

การนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
THE POLICY IMPLEMENTATION OF SOCIAL DEVELOPMENT: A CASE STUDY OF THE
OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT
AND HUMAN SECURITY

ประณยา ชัยรังษี

มหาบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ดร. เสน่ห์ จัยโต

รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ดร.ชินรัตน์ สมสืบ

รองศาสตราจารย์บ้านาญ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ (3) เพื่อศึกษาปัญหาและนำเสนอแนวทางการปรับปรุงการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวนทั้งสิ้น 1,230 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำนวน 302 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อความสำเร็จและปัจจัยที่มีผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเท่ากับ 0.98 และด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติมีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นทีม การจูงใจ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม และความผูกพันและการยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) ปัญหาการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติมี 4 ประการ ได้แก่ ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังมีไม่เพียงพอ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาสังคม แนวทางการปรับปรุงการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติมี 4 ประการ ได้แก่ ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำแบบธรรมาภิบาล ควรพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ควรสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และมีการศึกษารวบรวมเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาสังคม กำหนดแนวปฏิบัติตามนโยบายที่ชัดเจน

คำสำคัญ : การนำนโยบายไปปฏิบัติ, การพัฒนาสังคม, สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the accomplishment of Implementation of Social Development Policy of the Office of Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security (2) to study the accomplishment factors of Implementation of Social Development Policy of the Office of Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security, and (3) to study relevant problems and propose guidelines on improvement of Implementation of Social Development Policy of the Office of Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security.

Population of this research was executives and officials under the Office of Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security numbering 1,230 persons. Among these, 302 persons were selected to be sample based on stratified random sampling. Data was collected through a questionnaire concerning opinion towards the accomplishment and factors that affected the Implementation of Social Development Policy. Reliability of the questionnaire in aspect of the accomplishment of the Implementation of Social Development Policy was 0.98 whereas the aspect accomplishment factors was 0.99. Statistics used for analysis were Percentage, Average, Standard Deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

As for the result of the research, it was found that (1) the accomplishment of the Implementation of Social Development Policy was at high level, (2) factors in the aspects of teamwork, motivation, leadership, participation, and relationship and acceptance related to the Implementation of Social Development Policy positively at the statistical significance of 0.01, (3) there were 4 problems of the Implementation of Social Development Policy namely the lack of executives' leadership, the insufficiency of practical personnel, the lack of personnel's motivation and the problem on Social Development Policy. The guidelines on the improvement of the Implementation of Social Development Policy proposed 4 recommendations: Executives should be developed to have leadership for good governance, Personnel should be developed to have more capacity for implementation, Personnel should be boosted their morale and encouragement based on the fair performance evaluation, and Researches and studies on Social Development Policy should be conducted and clear practical guidelines should be also formulated.

Keywords: Policy Implementation, Social Development, the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายสาธารณะ สามารถศึกษาได้จาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาของ กระทรวง ทบวง กรม นอกจากนี้ ยังสามารถศึกษาได้จากมติคณะรัฐมนตรี พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา และพระราชบัญญัติต่าง ๆ เอกสารข้างต้นจะชี้ให้เห็น แนวทางที่รัฐปรารถนาจะดำเนินการ เป็นทางเลือกที่รัฐบาล ได้กำหนดขึ้นเพื่อแก้ปัญหา บรรเทาปัญหา และ/หรือ ป้องกันปัญหาต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ของรัฐบาล โดยที่ ทางเลือกจะมีความชัดเจนเฉพาะเจาะจงมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้กำหนดทางเลือก และระดับความซับซ้อน ของปัญหา (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2538: 4-5) จาก การศึกษาพบว่า นโยบายที่แปลงเป็นแผนงาน หรือ โครงการเป็นจำนวนมากที่ได้ผ่านการกลั่นกรองมาว่าเป็น

ความคิดที่ดี แต่เมื่อนำไปปฏิบัติจริงปรากฏว่าเกิดความ ล้มเหลว เนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น นโยบายที่กำหนดโดย ผู้บริหารระดับสูงไม่ได้ศึกษาถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง ไม่ สนใจว่ากำหนดนโยบายมาแล้วสามารถปฏิบัติได้หรือไม่ใน ความเป็นจริง ขาดความชัดเจน ทำให้การนำนโยบายไป ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย เป็นไปได้ยาก การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อย่างรวดเร็ว ทำให้ระบบบริหารจัดการที่มีอยู่ ปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเครื่องมือและ กลไกบริหารจัดการ ไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนิน นโยบาย มีการบูรณาการน้อย การใช้จ่ายงบประมาณ ระบบข้อมูลและการประเมินผลมีประสิทธิภาพต่ำ ทำให้ การดำเนินนโยบายและแผนการพัฒนาอย่างไม่ประสบ ความสำเร็จเท่าที่ควร

การพัฒนาที่ผ่านมาซึ่งเน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ให้ความสำคัญกับภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยมีแนวคิดว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวมจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาต่อประชาชน การจัดสรรทรัพยากรจึงทำให้ความเจริญกระจุกตัวอยู่แต่ในเขตเมืองทั้งในเรื่องของโครงสร้างพื้นฐาน และการจัดบริการสังคม แม้ว่าประเทศจะมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจแต่ผลการพัฒนามิได้กระจายไปสู่ประชาชนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ในช่วงปี 2543 - 2548 รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณด้านสังคมในสัดส่วนค่อนข้างสูงและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ผลการพัฒนาด้านสังคมยังไม่มีพลังในการแก้ปัญหาให้หมดไปหรือทันการณ์ผลตอบแทนที่เกิดขึ้นไม่คุ้มค่าหรือเกิดการบิดเบือน การลงทุนไม่สอดคล้องกับฐานการพัฒนาของประเทศ ทำให้ไม่เกิดการพึ่งตนเองและการพัฒนาสังคมเป็นไปอย่างล่าช้า ประกอบกับปัญหาที่เกิดขึ้นมีรูปแบบที่หลากหลายสลับซับซ้อนต้องอาศัยการลงทุนเชิงรุกในการแก้ปัญหาอย่างจริงจังทำให้งบประมาณที่ผ่านมายังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (การพัฒนาสังคมเชิงรุก มิติใหม่ของการพัฒนาในช่วงแผนฯ 10, 2550-2554: 17-18)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง การดำเนินงานจึงให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงในชีวิตของประชาชนกลุ่มเปราะบาง ครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ การพัฒนาครอบครัวสู่ความอบอุ่นเข้มแข็ง และการพัฒนาชุมชนสังคมอย่างมั่นคง ภายใต้การดำเนินงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคน ด้านการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิ ด้านการสร้างโครงข่ายการคุ้มครองทางสังคม ด้านการพัฒนาครอบครัว และด้านการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างมั่นคง (สุรเดช ฉายะเกษตริณ, 2553: 3-4) โดยมีสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ตามกฎหมายในการปฏิบัติงานเป็น ศูนย์กลางการบริหารของกระทรวง การบริหารยุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ การจัดสรร

ทรัพยากร เพื่อการบรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง ทั้งนี้ ได้มีการดำเนินงานตามหน้าที่ในการแปลงนโยบายของกระทรวงและประเมินผลสภาพแวดล้อมเพื่อวางภารกิจ และได้มีการแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของแผนการดำเนินงานประจำปี

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เนื่องจากเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม เพื่อให้เกิดความมั่นคงของมนุษย์ ช่วยให้เห็นกระบวนการการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติอย่างชัดเจน ความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจปรับปรุงนโยบาย และกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและนำเสนอแนวทางการปรับปรุงการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากการศึกษาและทบทวนความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้วิจัยสังเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การแปลงวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดขึ้นเป็นแผนงาน โครงการ กิจกรรม ซึ่งผู้เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนำไป

ปฏิบัติอย่างเป็นกระบวนการ มีการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น ๆ โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ มี 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและข้าราชการ 3) การจูงใจของผู้บริหาร 4) ความผูกพันและการยอมรับของผู้บริหารและข้าราชการ 5) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและข้าราชการ

3.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล และนุชนาฏ ยูอันเงาะ (2544 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กลไกการบริหารระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทย ชุดโครงการวิจัยและพัฒนา นโยบายระบบสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย พบว่า การบริหารระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสนองตอบปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ และเพื่อให้สามารถนำนโยบาย แผน และมาตรการหลักไปสู่การปฏิบัติได้อย่างดี

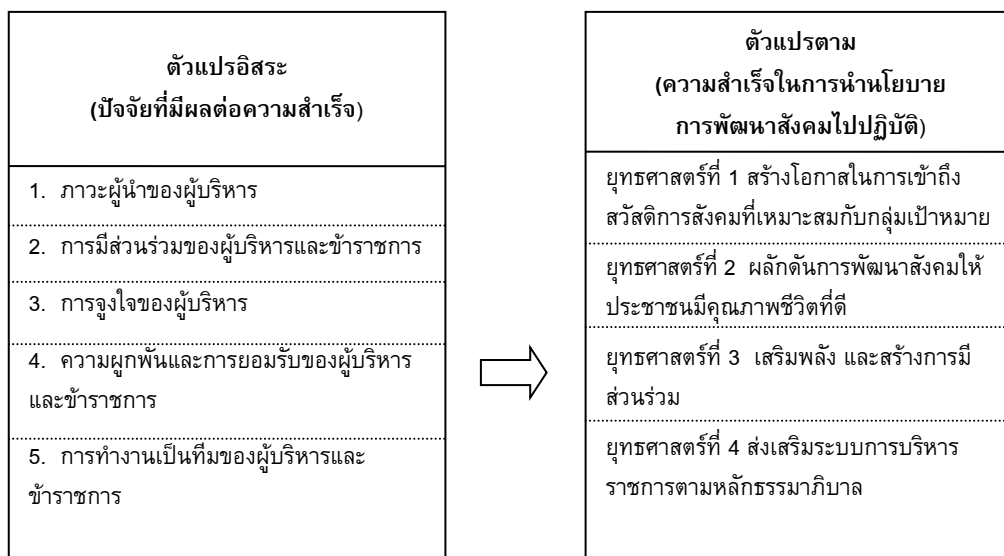
อมรรัตน์ ผิวทอง (2551 : 69-70) ทำการวิจัยเรื่อง การนำนโยบายโครงการคาราวานแก่นไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาอำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการคาราวานแก่น ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของนโยบายการจดทะเบียนของผู้เดือดร้อน การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน และข้าราชการในพื้นที่ และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้การแก้ไขปัญหาความยากจนในระดับพื้นที่ ไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

อิทธิชัย สีดำ (2553 : 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับสูงสุดไปน้อยสุดจะได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านลักษณะของนโยบาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่าง ๆ ที่นำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขใน

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านการคำนึงถึงวัฒนธรรม อัตลักษณ์ของพื้นที่ ด้านการสนับสนุนและความร่วมมือจากกลุ่มต่าง ๆ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านความเพียงพอของทรัพยากร

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model) ในการศึกษาการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จมี 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและข้าราชการ 3) การจูงใจของผู้บริหาร 4) ความผูกพันและการยอมรับของผู้บริหารและข้าราชการ 5) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและข้าราชการ (วรเดช จันทรศร, 2551: 136) และความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ 4 ยุทธศาสตร์ คือ 1) สร้างโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนากลไกการคุ้มครองทางสังคมให้กลุ่มเป้าหมายได้รับสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม 2) ผลักดันการพัฒนาสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมุ่งหวังที่จะขับเคลื่อนนโยบายและมาตรการในการพัฒนาคุณภาพชีวิต 3) เสริมพลัง และสร้างการมีส่วนร่วม โดยมุ่งหวังพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและเป็นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) ส่งเสริมระบบการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาระบบบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. นิยามศัพท์

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์ในการวิจัย
ดังนี้

5.1 การนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ
หมายถึง การที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ แปลงยุทธศาสตร์ของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
4 ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของแผนการ
ดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

**5.2 ความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนา
สังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์** หมายถึง ระดับ
ความสำเร็จของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ ในการดำเนินงานตาม
ยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ 4 ยุทธศาสตร์ ในรูปแบบของ
แผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ได้แก่
ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการสังคมที่
เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลักดันการ
พัฒนาสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ยุทธศาสตร์ที่ 3
เสริมพลัง และสร้างการมีส่วนร่วม และยุทธศาสตร์ที่ 4
ส่งเสริมระบบการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล

**5.3 ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างโอกาสในการเข้าถึง
สวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย** หมายถึง

การนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) การจัดทำข้อเสนอ
ประสานนโยบายยุทธศาสตร์ แผนและกลไกด้านการพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2) การจัดทำข้อเสนอ
ประสานนโยบายยุทธศาสตร์ แผนและกลไกด้านการพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 3) การพัฒนาระบบ
บริหารงานของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงการ
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 4) การตรวจสอบ
ภายในด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุของกระทรวงและ
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ 5) การบริหารงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริม
การจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 6) การบริหารงานตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 7) การวิจัยระบบ
จัดสวัสดิการสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ 8) การศึกษา วิจัย
วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบพัฒนาสังคม และเพื่อพัฒนา
นโยบายพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 9) การ
จัดทำและการบริหารจัดการมาตรฐานการพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์ 10) การศึกษาและพัฒนาดัชนี
คุณภาพชีวิตและทุนทางสังคม 11) การพัฒนาระบบเฝ้า
ระวังและเตือนภัยทางสังคม 12) การประชาสัมพันธ์
เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์ 13) การพัฒนาและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 14)
การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การ
พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาสังคม 15) การ

อำนาจการและสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวงและสำนักปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ 16) การบริหารจัดการกองทุนและสนับสนุนเงินอุดหนุน

5.4 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลักดันการพัฒนาสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) การส่งเสริม ประสาน และดำเนินการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม 2) การให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์และบริการเชิงรุกออกหน่วยเคลื่อนที่ (ศูนย์ประชาชนดี 1300) 3) การให้ความช่วยเหลือโดยศูนย์บริการร่วม 3) ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 4) การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม 5) การสนับสนุนงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบสืบเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 6) หน่วยเคลื่อนที่เยี่ยมเยียนผู้ได้รับผลกระทบสืบเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 7) การสงเคราะห์คุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก และสนับสนุนโครงการที่ปฏิบัติงานด้านเด็กภาครัฐ/ภาคเอกชน 8) การสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของทุกชุมชนท้องถิ่นและประชาสังคม 9) การช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และสนับสนุนหน่วยงานเพื่อดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ 10) การบริหารงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และ 11) การสื่อสารประชาสัมพันธ์สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

5.5 ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมพลัง และสร้างการมีส่วนร่วม หมายถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) การส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรและอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ 2) การจัดเงินอุดหนุนให้กับองค์กรสวัสดิการสังคมภาคเอกชน

5.6 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมระบบการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) การศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนาระบบบริหารบุคคลของกระทรวงและสำนักปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล 2) การพัฒนาศักยภาพ

บุคลากรตามขีดสมรรถนะของกระทรวงและสำนักปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ 3) การจัดกิจกรรมส่งเสริม ป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในกระทรวงและสำนักปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

5.7 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การมีส่วนร่วม 3) การจูงใจ 4) ความผูกพันและการยอมรับ และ 5) การทำงานเป็นทีม

5.8 ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อและส่งผลต่อการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) แสดงความเป็นของแท้ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ความกล้าตัดสินใจ 4) แสดงความใส่ใจ 5) สร้างความรู้สึกประทับใจเป็นส่วนตัว 6) ความสามารถในการสื่อสารและเก่งคน และ 7) การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

5.9 การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และข้าราชการในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติการ และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

5.10 การจูงใจ หมายถึง การจูงใจของผู้บริหารเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานตามเป้าหมายการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) เงินเดือน 7) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 8) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 9) สถานภาพของอาชีพ 10) นโยบายและการบริหาร 11) สภาพการทำงาน 12) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 13) ความมั่นคงในงาน และ 14) วิธีการปกครองบังคับบัญชา

5.11 ความผูกพันและการยอมรับ หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารและข้าราชการที่มีต่อนโยบายการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย 1) ความกระตือรือร้น

2) การเสียดสี และ 3) ความมุ่งมั่น รวมถึงการยอมรับในการปฏิบัติตามภารกิจการพัฒนาสังคมตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมกำหนด

5.12 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ลักษณะการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร และข้าราชการ ในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ 2) บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง 3) การมีส่วนร่วม 4) การรับฟังซึ่งกันและกัน 5) ความไม่เห็นด้วยในทางบวก 6) ความเห็นพ้องต้องกัน 7) การสื่อสารที่เปิดเผย 8) บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน 9) ภาวะผู้นำ 10) ความสัมพันธ์กับภายนอก 11) รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และ 12) การประเมินผลตนเอง

5.13 ข้าราชการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ได้บังคับบัญชาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

5.14 ส่วนกลาง หมายถึง หน่วยตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักบริหารงานกลาง สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักตรวจและประเมินผล สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กองนิติการ กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กองบริหารกองทุน สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ศูนย์

เฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม สำนักงานส่งเสริมประชาสังคมเพื่อการพัฒนา ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์แห่งชาติ และสถาบันการพัฒนาสังคม

5.15 ส่วนภูมิภาค หมายถึง สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด 76 จังหวัด

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,230 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2554)

6.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 302 คน โดยคำนวณจากสูตรยามาเน่ (Taro Yamane) มีระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional stratified random sampling) เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย (Subgroup or strata) เสียก่อน จำนวนสมาชิกในกลุ่มย่อยจะถูกกำหนดให้เป็นสัดส่วน (Proportion) ตามสัดส่วนที่ปรากฏในประชากรแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ส่วนกลาง	267	66
ส่วนภูมิภาค	963	236
รวม	1,230	302

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และอายุงาน เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประเด็นยุทธศาสตร์ 1) การสร้างโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย 2) การผลักดันการพัฒนาสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี 3) การเสริมพลัง และการสร้างการมีส่วนร่วม และ 4) การส่งเสริมระบบการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และข้าราชการ 3) การจูงใจของผู้บริหาร 4) ความผูกพันและการยอมรับของผู้บริหารและข้าราชการ และ 5) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร และข้าราชการ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ สามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ 1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) โดยใช้การทดสอบสมมติฐาน เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การ

วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

7. ผลการวิจัย

7.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.80 มีอายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.90 ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 78.10 เป็นข้าราชการ (เจ้าหน้าที่ผู้บังคับบัญชา) คิดเป็นร้อยละ 96.00 และส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.50

7.2 ความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ในภาพรวมเท่ากับ 3.55 และความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เรียงลำดับ ดังนี้ เสริมพลัง และสร้างการมีส่วนร่วม (\bar{x} =3.68) ผลักดันการพัฒนาสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี (\bar{x} =3.61) สร้างโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย (\bar{x} =3.51) และส่งเสริมระบบการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล (\bar{x} =3.40) ตามลำดับ

7.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ เรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านความผูกพันและการยอมรับของผู้บริหาร และข้าราชการ (\bar{x} =3.79) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (\bar{x} =3.66) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร และข้าราชการ (\bar{x} =3.54) ปัจจัยด้านกาจูงใจของผู้บริหาร (\bar{x} =3.49) และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และข้าราชการ (\bar{x} =3.40) ตามลำดับ

7.4 ผลการทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร และข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสำเร็จ กับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัย	r	ระดับความสัมพันธ์	อันดับ
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.62**	ค่อนข้างสูง	3
การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และข้าราชการ	0.53**	ปานกลาง	4
การจูงใจของผู้บริหาร	0.66**	ค่อนข้างสูง	2
ความผูกพันและการยอมรับของผู้บริหาร และข้าราชการ	0.47**	ค่อนข้างต่ำ	5
การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร และข้าราชการ	0.70**	ค่อนข้างสูง	1

* ระดับนัยสำคัญที่ .05 , ** ระดับนัยสำคัญที่ .01

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.70^{**}$) ส่วนปัจจัยด้านการจูงใจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

($r=0.66^{**}$) นอกจากนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.62^{**}$) ส่วนปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.53^{**}$) และปัจจัยด้านความผูกพันและการยอมรับของผู้บริหาร และข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีทิศทางเดียวกัน แต่มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.47^{**}$)แสดงดังตารางที่ 2

7.1 ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีดังนี้

- 1) ปัญหาผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ไม่มีวิสัยทัศน์และขาดภาวะผู้นำ แนวทางการปรับปรุงควรสรรหาผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้รอบด้าน มีภาวะผู้นำ ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีมนุษยสัมพันธ์และใช้หลักการบริหารงานบุคคลด้วยหลัก ธรรมมาภิบาล
- 2) ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติงาน แนวทางการปรับปรุงควรจะต้องเพิ่มบุคลากรปฏิบัติงาน

ให้มากขึ้น ปรับปรุงระบบพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ จัดโครงสร้างอัตรากำลังระดับอำเภอ และพัฒนาด้านวิชาการแก่บุคลากร

3) ปัญหาบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แนวทางการปรับปรุง ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งควรยึดหลักความยุติธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสถาบันครอบครัวของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในส่วนภูมิภาค การพัฒนาขีดความสามารถด้านการพัฒนาสังคมของบุคลากรด้านการศึกษา ปรับปรุงระบบวิธีการโยกย้าย เป็นต้น

4) ปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาสังคม แนวทางการปรับปรุงระบบนโยบายได้แก่ การสรรหาผู้กำหนดนโยบายที่เหมาะสม สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกฎหมายที่ล้าสมัย ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายอย่างทั่วถึง กำหนดนโยบายพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน กำหนดแนวปฏิบัติตามนโยบายที่ชัดเจน มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับนโยบายพัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัย เป็นต้น

8. อภิปรายผล

8.1 จากการศึกษาความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พบว่า ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะจากผลการวิจัย ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมพลัง และสร้างการมีส่วนร่วม มีระดับการปฏิบัติอยู่ใน

ระดับมาก มีการส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรและ
 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการ
 จัดเงินอุดหนุนให้กับองค์กรสวัสดิการสังคมภาคเอกชน
 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลักดันการพัฒนาสังคมให้ประชาชนมี
 คุณภาพชีวิตที่ดี มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีการ
 ส่งเสริม ประสาน และดำเนินการช่วยเหลือผู้ประสบ
 ปัญหาทางสังคม มีการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์และ
 บริการเชิงรุกออกหน่วยเคลื่อนที่ มีการให้ความช่วยเหลือ
 โดยศูนย์บริการร่วมด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคง
 ของมนุษย์ มีการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 มีการสงเคราะห์คุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก และสนับสนุน
 โครงการที่ปฏิบัติงานด้านเด็กภาครัฐ/ภาคเอกชน มีการ
 สนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคมและเสริมสร้างความ
 เข้มแข็งของทุกชุมชนท้องถิ่นและประชาสังคม มีการ
 ช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และ
 สนับสนุนหน่วยงานเพื่อดำเนินงานป้องกันและปราบปราม
 การค้ามนุษย์ มีการบริหารงานตามพระราชบัญญัติป้องกัน
 และปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และมีการสื่อสาร
 ประชาสัมพันธ์สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ
 ป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่
 1 สร้างโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับ
 กลุ่มเป้าหมายมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีการตรวจ
 ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและ
 แผนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการ
 ตรวจสอบภายในด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุของ
 กระทรวงและสำนักปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ
 ความมั่นคงของมนุษย์ มีการบริหารงานตาม
 พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546
 มีการบริหารงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.
 2546 มีการวิจัยระบบจัดสวัสดิการสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์
 มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาสังคม
 และความมั่นคงของมนุษย์ มีการอำนวยความสะดวก
 การปฏิบัติงานของกระทรวงและสำนักปลัดกระทรวงพัฒนา
 สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และมีการบริหารจัดการ
 กองทุนและสนับสนุนเงินอุดหนุน สำหรับยุทธศาสตร์ที่ 4
 ส่งเสริมระบบการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล
 พบว่า ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ใน
 ระดับปานกลาง มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามขีด
 สมรรถนะของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงการ
 พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการศึกษา

วิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนาระบบบริหารบุคคลของ
 กระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ
 ความมั่นคงของมนุษย์ให้สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลมี
 การจัดกิจกรรมส่งเสริม ป้องกันและปราบปรามการทุจริต
 ภายในกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนา
 สังคมและความมั่นคงของมนุษย์

8.2 จากการศึกษาในระดับปัจจัยที่มีผลต่อ
 ความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ
 ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความ
 มั่นคงของมนุษย์ ปรากฏว่า

ก. ปัจจัยด้านความผูกพันและการยอมรับ
 ของผู้บริหารและข้าราชการ มีความคิดเห็นเห็นด้วยอยู่ใน
 ระดับมากสอดคล้องกับภัทธา สุภา (2551) ได้ศึกษา
 คุณลักษณะของภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของ
 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอดอย
 สะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับความผูกพันต่อ
 องค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
 อำเภอดอยสะเก็ดอยู่ในระดับสูง โดยแสดงออกจากการพูด
 ที่จะพูดถึงองค์กรในแง่บวก และแสดงออกจากการดำรง
 อยู่ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ข. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มี
 ความคิดเห็นเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ
 งานวิจัยของรุ่งเรือง สุชาภิรมย์ (2543) ได้ศึกษาการ
 วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายการศึกษาไป
 ปฏิบัติ: กรณีศึกษานโยบายการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ จำเป็น
 มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิชัย สีดำ (2553:
 93) พบว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้าง
 สันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ ด้านภาวะ
 ผู้นำอยู่ในระดับสูง ผู้บังคับบัญชาของผู้ดำเนินนโยบายไป
 ปฏิบัติมีภาวะความเป็นผู้นำสูง

ค. ปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นที่มของ
 ผู้บริหารและข้าราชการ มีความคิดเห็นเห็นด้วยอยู่ในระดับ
 มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิชัย สีดำ (2553: 93)
 พบว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้าง
 สันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ ด้าน
 ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่าง ๆ ที่นำนโยบายเสริมสร้าง
 สันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ อยู่ใน
 ระดับสูง ในการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหา
 ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่ได้

ดำเนินงานหรือร่วมมือกับบุคลากรจากหน่วยงานของตนเองเพียงอย่างเดียว แต่ยังคงดำเนินงานร่วมกับบุคลากรหรือหน่วยงานอื่น ๆ สอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 137) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานนั้น มิได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์กรตามลำพัง แต่เกิดจากพลังและคุณภาพของความร่วมมือ รวมถึงการประสานงานของทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ง. ปัจจัยด้านการจูงใจของผู้บริหาร มีความคิดเห็นเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิชัย สีดำ (2553: 95) พบว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติต้องการให้ผู้บริหารและรัฐบาลเพิ่มสวัสดิการ สิทธิพิเศษ ตลอดจนเพิ่มความเอาใจใส่และจริงจัง สอดคล้องกับสุโท เจริญสุข (2531: 17) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้ 1) เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม 2) เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้นให้อิทธิพลไม่อยู่นิ่ง และ 3) เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง คือได้รับการตอบสนองอาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของการเสริมแรงเสมอ)

จ. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและข้าราชการ มีความคิดเห็นเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ กระบวนรัตน์ (2546: 79) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไปโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมได้รับความนิยมนและเป็นที่ยอมรับกันมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อกล่าวถึงการพัฒนา จะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมด้วยเสมอ การมีส่วนร่วมจะทำให้บุคคลที่อยู่ในสถานการณ์ หรือการดำเนินงานได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น (Cohen & Uphoff, 1980 อ้างถึงใน ยุทธนา ราชรักษ์, 2551: 8)

8.3 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ปรากฏว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านการ

ทำงานเป็นที่มของผู้บริหารและข้าราชการ ปัจจัยด้านการจูงใจของผู้บริหาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและข้าราชการ และปัจจัยด้านความผูกพันและการยอมรับของผู้บริหารและข้าราชการ สอดคล้องกับวรเดช จันทรศร (2548) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ จะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารในหน่วยงานจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รู้จักใช้วิธีจูงใจในเชิงบวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีการให้รางวัล ชมเชย หรือยกย่องสามารถสร้างให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างให้เกิดความผูกพัน และการยอมรับจากสมาชิกคนอื่น และรู้จักการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

ก. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นที่มของผู้บริหารและข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Parker (1990 อ้างถึงในสุนันทา เลาพันธ์ 2540: 114-122) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นที่มที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติได้เหมาะสมที่สุดและจะทำประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับ Hood (1976 อ้างถึงใน มยุรี อนุমানราชชน 2548: 211-217) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบจะเกิดขึ้นได้ต้องมีระบบ การจัดการที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กร ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปหน่วยงานและแผนกต่าง ๆ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กรมักมีค่านิยมวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของตนเองที่ต้องการปกป้อง

ข. ปัจจัยด้านการจูงใจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ กุศลรักษา (2539) ศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ ของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีโครงการเร่งรัดการออกโฉนดที่ดินทั่วประเทศ การศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ที่ระบุไว้ในสมมุติฐานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโครงการเดินสำรวจเพื่อออกเอกสารสิทธิที่ดินให้แล้วเสร็จภายใน 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเมื่อนำค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญมากน้อยของการส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการแล้วปรากฏผลที่แตกต่างจาก

สมมุติฐาน โดยมีความสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้ คือ 1) การประชาสัมพันธ์ 2) แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ 3) สมรรถนะของหน่วยงานปฏิบัติ 4) การควบคุม การกระตุ้น การส่งเสริม และการประเมินผล 5) การมอบหมายภารกิจและการมอบหมายงาน และ 6) ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ Robert (1977) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ อาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยการสร้างสิ่งจูงใจของฝ่ายบริหารต่อผู้ปฏิบัติ ประเด็นนี้จะเกี่ยวข้องกับเรื่องการทำงานและปัจจัยกระตุ้นที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

ค. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งจุมพล หนีมาพานิช (2543: 2) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อทำให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุผล สอดคล้องกับ Boapimp (1983) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้และความคาดหวังในพฤติกรรมผู้นำอธิการวิทยาลัยชุมชนของอาจารย์ประจำ และกรรมการวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารหรือพฤติกรรมผู้นำที่ผู้ร่วมงานต้องการ คือ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งด้านการทำงานและมุ่งความสัมพันธ์ไปพร้อมกัน นอกจากนี้ การแสดงพฤติกรรมผู้นำยังมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพของหน่วยงาน ขวัญและการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงานด้วย สอดคล้องกับทองใบ สุตซารี (2536) ได้ศึกษาการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ พบว่า ตัวแปรด้านการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำเป็นชุดตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่าง และให้ความสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ในการบริหารงาน และวิธีการปฏิบัติในการเรียนการสอน ขณะเดียวกันแนวทางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องได้รับการยอมรับจากอาจารย์และผู้ปฏิบัติด้วย นั่นคือ อาจารย์ในวิทยาลัยครูจะต้องมีระดับของความร่วมมือในการปฏิบัติงานสูงและมีการปฏิบัติงานในทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารด้วย

ง. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ ในระดับปานกลาง Edwards III and Sharkansky (1978: 303-304) กล่าวว่า ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่เพียงแต่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่จะนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติให้บรรลุผลด้วย โดยปกติผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มักจะถูกครอบงำด้วยความคิดว่าตัวนโยบายจะมีผลกับหน่วยงานและจะให้ผลประโยชน์ส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้ปฏิบัติจะไม่ต่อต้านหากเขามีส่วนร่วมหรือรับรู้รับนโยบายตั้งแต่แรก สอดคล้องกับวิทยา บุตรเพชรรัตน์ (2542: 17-18) ได้สรุปเหตุผลที่ทำให้สมาชิกในองค์กรไม่ให้ความร่วมมือหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยปฏิบัติเห็นว่า นโยบายนั้นไม่ได้มาจากรากฐานความคิดของตนที่แท้จริง นโยบายถูกกำหนดขึ้นโดยฝ่ายบริหารที่ไม่เข้าใจว่าสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของผู้ปฏิบัติเป็นอย่างไร และไม่เห็นด้วยกับสาระ หรือวิธีการปฏิบัติในโครงการหรือนโยบาย เพราะไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดังกล่าว

จ. ปัจจัยด้านความผูกพันและการยอมรับของผู้บริหาร และข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ ในระดับค่อนข้างต่ำ แนวคิดของวรเดช จันทรศร (2539: 224) กล่าวว่า ปัญหาหนึ่งของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ปัญหาทางด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีสมรรถนะสูงเพียงใด ไม่ว่าจะผู้รับผิดชอบในนโยบายจะมีความสามารถในการควบคุมผลงานของหน่วยปฏิบัติ ภายใต้ระบบการวัดและติดตามผลที่สมบูรณ์เพียงใดก็ตาม การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จไปไม่ได้ ถ้าหากปราศจากความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานปฏิบัติ อีกนัยหนึ่งปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีสูงเป็นอย่างมาก ถ้าสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยปฏิบัติไม่ให้ความร่วมมือหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลมาจากนโยบาย

ตารางที่ 4 ตารางสรุปผล

ปัจจัย	ผลต่อความสำเร็จ	สัมพันธ์ต่อนโยบาย
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	มาก	ค่อนข้างสูง
การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และข้าราชการ	ปานกลาง	ปานกลาง
การจูงใจของผู้บริหาร	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง
ความผูกพันและการยอมรับของผู้บริหารและข้าราชการ	มาก	ค่อนข้างต่ำ
การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร และข้าราชการ	มาก	ค่อนข้างสูง

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ปัจจัยด้านความผูกพันและการยอมรับของผู้บริหารและข้าราชการ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมฟังแนวทางในการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาสังคม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในนโยบาย มองเห็นแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และทราบถึงเป้าหมายของนโยบายการพัฒนาสังคม อีกทั้ง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเอง ควรยอมรับนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ทุ่มเทและปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่และจงรักภักดีต่อองค์กร

2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ควรมีการจัดอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการบริหารในหน่วยงาน

3) ด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและข้าราชการควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

4) ด้านการจูงใจของผู้บริหาร ควรยึดหลักธรรมาภิบาล กำหนดการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจน มีการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและข้าราชการ ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา และค้นหา

ความต้องการและจัดลำดับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรม มีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรม

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ ในลักษณะนโยบายและตัวชี้วัดเฉพาะด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะด้าน สามารถนำผลการศึกษาไปปรับปรุงนโยบาย และตัวชี้วัดที่เหมาะสมต่อไป

2) ควรมีการศึกษาการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ โดยศึกษาเปรียบเทียบแต่ละภูมิภาค เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของแต่ละภูมิภาค

3) ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติด้านอื่น ๆ เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งต่อการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ ควรเพิ่มหรือลดปัจจัยใด อันนำไปสู่การนำนโยบายไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อไปในอนาคต

4) ควรทำการศึกษาการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน

บรรณานุกรม

- การพัฒนาสังคมเชิงรุก มิติใหม่ของการพัฒนาในช่วง
แผนฯ 10 (2550 – 2554). [ออนไลน์] เข้าถึงได้
จาก [http://www.nesdb.go.th/Portals/0/
news/annual_meet/48/docu/4.pdf](http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/annual_meet/48/docu/4.pdf) (วันที่ค้น
ข้อมูล : 11 ธันวาคม 2554).
- กุศล รักษา. (2539). ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ
ความสำเร็จ ของการนำนโยบายสาธารณะ
ไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีโครงการเร่งรัดการออก
โฉนดที่ดินทั่วประเทศ. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จุมพล หนีพพานิช. (2543). ผู้นำ อำนาจ และการเมืองใน
องค์กร : *Leader, Power And Politics In
organization*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล และนุชนาฏ ยูอันเงาะ. (2544). กลไก
การบริหารระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทย
ชุดโครงการวิจัยและพัฒนานโยบายระบบ
สวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
ผู้สูงอายุในประเทศไทย. คณะสังคมสงเคราะห์
ศาสตร์และสวัสดิการสังคม
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ทองใบ สุดซารี. (2536). การนำนโยบายของวิทยาลัยครู
ไปปฏิบัติตาม : กรณีศึกษาสหวิทยาลัย
อีสานใต้. (วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร-
ดุษฐ์บัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร-
ศาสตร์).
- พัชราภรณ์ กระบวนรัตน์. (2546). ประสิทธิภาพในการ
ให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงาน
ทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์หลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อ
การพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้าน
สมเด็จเจ้าพระยา)
- ภัทรา สุภา. (2551). คุณลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอตอยสะแกต จังหวัด
เชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- มยุรี อนุมานราชชน. (2548). นโยบายสาธารณะ แนวคิด
กระบวนการและการวิเคราะห์. (พิมพ์ครั้งที่ 2)
เชียงใหม่: คະนิงนิจการพิมพ์.
- ยุทธนา ราชรักษ์. (2551). การมีส่วนร่วมของสมาชิก
องค์การบริหารส่วนตำบลในการส่งเสริม
สุขภาพประชาชนตามนโยบาย 6 อ. อำเภอ
ข้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช. (ค้นคว้า
แบบอิสระ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- รุ่งเรือง สุขาภิรมย์. (2543). การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์
กับการนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติ:
กรณีศึกษานโยบายการขยายการศึกษาขั้น
พื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ครุศาสตร์
(บริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วรงค์ จันทรศร. (2539). การนำนโยบายสาธารณะ
ไปปฏิบัติ. (ในเอกสารการสอนชุดวิชา นโยบาย
สาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 5)
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สาขาวิทยาการจัดการ.
- วรงค์ จันทรศร. (2548). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะ
ไปปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สหยาบล็อกและ
การพิมพ์.
- วรงค์ จันทรศร. (2551). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะ
ไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : 프리ทวานกราฟฟิค.
- วิทยา บุตรเพชรรัตน์. (2542). การนำนโยบายแก้ไข
ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติ:
กรณีศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน. (การค้นคว้า
อิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมือง
และการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2538). นโยบายสาธารณะ
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุโท เจริญสุข. (2531). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สุนันทา เลานันทน์. (2540). *การสร้างทีมงาน คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*.
- สุรเดช ฉายะเกษตริณ. (2553). *แนวนโยบายด้านการพัฒนาสังคมของประเทศและความต้องการวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรม (วทน.) ในการพัฒนาสังคม*. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://www.sti.or.th>. (วันที่ค้นข้อมูล : 11 ธันวาคม 2554).
- อมรรัตน์ ผิวทอง. (2551). *การนำนโยบายโครงการคาราวานแก็งนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาอำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท. (ปัญหาพิเศษหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา)*.
- อิทธิชัย สีด้า . (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี*. *วารสารวิทยบริการ* 21, 1 (มกราคม-เมษายน): 86-109.
- เอกชัย กีสุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ
- Boapimp S. (1983). *Perceptions and Expectations of the Leadership Behaviors of Presidents in Selected Rural Two - year Colleges as Seen by Faculty and Governing Board Members*. The Graduated College : Oklahoma State University.
- Edward III, George C. & Sharkansky, Ira . (1978). *The Policy Predicament : Making and Implementing Public Policy*. San Francisco: W.H. Freeman and Company.
- Robert, R.R. (1977). *Policy Management and Organizational Behavior : A Contingency Approach*. New York : West Publishing Company.