*, 8(5), 50 – 58.
- Hoy, W.K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration theory, research, and practice* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York: The Guilford Press.
- Laub, J.A. (2004). *Defining servant leadership: A recommended typology for servant*. Retrieved from http://www.regent.edu/acad/global/publications/sl.University_final.pdf.
- Marsh, H.W., Balla, J.R., & McDonald, R.P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103(3), 391.
- Mbabazize, P.M., Mucunguzi, A., & Daniel, T. (2014). The importance of building organizational cultures for effective management of people and organizations: A case study of Bushenyi Local Government in Uganda. *Research Journal of Sociology*, 2(3), 1-12.
- Nordbye, C.V. & Irving, A.J. (2017). Servant leadership and organizational effectiveness: Examining leadership culture among millennials within a US National Campus Ministry, *Servant Leadership: Theory & Practice*, 4(1), 53-74.
- Podsakoff, P.N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879 – 903.
- Sadia, R. (2016). The relationship between employee health, quality culture and organizational effectiveness: Findings from the literature. *Design & Nature and Ecodynamics*, 11(1), 1–9.
- Sun, Y. (2016). Does servant leadership inspire personnel's innovation performance: Performance control as a moderator. *International Journal of Business Administration*. 7(2), 86 - 91.

- Vondey, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person- organizational fit and organizational identification. *International Journal Leadership Studies*, 6(1), 4 – 22.
- Yukl, G.A. (2012). *Leadership in organizations* (8th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Zehir, C., Akyuz, B., Eren, S. M. & Turhan, G. (2013). The indirect effects of servant leadership behavior on organizational citizenship behavior and job performance: Organizational justice as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 2(3), 1 – 13.

Translated References

- Bank for Agriculture and Agricultural Cooperative. (2018). *Sustainable development of BAAC*. Retrieved from <https://www.baac.or.th/csr2016/?p=5731> (in Thai)
- Cheunwong , P. & Uon, V. (2014). An analysis of internal organization factors affecting organization effectiveness of commercial bank in Thailand. *Journal of Social Academic*, 20(1), 1 – 14. (in Thai)
- Kanjapatee, V. & Yaviraj. N. (2014). The effect of leadership style and followership characteristics to organizational efficiency: Case study of Export Import Bank of Thailand. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 9(2), 59 – 68. (in Thai)
- Kanprom, S., Panyasiri, C. & Seewungkum, D. (2018). Effectiveness of information system management of the Islamic Bank of Thailand. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 8(2), 16 – 27. (in Thai)
- Lekkaow, T. & Kongrungchok, A. (2021). *The Effectiveness of Debt Management by Credit Financing Through the People Bank Project in Surat Thani Province*. Independent Study Report for Master Degree of Business Management in Business Management, Suratthani Rajabhat University. (in Thai)
- Poojaroon, P. (2011). *Contemporary business management: A new management framework for creating and developing competitive dynamics*. Bangkok: Ekpimthai. (in Thai)
- Sirikase, B. (2017). A Study of constructive organizational culture and learning organization in Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus. *Journal of the Association of Researchers*, 22(2), 65 – 80. (in Thai)
- Trongthong, R. (2018). The leadership and organization culture affecting local development. *Research and Development Journal, Loei Rajaphat Suratthani University*, 13(45), 103 – 114. (in Thai)

The Influence of Transformational Leadership, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Turnover Intention of Modern Trade Business Employees in Thailand

Suang-I Anunthawichak

King Mongkut's University of Technology North
Bangkok, Prachinburi Campus, Thailand

Phairhoote Phiphopaekasit

King Mongkut's University of Technology
North Bangkok, Prachinburi Campus,
Thailand

Abstract

The objectives of this paper were: 1) to examine the coherence of the causal relationship model of transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction; and 2) to study the influence of transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction with the intention to resign from modern retail organizations in Thailand. The researcher used a quantitative research model. The research area was modern retail business comprised of Tesco Lotus, Siam Makro, and Big C Supercenter. The sample group consisted of 300 salespeople and used a systematic sampling method. The research instrument was a questionnaire to check the correlation coefficient. Data analysis by basic statistics, mean, percentage, standard deviation, and empirical data analysis. The study showed that all criteria after the results of the coherence examination of the causal relationship model after adjusting, were met. It was found that transformational leadership was the most influential variable on an employee's intention to quit. Research has also found that transformational leadership is most effective through job satisfaction, and organizational commitment will reduce the willingness of employee's intention to resign. Executives in both the public and private sectors can apply the findings to adapt, improve, and retain their employees, as well as being able to motivate employees resulting in efficient employee retention.

Keywords

Transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention

CORRESPONDING AUTHOR

Suang-I Anunthawichak, Faculty of Business Administration and Service Industry, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Prachinburi Campus. Email: suang-i@live.com

© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กร และความพึงพอใจ ของงาน ที่มีต่อความตั้งใจลาออก ของพนักงานในองค์กรธุรกิจค้าปลีก สมัยใหม่ในประเทศไทย

สรวยชัย อนันท์วิจักขณ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
วิทยาเขตปทุมธานี

ไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร
เหนือ วิทยาเขตปทุมธานี

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กร และความพึงพอใจของงาน ที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กร และความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีพื้นที่วิจัย คือ ห้างธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ประกอบไปด้วย 1) เทสโก้ โลตัส 2) สยามแม็คโคร และ 3) บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขายจำนวน 300 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ตรวจสอบความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่าผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หลังปรับแล้วพบว่าผ่านเกณฑ์ทุกค่า ผลการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กร และความพึงพอใจของงาน ที่มีต่อความตั้งใจลาออก พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน งานวิจัยยังพบอีกด้วยว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีประสิทธิภาพสูงสุดผ่านความพึงพอใจของงาน และความผูกพันองค์กรจะทำให้ความตั้งใจลาออกของพนักงานลดลง ผู้บริหารทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสามารถนำข้อค้นพบที่ได้มาปรับใช้ ปรับปรุง และรักษาพนักงานในองค์กร รวมทั้งสามารถกระตุ้นให้เกิดการจงใจพนักงาน ทำให้เกิดการธำรงรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความพึงพอใจของงาน, ความผูกพันองค์กร, ความตั้งใจลาออก

บทนำ

ภายหลังจากการแพร่ระบาดของโควิด – 19 ตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา ได้ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวมของประเทศ ทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนไป จากข้อมูลกระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกาเดือนเมษายน พ.ศ. 2564 มีอัตราการลาออกของแรงงานในประเทศสูงถึง 4,300,000 คน และมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนอาชีพ รวมทั้งมีการตัดสินใจในการจะลาออกในระยะเวลาอันใกล้ด้วย ทำให้นักวิชาการต่างเรียกเหตุการณ์ดังกล่าวว่า “The Great Resignation” หรือ การลาออกครั้งใหญ่ของคนทำงาน จากปัญหาของการตัดสินใจที่จะลาออกจากงานมีผลกระทบโดยกว้าง อัตราการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสาเหตุมาจากผลกระทบที่ทำให้ตนเองนั้นมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากยิ่งขึ้นทำให้การจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและเวลาส่วนตัวไม่สอดคล้องกัน นอกจากนี้ยังพบว่าทั้งผู้ประกอบการและพนักงานไม่สามารถที่จะทำงานเพียงอย่างเดียวได้เนื่องจากต้องมีการเตรียมความพร้อมและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเพื่อยืนหยัดได้ในสถานการณ์ที่อาจไม่คาดคิด สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันที่สะสมขึ้นในตัวของคนงานทำให้เกิดความอึดอัดและเกิดภาวะความเครียดรวมทั้งสร้างแรงกดดันจนในที่สุดเกิดเป็นความเบื่อหน่ายจากการทำงาน และการถอดใจจากการปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่การหมดไฟในการทำงานในที่สุด ทำให้เกิดการตัดสินใจในการมองหางานใหม่ ซึ่งคาดหวังไว้ว่าจะดีกว่าการทำงานที่มีอยู่เดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตัวเลขอัตราการว่างงานในกลุ่มแรงงานในอุตสาหกรรมการค้าปลีกประเทศสหรัฐอเมริกา เดือนเมษายน พ.ศ. 2564 มีตัวเลขการลาออกสูงถึง 650,000 คน ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคผลิตและภาคบริการเป็นจำนวนมาก ปัญหาดังกล่าวลุกลามไปในแต่ละประเทศไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกาหรือประเทศอังกฤษ ขณะเดียวกันสถิติอัตราแรงงานในประเทศไทย พบว่าปัญหาส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นกับคนงานที่เพิ่งเริ่มทำงานรวมทั้งพนักงานในภาคบริการเป็นหลัก (ประอรพิต กัษรวิวัฒนา, 2564)

วิจัยกรุงศรี (2564) เปิดเผยว่าธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Trade) เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมค้าส่งค้าปลีกซึ่งมีมูลค่า 2.8 ล้านล้านบาทในปี พ.ศ. 2562 เพิ่มขึ้น 7.7% จากปี พ.ศ. 2561 คิดเป็นสัดส่วน 16.5% ของ GDP สูงเป็นอันดับสองรองจากภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่มีสัดส่วน 25.3% เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ ในปี พ.ศ. 2560 มีมูลค่าธุรกิจอยู่ที่ 3.5 ล้านล้านบาท หรือคิดเป็น 23 % ของ GDP ประเทศ โดยเฉพาะดิสเคาน์สโตร์ (Discount Store) เช่น เทสโก้ โลตัส บิ๊กซี หรือแม็คโครมีรายได้สูงเป็นหลักแสนล้านบาท ซึ่งสูงกว่าค้าปลีกกลุ่มอื่น ๆ (นรินทร์ ต้นไพบูลย์, 2564) ตัวเลขส่วนแบ่งตลาดโมเดิร์นเทรดในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2564 พบว่า จำนวน 3 ราย ได้แก่ 1) แม็คโคร (ร้อยละ 37.) 2) เทสโก้ โลตัส (ร้อยละ 38.4) และ 3) บิ๊กซี (ร้อยละ 24.2) ปัจจุบันธุรกิจค้าปลีกมีความแตกต่างจากสมัยก่อน มีความทันสมัย อำนวยความสะดวกสบายให้กับผู้ใช้บริการอย่างสูง รวมทั้งมีการนำระบบ รวมถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยบริหารจัดการ นอกจากนั้นแล้วการใช้บริการสามารถเข้าถึง ง่าย สะดวก รวดเร็วกว่าธุรกิจขายส่ง จากผลสำรวจคำตอบแทนในอุตสาหกรรมทั่วไป Korn Ferry พบว่าอัตราการลาออกในประเทศไทยอยู่ที่ร้อยละ 11 โดยอุตสาหกรรมที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงสุด คือ “ธุรกิจค้าปลีก” (ภัชภิษา ฤกษ์สิริบุญกุล, 2562) สอดคล้องกับข้อมูลแรงงานในตลาดเวียดนาม Navigos Group บริษัทจัดหางานชั้นนำระบุว่าภาคการค้าปลีกกำลังเผชิญกับอัตราการหมุนเวียนของพนักงานที่สูง ซึ่งถือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระยะยาวขององค์กร ตามรายงานของ Navigos Group ร้อยละ 28 ของนายจ้างในอุตสาหกรรมค้าปลีกพบว่าพนักงานไม่ได้ทำสัญญาระยะยาว

และร้อยละ 49 กล่าวว่าพนักงานมักจะเปลี่ยนงาน นอกจากนี้พนักงานในอุตสาหกรรมนี้มักจะออกจากตำแหน่ง เมื่อบริษัทคู่แข่งเชิญชวนให้ไปทำงานด้วย (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2560) ที่ผ่านมา แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีการค้นคว้าหลากหลายวิธีเพื่อที่จะทำให้พนักงานในองค์กรสามารถใช้ชีวิตอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข และยาวนานมากที่สุด (Peccei, 2004) ไม่ว่าจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานแก่พนักงาน (Almas, Fuertes & Muñoz, 2020) หรือแม้แต่การสร้าง ความยึดมั่นต่อองค์กรซึ่งเป็นการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรระยะยาว (Tang, Shao, Chen & Ma, 2021) พนักงานที่มีฝีมือ หรือมากความสามารถนั้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กร หากได้ตัดสินใจ ลาออก หรือเปลี่ยนงานไป ก็อาจทำให้การเจริญเติบโตขององค์กรสะดุด หรือเกิดปัญหาระยะยาวกับ องค์กรได้ (สรวงอัยย อนันทวิชักษณ์ และคณะ, 2558) นักวิชาการนักวิจัยหลากหลายสาขาไม่ว่าจะเป็น รัฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์หรือแม้แต่จิตวิทยาล้วนมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าการที่ผู้บริหาร องค์กรหรือพนักงานทุกระดับที่มีภาวะผู้นำที่ดีแล้วจะทำให้ช่วยพัฒนาองค์กรได้ โดยเฉพาะเสริมสร้าง ศักยภาพที่ดี สร้างความพึงพอใจและสร้างความผูกพันองค์กร ซึ่งจุดมุ่งหมายหลักนั้นก็เพื่อที่จะธำรง รักษาให้พนักงานอยู่ในองค์กรได้นานที่สุด (Paauwe, 2004) รวมทั้งสามารถจะช่วยให้ความตั้งใจลาออก ของพนักงานลดลง ซึ่งสามารถแสดงออกได้จากพฤติกรรมดังต่อไปนี้ 1) ความเหนื่อยหน่ายด้านอารมณ์ 2) การลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 3) ความเครียดในงาน (Stress) และ 4) ความรู้สึกหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งทั้ง 4 พฤติกรรมนี้ ล้วนก่อให้เกิดปัญหาระยะยาวต่อองค์กรได้ (Abouriaia & Othman, 2017)

งานวิจัยชิ้นนี้ ยังแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและปัญหาของการตัดสินใจลาออกของพนักงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในสถานการณ์ดังกล่าวจำเป็นต้อง เตรียมการรับมือหากเกิดการลาออกครั้งใหญ่เช่นเดียวกับในต่างประเทศ ที่ผ่านมามีการแก้ไขปัญหาลาออกของพนักงานด้วยการเพิ่มเงินเดือน สวัสดิการอื่นๆ ซึ่งในระยะยาวไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่าง สมบูรณ์ ดังนั้นงานวิจัยแสดงให้เห็นถึงการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กร และการ สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานสร้างเป็นตัวจุดรั้ง ให้พนักงานอยู่ในองค์กรได้ยาวนานขึ้น เมื่อ สถานการณ์โควิดเริ่มคลี่คลาย และเศรษฐกิจเริ่มจะดีขึ้นนั้น ในประเทศไทยอาจเกิดปัญหาคนจะลาออก จากงานกันมากขึ้น เพื่อไปหางานใหม่ หรือที่เรียกว่า Great Resignation เช่นเดียวกับต่างประเทศหรือไม่ ทำให้ผู้วิจัยเกิดคำถามขึ้นว่าปัจจัยที่ทำการศึกษานั้นจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยมีความ สอดคล้องหรือมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อความ ตั้งใจลาออกมากที่สุด ทั้งนี้ผลที่ได้จากการศึกษาจะสามารถนำไปพัฒนาเพื่อสร้างแนวทางการยับยั้งความ ตั้งใจในการลาออกของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้องค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทยสามารถฝ่าฟันวิกฤต รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กรได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน องค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของ งานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย

แนวคิดและทฤษฎี

การศึกษาเกี่ยวกับการลาออกของพนักงานเป็นหนึ่งในเรื่องที่ท้าทายที่สุดสำหรับนักวิจัยและผู้บริหารองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาถึงปัญหาที่แท้จริงของการลาออกของพนักงานผู้มีความสามารถในการทำงาน เนื่องจากการเก็บข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคตนั้นไม่สามารถที่จะทำได้โดยง่าย (Fournier et al., 2010) ในปี ค.ศ. 1987 การศึกษาความตั้งใจในการลาออก (Turnover Intention) ได้ถูกนำมาทดแทนการประเมินการลาออก (Turnover) ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี (Lucas, Parasuraman, Davis, & Enis, 1987) จากงานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์สถิติ (Meta-analytic) ที่ผ่านมามีพบว่า มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กร และความพึงพอใจของพนักงาน (Abouraia & Othman, 2017) สามารถแบ่งอธิบายในแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

ความตั้งใจในการลาออก (Turnover Intention)

ความตั้งใจในการลาออก (Turnover Intention) โดยทั่วไปอาจแบ่งได้ 2 ประเภทคือการลาออกแบบสมัครใจ และไม่สมัครใจ โดยพื้นฐานของการศึกษานี้เน้นอธิบายปรากฏการณ์แบบแรก ซึ่ง Abouraia & Othman (2017) ได้ทำการศึกษาและแบ่งสาเหตุหลักออกเป็น 1) ด้านความเหนื่อยหน่ายด้านอารมณ์ (Emotional Exhaustion) 2) ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) 3) ด้านความเครียดในงาน (Stress) และ 4) ด้านความรู้สึกลดลงในการทำงาน (Burnout) มีสาเหตุมาจากความพึงพอใจในงาน (Almas, Fuertes & Muñoz, 2020) และความผูกพันองค์กรที่ลดลง (Hartono & Hartijasti, 2019, October; Almas, Fuertes & Muñoz, 2020; Tang, Shao, Chen & Ma, 2021)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้รับความสนใจมากในงานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำ และมองว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร โดยมีความแตกต่างกับภาวะผู้นำอื่นที่ผ่านมา เนื่องจากการสร้างบรรทัดฐานใหม่รวมทั้งแนวคิดดังกล่าวเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง (García-Morales, Lloréns-Montes & Verdú-Jover, 2008) ซึ่งจุดเด่นนั้นสามารถที่จะทำให้ผู้ถูกกระตุ้นได้มีการพัฒนาตัวเองในลักษณะภายในสู่ภายนอกเป็นการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยการเป็นตัวแบบหรือแบบอย่างที่ดีทำให้ผู้อื่นอยากทำตามเพราะเห็นว่าการปฏิบัติตามนั้นเป็นสิ่งที่ดีงามและถูกต้อง คำสั่งหรือการบังคับบัญชาในหน้าที่ (Jung, Chow & Wu, 2003) ขณะเดียวกันผู้ที่มีภาวะผู้นำดังกล่าวสามารถที่จะปลุกฝังทัศนคติที่ดีแก่ผู้ตาม พยายามหาทางไปถึงเป้าหมายด้วยแบบฉบับวิธีของเขาเองเพื่อประโยชน์ในภาพรวมขององค์กร (Farahnak, Ehrhart, Torres & Aarons, 2020) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ (Bass & Avolio, 1994) ได้อธิบายว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำแสดงอิทธิพลต่อทีมงาน โดยสร้างและพัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์และการตระหนักรู้ของตนเองเพื่อประโยชน์ร่วมกัน ผ่านองค์ประกอบ 4 ประการได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership : II หรือ CL) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) และ 4) การคำนึงถึงความ

เป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความพึงพอใจของงาน (Hakim & Ibrahim, 2017) และมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร (Hartono & Hartijasti, 2019, October; Almas, Fuertes & Muñoz, 2020) ขณะเดียวกันมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน (Hakim & Ibrahim, 2017; Hartono & Hartijasti, 2019, October) และมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความพึงพอใจของงาน (Hakim & Ibrahim, 2017; Almas, Fuertes & Muñoz, 2020) รวมทั้งมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความผูกพันองค์กร (Gyensare, Anku-Tsedde, Sanda, Okpoti, 2016; Almas, Fuertes & Muñoz, 2020)

ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment)

องค์ประกอบความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment) ของ Meyer & Allen (1997) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรซึ่งยึดเหนี่ยวให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรต่อไป และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันองค์กรออกเป็น 3 ด้าน 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรอย่างแนบแน่น 2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Rational Commitment) การได้รับค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กร และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ความรู้สึกผูกพัน จงรักภักดี เป็นเรื่องที่ควรกระทำ และเห็นว่าถูกต้องถือเป็นพันธะที่ต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน (Hartono & Hartijasti, 2019, October; Almas, Fuertes & Muñoz, 2020; Tang, Shao, Chen & Ma, 2021)

ความพึงพอใจของงาน (Job Satisfaction)

องค์ประกอบความพึงพอใจของงาน (Job Satisfaction) ของ Robbins & Judge (2021) แรงจูงใจหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการ 1) ด้านคุณค่าในตัว (Intrinsic Value) เป็นภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเองโดยมีต้องให้ผู้อื่นมาเกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย ความต้องการ (Need) ทศนคติ (Attitude) และ ความสนใจพิเศษ (Special Interest) 2) ด้านคุณค่านอกตัว (Extrinsic Value) เป็นภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือแสดงพฤติกรรม ได้แก่ ความคาดหวัง โอกาสความก้าวหน้า บุคลิกภาพที่น่าประทับใจ รางวัล หรือบทลงโทษ ความพึงพอใจของงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร (Almas, Fuertes & Muñoz, 2020; Tang, Shao, Chen & Ma, 2021) ขณะเดียวกันมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน (Almas, Fuertes & Muñoz, 2020; Tang, Shao, Chen & Ma, 2021) และมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความผูกพันองค์กร (Almas, Fuertes & Muñoz, 2020)

ระเบียบวิธีวิจัย

โมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์การและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ ห้างธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ ประเภทดิสเคาน์สโตร์ ในประเทศไทย ได้สุ่มเลือกพนักงานขายจากบริษัท ซึ่งมีส่วนแบ่งตลาดโดยรวม มากกว่าร้อยละ 80 ในประเทศไทย ประกอบไปด้วย บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (เทสโก้ โลตัส) บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) และบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ทั้งสิ้นเป็นจำนวน 300 ชุด ซึ่งขนาดตัวอย่างที่ถือว่าดี (as good as) กับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Hair et al. 2010) เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด ข้อคำถามประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวทางของ Likert (1932:55) ผ่านการประเมิน IOC จากคณะผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ตามแนวทางของ Cronbach (1951: 297-334) โดยพนักงานขาย ห้างท็อปซูเปอร์มาร์เก็ต สาขาเมกาบางนา จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.747 โดยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 มาทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อไป

ตารางที่ 1. ข้อมูลธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่

ห้าง	จำนวนสาขา	ร้อยละ	เชียงใหม่	กรุงเทพ	ชลบุรี/ระยอง	นครปฐม	ภูเก็ต	รวม
โลตัส	216	43	26	26	26	26	26	130
บิ๊กซี	154	30	18	18	18	18	18	90
แม็คโคร	136	27	16	16	16	16	16	80
	506	100						300

หมายเหตุ. ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ ประเภทดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย รวมทั้งสิ้น 506 สาขา (นรินทร์ ต้นไพบูลย์ , 2564) แบ่งตามสัดส่วนตัวแทนในแต่ละภาคตามจังหวัดที่มีกำลังผลิตภัณฑ์จังหวัดสูงสุด (GDP : Gross Provincial Product at Current Market Prices) (วิกิพีเดีย, ม.ป.ป.) จากตัวแทนภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตกและภาคใต้ ตามลำดับโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.3 และเพศชาย ร้อยละ 46.7 ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุเฉลี่ย 21-30 ปี (53.6%) 31-40 ปี (30.2%) 40 ปีขึ้นไป (16.2) การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 43.1 และระดับปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 53 แบ่งเป็นงานงานประจำร้อยละ 63.5 งานตามสัญญาร้อยละ 33.1 และงานชั่วคราวร้อยละ 3.4 ระดับของงานแบ่งเป็น 1) ระดับต้น จำนวนร้อยละ 58.6 และ 2) ระดับกลางจำนวน ร้อยละ 41.1 อายุงานแบ่งเป็น 1) ต่ำกว่า 2 ปี จำนวนร้อยละ 75.3 2) ระหว่าง 2 ปี-4 ปีจำนวนร้อยละ 15.3 และ 3) สูงกว่า 4 ปีขึ้นไปจำนวนร้อยละ 9.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์การและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศ

ไทย สามารถอธิบายความเหมาะสมได้ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ประกอบไปด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (II) ($\chi^2 = 4.61$, S.D.=.642) ระดับมากที่สุด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (IM) ($\chi^2 = 4.40$, S.D.= 0.858) ระดับมากที่สุด ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (IS) ($\chi^2 = 4.58$, S.D.= 0.691) ระดับมากที่สุด ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC) ($\chi^2 = 4.65$, S.D.= 0.665) ระดับมากที่สุด (2) ความผูกพันองค์กร (OC) ประกอบไปด้วย ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Ra) ($\chi^2 = 4.60$.590) ระดับมากที่สุด ด้านความผูกพันด้านจิตใจ (Af) ($\chi^2 = 4.42$, S.D.= 0.791) ระดับมากที่สุด ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (No) ($\chi^2 = 4.62$, S.D.= 0.614) ระดับมากที่สุด (3) ความพึงพอใจของงาน (JS) ประกอบไปด้วย ด้านคุณค่านอกตัว (EV) ($\chi^2 = 4.56$, S.D.= 0.644) ระดับมากที่สุด ด้านคุณค่าในตัว (IV) ($\chi^2 = 4.43$, S.D.= 0.796) ระดับมากที่สุด และ (4) ความตั้งใจในการลาออก (TI) ประกอบไปด้วย ด้านความเหนื่อยหน่ายด้านอารมณ์ (EE) ($\chi^2 = 4.65$, S.D.= 0.580) ระดับมากที่สุด ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Dp) ($\chi^2 = 4.38$, S.D.= 0.794) ระดับมากที่สุด ด้านความเครียดในงาน (St) ($\chi^2 = 4.28$, S.D.= 0.733) ระดับมากที่สุด และ ด้านความรู้สึกรำคาญในการทำงาน (Bo) ($\chi^2 = 4.76$, S.D.= 0.524) ระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation ระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 2. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

	II	IM	IS	IC	Ra	Af	No	EV	IV	EE	Dp	St	Bo
II	1												
IM	.715**	1											
IS	.570**	.560**	1										
IC	.552**	.559**	.467**	1									
Ra	.315**	.353**	.336**	.281**	1								
Af	.426**	.454**	.388**	.344**	.641**	1							
No	.339**	.355**	.327**	.296**	.493**	.536**	1						
EV	.388**	.322**	.316**	.405**	.266**	.436**	.363**	1					
IV	.421**	.384**	.372**	.350**	.328**	.533**	.365**	.647**	1				
EE	.378**	.361**	.374**	.381**	.465**	.558**	.486**	.460**	.412**	1			
Dp	.407**	.412**	.381**	.386**	.490**	.570**	.448**	.426**	.463**	.634**	1		
St	.324**	.368**	.330**	.305**	.322**	.397**	.364**	.290**	.376**	.312**	.345**	1	
Bo	.314**	.309**	.318**	.280**	.396**	.353**	.187**	.285**	.326**	.351**	.297**	.347**	1

หมายเหตุ ความหมายค่าของตัวแปรต่าง ๆ

(1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ประกอบไปด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (II) การสร้างแรงบันดาลใจ (IM) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (IS) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC)

(2) ความผูกพันองค์กร (OC) ประกอบไปด้วย ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Ra) ด้านความผูกพันด้านจิตใจ (Af) ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (No)

(3) ความพึงพอใจของงาน (JS) ประกอบไปด้วย ด้านคุณค่านอกตัว (EV) ด้านคุณค่าในตัว (IV)

(4) ความตั้งใจในการลาออก (TI) ประกอบไปด้วย ด้านความเหนื่อยหน่ายด้านอารมณ์ (EE) ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Dp) ด้านความเครียดในงาน (St) และ ด้านความรู้สึกลมดใจในการทำงาน (Bo)

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ไม่มีความสัมพันธ์ที่สูงเกินไป และมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.01 ทุกค่า และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.187 ถึง 0.715 และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity = 1524.871, P = 0.000 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.900 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรในข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันเพียงพอ และมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (ตารางที่ 2)

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดล โดยพิจารณาจากค่าดัชนีทางสถิติ คือ $\chi^2/df = 0.696$, p-Value = 0.947, GFI = 0.983, AGFI = 0.968, CFI = 1.000, NFI = 0.981, RMR = 0.014, RMSEA = 0.000 และ TLI = 1.014 ผ่านเกณฑ์และสอดคล้องในระดับดี (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3. ค่าสถิติแสดงความสอดคล้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าก่อนปรับ	ค่าหลังปรับ	ผลการประเมิน	อ้างอิง
χ^2/df	< 2.00	1.850	0.696	ผ่านเกณฑ์/สอดคล้องดี	(Kelloway, 2015, p. 21-36)
p-Value	≥ 0.05	0.000*	0.947	ผ่านเกณฑ์/สอดคล้องดี	(Hair <i>et al.</i> , 2014, pp. 187)
GFI	> 0.95	0.948*	0.983	ผ่านเกณฑ์/สอดคล้องดี	(Kelloway, 2015, p. 21-36)
AGFI	> 0.95	0.919*	0.968	ผ่านเกณฑ์/สอดคล้องดี	(Kelloway, 2015, p. 21-36)
CFI	> 0.95	0.970	1.000	ผ่านเกณฑ์/สอดคล้องดี	(Kelloway, 2015, p. 21-36)
NFI	> 0.95	0.938*	0.981	ผ่านเกณฑ์/สอดคล้องดี	(Kelloway, 2015, p. 21-36)
RMR	< 0.05	0.018	0.014	ผ่านเกณฑ์/สอดคล้องดี	(Hair <i>et al.</i> , 2014, pp. 204)

ตารางที่ 3. ค่าสถิติแสดงความสอดคล้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย (ต่อ)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าก่อนปรับ	ค่าหลังปรับ	ผลการประเมิน	อ้างอิง
RMSEA	< 0.05	0.053*	0.000	ผ่านเกณฑ์/สอดคล้องดี	(Kelloway, 2015, p. 21-36)
TLI	> 0.95	0.961	1.014	ผ่านเกณฑ์/สอดคล้องดี	(Kelloway, 2015, p. 21-36)

หมายเหตุ * ค่าสถิติไม่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

ผลการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออก

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อตรวจสอบอิทธิพลทางตรงโมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย ผลปรากฏว่ายอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ตารางที่ 4. ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (TE) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม (IE) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (DE) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย

ตัวแปรเหตุ	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล	ตัวแปรผล			
		TL	OC	JS	TI
OC	DE	0.367*	-	0.381*	-
	IE	0.233*	-	-	-
	TE	0.599*	-	0.381*	-
JS	DE	0.612*	0.00*	-	-
	IE	0.00*	0.00*	-	-
	TE	0.612*	0.38*	-	-
TL	DE	-0.170*	-0.698*	-0.231*	-
	IE	-0.560*	-0.00*	-0.20*	-
	TE	-0.730*	-0.698*	-0.497*	-
R^2		0.53	0.45	0.37	0.95

หมายเหตุ : TL = ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, OC = ความผูกพันองค์กร, JS = ความพึงพอใจของงาน, TI = ความตั้งใจในการลาออก, TE = อิทธิพลรวม, IE = อิทธิพลทางอ้อม, DE = อิทธิพลทางตรง, N/A = not applicable * แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 และ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ปรากฏว่า โมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์การและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทยที่ปรับแก้แล้ว โดยภาพรวม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 24.533, ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 46, ค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์ (p) เท่ากับ 0.996, ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (CMIN/DF) เท่ากับ 0.5333, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.988 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.000 โดยส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์โมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์การและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย มีค่าเท่ากับ 0.95 แสดงว่าปัจจัยทั้งหมดในโมเดลที่ปรับแก้แล้วสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทยได้ร้อยละ 95

ตารางที่ 5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

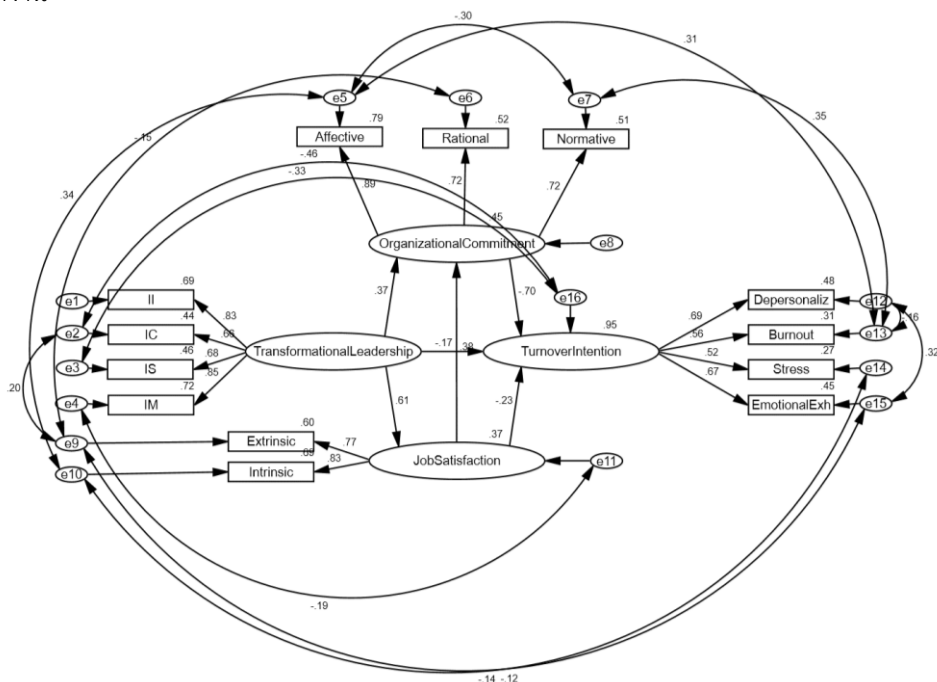
สมมติฐาน	สัมประสิทธิ์เส้นทาง	P-value	ผลการทดสอบ
H ₁ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความพึงพอใจของงาน	0.612	***	ยอมรับสมมติฐาน
H ₂ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกพันองค์การ	0.367	***	ยอมรับสมมติฐาน
H ₃ : ความพึงพอใจของงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกพันองค์การ	0.381	***	ยอมรับสมมติฐาน
H ₄ : ความผูกพันองค์การมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน	- 0.698	***	ยอมรับสมมติฐาน
H ₅ : ความพึงพอใจของงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน	- 0.231	0.006**	ยอมรับสมมติฐาน
H ₆ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน	- 0.17	0.027*	ยอมรับสมมติฐาน
H ₇ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความพึงพอใจของงาน	- 0.141	***	ยอมรับสมมติฐาน
H ₈ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความผูกพันองค์การ	- 0.259	***	ยอมรับสมมติฐาน
H ₉ : ความพึงพอใจของงานมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความผูกพันองค์การ	- 0.266	***	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 5. ผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง	P-value	ผลการทดสอบ
H ₁₀ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร	-0.163	***	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ : *** $P < 0.001$, ** $P < 0.01$, * $P < 0.05$

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจของงาน ความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออกของพนักงาน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความพึงพอใจของงานและความผูกพันองค์กร มีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน มีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความพึงพอใจของงาน มีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความผูกพันองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร ขณะที่ความพึงพอใจของงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกความผูกพันองค์กร มีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบความตั้งใจลาออกของพนักงาน มีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความผูกพันองค์กร รวมทั้งความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน



ภาพที่ 1. โมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์การและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย

สรุปและอภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการทำนายความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความพึงพอใจของงานและความผูกพันองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะของผู้นำซึ่งมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนมุมมองของทีมงาน และเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานเดิม ๆ สามารถที่จะแนะนำแนวทางใหม่ ๆ แก่ทีมงานมากกว่าการทำงานตามที่ทีมงานต้องการ ทำให้เกิดอิทธิพลต่อทัศนคติ สมมติฐาน รวมทั้งตัวสมาชิกในทีม และสร้างความพึงพอใจของงานด้วยการแรงบันดาลใจให้เกิดการลงมือปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างระดับการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น เชื่อมโยงกับความผูกพันองค์กร ทำให้ปัจจัยความตั้งใจในการลาออกลดลง ทั้งด้านความเหนื่อยหน่ายด้านอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ด้านความเครียดในงาน และด้านความรู้สึกลดไฟในการทำงาน และจากการทดสอบโมเดลปรากฏว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรโมเดลสามารถอธิบายอิทธิพลที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทยได้ทั้งสิ้น

จากการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของงานให้แก่พนักงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hakim & Ibrahim (2017) ที่พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานเมื่อรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความหมายต่อตนเองและต้ององค์กร เพราะสามารถตอบสนองความต้องการเชิงรายได้ สังคม และจิตใจ ความรู้สึกทางบวกที่มีต่องานส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยแสดงออกถึงการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถอดทนอดกลั้นต่อปัญหากระทบกระทั่งในงานได้ รวมถึงทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hartono & Hartijasti (2019) ที่พบว่าภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) มีอำนาจในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Almas et al., (2020) ที่พบว่าผู้นำที่ส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกความสามารถ และให้มีโอกาสพัฒนานั้นได้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่นจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

ขณะเดียวกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลต่อในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ (Idealize Influence) เนื่องจากพนักงานขาดต้องการผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องกับตนเองที่มีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะให้ที่ถ้อยอาศัยมีความยืดหยุ่น สร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับทีมงานได้ เมื่อมีความรู้สึกดังกล่าวทำให้เกิดความรู้สึกสามารถพึ่งพาได้และทำให้ความตั้งใจในการลาออกลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hakim & Ibrahim (2017) ซึ่งสามารถสร้างความไว้วางใจ ทำให้เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการคงอยู่ในองค์กรสูงขึ้น ส่งผลในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hartono & Hartijasti (2019) ที่พบว่า ผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กรมีอำนาจการทำนายการตั้งใจลาออก นอกจากนี้แล้วภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความพึงพอใจ

ของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hakim & Ibrahim (2017); Almas et al., (2020) โดยความตั้งใจลาออกสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อองค์กรที่ลดลง พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันได้รับผลกระทบจากผลลัพธ์ของความพึงพอใจในงานที่ลดลง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ดังนั้นความตั้งใจลาออกจะขึ้นอยู่กับระดับความพึงพอใจ หากความรู้สึกพอใจกับงานน้อยลง ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรน้อยลงตามไปด้วย และมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gyensare et al., (2016); Almas, Fuertes & Muñoz (2020) รวมทั้งมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Abourai'a & Othman (2017)

นอกจากนี้ผู้วิจัยพบว่าความพึงพอใจของงานเป็นปัจจัยเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร พื้นฐานของการทำงานร่วมกัน คือความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมกับการยอมรับจากทั้งเพื่อนร่วมงานหรือแม้แต่หัวหน้างาน รวมทั้งมีความคาดหวังในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งในเรื่องดังกล่าวจะเป็นปัจจัยทำให้เกิดความผูกพันองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันด้านจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Almas et al., (2020); Tang et al., (2021) พนักงานจะทำงานได้อย่างมีความสุข เมื่อความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตการทำงานได้รับการตอบสนองอย่างดีและสมบูรณ์ที่สุด ทำให้เกิดความรู้สึกในทิศทางที่ดี ตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่อยู่ และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันองค์กร

ความพึงพอใจของงานยังมีอิทธิพลในเชิงลบความตั้งใจลาออกของพนักงาน เนื่องจากระดับความพึงพอใจของพนักงานมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ ในการอยู่ร่วมกับองค์กรระยะยาว ควรมีการตรวจสอบระดับความพึงพอใจในงานอยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อดูแนวโน้มความคิดเห็นของพนักงานว่าเป็นอย่างไร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Almas et al., (2020) และ Tang et al., (2021) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีผลในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกจากงาน ดังนั้นการสร้างการรับรู้ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยการส่งเสริมและให้โอกาสในการทำงาน มอบหมายงานให้ตรงตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนจัดกิจกรรมให้พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Almas et al., (2020) มีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความผูกพันองค์กร

ทั้งนี้งานวิจัยยังพบอีกด้วยว่าความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ซึ่งแสดงผลต่อความตั้งใจในการลาออกสูงที่สุด หากพนักงานขาดความผูกพันองค์กรมาก ก็จะมีแนวโน้มที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hartono & Hartijasti (2019); Almas et al., (2020) และ Tang et al., (2021) ความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านการทำงานอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ยิ่งมีมากเท่าไร ยิ่งส่งผลให้ความตั้งใจลาออกจากงานลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงความตั้งใจลาออก ไม่ว่าจะเป็น 1) ด้านความเหนื่อยหน่ายด้านอารมณ์ (Emotional Exhaustion) 2) ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Depersonalization) 3) ด้านความเครียดในงาน (Stress) และ 4) ด้านความรู้สึกหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดลนั้น สามารถบริหารจัดการโดยการเพิ่มภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจของงานให้พนักงานมีความผูกพันองค์กรมากขึ้นจะทำให้ความความตั้งใจลาออกของพนักงานลดลง โดยสามารถทำนายผลได้ถึงร้อยละ 95

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะด้านองค์ความรู้ใหม่เชิงทฤษฎี

ผลของการศึกษาช่วยให้เกิดความชัดเจนมากขึ้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กร ความพึงพอใจของงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงาน ภายใต้บริบทขององค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ ซึ่งจะทำให้นักวิชาการเข้าใจถึงบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจของงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงาน ซึ่งผลการทดสอบจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อนักวิชาการที่มีความสนใจในแนวคิดนี้ สามารถนำไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งการศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ หรือการศึกษาในบริบทของธุรกิจอื่น ๆ ต่อไป โดยการนำโมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อใช้เมื่อผู้บริหาร และพนักงานต่างมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกันขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันให้เกิดความพึงพอใจของงาน เพื่อเสริมสร้างพลังให้เกิดความผูกพันองค์กร จะทำให้ความตั้งใจลาออกของพนักงานลดลงได้อย่างดี

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

การขยายความเข้าใจในส่วนของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ดังนั้นองค์กรธุรกิจโดยเฉพาะผู้บริหารควรที่จะพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ ของตนเอง และการพัฒนาพนักงานด้านกลยุทธ์ โดยคำนึงถึงความต้องการของพนักงานในด้านต่าง ๆ เป็นหลัก โดยเฉพาะการสร้างให้งานต่าง ๆ ที่มีความสำคัญและสามารถต่อยอดความสามารถต่าง ๆ ของพนักงานได้ ซึ่งผลการศึกษาทำให้ทราบอย่างชัดเจนว่าสามารถนำตัวแปรจากการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาต่อยอดในเชิงลึกโดยประยุกต์โมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจค้าปลีกไปศึกษากับพนักงานองค์กรธุรกิจประเภทอื่น เช่น องค์กรธุรกิจนำเข้าและส่งออก องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต และองค์กรธุรกิจบริการ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การบริหารจัดการแรงงานแบบเดิม ๆ ไม่สามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว จากโมเดลพบว่าการพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน มีส่วนสำคัญตั้งต้นให้เกิดความพึงพอใจของงาน ปลายส่งผลให้มีความผูกพันองค์กร ซึ่งส่งผลสำคัญให้อัตราส่วนการลาออก (Turn Over Rate) ของพนักงานองค์กรธุรกิจค้าปลีกลดลง ทั้งนี้อุตสาหกรรมค้าปลีกที่เกี่ยวข้องสามารถนำโมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย กำหนดนโยบายแนวทางในการธำรงรักษาพนักงาน เพื่อลดความตั้งใจในการลาออก การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของงานให้กับพนักงานองค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย เพื่อการธำรงรักษาพนักงานให้อยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. (2560). ธุรกิจค้าปลีกมีการหมุนเวียนของพนักงานสูง. สืบค้นจาก https://www.ditp.go.th/contents_attach/203440/203440.pdf.
- นรินทร์ ตันไพบูลย์ (2564). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2564-2566: ธุรกิจร้านค้าปลีกสมัยใหม่. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Wholesale-Retail/Modern-Trade/IO/io-modern-trade-21>
- ประอรพิต กัษรวัฒนา. (2564). *The Great Resignation การลาออกกระลอกใหญ่ของมนุษย์เงินเดือน วิกฤตซ้อนวิกฤตที่องค์กรต้องรับมือ*. สืบค้นจาก https://www.ditp.go.th/contents_attach/203440/203440.pdf
- ภัชธิภา ฤกษ์สิรินุกูล. (2562). *เผยผลสำรวจ อุตสาหกรรมที่มีพนักงานลาออกมากที่สุด และความต้องการลึกๆของ คนหางาน – งานหาคน*. สืบค้นจาก <https://www.salika.co/2019/10/14/korn-ferry-recruiter-and-applicant-survey-2019/>.
- วิกิพีเดีย. (ม.ป.ป). รายชื่อจังหวัดในประเทศไทยเรียงตามผลิตภัณฑ์จังหวัด. สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/รายชื่อจังหวัดในประเทศไทยเรียงตามผลิตภัณฑ์จังหวัด>
- สรวยอัยย์ อนันทวิจักขณ์, สุภัททา ปินทะแพทย์, ฤกษ์สิรินุกูล ค้าขาย และ วิเชียร เกตุสิงห์. (2558). องค์ประกอบของการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหาร, *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 8(4), 76-93.

Translated References

- Anunthawichak, S., Pinthapataya, S., Kakai, K., & Katesing, W. (2015). Components of Management Potential Development). *Local Administration Journal*, 8(4), 76-93. (in Thai)
- Katchwattana, P. (2021). The Great Resignation the Great Resignation of Salarymen Crisis over the crisis that organizations have to deal with. Retrieved from https://www.ditp.go.th/contents_attach/203440/203440.pdf (in Thai)
- Lersirinukul, P (2019). *Reveals' Industries with the Most Employee Resignations' and the Deep Needs of 'Job Seekers'*. Retrieved from <https://www.salika.co/2019/10/14/korn-ferry-recruiter-and-applicant-survey-2019/> (in Thai)
- Tunpaiboon, N. (2021). *Business/Industry Trend 2021-2023: Modern Retail Business*. (online). Retrieved from <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Wholesale-Retail/Modern-Trade/IO/io-modern-trade-21> (in Thai)
- Wikipedia. (n.d.). *List of provinces in Thailand sorted by provincial products*. Retrieved from [https://th.wikipedia.org/wiki/List of provinces in Thailand sorted by provincial products](https://th.wikipedia.org/wiki/List_of_provinces_in_Thailand_sorted_by_provincial_products). (in Thai)

ภาษาอังกฤษ

- Abouraia, M. K., & Othman, S. M. (2017). Transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions: the direct effects among bank representatives. *American Journal of Industrial and Business Management*, 7(04), 404.

- Almas, S., Chacón-Fuertes, F., & Pérez-Muñoz, A. (2020). Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership on Volunteers' Intention to Remain at Non-profit Organizations. *Psychosocial Intervention*, 29(3), 125-132.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Collier Macmillan.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Farahnak, L. R., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., & Aarons, G. A. (2020). The influence of transformational leadership and leader attitudes on subordinate attitudes and implementation success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 98-111.
- Fournier, C., Tanner, J.F. Jr., Chonko, L.B., & Manolis, C. (2010). The moderating role of ethical climate on salesperson propensity to leave. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 30 (1), 7-22.
- García-Morales, V. J., Lloréns-Montes, F. J., & Verdú-Jover, A. J. (2008). The effects of transformational leadership on organizational performance through knowledge and innovation. *British journal of management*, 19(4), 299-319.
- Gyensare, M. A., Anku-Tsedee, O., Sanda, M. A., & Okpoti, C. A. (2016). Transformational leadership and employee turnover intention: The mediating role of affective commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. 12(3), pp. 243-266.
- Hair, J. F. (Jr.), Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California, CA: Sage Publications.
- Hakim, A. H. L., & Ibrahim, H. M. (2017). Transformational leadership and turnover intention: Mediating role of overall job satisfaction. *Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts*, 9(2), 237-248.
- Hartono, T., & Hartijasti, Y. (2019, October). The Influence of Engagement as a Mediator Among Leadership and Turnover Intention on Workers in Lembaga Pendidikan Indonesia Amerika. In *3rd Asia-Pacific Research in Social Sciences and Humanities Universitas Indonesia Conference (APRISH 2018)* (pp. 1-11). Atlantis Press.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The leadership quarterly*, 14(4-5), 525-544.
- Kelloway, E.K. (2015). *Using Mplus for Structural Equation Modeling; A Researcher's Guide*. CA: Sage Publications.
- Lucas, G.H., Parasuraman, A., Davis, R.A., & Enis, B.M. (1987). An empirical study of salesforce turnover. *Journal of Marketing*, 51(3), 34-59.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications, California.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications, California.
- Paauwe, J. (2004). *HRM and performance: Achieving long-term viability*. Oxford University Press on Demand. Oxford University Press, London.

- Peccei, R. (2004). *Human resource management and the search for the happy workplace* (No. EIA-2004-021-ORG).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior, eBook, Updated 18e*. Pearson Higher Ed.
- Tang, Y., Shao, Y. F., Chen, Y. J., & Ma, Y. (2021). How to Keep Sustainable Development Between Enterprises and Employees? Evaluating the Impact of Person–Organization Fit and Person–Job Fit on Innovative Behavior. *Frontiers in Psychology, 12*.

Editorial Criteria

The criteria for publication of research and review manuscripts in LAJ are that they have:

- Novelty primarily in terms of empirical findings but LAJ welcomes theoretical discussions;
- Groundbreaking or rigorous methodology and research design; or
- Discovery of administrative innovation that would potentially benefit the society.

In addition, manuscripts should have the following qualifications:

- Writing quality.
- Presentation quality. Theoretical frameworks and empirical findings should be clear, adequate, and well-structured.
- The submission has not been previously published, nor under condition for publication elsewhere.

Research and Review Articles

A research or review manuscript should be no longer than 15 A4-pages (approximately 5,000-6,000 words) and should have the following components:

- Title page
 - Manuscript title
 - Names, positions, and affiliations of all authors. The corresponding author should provide contact information, especially email address.
 - Abstract. Please write a concise abstract (approximately 250 words) and provide three to five keywords.
- Main text
 - Introduction
 - Objective
 - Theory and/or prior studies
 - Hypothesis (optional)
 - Conceptual framework
 - Methods
 - Findings
 - Conclusion and discussion
 - Acknowledgement (optional)
 - References

Book Reviews

A book review should be no longer than 10 pages (approximately 3,500-4,000 words). A book review should include the book's basic information—i.e. title, location, publisher, year of publication, and total page number.

Reference

References should be prepared according to the Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition). References in a language other than English should also be translated to English. Translated references should be grouped and placed in a separate reference list dubbed "Translated References". For each translated reference, a designation "(In Language)" should be added at the end.

Submission

LAJ operates an online submission system that allows authors to submit manuscripts online and track their progress via a web interface. All manuscripts must be submitted via the online submission system at www.localadminjournal.com. Manuscript style, templates, and submission guidelines are also available on the LAJ website.

Publication Charges

There are no submission fees, publication fees, or page charges for LAJ.

Copyright Notice

The copyright of all articles published in the Local Administration Journal is owned by the College of Local Administration, Khon Kaen University.

RESEARCH ARTICLES

Honesty in Nepali Politicians: Does It Really Exist? 323

Anil Kumar Gupta, Pramod Niroula, and Shailendra Prasad Bhatt

Evaluation of Local Government Administration and Governance in Nigeria 339

Grace Ifunanya Anayochukwu and Vincent Anayochukwu Ani

The Role of Local Administrative Organizations and Challenges in Municipal Solid Waste Management: A Case Study of a Subdistrict Municipality in Tha Wung District, Lopburi Province 359

Ladawan Khaikham

People's Political Participation at the Local Level: A Case Study of Tha Khon Yang Subdistrict Municipality, Kantharawichai, Maha Sarakham 381

Pawinee Suwannaphakdee, Tanuchcha Pratessing, and Chinnawat Chueasraku

The Influence of Branch Managers' Servant Leadership on Banks' Constructive Organization Culture and Effectiveness 397

Kittisak Sangthong and Putwimon Chotchara

The Influence of Transformational Leadership, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Turnover Intention of Modern Trade Business Employees in Thailand 415

Suang-I Anunthawichak

