

การศึกษาระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง
ของเทศบาลตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
A Study of The Sufficiency Economy Level of
Tha Muang Subdistrict Municipality,
Selaphum District, Roi Et Province

เบญจวรรณ บุญโทแสง¹

Benchawan Boontosang²

อภิรักษ์ บวรรุ่งโรจน์³

Apirak Burarungroj⁴

ธรรมรัตน์ สินธุเดช⁵

Thammarat Sinthudet⁶

วุฒิชัย ตาลเพชร⁷

Vutichai Tanphed⁸

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,
E-mail: benjawan@reru.ac.th

²Assistant Professor Dr., Political Science, Faculty of Law and Politics,
Roi Et Rajabhat University.

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,
E-mail: j_law_1976@reru.ac.th

⁴Assistant Professor, Laws Program, Faculty of Law and Politics,
Roi Et Rajabhat University.

⁵ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,
E-mail: tmr_mon@hotmail.com

⁶Assistant Professor, Public Administration, Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat
University.

⁷อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,
E-mail: vutichaitanphed@gmail.com

วาสนา เลิศมะเลา⁹
Wasana Lertmalao¹⁰

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของเทศบาลตำบลท่าม่วง โดยอาศัยตัวชี้วัดหลัก 5 ตัวชี้วัด ภายใต้กรอบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม หลักฐานเชิงประจักษ์ และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นบุคลากรในเทศบาลตำบลท่าม่วงและประชาชนในชุมชน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จัดหมวดหมู่ ตีความ และนำเสนอผลการศึกษด้วยการพรรณนาเชิงวิเคราะห์

ผลการศึกษา พบว่า เทศบาลตำบลท่าม่วงมีระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับเข้าข่ายหรือองค์กรแห่งความยั่งยืน เนื่องจากการดำเนินครบทุกประเด็นตามตัวชี้วัด ได้แก่ มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และไม่มีการทำผิดกฎหมาย มีการวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม และมีการวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่นตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยิ่งไปกว่านั้นเทศบาลตำบลท่าม่วงยังเป็นองค์กรที่มีระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงในระดับเข้าใจหรือเป็นองค์กรแห่งความสุข นั่นคือ สามารถบริหารงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีการจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในองค์กรเป็นประจำ มีความรักสามัคคีของบุคลากร มีพื้นฐานความมีจิตอาสาและอุเบกขาของบุคลากร มีการปฏิบัติตามหลักสัจจเหตุหรือหลักการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และบุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีความสุข แม้ว่าเทศบาลตำบลท่าม่วงจะยังมีปัญหาด้านของภาวะหนี้สินและอบายมุข อย่างไรก็ตาม เทศบาลตำบลท่าม่วงยังไม่สามารถเป็นองค์กร

⁸Lecturer, Political Science, Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University.

⁹เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, E-mail: wasana@reru.ac.th

¹⁰General Administrative Officer, Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University.

ระดับเข้าถึงหรือเป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุขได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านความต่อเนื่องในการดำเนินการ ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลายาวนาน เพื่อให้สามารถมองเห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, เทศบาลตำบลท่าม่วง

Abstract

This article aims to study the level of sufficiency economy of Tha Muang Subdistrict Municipality by using 5 key indicators under the management framework of administrative organizations at the sub-district level according to the philosophy of the sufficiency economy. This is a qualitative research that compiles data from relevant research theoretical papers, participatory observation, empirical evidence and in-depth interviews with key informants which are official in Tha Muang Subdistrict Municipality and people in the community by using the data analyzed in content analysis, categorization, interpretation, and presenting the study results with analytical descriptive.

The study found that Tha Muang Subdistrict Municipality has the level of sufficiency economy at the organizational level of sustainability. Since all issues have been implemented in accordance with the indicators, including transparent management, good governance and no illegal actions, participatory planning and planning and having work plans to pass from generation to generation in accordance with the philosophy of the sufficiency economy. Moreover, Thamuang Subdistrict Municipality has the level of sufficiency economy at the organizational level of happiness, that is able to manage the work within the organization to be a happy organization with knowledge management

and knowledge sharing, regularly within the organization have love, mental equality of personnel, principles to live happily together in society and happiness. Although, Tha Muang Subdistrict Municipality still has problems in terms of debt and lottery.

However, Tha Muang Subdistrict Municipality is still not able to be an access level organization or a benefit organization due to the continuity limitation in the operation which requires a long time in order to be able to see the actual results in practice, sustainably and with real benefits

Keywords: Sufficiency Economy Philosophy, Local Government Organization, Tha Muang Subdistrict Municipality

บทนำ

สังคมไทยปัจจุบันได้ชื่อว่า เป็นสังคมทันสมัยที่รับเอากระแสความเป็นสมัยใหม่ (Modernization) แบบตะวันตกเข้าสู่ประเทศอย่างเต็มรูปแบบ ความเป็นสมัยใหม่หรือความทันสมัยที่ถาโถมเข้าสู่วิถีความเป็นไทยได้นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมวัฒนธรรมอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ภายใต้วาทกรรม “การพัฒนา” ที่ทุกคนในสังคมล้วนเชื่อกันว่าเป็นความเจริญก้าวหน้าของประเทศที่ดีงาม อันจะนำมาสู่ความอยู่ดีมีสุขและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของพลเมืองทุกคนในประเทศ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ปรากฏขึ้นในความเป็นจริงในสังคมไทยกลับชี้ชวนให้ตั้งข้อสังเกตว่า ประเทศไทยปัจจุบันเป็นสังคมที่ดีที่ได้รับการพัฒนาแล้วจริงหรือ ความทันสมัยหรือความเป็นสมัยใหม่ทำให้คนไทยมีชีวิตที่ดีงามดังที่ควรจะเป็นจริงหรือ ทั้งนี้เพราะสิ่งที่ปรากฏให้เห็นอยู่รอบตัวได้ฉายภาพสังคมไทยที่พัฒนาไปอย่างกระจุกตัวเป็นหย่อมๆ เต็มไปด้วยความเหลื่อมล้ำและปัญหาสังคมที่มีช่องว่างในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นช่องว่างทางเศรษฐกิจ ช่องว่างทางการเมือง หรือช่องว่างทางสังคม ความบิดเบือนที่เกิดขึ้นนี้ทำให้ผู้เขียนมองว่า ความเป็นสมัยใหม่ที่ครอบงำประเทศไทยอยู่นี้เป็นเสมือน

เหรียญสองด้าน ซึ่งมีไข่มุ่แต่ความสวยงามและความเจริญก้าวหน้าเท่านั้น หากแต่อีกด้านหนึ่งกลับเป็นความมืดมนและเป็นสภาพปัญหาที่นับวันนั้นยากจะแก้ไข

ในทัศนะของผู้เขียนมองว่า วิถีความเป็นสมัยใหม่ได้เปลี่ยนแปลงระบบรากฐานทางความคิด ความเชื่อ และวิถีชีวิตแบบใหม่ในสังคมอย่างน้อย 4 ประการสำคัญ กล่าวคือ 1) การเปลี่ยนประเทศไทยเป็นประชาธิปไตย (Democracy) ระบอบการปกครองที่ได้ชื่อว่าเป็นระบอบการปกครองที่ดีที่สุดและมีผู้คนให้ความนิยมชมชอบมากที่สุดในโลกปัจจุบัน จากเดิมที่ไทยเคยปกครองด้วยระบอบราชาธิปไตย (พ่อปกครองลูก) และระบอบสมบูรณาสิทธิราชย์มาเป็นเวลาช้านาน 2) การเปลี่ยนประเทศไทยเป็นประเทศอุตสาหกรรมนิยม (Industrialism) ที่ให้ความสำคัญกับความเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ ด้วยการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจให้เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่เน้นการผลิตสินค้า โดยใช้เครื่องจักรขนาดใหญ่ การคมนาคมขนส่ง และการติดต่อสื่อสาร (Best, 2001, น. 195) ทำให้กลุ่มคนที่เป็นแรงงานหลักของประเทศเปลี่ยนจากเกษตรกร ช่างฝีมือ หรือผู้ค้าขนาดย่อม มาเป็นสังคมอุตสาหกรรม 3) การเปลี่ยนประเทศไทยเป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (Capitalism) ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจที่ทำงานตามกลไกตลาด นายทุนหรือเจ้าของทุนเป็นผู้ควบคุมการค้าอุตสาหกรรม และวิถีการผลิต โดยมีเป้าหมายสำคัญอย่างเดียวเพื่อแสวงหากำไรสูงสุด 4) การเปลี่ยนประเทศไทยเป็นประเทศแม็คโดนัลด์ (McDonaldisation) โดยการเป็นสังคมแม็คโดนัลด์ที่ใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลที่เกินตัว (Hyperrationality) มุ่งเน้นหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) การคำนวณได้ (Calculability) การคาดการณ์ได้ (Predictability) และการควบคุม (Control) (Ritzer, 1996, P. 578) ด้วยเหตุนี้เอง การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตแบบใหม่และการเปลี่ยนรูปประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น จึงส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยโดยรวมที่มีเป้าหมายสำคัญที่เน้นการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นสำคัญ อันเป็นผลให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในสัดส่วนที่สูงตกอยู่ในมือของนายทุนและชนชั้นนำของประเทศ และเมื่อคนเหล่านี้มีอำนาจทางเศรษฐกิจก็พยายามใช้อำนาจดังกล่าวครอบงำอำนาจทางการเมืองผ่านระบบการเมืองในรูปแบบต่างๆ ที่เรียกว่า “ธุรกิจการเมือง” คือการเมืองที่วางอยู่บนผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของนักธุรกิจและชนชั้นนำเป็นหลัก ท้ายที่สุดประเทศไทยก็

หนีไม่พ้นปัญหาสังคม เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาคุณภาพชีวิตประชากร และ ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมของคนในชาติ

ฉะนั้นแล้ว ความหวังที่จะปรับเปลี่ยนการเมืองลักษณะเช่นนี้ ส่วนหนึ่ง จึงต้องพึ่งการเมืองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดอยู่กับประชาชนในระดับฐานรากค่อนข้างมาก ดังนั้นโอกาสที่จะบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่จึงยังมีโอกาสเป็นไปได้มากกว่าการเมืองในระดับประเทศ ที่นักการเมืองจะต้องตอบสนองต่อผลประโยชน์ของชนชั้นนำ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุน และมีทรัพยากรพร้อมทุกด้านเพื่อให้ชนะการเลือกตั้ง อีกทั้งในทางปฏิบัติจริงนักธุรกิจ ซึ่งเป็นชนชั้นนำเหล่านี้ต่างให้การสนับสนุนทุกพรรคการเมือง ด้วยเหตุนี้ การขับเคลื่อน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าใจและน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของตน จึงเป็นความหวังที่จะลดอิทธิพลของธุรกิจการเมืองในระดับประเทศได้ในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมพลังของประชาชนจากชุมชน ฐานรากและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน ด้วยการน้อมนำแนวทาง “เศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 พระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาเป็นรากฐานความคิดและต่อยอดสู่การปฏิบัติจริง

บทความชิ้นนี้จึงมุ่งเน้นการนำเสนอผลการศึกษาระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของความเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นทางการ ในลักษณะที่สะท้อนความหมายที่พระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงให้ไว้ ทั้งนี้ด้วยความมุ่งหวังที่จะช่วยให้สามารถทราบระดับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำลังดำเนินอยู่ เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการยกระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของแต่ละองค์กรให้สูงขึ้น ภายใต้ฐานคิดที่เชื่อว่า ยิ่งองค์กรปฏิบัติได้ตามความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงสูงได้มากขึ้นเท่าใด ผลประโยชน์หรือประโยชน์สุขที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนและประเทศชาติเป็นส่วนรวมก็จะยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยที่น้อมนำความหมายของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเป็นทางการมาประยุกต์ใช้ เริ่มจาก “คำปรารภ” หรือข้อความที่ได้นำเสนอเบื้องต้นจากสำนักพระราชวังถึงสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติว่า (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2559)

“เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดกว่า 30 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ” สำหรับความหมายของคำว่า “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ได้พระราชทานไว้ว่า “เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปใน ทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม จากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี”

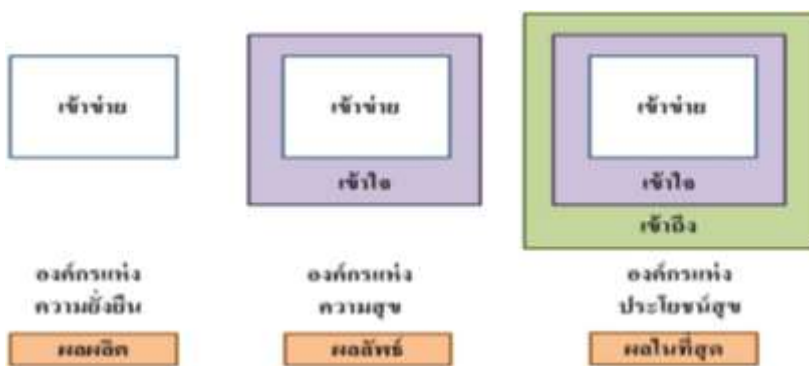
มากที่สุด ซึ่งเริ่มจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และได้แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537)

หน้าที่ที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบล คือ ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน อีกทั้งยังกำหนดให้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น บทบาทหน้าที่ดังกล่าวมีผลทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ฉะนั้นหลักของการศึกษาค้นคว้าจึงกำหนดกรอบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ 7 ประเด็น คือ 1) การบริหารงานขององค์กรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) การวางแผนและการจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมจากประชาชน 3) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 4) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศที่ยั่งยืน 5) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย 6) การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานงานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 7) การดูแลผู้เปราะบางและผู้ยากไร้ในชุมชน ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ชุมชนในที่สุด

ที่สำคัญ จากกรอบการบริหารจัดการทั้ง 7 ประเด็นนี้ นำมาสู่การกำหนดตัวชี้วัดในการวิเคราะห์ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงในการศึกษาค้นคว้าจำนวน 12 ตัวชี้วัด เพื่อประเมินระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของเทศบาลตำบลท่าม่วง โดยแบ่งระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงออกได้เป็น 3 ระดับ นั่นคือ “เข้าข่าย” “เข้าใจ” และ “เข้าถึง” ดังตารางและภาพข้างล่างนี้

ตารางที่ 1 กรอบตัวชี้วัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง

เข้าข่าย (องค์กรแห่งความยั่งยืน)	เข้าข่าย (องค์กรแห่งความยั่งยืน)	เข้าถึง (องค์กรแห่งประโยชน์สุข)
1. การบริหารงานอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และไม่มีการทำผิดกฎหมาย	5. การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งความสุข	9. การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุข
2. การวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม	6. งานโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม	10. การจัดการศึกษา สาธารณสุข และการจัดการขยะในระดับที่สูงขึ้น
3. การวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น	7. งานส่งเสริมอาชีพ เกษตรกรรมและวิสาหกิจชุมชน	11. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสภาพแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น
4. งานโครงสร้างพื้นฐานด้านกายภาพ	8. งานด้านสังคมและวัฒนธรรม	12. การจัดการกรรมลดปัญหาสังคม และเพิ่มสวัสดิการสังคมเท่าที่สามารถทำได้
ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผลในที่สุด



ภาพที่ 2 ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กร เข้าข่าย-เข้าใจ-เข้าถึง

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากตัวชี้วัดทั้ง 12 ตัวชี้วัดที่ถูกจัดแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ เข้าข่าย-เข้าใจ-เข้าถึงนี้ ได้ถูกกำหนดให้มีทั้งตัวชี้วัดหลักและตัวชี้วัดรองในแต่ละกลุ่ม ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหลักที่จะสะท้อนให้เห็นระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของเทศบาลตำบลท่าม่วง กล่าวคือ “องค์กรระดับเข้าข่าย” ตัวชี้วัดหลักคือ ตัวชี้วัดที่ 1, 2, 3 ตัวชี้วัดรองคือ ตัวชี้วัดที่ 4 “องค์กรระดับเข้าใจ” ตัวชี้วัดหลักคือ ตัวชี้วัดที่ 5 ตัวชี้วัดรองคือ ตัวชี้วัดที่ 6, 7, 8 และ “องค์กรระดับเข้าถึง” ตัวชี้วัดหลักคือ ตัวชี้วัดที่ 9 ตัวชี้วัดรองคือ ตัวชี้วัดที่ 10, 11, 12 ฉะนั้นแล้ว ในบทความชิ้นนี้ จึงขอเสนอแนะผลการศึกษาในตัวชี้วัดหลักดังกล่าว เพื่อความชัดเจนและกระชับในการสรุปผลการศึกษาดังนั้นแล้ว **“ระดับเข้าข่าย” (องค์กรแห่งความยั่งยืน)** จะประเมินตัวชี้วัดหลัก 3 ตัวชี้วัด คือ การบริหารงานอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และไม่มีการทำผิดกฎหมาย, การวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม และการวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น **“ระดับเข้าใจ” (องค์กรแห่งความสุข)** จะประเมินตัวชี้วัดหลัก 1 ตัวชี้วัด คือ การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และ **“ระดับเข้าถึง” (องค์กรแห่งประโยชน์สุข)** จะประเมินตัวชี้วัดหลัก 1 ตัวชี้วัด คือ การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุข

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งทำการวิจัยด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) หลักฐานเชิงประจักษ์ อันได้แก่ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA) ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร, ภาพถ่ายกิจกรรมการวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม, แผนพัฒนาสี่ปี พ.ศ. 2561-2564 เทศบาลตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด, เทศบัญญัติ เทศบาลตำบลท่าม่วง, งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 เทศบาลตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด, สรุปโครงการตามแผนพัฒนาและเทศบัญญัติ เทศบาลตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด, รายงานการประชุมสภา เทศบาลตำบลท่าม่วง, ภาพถ่าย

กิจกรรมการทำประชาคม เทศบาลตำบลท่าม่วง, เฟสบุ๊คเทศบาลตำบลท่าม่วง, เว็บไซต์ของเทศบาลตำบลท่าม่วง, เอกสารปิดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ด้านหน้าเทศบาลตำบลท่าม่วง, ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาฯ และเทศบัญญัติ เพื่อประกาศประชาสัมพันธ์เสียงตามสายแต่ละหมู่บ้าน, ภาพถ่ายกิจกรรมการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น, โครงการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น, เอกสารการเงินและงบประมาณ, ภาพถ่ายการจัดการความรู้

นอกจากนี้ งานชิ้นนี้ยังใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยผู้ให้ข้อมูลหลักใช้วิธีการกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เป็นบุคลากรในเทศบาลตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 12 คน ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลท่าม่วง, รองนายกเทศมนตรีตำบลท่าม่วง, ประธานสภาเทศบาลตำบลท่าม่วง, เลขานุการสภาเทศบาลตำบลท่าม่วง, ปลัดเทศบาลตำบลท่าม่วง, ผู้อำนวยการกองคลัง, หัวหน้าฝ่ายปกครอง, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน และนักจัดการงานทั่วไป รวมไปถึงประชาชนในชุมชนที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าม่วง จำนวน 10 คน ได้แก่ ประธานชุมชนบ้านท่าม่วง, กรรมการชุมชนบ้านท่าม่วง และประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าม่วง เมื่อดำเนินการสัมภาษณ์เสร็จสิ้น ก็จะนำบทสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จัดหมวดหมู่การวิเคราะห์ข้อมูลภายใต้กรอบการวิเคราะห์ที่กำหนดขึ้น โดยการตีความผ่านแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นฐาน และนำเสนอผลการศึกษาด้วยการพรรณนาเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผลการศึกษา

การบริหารงานอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาลและไม่มีการทำผิดกฎหมาย

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการศึกษาเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนี้ พบว่า การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าม่วง มีประเด็นสำคัญ 6 ประเด็นด้วยกัน ดังนี้

1) ไม่มีความพยายามที่จะร่วมมือกันหาผลประโยชน์ระหว่างนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล หัวหน้าช่างและหัวหน้าคลัง การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าม่วง เป็นไปอย่างโปร่งใส ที่ผ่านมามีเรื่องร้องเรียนต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ หรือหน่วยงานที่อยู่เหนือกว่าเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสหรือการทุจริต

2) ไม่มีการดำเนินงานใดที่ผิดกฎหมายและไม่ถูกร้องเรียนต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เนื่องจากในรอบระยะเวลา 6 ปีที่ผ่านมาของการดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลท่าม่วงคนปัจจุบัน ไม่พบว่ามีกรณีการดำเนินงานที่ผิดกฎหมาย ไม่ถูกร้องเรียนต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบหรือหน่วยงานที่สูงกว่า และไม่มีการเข้ามาตรวจสอบของสำนักตรวจเงินแผ่นดินในกรณีที่มีการทุจริตแต่อย่างใด การเข้ามาของสำนักตรวจเงินแผ่นดินเป็นการเข้ามาตรวจสอบในรอบปีปกติ

3) การตกลงราคาในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามระเบียบ และดำเนินการด้วยความโปร่งใส เทศบาลตำบลท่าม่วงได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 กรณีที่วงเงินไม่เกิน 500,000 บาท จะดำเนินการโดยใช้วิธีเฉพาะเจาะจง โดยการที่นายกเทศมนตรีท่าม่วงให้ความเห็นชอบรายงานขอซื้อขอจ้างแล้ว ให้มีคณะกรรมการซื้อหรือจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง โดยจะเชิญชวนผู้ประกอบการที่มีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขที่หน่วยงานของเทศบาลตำบลท่าม่วงกำหนดรายใดรายหนึ่งให้เข้ายื่นข้อเสนอ หรือให้เข้ามาเจรจาต่อรองราคารวมทั้งการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุกับผู้ประกอบการโดยตรงในวงเงินเล็กน้อยตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ในบางกรณี เทศบาลตำบลท่าม่วงได้จัดทำข้อตกลงเป็นหนังสือโดยไม่ทำตามแบบสัญญาเฉพาะในกรณีการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีคัดเลือกมีความจำเป็นเร่งด่วน

ที่ต้องใช้พัสดุนั้น อันเนื่องมาจากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดหมายได้ ซึ่งหากใช้วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไปจะทำให้ไม่ทันต่อความต้องการใช้พัสดุ หรือการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่มีการผลิต จำหน่าย ก่อสร้าง หรือให้บริการทั่วไป และมีวงเงินในการจัดซื้อจัดจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินวงเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือมีความจำเป็นต้องใช้พัสดุนั้นโดยฉุกเฉิน เนื่องจากเกิดอุบัติเหตุหรือภัยธรรมชาติ หรือเกิดโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ หรือในกรณีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป หรือวิธีคัดเลือกอาจก่อให้เกิดความล่าช้า และอาจทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง

4) มีการประกวดราคาในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างโปร่งใส โดยตั้งราคาโครงการตามราคากลาง ในกรณีที่มิมีวงเงินเกิน 500,000 บาท ใช้วิธีประกาศเชิญชวนในเว็บไซต์ โดยมีการประกวดราคาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) ซึ่งวิธีนี้ทำให้เทศบาลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น เพราะในอดีตนั้นผู้สนใจที่ต้องการเสนอราคาจะต้องเข้าไปดำเนินการในสถานที่ราชการ ทำให้ทราบว่ามีใครบ้างที่จะเข้าร่วม อันเป็นการง่ายที่จะเกิดการทุจริตหรือสมยอมกันระหว่างผู้รับจ้างหรือผู้ขายสินค้าในการตกลงราคากันมาก่อนที่จะทำการประมูลราคา ส่งผลให้รัฐเสียประโยชน์ และได้รับบริการหรือสินค้าที่มีราคาสูงกว่าที่ควรจะเป็น เพื่อแก้ปัญหาเรื่องนี้จึงได้เกิดการพัฒนาระบบ e-bidding ขึ้นมา เพื่อใช้การประมูลงานแทน โดยผู้เสนอราคาทุกคนต้องเสนอผ่านระบบเท่านั้น และผู้เสนอราคาแต่ละคนจะไม่ทราบว่ามีใครเสนอราคาบ้าง จะไม่มีใครเห็นราคาของคนอื่น ทำให้การตกลงราคามีความโปร่งใส เชื่อถือได้ และสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการทำโครงการได้ การจัดซื้อจัดจ้างในเทศบาลตำบลท่าม่วง ทั้ง “การตกลงราคา” และ “การประกวดราคา” จึงเป็นไปตามระเบียบและดำเนินการด้วยความโปร่งใส และมีระบบการประเมินที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าโปร่งใส และมีเงินเหลือมากกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณทั้งหมดของทุกโครงการที่จัดประมูลโดย e-bidding ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันพิจารณาการนำงบประมาณที่เหลือจากการประมูลไปใช้ประโยชน์เพื่อส่วนรวมต่อไป (โดยหลักแล้วเทศบาลัญัติของเทศบาลตำบลท่าม่วงจะดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีการเฉพาะเจาะจง ไม่ใช่เงินเกินวงเงิน 500,000 บาท ส่วนในกรณีวงเงินเกิน 500,000 บาท จะใช้เงินอุดหนุนเฉพาะกิจที่อยู่ในแผนพัฒนาตำบลท่าม่วง)

5) ไม่มีการนำนวัตกรรมที่แสดงถึงการดำเนินงานอย่างโปร่งใสที่ได้คิดขึ้นเองมาใช้ หากแต่มีเพียงการนำนวัตกรรม Electronic Government Procurement (e-GP) มาช่วยในการจัดซื้อจัดจ้าง และนวัตกรรม Electronic Local Administrative Accounting System (e-LAAS) มาใช้กับระบบบัญชีและรายได้ ซึ่งเป็นนวัตกรรมจากส่วนกลางที่คิดขึ้นเพื่อตรวจสอบความโปร่งใส

6) มีการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ที่มีผลกระทบต่อชุมชนเป็นหลัก โดยไม่นับรวมความเดือดร้อนส่วนบุคคลในกรณีเล็กน้อย เทศบาลตำบลท่าม่วงมีการกำหนดช่องทางการร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ มีการจัดปัญหาทั้งหมด 4 เรื่อง และสามารถบรรเทาความเดือดร้อนได้ทั้งหมด คือ 1) ปัญหาถนนลาดยางชำรุด เทศบาลตำบลท่าม่วงได้ดำเนินการให้กองช่างไปแก้ปัญหาโดยซ่อมแซมถนนให้ใช้งานได้ 2) ปัญหาน้ำท่วมและลมพายุพัดหลังคาชำรุด ได้มีการแก้ปัญหาโดยมีการนำเครื่องสูบน้ำไปติดตั้งตามจุดที่เกิดปัญหา และมีการนำหลังคาไปซ่อมแซมให้ผู้ได้รับความเดือดร้อน 3) ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มสุกรที่สร้างความเดือดร้อนรำคาญให้แก่ชุมชน เทศบาลตำบลท่าม่วงได้มีการแก้ปัญหานี้มาหลายครั้งอย่างต่อเนื่อง และท้ายที่สุดได้ให้คำแนะนำให้เจ้าของฟาร์มทำม่านน้ำและปลูกต้นไม้ ซึ่งช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี 4) ปัญหาน้ำเน่าเสียของหอพักในพื้นที่ ซึ่งมีการปล่อยน้ำเสียออกมาภายนอก เทศบาลตำบลท่าม่วงได้มีการแจ้งให้ทางหอพักดำเนินการซ่อมแซม จนปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไข

การวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการศึกษาเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนี้ พบว่า การวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมของเทศบาลตำบลท่าม่วงมีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็นด้วยกัน ดังนี้

1) มีการวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี และการปรับปรุงแผนในทุกปีนั้น เทศบาลตำบลท่าม่วงได้ดำเนินการ โดยเป็นกระบวนการจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 4 ฝ่ายคือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา ข้าราชการประจำ และภาคประชาชน ซึ่งฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และข้าราชการประจำนั้น ถือเป็นภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการตามกฎหมายบัญญัติไว้อยู่แล้ว

ในส่วนของภาคประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนนั้นก็มีช่องทางตามกฎหมาย โดยมีข้อบัญญัติกำหนดไว้ให้เทศบาลต้องมีการจัดทำประชาคม โดยมีการดำเนินโครงการส่งเสริมความการแสดงความคิดเห็น การจัดทำเวทีประชาคมและแผนชุมชน ก่อนการจัดทำแผนฯ โดยให้ประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาล จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาของแต่ละหมู่บ้าน ซึ่งเขตเทศบาลตำบลท่าม่วงมีทั้งหมด 11 หมู่บ้าน ประกอบด้วย 1) บ้านหนองสิมหมู่ที่ 1 2) บ้านท่าม่วงหมู่ที่ 2 3) บ้านท่าม่วงหมู่ที่ 3 4) บ้านท่าม่วงหมู่ที่ 4 5) บ้านหนองแดงหมู่ที่ 5 6) บ้านดอนหาดหมู่ที่ 6 7) บ้านนากระต๊อบหมู่ที่ 7 8) บ้านนาเจริญหมู่ที่ 8 9) บ้านท่าใหม่หมู่ที่ 9 10) บ้านหนองสิมหมู่ที่ 10 และ 11) บ้านนากระต๊อบหมู่ที่ 11 ซึ่งประชาชนในแต่ละหมู่บ้านก็จะนำเสนอปัญหาและความต้องการของตนเอง เช่น ปัญหาเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน, ปัญหาเรื่องการพัฒนาอาชีพเสริมหลังการเก็บเกี่ยว, ปัญหาเรื่องการป้องกันโรคระบาด เช่น โรคไข้เลือดออก, โรคพิษสุนัขบ้า, โรคฉี่หนู เป็นต้น ซึ่งเทศบาลก็จะนำเอาข้อมูลที่ได้จากการทำประชาคมในแต่ละหมู่บ้านมาจัดลำดับความสำคัญ โดยมีคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นและคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผน ซึ่งเป็นตัวแทนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับเทศบาล อาทิ กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน, สมาชิกสภาเทศบาล, ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษา, ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล, ปราชญ์ชาวบ้าน เป็นต้น โดยสำนักปลัดเทศบาล ซึ่งมีเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนและปลัดเทศบาลเป็นผู้อำนวยการและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน โดยภารกิจและหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ชุดนี้คือ มาช่วยกันกรองการนำเอาข้อมูลปัญหาและความต้องการมาแปลงเป็นโครงการตามแผนฯ และบรรจุโครงการลงในแผนตามลำดับความสำคัญก่อน - หลัง พร้อมทั้งมีการวิพากษ์ร่างแผนพัฒนาฯ ที่ได้ร่วมกันจัดทำแล้วนั้น หลังจากร่างแผนผ่านคณะกรรมการชุดนี้ เทศบาลโดยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนก็จะจัดทำรูปเล่ม เพื่อเข้าสู่เวทีการประชุมสภาเทศบาล เพื่อพิจารณาร่างแผนฯ และจัดทำข้อบัญญัติและประกาศใช้แผนฯ ต่อไป ซึ่งในขั้นตอนนี้เทศบาลตำบลท่าม่วงได้เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนสามารถเข้าร่วมรับฟังการประชุมได้ เพื่อที่จะติดตามว่าปัญหาหรือความต้องการที่ชุมชนได้เสนอมานั้น ได้รับการแก้ไขหรือตอบสนองโดยการจัดทำโครงการตามแผนฯ หรือไม่ ส่วนเรื่องของการร่วมสนับสนุนทรัพยากรของภาคประชาชนที่มีต่อการ

ดำเนินการจัดทำแผนฯของเทศบาลตำบลท่าม่วงนั้น ก็มีการสนับสนุนโดยที่ผ่านมาก็ได้ให้ความสนับสนุนในด้านแรงงานและทรัพยากร เช่น การเตรียมความพร้อมด้านอาคารสถานที่ โดยร่วมกันจัดสถานที่จัดโต๊ะเก้าอี้ที่ศาลาประชาคมในหมู่บ้าน รวมถึงด้านอาหาร เพราะส่วนใหญ่เวลาจัดทำประชาคมจะจัดตอนหัวค่ำ ซึ่งมีการรับประทานอาหารร่วมกันเวลาที่มีเวทีประชาคม เป็นต้น

2) มีการประกาศแผนพัฒนาประจำปี เพื่อเผยแพร่ให้สาธารณะได้ทราบแผนในข้อบัญญัติ/ เทศบัญญัติล่วงหน้า เทศบาลตำบลท่าม่วงได้มีการดำเนินการคือ หลังจากที่เทศบาลได้มีการผ่านเทศบัญญัติการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและอนุมัติการใช้แผนพัฒนาฯ แล้ว ก็จะมีการส่งข้อมูลแผนพัฒนาฯ และเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีไปยังอำเภอเสลภูมิและส่งต่อไปยังจังหวัดร้อยเอ็ด โดยผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้มีอำนาจลงนามในการใช้ข้อบัญญัติของเทศบาล และทางเทศบาลฯ ได้มีการประกาศให้สาธารณะได้ทราบโดยผ่านหลายช่องทาง ได้แก่ 1) มีการประกาศข้อมูลแผนพัฒนาฯและเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีทีหน้าเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลท่าม่วง 2) มีการทำบันทึกข้อความที่เกี่ยวข้องกับการประกาศใช้แผนพัฒนาฯ และเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ปิดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ด้านหน้าเทศบาลตำบลท่าม่วง 3) มีการจัดส่งเอกสารแผนพัฒนาฯ และเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเอกสารบันทึกข้อความที่เกี่ยวข้องกับการประกาศใช้แผนพัฒนาฯ และเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ไปยังกำนันผู้ใหญ่บ้านในแต่ละหมู่บ้านเพื่อดำเนินการประกาศเสียงตามสายที่หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน อย่างไรก็ตาม เทศบาลตำบลท่าม่วงยังไม่มีมีการประกาศงบประมาณที่คงเหลือจากการดำเนินงานตามข้อบัญญัติ/ เทศบัญญัติ ให้สาธารณะทราบทุกไตรมาส

การวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการศึกษาเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนี้ พบว่า การวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมของเทศบาลตำบลท่าม่วง มีประเด็นสำคัญ 1 ประเด็นด้วยกัน ดังนี้

เทศบาลตำบลท่าม่วงมีการวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น โดยการสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มเยาวชนอย่างน้อย 1 กลุ่ม โดยเทศบาลตำบลท่าม่วงได้มีการจัดตั้งกลุ่มเยาวชนที่ริเริ่มโดยสภาเด็กและเยาวชนตำบลท่าม่วง และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเป็นประจำในทุกปี ซึ่งในหนึ่งปีจะมีการประชุมกันอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง มีสมาชิกจำนวน 140 คน โดยมีทีมนักพัฒนาชุมชนเป็นผู้ดูแล เทศบาลตำบลท่าม่วงมีการส่งเสริมให้กลุ่มเยาวชนเสนอประเด็นความต้องการแก่สภาเทศบาล เพื่อนำความคิดเห็นต่างๆ จากการวางแผนของเยาวชนไปจัดทำเป็นเทศบัญญัติ และบรรจุเป็นโครงการตามแผนอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของทางเทศบาลฯ ซึ่งในรอบปีที่ผ่านมาเน้นทางสภาเด็กและเยาวชนฯ ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ นั่นคือ 1) โครงการแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติด 2) โครงการส่งนักกีฬาเข้าร่วมแข่งขันในระดับต่างๆ 3) โครงการอบรมเพศศึกษาและการวางแผนครอบครัว 4) กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาภูมิทัศน์รอบหมู่บ้านและสถานศึกษา 5) กิจกรรมจิตอาสาปลูกป่าและบวชป่าในพื้นที่อนุรักษ์ป่าสงวนแห่งชาติดงหั่น 6) กิจกรรมอาสาพัฒนาชุมชนสร้างบารุงฝ่ายชะลอน้ำในแม่น้ำชี ในเขตเทศบาลตำบลท่าม่วง และ 7) โครงการเด็กและเยาวชนวัยใสขี้ชีพลอดภัยใส่ใจกฎจราจร จากกิจกรรมที่ทางเทศบาลตำบลท่าม่วงได้ดำเนินการร่วมกับสภาเด็กและเยาวชนตำบลท่าม่วงสะท้อนให้เห็นว่า เทศบาลฯ มีการส่งเสริมให้มีกลุ่มเยาวชนอย่างน้อย 1 กลุ่มที่มีการประชุมวางแผนการดำเนินกิจกรรมร่วมกับภาคประชาชน และแกนนำชุมชนจนนำไปสู่การเสนอจัดทำเป็นโครงการตามเทศบัญญัติของเทศบาล และดำเนินโครงการตามที่วางแผนไว้จนสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางแผนไว้

การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการศึกษาเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนี้ พบว่า การวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมของเทศบาลตำบลท่าม่วงมีประเด็นสำคัญ 5 ประเด็นด้วยกัน ดังนี้

1) มีการจัดการความรู้ภายในองค์กรเป็นประจำทุกเดือน โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความรู้ที่ได้นั้นก็สามารนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างสัมฤทธิ์ผล

อย่างน้อยร้อยละ 50 ของปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการแก้ปัญหาการบริหารจัดการน้ำในการจัดหาระบบบาดาล โซลาร์เซลล์ 16 แห่ง โดยทุกกอง/แผนก/กลุ่มงานได้แก้ปัญหาเรื่องความแรงวัดต่กับเรื่องค่าใช้จ่าย ซึ่งต้องใช้องค์ความรู้ร่วมกันในแต่ละส่วน เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณและเกี่ยวกับความแรง ซึ่งเกิดปัญหากับผู้รับเหมาในช่วงแรกไม่ได้ทำการปรับแก้ แต่ภายหลังจากได้มีการสรุปความรู้ที่ได้รับ จึงนำไปสู่การให้ข้อมูลที่ถูกต้องกับผู้รับเหมา จนนำไปสู่ประโยชน์ของทางหน่วยงานของรัฐ

2) เป็นองค์กรที่มีความรักความสามัคคีของบุคลากรในระดับหนึ่ง ซึ่งแม้ว่าโดยส่วนใหญ่แล้ว บุคลากรของเทศบาลฯ จะมีการแบ่งแยกเป็นฝักเป็นฝ่ายอยู่บ้าง โดยบุคลากรจะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานในกองหรือฝ่ายเดียวกัน มากกว่ากองหรือฝ่ายอื่น ทำให้การอยู่ร่วมกันในองค์กรมีลักษณะเป็นกลุ่มเฉพาะของตนเอง อย่างไรก็ตาม เมื่อถึงเวลาทำงาน บุคลากรทุกคนก็พร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ทั้งที่ได้รับการร้องขอและไม่ได้รับการร้องขอจากเพื่อนร่วมงาน เห็นได้จากการทำงานบรรเทาภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้น และโครงการจัดงานประเพณีบุญข้าวจีและนมัสการพระธาตุพนมจำลอง หรือโครงการจัดงานประเพณีบุญข้าวปริวาสกรรม (บุญเดือนห้า) ที่เป็นงานบุญของเทศบาลตำบลท่าม่วง ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็น บุคลากรภายในเทศบาลตำบลท่าม่วง ประชาชนในเทศบาลตำบลท่าม่วง รวมไปถึงท้องที่/ท้องถื่นใกล้เคียง

3) เป็นสังคมที่มีพื้นฐานของความมีมุทิตาจิตและอุเบกขาของบุคลากร ดังจะเห็นได้จากในกรณีทั้งงบประมาณประจำปีไม่พอจ่าย แต่ยังมีโครงการที่จะต้องดำเนินการ ก็มีการแสดงความเอื้อเฟื้อของนายกเทศมนตรีและผู้บริหารได้ออกเงินส่วนตัวของแต่ละคน โดยนายกฯ จะออกเงินมากกว่าตามกำลังของตนเอง ส่วนผู้บริหารคนอื่นๆ ก็จะออกเงินลดหลั่นกันลงมา ทำให้การดำเนินโครงการดังกล่าวสำเร็จลุล่วงลงได้ นอกจากนี้ บุคลากรเทศบาลตำบลท่าม่วงยังมีอุเบกขาต่อกัน เช่น ในการประชุมเมื่อเกิดกรณีพิพาทที่ไม่สามารถตกลงกันได้ และมีแนวโน้มที่จะบานปลาย บุคลากรก็มีความยับยั้งชั่งใจ และสามารถวางเฉยต่อสถานการณ์นั้นๆ โดยการระงับอารมณ์ หยุดโต้เถียงกัน แม้ว่าจะไม่เห็นด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การประชุมสามารถดำเนินการต่อไปได้ โดยปราศจากความ

ขัดแย้งที่รุนแรง อีกทั้งยังมีบรรยากาศที่ยอมรับตามเสียงข้างมาก โดยไม่เอาความคิดเห็นของตนเองเป็นที่ตั้ง

4) เป็นสังคมที่มีการปฏิบัติต่อกันตามหลักสังคหวัตถุ การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การให้หรือทานภายในองค์กร ดังจะเห็นได้จากเทศบาลตำบลท่าม่วงมีการกำหนดหลักปฏิบัติต่อกันในองค์กรว่า เมื่อถึงวันครบวันคล้ายวันเกิดของบุคลากรคนใดคนหนึ่งที่เป็นวันราชการปกติ จะได้รับของขวัญวันเกิด โดยที่บุคลากรในเทศบาลฯ จะร่วมกันระดมเงินเพื่อจัดหาของขวัญให้แก่บุคลากรเจ้าของวันเกิด อีกทั้งในเทศบาลตำบลท่าม่วง บุคลากรจะมีความยินดีและชื่นชมต่อกันเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับรางวัล คำชมเชย หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนการใช้วาจาไพเราะหรือปียวาจา ก็ปรากฏว่า ไม่มีบุคลากรคนใดที่ใช้ภาษาไม่สุภาพต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็น ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อกัน นอกจากนั้น การอยู่ร่วมกันของบุคลากรยังยึดหลักการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ อย่างเสมอต้นเสมอปลายหรือสมานัตตาภายในองค์กร โดยจะเห็นได้จากนายกเทศมนตรี ผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนมีการปฏิบัติต่อกันด้วยดีอย่างต่อเนื่อง บุคลากรพยายามถนอมน้ำใจกันเพื่อไม่ให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกไม่ดี เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5) บุคลากรเป็นผู้ที่มีความสุข ทุกคนกล่าวตรงกันว่า รู้สึกมีความสุขจากบรรยากาศของการทำงาน ซึ่งเทศบาลตำบลท่าม่วงเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของตนเอง บุคลากรบางคนจึงใช้เวลาอยู่ที่เทศบาลมากกว่าอยู่ที่บ้านของตนเองอย่างเต็มใจ การทำงานของบุคลากรจึงเป็นไปอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตาม พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลท่าม่วงยังคงมีภาระหนี้สินมากกว่าร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด และยังปรากฏว่ามีบุคลากรเกี่ยวข้องกับอบายมุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งห่วยใต้ดินอย่างแพร่หลาย รวมไปถึงการเล่นการพนันในงานฉาบปอกิจศพด้วย

การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุข

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการศึกษาเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนี้ พบว่า การวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมของเทศบาลตำบลท่าม่วงมีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็นด้วยกัน ดังนี้

1) มีการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและค่าจ้างบุคลากรประจำ เพื่อมีเงินเหลือไปใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาต่างๆ ในพื้นที่มากขึ้น ในรอบปีงบประมาณ 2562 เทศบาลตำบลท่าม่วงมีงบประมาณรวมทั้งสิ้น 30,114,218.5 บาท มีค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและค่าจ้างบุคลากรประจำ จำนวน 6,620,880 บาท คิดเป็นร้อยละ 22 จากจำนวนเงินงบประมาณทั้งหมด โดยสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและค่าจ้างบุคลากรประจำได้ไม่เกินร้อยละ 30

2) ไม่มีการบริหารเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากนายกเทศมนตรีตำบลท่าม่วงคนปัจจุบันได้รับเลือกตั้งเข้ามาทำหน้าที่จำนวนเพียง 1 วาระ และเมื่อหมดวาระในสมัยแรกได้รักษาการต่อตามประกาศของคณะ คสช. เพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินโครงการและความมั่นคงของรัฐ ฉะนั้น เทศมนตรีเทศบาลท่าม่วงจึงไม่ใช่ผู้ที่ได้รับการเลือกเข้ามาทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 10 ปี และ/หรือมีระบบการคัดเลือกตามแนวทางประชาธิปไตยแบบสมานฉันท์

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของเทศบาลตำบลท่าม่วง อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการวิเคราะห์ตัวชี้วัดหลักจำนวน 5 ตัวชี้วัด จากจำนวนทั้งสิ้น 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การบริหารงานอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และไม่มี การทำผิดกฎหมาย 2) การวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม 3) การวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น 4) การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และ 5) การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุข สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

การบริหารงานอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และไม่มีการทำผิดกฎหมาย

เทศบาลตำบลท่าม่วงสามารถบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน 5 ประเด็น ได้แก่ ไม่พบความพยายามที่จะร่วมมือกันหาผลประโยชน์ระหว่างนายก, ปลัด, หัวหน้าช่าง และหัวหน้าคลังของ

เทศบาลตำบลท่าม่วง, ไม่พบว่ามี การดำเนินงานใดที่ผิดกฎหมายและไม่ถูกร้องเรียนต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่การดำรงตำแหน่งของนายกเทศมนตรีคนปัจจุบัน, การตกลงราคาในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามระเบียบและดำเนินการด้วยความโปร่งใส, การประกวดราคาในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างโปร่งใส โดยตั้งราคาโครงการตามราคากลาง เป็นระบบการประเมินที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าโปร่งใส และมีเงินเหลือมากกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณทั้งหมดของทุกโครงการที่จัดประมูลโดย e-bidding รวมทั้งมีการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ที่มีผลกระทบต่อชุมชนเป็นหลัก จนสามารถบรรเทาความเดือดร้อนของชุมชนได้ทั้งหมด แต่สำหรับในประเด็นนวัตกรรมนั้น เทศบาลตำบลท่าม่วงยังไม่มีนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นมาเองเพื่อใช้ในการบริหารงานภายในองค์กรให้เกิดความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ หากแต่มีการนำระบบจากภายนอกมาใช้ทดแทน ซึ่งก็สามารถช่วยให้การบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และไม่มีเรื่องที่เป็นการกระทำผิดกฎหมาย ฉะนั้นในประเด็นนี้ การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าม่วงจึงสอดคล้องไปกับแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสามารถนำหลักทฤษฎีมาสู่การปฏิบัติจริงและเกิดผลดีอย่างยั่งยืน

การวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม

เทศบาลตำบลท่าม่วงสามารถวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน 2 ประเด็น ได้แก่ เทศบาลตำบลท่าม่วงมีการวางแผนการปฏิบัติงานและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา ข้าราชการประจำ และภาคประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์ รับฟัง อีกทั้งร่วมสนับสนุนด้านแรงงานและทรัพยากร นอกจากนี้ในส่วนของการจัดทำแผน เทศบาลตำบลท่าม่วงยังได้ดำเนินการประกาศข้อมูลแผนพัฒนาฯ และเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี แล้วปิดประกาศข้อมูลที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ด้านหน้าเทศบาล รวมถึงมีการจัดส่งเอกสารข้อมูลไปยังกำนันผู้ใหญ่บ้านในแต่ละหมู่บ้านเพื่อดำเนินการประกาศเสียงตามสายที่หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน อย่างไรก็ตาม เทศบาลตำบลท่าม่วง

ยังไม่มีประกาศงบประมาณที่คงเหลือจากการดำเนินงานตามข้อบัญญัติ/ เทศบัญญัติ ให้สาธารณะทราบทุกไตรมาส ฉะนั้นในประเด็นนี้ เทศบาลตำบลท่าม่วงจึงถือได้ว่าได้นำแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการวางแผนและจัดทำแผนอย่างมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง

การวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น

เทศบาลตำบลท่าม่วงสามารถวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่นตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เป็นอย่างดี นั่นคือ เทศบาลตำบลท่าม่วงมีการจัดตั้งกลุ่มเยาวชนที่ริเริ่มโดยสภาเด็กและเยาวชนตำบลท่าม่วง สมาชิกจำนวน 140 คน โดยมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเป็นประจำในทุกปี ที่สำคัญเทศบาลฯ มีการส่งเสริมให้สภาเด็กและเยาวชนฯ มีการประชุมวางแผนการดำเนินกิจกรรมร่วมกับภาคประชาชน และแกนนำชุมชน จนนำไปสู่การเสนอจัดทำเป็นโครงการตามเทศบัญญัติของเทศบาล และดำเนินโครงการตามที่วางแผนไว้จนสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางแผนไว้ ในประเด็นนี้ จึงถือได้ว่าเทศบาลตำบลท่าม่วงได้น้อมนำแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการวางแผนการทำงานจากรุ่นสู่รุ่นได้เป็นอย่างดี

การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

เทศบาลตำบลท่าม่วงสามารถบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งความสุขตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน 5 ประเด็น ได้แก่ เทศบาลตำบลท่าม่วงมีการจัดการความรู้ภายในองค์กรเป็นประจำ โดยภาพรวมทั้งองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือมีการจัดการความรู้ทุกเดือน และความรู้นั้นสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างสัมฤทธิ์ผลอย่างน้อยร้อยละ 50 ของปัญหา, เป็นองค์กรที่มีความรักสามัคคีของบุคลากรภายในองค์กร มีการช่วยกันทำงานเมื่อได้รับการร้องขอ มีการอาสาช่วยกันทำงานแม้ไม่ได้มีการร้องขอ, เป็นองค์กรที่มีพื้นฐานความมีมูทิตาจิตและอุเบกขาของบุคลากร บุคลากรทุกคนในองค์กรมีมูทิตาจิตต่อกัน, มีการปฏิบัติตนตามหลักสังคหวัตถุหรือหลักการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข มีการให้ทาน การให้วาจาไพเราะหรือ

ปิยวาจา และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย นอกจากนี้ บุคลากรในองค์กรยังเป็นผู้ที่มีความสุขจากบรรยากาศของการทำงาน อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีภาระหนี้สินและปัญหาเกี่ยวกับอบายมุขในวงกว้าง ซึ่งปัญหานี้ยังเป็นปัญหาที่เทศบาลตำบลท่าม่วงต้องดำเนินการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

การบริหารงานภายในให้ป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุข เทศบาลตำบลท่าม่วงสามารถบริหารงานภายในให้ป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุขตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน 2 ประเด็น ได้แก่ เทศบาลตำบลท่าม่วงสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและค่าจ้างบุคลากรประจำได้ โดยคิดเป็นร้อยละ 22 จากจำนวนเงินงบประมาณทั้งหมดในปี พ.ศ. 2562 ซึ่งถือว่ามีประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง โดยงบประมาณในส่วนที่เหลือนี้ เทศบาลตำบลท่าม่วงจะได้นำมาใช้ในการพัฒนาส่วนอื่นๆ ที่สำคัญและเร่งด่วนอื่นๆ แต่สำหรับในประเด็นการบริหารเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่องนั้น พบว่า นายกเทศมนตรีคนปัจจุบันได้รับเลือกตั้งเข้ามาทำหน้าที่เพียง 1 วาระ และเมื่อหมดวาระในสมัยแรกได้รักษาการต่อตามประกาศของคณะ คสช. รวมเวลาดำรงตำแหน่งเพียง 6 ปี ทำให้การบริหารงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ยังไม่มีถือว่ามีความต่อเนื่อง ส่งผลต่อการบริหารจัดการในระยะยาว

ตารางที่ 2 สรุปผลการศึกษาระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของเทศบาลตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวชี้วัดหลัก		การดำเนินการ
1. การบริหารงานอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และไม่มีการทำผิดกฎหมาย		
1.1	ไม่มีความพยายามที่จะร่วมมือกันหาผลประโยชน์ระหว่างนายก, ปลัด, หัวหน้าช่าง และหัวหน้าคลัง อบท.	ดำเนินการ
1.2	ไม่มีการดำเนินงานใดที่ผิดกฎหมายและไม่ถูกร้องเรียนต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน หรือหน่วยงานที่สูงกว่าในระดับอำเภอและจังหวัดอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่นายก อบท. คนปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นเวลา 4 ปี	ดำเนินการ
1.3	การตกลงราคาในการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นไปตามระเบียบและดำเนินการด้วยความโปร่งใส	ดำเนินการ
1.4	การประกวดราคาในการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นไปอย่างโปร่งใส โดยตั้งราคาโครงการตามราคากลาง เป็นระบบการประเมินที่	ดำเนินการ

ตัวชี้วัดหลัก		การดำเนินการ
	ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าโปร่งใส และมีเงินเหลือมากกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณทั้งหมดของทุกโครงการที่จัดประมูลโดย e-bidding	
1.5	มีนวัตกรรมที่แสดงถึงการดำเนินงานอย่างโปร่งใส หรือการป้องกันการทุจริตภายในองค์กร ภายในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา	ดำเนินการได้บางส่วน
1.6	การจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ที่มีผลกระทบต่อชุมชนเป็นหลัก โดยไม่นับรวมความเดือดร้อนส่วนบุคคล ในกรณีเล็กน้อยจากแหล่งข้อมูลทุกชนิดในพื้นที่ สามารถบรรเทาความเดือดร้อนของชุมชนได้ทั้งหมด	ดำเนินการ
2. การวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม		
2.1	การวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม มีการวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมทั้ง 4 ฝ่าย โดยในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์ รับฟัง และร่วมสนับสนุนทรัพยากร	ดำเนินการ
2.2	มีการประกาศแผนพัฒนาประจำปี เพื่อเผยแพร่ให้สาธารณะได้ทราบแผนในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติล่วงหน้า มีการประกาศแผนพัฒนาประจำปีให้สาธารณะได้ทราบล่วงหน้าผ่านสื่อต่างๆ ที่หลากหลาย และมีการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติที่ประกอบด้วยแผนพัฒนาประจำปีและเผยแพร่ให้สาธารณะได้ทราบล่วงหน้า	ดำเนินการ
3. การวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น		
3.1	ส่งเสริมให้กลุ่มเยาวชนอย่างน้อย 1 กลุ่ม กำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการร่วมกับภาคประชาชนและนำมาเป็นนโยบายของ อบท.	ดำเนินการ
4. การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งความสุข		
4.1	การจัดการความรู้ภายในองค์กรเป็นประจำ โดยภาพรวมทั้งองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือมีการจัดการความรู้ทุกเดือน และความรู้นั้นสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างสัมฤทธิ์ผล อย่างน้อยร้อยละ 50 ของปัญหา	ดำเนินการ
4.2	ความรักสามัคคีของบุคลากรภายในองค์กร มีการช่วยกันทำงานเมื่อได้รับการร้องขอ มีการอาสาช่วยกันทำงานแม้	ดำเนินการ

ตัวชี้วัดหลัก		การดำเนินการ
	ไม่ได้มีการร้องขอ (อัตรจรรยา)	
4.3	พื้นฐานความมีมิติทางจิตและอุเบกขาของบุคลากร บุคลากรทุกคนในองค์กรมีมิติทางจิตต่อกัน เช่น มีความยินดีต่อรางวัล/ค่าชื่นชมที่เพื่อนร่วมงานของตนได้รับจากการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีมิติทางจิตและอุเบกขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ที่จำเป็น	ดำเนินการ
4.4	มีผลการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ คือหลักการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขในองค์กรอย่างครบถ้วน มีหลักในเรื่องการให้หรือทานภายในองค์กร มีหลักในเรื่องการใช้จ่ายจากไพเราะหรือปิยวาจาภายในองค์กร และมีหลักในเรื่องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ อย่างเสมอต้นเสมอปลาย หรือสมานัตตาภายในองค์กร	ดำเนินการ
4.5	บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีความสุข มีความสุขจากบรรยากาศของการทำงานในที่ทำงานเหมือนเป็นบ้านหลังที่สอง และบุคลากรอย่างน้อยหรือเท่ากับร้อยละ 60 ไม่มีภาระหนี้สินและปลอดจากอภายมุข	ดำเนินการได้บางส่วน
5. การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุข		
5.1	การประหยัดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและค่าจ้างบุคลากรประจำเพื่อมีเงินเหลือไปใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาต่างๆ ในพื้นที่ให้มากขึ้น สำหรับ อบท. ที่มีรายรับไม่เกินปีละ 10 ล้านบาท ใช้เงินเพื่อการดังกล่าวไม่เกินร้อยละ 40 และสัดส่วนดังกล่าวจะลดลงร้อยละ 1 ทุกรายได้ที่เพิ่มขึ้น 5 ล้านบาท	ดำเนินการ
5.2	มีการบริหารเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากนายก อบท. คนปัจจุบันได้รับการเลือกเข้ามาทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 10 ปี และ/หรือมีระบบการคัดเลือกตามแนวทางประชาธิปไตยแบบสมานฉันท์	ไม่ได้ดำเนินการ

โดยสรุปแล้ว จึงอาจวิเคราะห์ได้ว่า ในภาพรวมเทศบาลตำบลท่าม่วงได้ดำเนินการตรงตามตัวชี้วัดตามกรอบการวิเคราะห์ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงใน “ระดับเข้าข่ายหรือองค์กรแห่งความยั่งยืน” ได้ครบทุกข้อ มีเพียงในส่วนของนวัตกรรม

การบริหารงานเพื่อความโปร่งใสเท่านั้นที่ต้องเร่งปรับปรุงพัฒนาต่อไป โดยหากจะให้นวัตกรรมเป็นไปตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างแท้จริง เทศบาลตำบลท่าม่วงจะต้องสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยตนเองและนำมาใช้ในองค์กรให้เกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ มากไปกว่านั้น เทศบาลตำบลท่าม่วงยังถือเป็นองค์กรที่มีระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ใน “ระดับเข้าใจหรือเป็นองค์กรแห่งความสุข” ซึ่งมีการบริหารงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้เป็นอย่างดี เว้นเสียแต่ในประเด็นของภาวะหนี้สินและอบายมุข ซึ่งเทศบาลตำบลท่าม่วงต้องพยายามแก้ไขปัญหาทั้งสองประการนี้อย่างจริงจังจริงใจและต้องมีความต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัญหาทั้งสองประการนี้เป็นปัญหาเรื้อรังที่พบเห็นได้อย่างกว้างขวางในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นอยู่ในชุมชนใดก็ตาม ส่วนการวิเคราะห์ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงใน “ระดับเข้าใจหรือเป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุข” นั้น ในประเด็นนี้ การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าม่วงยังไม่สามารถเห็นผลได้ เนื่องจากการเป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุขต้องอาศัยการดำเนินการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในแต่ละตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน เพื่อให้สามารถมองเห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติอย่างยั่งยืน ซึ่งไม่เพียงแต่ความยั่งยืนในการบริหารงานแต่ละด้านของบุคลากรแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงความยั่งยืนและสมดุลในวิถีชีวิตขององค์กรที่คนในองค์กรมีความสุข ประพฤติดีประพฤติชอบ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความร่มเย็นเป็นสุข สามารถแบ่งปันวิถีคิดและทรัพยากรให้แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ มีดังนี้

1. ผลการวิจัยสามารถสะท้อนระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของเทศบาลตำบลท่าม่วงตามสภาพความเป็นจริง ในประเด็นการบริหารงานอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และไม่มีการทำผิดกฎหมาย, การวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม, การวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น, การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และการบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุข

2. ผลการวิจัยนำไปสู่การพัฒนาระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงในกระบวนการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลท่าม่วง ทั้งนี้เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าม่วงเป็นองค์กรที่สามารถพัฒนาไปถึงองค์กรระดับเข้าถึงหรือเป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุขในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542).
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2559). *เศรษฐกิจพอเพียง*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2563, จาก https://www.chaipat.or.th/site_content/item/1309-2010-06-03-09-50-07.html
- อภิชัย พันธเสน. (2546). *เศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงกับการวิเคราะห์ความหมายของนักเศรษฐศาสตร์ สังเคราะห์และเรียบเรียงจากการเสวนาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ: มุมมองของนักเศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติสาขาเศรษฐศาสตร์.
- อภิชัย พันธเสน. (2549). *สังเคราะห์องค์ความรู้เศรษฐกิจพอเพียง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- Best, Shaun. (2001). *A Beginner's Guide to Social Theory*. London: Sage.
- Ritzer, George. (1993). *The McDonaldization of Society: An Investigation into the Changing Character of Contemporary Social Life*. London: Sage.