



รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรื่อง บทบาทการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา
: กรณีศึกษาจังหวัดแพร่

AMINISTRATIVE ROLES OF THE CHIEF EXECUTIVE OFFICER
PROVINCIAL GOVERNOR SYSTEM : A CASE STUDY OF PHRAE
PROVINCE

ได้รับการจัดสรรงบประมาณวิจัย ประจำปี 2548

จำนวน 375,000 บาท

หัวหน้าโครงการ อุดลวรรณ อยู่สุข

ผู้ร่วมโครงการ ธรรมมงคล สิงห์อยู่เจริญ

งานวิจัยเสร็จสิ้นสมบูรณ์

31 สิงหาคม 2551



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา : กรณีศึกษาจังหวัดแพร่ ได้รับการสนับสนุนทุนการวิจัยจากสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปีงบประมาณ 2548

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ได้สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการวิจัย ขอขอบคุณท่านผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ ท่านรองผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ ท่านนายอำเภอ และข้าราชการและประชาชนชาวจังหวัดแพร่ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการให้ความรู้และข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย

ขอขอบคุณบุคลากรจากสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการด้านเอกสาร และน้องกระป๋อง ที่ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล ประสานงานและจัดการงานด้านเอกสาร น้องทราย น้องมินท์หนึ่ง มินท์สอง ที่ช่วยพิสูจน์อักษร ตลอดจนขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงอันอาจเอ่ยนามมา ณ ที่นี้ได้

อุบลวรรณ อยู่สุข

ธรรมรงค์ สิงห์อยู่เจริญ

สารบัญเรื่อง

	หน้า
สารบัญเรื่อง	ก
สารบัญตาราง	ข
บทคัดย่อ	1
ABSTRACT	3
บทที่ 1 บทนำ	5
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	5
วัตถุประสงค์ของโครงการ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดการสื่อสารทางการเมือง	10
แนวคิดการมีส่วนร่วมทางการเมือง	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
กรอบแนวคิดในการวิจัย	26
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	27
ขอบเขตและรูปแบบการวิจัย	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	27
การวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการศึกษารายละเอียด	30
อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา	30
บทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา	35
จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารงานแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา	36
ความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นของข้าราชการ	39
ความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นของประชาชน	55
การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นของข้าราชการและประชาชน	71
การทดสอบสมมติฐาน	79

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	82
สรุปผล	82
อภิปรายผล	91
ข้อเสนอแนะ	95
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	104

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการจำแนกตามเพศ	40
2	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการจำแนกตามสถานภาพสมรส	40
3	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการจำแนกตามอายุ	41
4	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษา	42
5	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการจำแนกตามสังกัดหน่วยงาน	43
6	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	44
7	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	45
8	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการจำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่	46
9	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการจำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่	48
10	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอ	49
11	แสดงจำนวนและร้อยละของประชาชนจำแนกตามเพศ	55
12	แสดงจำนวนและร้อยละของประชาชนจำแนกตามสถานภาพสมรส	55
13	แสดงจำนวนและร้อยละของประชาชนจำแนกตามอายุ	56
14	แสดงจำนวนและร้อยละของประชาชนจำแนกตามระดับการศึกษา	58
15	แสดงจำนวนและร้อยละของประชาชนจำแนกตามอาชีพ	58
16	แสดงจำนวนและร้อยละของประชาชนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	59
17	แสดงจำนวนและร้อยละของประชาชนจำแนกตามภูมิำเนา	60
18	แสดงจำนวนและร้อยละของประชาชนจำแนกตามระยะเวลาที่อาศัยในจังหวัดแพร่	61

19	แสดงจำนวนและร้อยละของประชาชนจำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่	62
20	แสดงจำนวนและร้อยละของประชาชนจำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่	64
21	แสดงจำนวนและร้อยละของประชาชนจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอ	65
22	แสดงการเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของข้าราชการและประชาชนจำแนกตามความรู้ความเข้าใจรายข้อ	71
23	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของข้าราชการและประชาชนจำแนกตามความรู้ความเข้าใจในภาพรวม	74
24	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของข้าราชการและประชาชนจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอรายข้อ	75
25	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนและค่าสถิติการทดสอบของข้าราชการและประชาชนจำแนกตามความรู้ความเข้าใจในภาพรวมเพื่อทดสอบสมมติฐาน	79
26	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนและค่าสถิติการทดสอบของข้าราชการและประชาชนจำแนกตามความคิดเห็นเพื่อทดสอบสมมติฐาน	80

บทบาทการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการ
 เพื่อการพัฒนา : กรณีศึกษาจังหวัดแพร่
 AMINISTRATIVE ROLES OF THE CHIEF EXECUTIVE OFFICER
 PROVINCIAL GOVERNOR SYSTEM : A CASE STUDY OF PHRAE
 PROVINCE

อุบลวรรณ อยู่สุข¹ ธรรมรงค์ สิงห์อยู่เจริญ¹

UBONWAN YOOSUK THAMMARONG SINGYOOCHARERN

¹ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา : กรณีศึกษา จังหวัดแพร่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอำนาจหน้าที่ และวิเคราะห์บทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาในฐานะเป็นผู้ชี้แจงยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ รวมทั้งเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการ และประชาชนต่อบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา ดำเนินการวิจัย ณ จังหวัดแพร่ โดยการสัมภาษณ์ข้าราชการภายในจังหวัดแพร่ในเชิงลึกจำนวน 15 คน และใช้แบบสอบถาม ข้าราชการจำนวน 200 คน และประชาชน จำนวน 200 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 400 คน และวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติประยุกต์ SPSS แล้วนำเสนอผลการศึกษาวิจัยในรูปของตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบตัวแปรด้านความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นที่มีต่อระบบบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดในลักษณะของการแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstabs) ผลการศึกษามีดังนี้

ผู้ว่าราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาจังหวัดแพร่ มีอำนาจการบริหารงานบุคคล อำนาจทั่วไปตามกฎหมายและระเบียบเพิ่มขึ้น และทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และมีการทำงานร่วมกันภายในจังหวัดอย่างบูรณาการ ทำให้หน่วยงานในจังหวัดต้องปรับตัว ให้สอดคล้องกับนโยบาย โดยต้องมีส่วนร่วมภายในจังหวัดมากขึ้น อย่างไรก็ตามก็ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนหนึ่ง

เห็นว่า ระบบผู้ว่าซีอีโอไม่มีความแตกต่างจากระบบเดิม ส่วนในด้านงบประมาณแม้ผู้ว่าราชการ
จะได้รับการจัดสรรงบประมาณซีอีโอจังหวัด แต่ก็มีความกระปรี้กระเปร่าร่วมพิจารณาการใช้
งบประมาณด้วย

สำหรับบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดที่สำคัญคือบทบาทในฐานะเป็นผู้ชี้แนะเชิง
ยุทธศาสตร์ เป็นผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ โดยผู้ว่าจะทำ
หน้าที่ริเริ่มแนวคิดยุทธศาสตร์ โดยมีคณะกรรมการร่วมกันเสนอแนวความคิด ซึ่งจะทำให้เกิด
ความรวดเร็วในการสั่งการเพื่อแก้ไขปัญหาได้ทันที นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน
ทุกภาคส่วนภายในจังหวัดให้ทำงานร่วมกันภายใต้ยุทธศาสตร์เดียวกัน และมีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติ
ที่สุจริต รั้งจริงเพื่อเป็นตัวอย่างแก่คนอื่น

นอกจากนี้ ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณา
การเพื่อการพัฒนา จังหวัดแพร่ เปรียบเทียบกันระหว่างข้าราชการกับประชาชน พบว่าข้าราชการมี
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่มากกว่าประชาชนเพียงเล็กน้อย โดยมี
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าฯจังหวัดแพร่ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 38.7 ในขณะที่
ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจคิดเป็นร้อยละ 32.1 ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบบริหารงาน
แบบผู้ว่าซีอีโอ ระดับความคิดเห็นของข้าราชการและประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง

ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติอ้างอิง Independent-Samples T Test
สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการมีระดับความรู้ความเข้าใจต่อระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีอีโอมากกว่า
ประชาชนทั่วไป การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า $P = 0.001$ จึงสรุปได้ว่าข้าราชการมีระดับ
ความรู้ความเข้าใจต่อระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีอีโอมากกว่าประชาชนทั่วไป อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการและประชาชนมีคิดเห็นว่าระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีอี
โอมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับการเป็นผู้
ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนและการเป็นผู้ปฏิบัติ ผลการทดสอบ พบว่า ความคิดเห็น
เกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้แนะ
ยุทธศาสตร์ มีค่า $P = 0.169$ และระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมีบทบาท
สำคัญในการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนและการเป็นผู้ปฏิบัติ มีค่า $P = 0.746$
จึง สรุปได้ว่าข้าราชการและประชาชนมีคิดเห็นว่าระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีอีโอมีบทบาท
สำคัญในการเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์ไม่แตกต่างกันกับบทบาทในการเป็นผู้ประสานงานเชิงกล
ยุทธ์และผู้สนับสนุนและการเป็นผู้ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ABSTRACT

The study of Administrative roles of the chief executive officer provincial governor system: A case study of Phrae province. Its objective is to study the authority, duty, and analyze the role of provincial governor summarily for development as the strategic leader, strategic coordinator, supporter, and operator. This also study about opinion of government officers and people to the role of provincial governor for integral development. The research was processed in Phrae province by 15 interviews of government officers in Phrae province, sending questionnaires to 200 government officers and 200 people. The total amount is 400. SPSS application is used for analysis and processes, then the results of the study is presented in frequency distribution table, percentage, mean, standard deviation, and then compare factors about understanding and opinion of CEO's administrative system in Cross tab table. The result of the study is mentioned below.

Integral governor for Phrae development has authority to manage human resources and general authority according to the law and additional regulations which make the administration become versatile. There is integral cooperation in the province, thus provincial departments have to adapt themselves to the policy consistently. They have to participate more in the province. However, some government officers believe that CEO system is not different from the old system. About the budget, although the governor has allocated provincial CEO budget, but the committee has to take decision in spending the budget also.

The important role of governor is the strategic leader. He is strategic cooperator, supporter, and the operator. The governor will issue an initial strategy which is proposed by the committee. This will speed up the order for immediate solution. Furthermore, the governor has to coordinate with every department in the province to work under the same strategy. The governor has to be hard-work, practical person, and knowledgeable so that he can be the example for the others.

In addition, about knowledge and understanding of governor system in Phrae, comparing between government officers and people, it is found that government

officers has a little more knowledge than the people. The summary percentage of their understanding about governor system in Phrae is 38.7 percent while people's understanding is 32.1 percent. About the opinion of CEO administration system, both government officers and people's opinion is at intermediate level.

In the test of hypothesis, using Independent-Samples T Test, the first hypothesis is that the government officer has more understanding about CEO administration system than general people. From the test of hypothesis, $P = 0.001$, it can be concluded that government officers have more knowledge in CEO administration system more than general people at the significance level of 0.05. The second hypothesis is that government officers and people believe that CEO administration system takes the most important role as the strategic leader comparing to the strategic coordinator, supporter, and operator. From the test, it is found that the opinion about CEO administration system makes the governor become more important as the strategic leader ($P = 0.169$). CEO administration system makes the governor to take a role as strategic coordinator, supporter, and operator ($P = 0.746$). The conclusion is that there is no difference between government officers and people in the opinion about CEO administration system as the important strategic leader and the role of strategic coordinator, supporter, and operator at the significance level of 0.05.

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัย

แนวความคิดเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้เป็นเสมือนประธานคณะเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO-Chief Executive Officer) หรือที่เรียกกันว่า ผู้ว่าฯ ซีอีโอ นั้น มีจุดเริ่มต้นมาจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ของคณะรัฐมนตรีชุด ปัจจุบัน (พ.ศ.2544 -ปัจจุบัน) ในเรื่องการปรับบทบาท ภารกิจและโครงสร้างของส่วนราชการ ที่ โรงแรมรอยัล คลิฟ บีช รีสอร์ท พัทยา จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 4-5 สิงหาคม พ.ศ.2544 (สุรางคนา ขวณพงศ์พานิช, 2544:1) ซึ่งได้มีการหารือในประเด็นที่ต้องการปรับโครงสร้างของ กระทรวงมหาดไทย โดยการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็น ผู้ว่าฯ ซีอีโอ โดยให้มีอำนาจเบ็ดเสร็จเด็ดขาด มีอำนาจตัดสินใจสูงสุดในแต่ละจังหวัด

จากประวัติศาสตร์การบริหารราชการแผ่นดินไทยที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารราชการแผ่นดินไทยนั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง กล่าวกันว่าประเทศไทยมีระบบบริหารราชการแผ่นดินมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย และได้ปรับปรุงแก้ไขมาเป็นระยะ จนถึงสมัยการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองจากสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นประชาธิปไตยในปี พ.ศ.2475 โดยในปี พ.ศ.2476 รัฐบาลได้ตรากฎหมายเกี่ยวกับระบบบริหารราชการแผ่นดินใช้เป็นฉบับแรก เรียกว่า พระราชบัญญัติว่าด้วยระบบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ.2476 โดยเนื้อหาของของกฎหมายฉบับนี้คือ การกำหนดให้มีการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยให้รวมอำนาจการบริหารไว้ที่ส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม และส่วนกลางแบ่งอำนาจให้กับส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ นอกจากนี้ก็ยังกระจายอำนาจให้การบริหารส่วนท้องถิ่น อันประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และการปกครองลักษณะพิเศษ กรุงเทพมหานคร และ พัทยา อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ ในระยะแรกยังไม่มีการแบ่งอำนาจ หรือการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจัง ดังเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงยกเลิกพระราชบัญญัติ เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินหลายต่อหลายครั้ง เนื่องจากความฉนวนทางการเมือง ซึ่งมีการริดรอนอำนาจของราชการส่วนภูมิภาค และท้องถิ่นอยู่ตลอดเวลา

ปัจจุบัน ประเทศไทยได้มีการจัดรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 โดยในที่นี้ จะพิจารณาเฉพาะการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เนื่องจากพื้นที่เกือบทั้งประเทศอยู่ภายใต้การบริหารงานของราชการส่วนภูมิภาค แม้แต่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองก็ยังมีข้าราชการส่วนภูมิภาคเข้าไปมีบทบาทแทบทั้งสิ้น

การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ จังหวัดและ อำเภอ ในส่วนของจังหวัดมีผู้ว่าราชการซึ่งถือว่าเป็นผู้มีตำแหน่งสูงสุดในแต่ละจังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 57 ดังนี้ (กนกวรรณ ศรีอุทธา, 2546 : 2-3)

1. บริหารราชการตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ
2. บริหารราชการตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มอบหมาย หรือตามที่นายกรัฐมนตรีสั่งการในฐานะหัวหน้ารัฐบาล
3. บริหารราชการตามคำแนะนำและคำชี้แจงของผู้ตรวจราชการ ในเมื่อไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม มติของคณะรัฐมนตรีหรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรี
4. กำกับดูแลการปฏิบัติราชการ อันมิใช่ราชการส่วนภูมิภาคของข้าราชการซึ่งประจำอยู่ในเขตจังหวัดนั้น ยกเว้นข้าราชการทหาร ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และข้าราชการครู ให้ปฏิบัติราชการเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม หรือมติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรี หรือยับยั้งการกระทำใด ๆ ของข้าราชการในจังหวัดที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม มติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรีไว้ชั่วคราว แล้วรายงาน กระทรวง ทบวง กรมที่เกี่ยวข้อง
5. ประสานงานและร่วมมือกับข้าราชการทหาร ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการในสังกัดสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และข้าราชการครู และหัวหน้าส่วนราชการในระดับเขตหรือภาค ในการพัฒนาจังหวัดหรือป้องกันภัยพิบัติสาธารณะ
6. เสนอบประมาณต่อกระทรวงที่เกี่ยวข้องตามโครงการ หรือแผนพัฒนาจังหวัด และรายงานให้กระทรวงมหาดไทยทราบ
7. ควบคุมดูแลการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตามกฎหมาย

8. กำกับกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ ในการนี้ ให้มีอำนาจการทำรายงานหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัดขององค์การรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ

9. บรรจุ แต่งตั้ง ให้บำเหน็จและลงโทษข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดตามกฎหมาย และตามที่ปลัดกระทรวง ทบวง หรืออธิบดีมอบหมาย

อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงการผู้ว่าราชการจังหวัด กลับไม่มีอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่ตามพระราชบัญญัติ แต่กลับยึดหลักการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง (Centralization) ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานส่วนภูมิภาค เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัดขาดเอกภาพในการบังคับบัญชาข้าราชการในจังหวัด (Unit of Command) ผู้ว่าราชการจังหวัด ขาดอำนาจที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจเพียงบรรจุ แต่งตั้ง ให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 4 ลงไป ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบบริหารราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมเท่านั้น การมอบอำนาจของอธิบดีให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนเป็นไปอย่างไม่เหมาะสมโดยไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และแม้จะมีข้อกำหนดให้มอบอำนาจแก่ผู้ว่าราชการ แต่บางส่วนราชการไม่ปฏิบัติตาม หรือมอบอำนาจอย่างมีเงื่อนไข ผู้ว่าราชการขาดอำนาจเพียงพอในการแก้ไข ทำให้ความเดือดร้อนของประชาชนไม่สามารถแก้ไขได้อย่างทันท่วงที ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจไม่สมดุลกับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางมากเกินไป ขาดการประสานงานระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองงบประมาณ ทรัพยากร ทำให้จังหวัดโดยภาพรวมขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดขาดอำนาจในการจัดการดูแลงบประมาณจังหวัด แต่เป็นเพียงการรับรองการมอบอำนาจให้ตัวแทนของหน่วยงานราชการในส่วนกลางเท่านั้น

ปัญหาต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมานี้ เป็นสาเหตุสำคัญ ที่ทำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลและแก้ไขปัญหาของประชาชนในจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จากโจทย์ปัญหาดังกล่าว คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติ เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2544 ให้กระทรวงมหาดไทย ดำเนินการทดลองให้ผู้ว่าราชการจังหวัดบริหารงานในลักษณะบูรณาการ 5 จังหวัด ได้แก่ ลำปาง ชัยนาท ศรีสะเกษ ภูเก็ต นราธิวาส โดยได้มีการกำหนดจังหวัดที่อยู่ใกล้เคียงมาเปรียบเทียบกับนี้ (สุรางคณา ชวนพงษ์พานิช, 2544 : 4)

จังหวัดทดลองการบริหารงานแบบผู้ว่าฯ ซีอีโอ	จังหวัดเปรียบเทียบ
จังหวัดลำปาง	จังหวัดพิษณุโลก
จังหวัดชัยนาท	จังหวัดอ่างทอง
จังหวัดศรีสะเกษ	จังหวัดสุรินทร์
จังหวัดนราธิวาส	จังหวัดปัตตานี
จังหวัดภูเก็ต	จังหวัดพังงา

ปัจจุบัน รัฐบาลได้มีมติให้ทุกจังหวัดใช้ระบบผู้ว่าราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา (CEO) ทั่วประเทศ โดยมีผู้ว่าฯซีอีโอทั้งหมด 75 คน (ไม่นับรวมกรุงเทพมหานคร) แบ่งเป็น 19 กลุ่ม ทั่วประเทศ และได้มีการจัดประชุมคณะรัฐมนตรีนัดพิเศษเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2546 เพื่อพิจารณายุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดทั้ง 19 กลุ่ม พร้อมทั้งขออนุมัติสำนักงบประมาณ จัดงบประมาณกลางจำนวน 3,000 ล้านบาท โดยจัดสรรให้กับทุกจังหวัดจังหวัดละ 10 ล้านบาท รวม 750 ล้านบาท ส่วนที่เหลืออีก 2,250 ล้านบาท จัดสรรให้ตามแผนยุทธศาสตร์ของแต่ละจังหวัด ซึ่งแต่ละจังหวัดอาจได้รับการจัดสรรไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับแผนยุทธศาสตร์ (ผู้ว่าฯCEOเดิมพันประเทศไทย, 2546: 24-25)

จังหวัดแพร่ จัดอยู่ในกลุ่มภาคเหนือตอนบน ซึ่งประกอบไปด้วย เชียงใหม่ เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน ที่ได้เสนอวิสัยทัศน์ของกลุ่มคือ ประตูกองการค้าสู่โลก โคดเด่นวัฒนธรรมล้านนา น่ายอยู่ทุกถิ่นฐาน โดยยุทธศาสตร์หลักคือเน้นเรื่องของการเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวเป็นหลัก ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะวิเคราะห์ถึงบทบาทในการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา ในฐานะเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และผู้ปฏิบัติ ตลอดจนความคิดเห็นของข้าราชการและประชาชนในจังหวัดแพร่ เพื่อประมวลข้อมูลและสะท้อนให้เห็นถึงจุดเด่น จุดด้อยของการบริหารงานในรูปแบบดังกล่าว เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา
2. เพื่อวิเคราะห์บทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาในฐานะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ เป็นผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และเป็นผู้ปฏิบัติ
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการ และประชาชนต่อบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงนโยบายในการบริหารงานของผู้ว่าราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาจังหวัดแพร่ เพื่อสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือกันของส่วนราชการและประชาชน
2. ทราบถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา
3. สามารถนำผลการวิเคราะห์บทบาทของการบริหารงานทั้งในฐานะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และผู้ปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงบทบาท ภาระกิจในการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ทำให้ทราบถึงจุดเด่น และจุดด้อยในการบริหารงานในระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา
5. ทราบถึงความคิดเห็นของข้าราชการ และประชาชนที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานแบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา อันจะนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข รูปแบบและกระบวนการในการบริหารงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด โดยได้นำเสนอผลการทบทวนดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนภูมิภาค
2. แนวความคิดเกี่ยวกับผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา
3. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย

แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนภูมิภาค

เนื่องจากการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการแผ่นดิน ดังนั้น เพื่อเป็นการปูพื้นฐานความเข้าใจจึงได้นำเสนอภาพรวมของการบริหารราชการแผ่นดินไทยดังนี้

จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้แสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยมีรูปแบบรัฐเป็นรัฐเดี่ยว ปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ในส่วนของการบริหารราชการแผ่นดิน ปัจจุบันได้ใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งได้บัญญัติถึงการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. การบริหารราชการส่วนกลาง เป็นการบริหารราชการตามหลักการรวมอำนาจของสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม โดยรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศ หรือที่ทำการของรัฐบาลในส่วนกลาง ในราชการบริหารส่วนกลางนี้ แบ่งข้าราชการเป็นฝ่ายการเมือง ทำหน้าที่กำหนดนโยบายกระทรวง และฝ่ายประจำ ซึ่งเป็นกลไกหรือแขนขาของฝ่ายการเมือง และนำนโยบายของฝ่ายการเมืองไปปฏิบัติ

2. การบริหารราชการส่วนภูมิภาค เป็นการบริหารราชการตามหลักการแบ่งอำนาจหรือมอบอำนาจของจังหวัดและอำเภอ โดยรัฐบาลในส่วนกลางแบ่งหรือมอบอำนาจบางส่วนให้แก่ราชการประจำซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนกลางไปปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคที่อยู่ห่างไกลจากเมืองหลวงหรือส่วนกลางในฐานะเป็นตัวแทน และข้าราชการดังกล่าวยังคงอยู่ภายใต้การบังคับ

บัญชาของราชการบริหารส่วนกลาง ฉะนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ราชการบริหารส่วนภูมิภาคเป็นส่วนหนึ่งของราชการบริหารส่วนกลาง หรือที่แท้จริงก็คือ ราชการบริหารส่วนกลางนั่นเอง

3. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจของหน่วยการบริหารท้องถิ่น 5 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา โดยรัฐบาลในส่วนกลางกระจายอำนาจบางส่วนให้ประชาชนหรือหน่วยการบริหารท้องถิ่น แต่ก็ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นแบ่งข้าราชการเป็นฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ทำนองเดียวกับราชการบริหารส่วนกลาง

ความหมายของการบริหารราชการส่วนภูมิภาค

หลวงนรกิจบริหาร ให้ความหมายการบริหารราชการส่วนภูมิภาคไว้ว่า เปียแหล่งหรือสถาบันสำหรับคอยรับสนองงานของราชการส่วนกลางไปปฏิบัติจัดทำ และทำหน้าที่เป็นผู้แทนของราชการส่วนกลางในจังหวัดต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย (หลวงนรกิจบริหาร, 2517 : 188)

เสน่ห์ จัยโต เสนอว่าการบริหารราชการส่วนภูมิภาค หมายถึงการแบ่งอำนาจการปกครองจากส่วนกลาง เพื่อนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ และขณะเดียวกันก็มุ่งสนองผลประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537 : 12)

บุญวัฒน์ วิสกุล กล่าวว่า การบริหารราชการส่วนภูมิภาค หมายถึงราชการของกระทรวง ทบวง กรม ที่ได้แบ่งแยกดำเนินการตามเขตการปกครอง เพื่อสนองการปกครองในเขตการปกครองนั้น ๆ โดยมีเจ้าหน้าที่ข้าราชการจากส่วนกลาง ซึ่งได้รับการแต่งตั้งประจำในภูมิภาค มีศูนย์กลางการบริหารที่กรุงเทพมหานคร (กระมล ทองธรรมชาติ, 2531 : 265-267)

องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารราชการส่วนภูมิภาค

1. เป็นการแบ่งอำนาจบางประการ หรือบางขั้นตอนจากส่วนกลางให้ตัวแทนของราชการส่วนกลางนำไปปฏิบัติ โดยที่คำนึงถึงความสะดวกรวดเร็ว และผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งตัวแทนของราชการส่วนกลางนั้นก็คือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งไปจากส่วนกลาง เช่นผู้ว่าราชการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด คลังจังหวัด เป็นต้น

2. เป็นการบริหารงานโดยเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งไปจากราชการส่วนกลางที่จะทำการวินิจฉัยสั่งการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่เพื่อให้การบริหารงาน

เป็นไปโดยสะดวก และมีความต่อเนื่องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตาม ส่วนกลางก็ยังคงมีอำนาจที่จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำวินิจฉัยของราชการส่วนภูมิภาคได้

3. เจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค ยังคงอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของส่วนกลาง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การถอดถอน เป็นต้น

4. เป็นการบริหารงานโดยใช้งบประมาณ ซึ่งส่วนกลางเป็นผู้อนุมัติ และควบคุมให้เป็นไปตามวิธีการงบประมาณแผ่นดิน การตั้งงบประมาณ การริเริ่มวางโครงการต่าง ๆ อาจทำได้โดยเจ้าหน้าที่ประจำในส่วนภูมิกานั้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537 : 12-13)

จากลักษณะของการบริหารงานส่วนภูมิกาดังกล่าวนี จะเห็นได้ว่าการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เป็นการบริหารงานภายใต้นโยบายและวัตถุประสงค์ของรัฐบาลกลาง ซึ่งหมายความว่า เป็นการบริหารตามนโยบายหรือคำสั่งของรัฐบาลกลาง โดยกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ และรวมทั้งการริเริ่มในนโยบายที่ไม่ขัดกับนโยบายหลักก็อาจกระทำได้ ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า การบริหารราชการส่วนภูมิภาค เป็นการได้รับอำนาจในการใช้ดุลยพินิจ (Discretionary Power) จากส่วนกลางที่แบ่งให้ และส่วนกลางสามารถเรียกคืนเมื่อไหร่ก็ได้

ข้อดีของการแบ่งอำนาจ

1. เป็นก้าวแรกที่จะนำไปสู่การกระจายอำนาจ คือ เมื่อได้รับมอบอำนาจวินิจฉัยสั่งการให้แก่ส่วนภูมิภาคมากขึ้น ก็เท่ากับมอบกิจการในการบริหารให้ส่วนภูมิภาคจัดทำได้เองในบางส่วน ถ้าจะเปลี่ยนจากส่วนภูมิภาคไปเป็นส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจก็ยิ่งทำได้ง่าย

2. ช่วยให้ส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นมีการประสานงานกันดี เจ้าหน้าที่ของส่วนกลางซึ่งไปประจำอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ ทั่วประเทศนั้น จะได้รับมอบหมายจากส่วนกลางให้ติดต่อประสานงานกับส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้การประสานงานคล่องตัวยิ่งขึ้น

3. ทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็วยิ่งขึ้น เมื่อมีการมอบอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการให้แก่ส่วนภูมิภาคมากขึ้น ก็จะทำให้การปฏิบัติราชการในเรื่องนั้น ๆ ไม่ต้องเข้าถึงส่วนกลางสามารถทำให้สำเร็จลงได้ในส่วนภูมิกานั้นเอง จึงทำให้เกิดความรวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ยังมีประโยชน์สำหรับประเทศซึ่งประชาชนยังขาดสำนึกในการปกครองตนเอง เนื่องจากการปกครองตนเองจะมีประสิทธิภาพ ประชาชนส่วนใหญ่จะต้องมีความสำนึกรับผิดชอบ ในระบอบการปกครองตนเองนั้นสูงพอสมควร ถ้าประชาชนยังขาดความสำนึกในเรื่องนี้ ถึงแม้จะกระจายอำนาจก็ไม่เกิดผลดีในการปกครอง ตรงกันข้าม จะทำให้เกิดความเสียหายแก่ท้องถิ่นได้

การแบ่งอำนาจจึงเป็นเสมือนหนึ่งการฝึกฝนให้ประชาชนได้รับทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับการปกครองเพิ่มขึ้นทีละเล็กทีละน้อย (มานิจ เหมจินดา, 2536 : 12-13)

ข้อเสียการแบ่งอำนาจ

1. เป็นอุปสรรคในการพัฒนาระบบประชาธิปไตย ส่วนกลางต้องจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปบริหารงานในแต่ละท้องถิ่น ย่อมแสดงให้เห็นว่าส่วนกลางยังไม่เชื่อในความสามารถของท้องถิ่นว่าจะสามารถบริหารงานหรือปกครองตนเองได้ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นคิดว่าการปกครองเป็นเรื่องของทางราชการ ไม่เกี่ยวกับตน นับว่าเป็นอุปสรรคในการพัฒนาด้านการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยเป็นอย่างมาก

2. ก่อให้เกิดความล่าช้า ถ้าส่วนกลางแบ่งอำนาจให้ส่วนภูมิภาคน้อย การบริหารก็ยิ่งจะชักช้า เพราะต้องเสียเวลาถึง 2 ระดับ คือระดับส่วนกลางและระดับภูมิภาค ทำให้มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้น ผลที่ได้รับคือความล่าช้า

3. ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อท้องถิ่น ในบางท้องถิ่นอาจอุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากร ธรรมชาติ แต่แทนที่จะนำรายได้นั้นมาพัฒนาท้องถิ่นของตน กลับต้องแบ่งไปให้ส่วนอื่นของประเทศด้วย หากพิจารณาในแง่เจ้าหน้าที่ แทนที่จะเป็นประชาชนในท้องถิ่นดูแลผลประโยชน์ของตนเองกลับเป็นเจ้าหน้าที่จากที่อื่น นับว่าเป็นความไม่ยุติธรรมแก่ท้องถิ่น (มานิจ เหมจินดา, 2536 : 13-14)

แนวความคิดเกี่ยวกับผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

ความหมายของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

กนกวรรณ ศรีอุทธา กล่าวว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาคือการปรับระบบบริหารราชการของจังหวัดจากที่เป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นการปฏิบัติตามคำสั่งการของส่วนกลางให้เป็นหน่วยงานเชิงยุทธศาสตร์ภาครัฐ (Strategic Government Unit) ในระดับพื้นที่ (กนกวรรณ ศรีอุทธา, 2546 : 23)

บุญช่วย ศรีสารคาม ให้ความเห็นว่าผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาหรือ ผู้ว่า CEO ตามรูปศัพท์ในภาษาอังกฤษ และตามที่ใช้กันอยู่ในวงการบริหารธุรกิจ หมายถึง Chief Executive Officer ในวงการบริหารราชการหรือการบริหารแผ่นดิน คำว่า CEO มีการนำเข้ามาใช้น้อย แต่ก็มียูบ่างเช่น ต่งเจียนหัว ผู้บริหารเกาะฮ่องกงในปัจจุบัน ก็เรียกว่า Chief Executive ผู้ว่า CEO เป็นรูปแบบ เป็นบทบาท เป็นสถานภาพ เป็นศูนย์กลางการบริหารงาน

ทั้งหลายทั้งปวงในจังหวัดรวมทั้งเป็นความหวังของประชาชน (บุญช่วย ศรีสารคาม, 2544 : ระบบออนไลน์)

เมฆินทร์ เมธาวิกุล เสนอว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา มีความหมายดังนี้ เป็นการบูรณาการในเชิงของรูปศัพท์ หมายถึงการผนึก การประสาน การทำให้รวมเข้า (Intergrate) ด้วยกัน การทำให้เป็นองค์รวม (Holistic) ไม่มียกแบบแยกส่วน ตัดตอน แบ่งส่วน บูรณาการในเชิงนิยาม/ความหมาย หมายถึง การร่วมมือกันทำงาน การประสานการทำงาน เป็นทีม ไม่แบ่งแยก ตัดตอน ต่างคนต่างทำ (เมฆินทร์ เมธาวิกุล, 2545 : 25-41)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ให้ความหมายผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา ว่า หมายถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานในภาครัฐในระดับจังหวัดรูปแบบหนึ่ง มาจากการแต่งตั้งของกระทรวงมหาดไทย และสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จึงถือว่าเป็นข้าราชการประจำที่ไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานระดับจังหวัดตามแนวคิด “การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา” หรือแนวคิดการบริหารจังหวัดแบบซี้โอไอ ที่รัฐบาลได้มอบอำนาจในการบริหารงาน คน เงิน แบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาดให้ผู้ว่าราชการไปปฏิบัติราชการในจังหวัด (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2546 : 81)

ความเป็นมาของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

แนวความคิดเกี่ยวกับระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อพัฒนานั้น เป็นการให้คำจำกัดความและขยายความจากแนวความคิดของนายกรัฐมนตรีนาย พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร และผู้รับแนวความคิดนี้ไปปฏิบัติคือ อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ร.ต.อ.ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ของคณะรัฐมนตรีในเรื่องการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างของส่วนราชการ ที่โรงแรมรอยัลคัลลิปัส รีสอร์ท พัทยา จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 4-5 สิงหาคม 2544 (เมฆินทร์ เมธาวิกุล, 2545 : 26) โดยมีประเด็นในการจะให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีฐานะหัวหน้าบังคับบัญชาฝ่ายบริหารในส่วนภูมิภาค ตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีอำนาจสูงสุดอย่างแท้จริง เหมือนกับหัวหน้าหรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารในบริษัทเอกชนที่เรียกว่า Chief Executive Officer – CEO ในประเทศสหรัฐอเมริกา และยุโรป มีสาระสำคัญในหลักการที่ว่า ประธานหรือหัวหน้าเจ้าหน้าที่บริหารจะต้องได้รับฉันทานุมัติจากบอร์ดของบริษัท ให้มีอำนาจตัดสินใจ กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการบริษัทอย่างเบ็ดเสร็จ เพราะหัวหน้าเจ้าหน้าที่บริหารจะเป็นผู้กำหนดชะตากรรมของบริษัทว่าจะมีความเจริญก้าวหน้า มีผลกำไรสูงสุด ซึ่งก็เท่ากับว่าการมี CEO คือต้องการให้มีหัวหน้า ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารองค์กรอย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาดนั่นเอง

ในการบริหารงานส่วนภูมิภาคนั้น พบปัญหาที่สำคัญ ในเรื่องเอกภาพในการบริหารจัดการของผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งสรุปได้ดังนี้(จักรพันธ์ วงษ์บุรณาวาทย์, 2541 : 109-113)

1. ผู้ว่าราชการจังหวัดขาดเอกภาพในการบังคับบัญชาข้าราชการในจังหวัด (Unit of Command) เนื่องจากการจัดหน่วยราชการบริหารส่วนจังหวัด ไม่ได้ตราพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการออกมายังภูมิภาค ทำให้มีสถานะเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ผู้ว่าราชการจึงไม่อาจบังคับบัญชาได้ นอกจากจะได้รับอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนจากอธิบดีเจ้าสังกัดเท่านั้น

2. ผู้ว่าราชการจังหวัด ขาดอำนาจที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด จากที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมีฐานะเป็นหัวหน้าผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดตามกฎหมาย จึงควรมีอำนาจหน้าที่ในการให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการส่วนภูมิภาค แต่ในทางปฏิบัติกฎหมายได้ให้อำนาจในการให้คุณให้โทษแก่ผู้ว่าราชการจังหวัดน้อยมากเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบ โดยผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจเพียงบรรจุ แต่งตั้ง ให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 4 ลงไป ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบบริหารราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมเท่านั้น

3. การมอบอำนาจของอธิบดีให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนเป็นไปอย่างไม่เหมาะสม

3.1 การมอบอำนาจของกระทรวง ทบวง กรม ให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

3.2 แม้มีข้อกำหนดให้มอบอำนาจแก่ผู้ว่าราชการ แต่บางส่วนราชการไม่ปฏิบัติตาม หรือมอบอำนาจอย่างมีเงื่อนไขเช่น อำนาจในการอนุญาต อนุมัติ หรือสั่งการใด ๆ ของผู้ว่าราชการจังหวัดมี 3 เรื่องสำคัญ ๆ คือ

- การอนุญาตให้บุคคลพกพาอาวุธปืนติดตัวภายในจังหวัด ตามพระราชบัญญัติอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ.2490 มาตรา 22 กำหนดให้เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด

- การอนุญาต อนุมัติ หรือการสั่งการให้ดำเนินการใด ๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นอำนาจของรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงหรืออธิบดี และรัฐมนตรีปลัดกระทรวง อธิบดีอาจมอบอำนาจหรือแบ่งปันอำนาจไปให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทน ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 เช่น อำนาจในการอนุญาตให้ขุดเจาะน้ำเกลือใต้ดิน บัญญัติให้เป็นอำนาจของอธิบดี กรมทรัพยากรธรณีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย ซึ่ง

อธิบดีอาจมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทน หรืออาจจะมอบให้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอื่นใด ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของอธิบดีกรมทรัพยากรธรณี

- การที่รัฐมนตรีหรือปลัดกระทรวง อาจแต่งตั้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายต่าง ๆ ซึ่งรัฐมนตรีหรือปลัดกระทรวงอาจแต่งตั้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือแต่งตั้งบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอื่นใดเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติหน้าที่ภายในเขตจังหวัด

ในความเป็นจริง ผู้ว่าราชการกลับไม่มีอำนาจอนุญาต อนุมัติ หรือสั่งการในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพราะรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง หรืออธิบดี มักจะมอบหมายหรือแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งในสังกัด กระทรวง กรม ไปประจำอยู่ในจังหวัดไม่ขึ้นตรงต่อผู้นำ และมอบอำนาจให้ตัวแทนของตนแทนการมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการ ทำให้ผู้ว่าราชการกลายเป็นคนที่ไม่มีความอำนาจในการอนุมัติ สั่งการในจังหวัดของตน ทำให้การบริหารงานภายในจังหวัดขาดความเป็นเอกภาพในการบริหาร ดังนั้นจึงเกิดการใช้อำนาจที่ ซ้ำซ้อน ถ้าว้า เพราะเนื่องจากขึ้นตรงต่อส่วนกลาง ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีความตัดสินใจ หากเกิดปัญหาขึ้นก็ต้องขอให้ส่วนกลาง หรืออธิบดี ปลัดกระทรวง หรือรัฐมนตรี เป็นผู้ตัดสินใจ ดังนั้นผู้ว่าราชการจังหวัดจึงไม่สามารถแสดงบทบาทผู้นำอย่างแท้จริง ทั้งทางด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการพัฒนา โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเสมือนเป็นเพียงผู้ประสานราชการในจังหวัดเท่านั้น

4. ผู้ว่าราชการขาดอำนาจเพียงพอในการแก้ไขปัญหา อันเกิดจากการปฏิบัติงานของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ในจังหวัด เพราะผู้ว่าราชการมีอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 57(8) บัญญัติว่าให้ผู้ว่าราชการทำได้เพียงทำรายงาน หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเท่านั้น ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น ทำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่สามารถควบคุมกำกับดูแลหน่วยงานเหล่านั้นได้ ทำให้ความเดือดร้อนของประชาชนไม่สามารถแก้ไขได้อย่างทั่วถึง

5. ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจไม่สมดุลกับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางมากเกินไป

6. การขาดการประสานงานระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองงบประมาณ ทรัพยากร ทำให้จังหวัดโดยภาพรวมขาดประสิทธิภาพ

7. ผู้ว่าราชการจังหวัดขาดอำนาจในการจัดการดูแลงบประมาณจังหวัด แต่เป็นเพียงการรับรองการมอบอำนาจให้ตัวแทนของหน่วยงานราชการในส่วนกลาง

ดังนั้น จึงได้มีแนวคิดปรับเปลี่ยนการบริหารเป็นระบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา ซึ่งถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมทางการบริหาร (Management Innovation) เพื่อแก้ไขปัญหาในเชิงการ

บริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคมากยิ่งขึ้นในลักษณะที่ให้ผู้ว่าราชการได้รับมอบอำนาจในเรื่องต่าง ๆ ในการบริหารจัดการภายในจังหวัด เสมือนเป็น CEO ในจังหวัด คือให้เป็นผู้รับผิดชอบ หรือเจ้าภาพ หรือถ้าจะเปรียบกับตำแหน่งในทางการคือเป็นอธิบดีจังหวัด ทำหน้าที่ในฐานะ ผู้ช่วยนายกรัฐมนตรีระดับจังหวัดนั่นเอง

จากนโยบายดังกล่าว รัฐบาลกำหนดให้มีการทดลองดำเนินการ 1 ปี คือตั้งแต่ ตุลาคม 2544 – กันยายน 2545 โดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้วิจัยและประเมินผล และกำหนดจังหวัดทดลองใช้ระบบ CEO กับระบบเดิม โดยต้องการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแต่ละระบบ เมื่อเปรียบเทียบกับว่าจะเป็นอย่างไร โดย 10 จังหวัดที่มีการเปรียบเทียบกันมีดังนี้ (เมธีวัฏฏ, 2545 : 29)

จังหวัดทดลองใช้ระบบ CEO	จังหวัดเปรียบเทียบ (ใช้ระบบเดิม)	เหตุผลในการเปรียบเทียบ	ผู้วิจัยประเมินผล
ลำปาง	พิษณุโลก	- ขนาดและศักยภาพพอกัน - ภาคเหนือเหมือนกัน	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ศรีสะเกษ	สุรินทร์	- ขนาดและศักยภาพพอกัน - ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเหมือนกัน	สถาบันราชภัฏสุรินทร์
ชัยนาท	อ่างทอง	- ขนาดและศักยภาพพอกัน - ภาคกลางเหมือนกัน	สถาบันราชภัฏพระนคร
นราธิวาส	ปัตตานี	- ขนาดและศักยภาพพอกัน - ภาคใต้ชายแดนเหมือนกัน	สถาบันราชภัฏสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตปัตตานี)
ภูเก็ต	พังงา	- เป็นเมืองท่องเที่ยวในภาคใต้เหมือนกัน แม้ศักยภาพไม่ทัดเทียมกัน แต่พอเปรียบเทียบกันได้	สถาบันราชภัฏภูเก็ต

แนวคิดระบบบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

ระบบบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา เป็นการปรับระบบราชการบริหารของจังหวัด จากเดิมที่เป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นการปฏิบัติตามคำสั่งการของส่วนกลาง ให้เป็นหน่วยงานเชิงยุทธศาสตร์ภาครัฐ (Strategic Government) ในระดับพื้นที่ โดยหน่วยงานเชิงยุทธศาสตร์ภาครัฐหมายถึง (กนกวรรณ ศรีอุทธา, 2546 : 23)

1. องค์กรที่มีสมรรถภาพการปฏิบัติขั้นสูง ที่เชื่อต่อการสร้างระบบบริหารภาครัฐในภาพรวมที่มีศักยภาพและสมรรถภาพสูง

2. องค์กรที่ใช้ระบบบริหารราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา (Holistic Administration) ที่สามารถประสานและกำกับดูแลการทำงานของทุกส่วนราชการและภาครัฐวิสาหกิจ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในพื้นที่

เป้าหมายของการบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา ได้แก่

1. บูรณาการเพื่อสร้างวาระระดับพื้นที่ (Area Agenda) โดยการส่งเสริมให้เกิดระบบงานที่มีกระบวนการสร้างความเห็นพ้องต้องกันของทุกพื้นที่ เพื่อบูรณาการนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลในการต่อสู้เพื่อเอาชนะ 3 สงคราม อันได้แก่ ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด และปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

2. การเริ่มแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ (Area Initiative) ด้วยการส่งเสริมให้เกิดระบบงานที่สามารถนำปัญหาและความต้องการของพื้นที่มากำหนดเป็นแนวทางริเริ่มเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่

3. ผลักดันวาระแห่งชาติ (National Agenda) สู่ความสำเร็จ โดยการส่งเสริมให้เกิดระบบที่สามารถผลักดันยุทธศาสตร์ของชาติด้านการสร้างความมั่นคงในระดับท้องถิ่นให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเชื่อมต่อความมั่นคงในระดับท้องถิ่นเข้ากับความมั่นคงในระดับชาติ เพื่อสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันของประเทศในภาพรวม

4. ลดภาระที่รัฐบาลจะต้องมาแก้ไขในระดับพื้นที่ โดยการส่งเสริมให้เกิดระบบงานที่มีขีดความสามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ และลดทอนปัญหาที่จะเข้าสู่การตัดสินใจของส่วนกลางให้เหลือน้อยที่สุด เพื่อให้รัฐบาลสามารถมุ่งเน้นการทำงานด้านการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ของชาติในระดับมหภาค

วิธีการจัดระบบบริหารราชการของจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

1. การจัดระบบบริหารจัดการ

1.1 เป็นระบบบริหารจัดการในแนวนาบ (Horizontal Management) ที่ใช้การบูรณาการการทำงานของทุกภาคในพื้นที่ ในลักษณะ "พื้นที่-พันธกิจ-การมีส่วนร่วม" (Area-Function-Participation : A-F-P) ในทุกขั้นตอนของการทำงาน เพื่อสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการพัฒนา (Partnership) ในระดับจังหวัด ตลอดจนเพื่อสร้างการทำงานในลักษณะเครือข่าย

1.2 เป็นระบบการบริหารจัดการที่มีเป้าหมายที่การตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้ให้บริการ ด้วยระบบงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result-Based) ด้านมาตรฐานผลงานขั้นสูง

1.3 เป็นระบบบริหารจัดการที่อยู่ภายใต้กรอบของบทบัญญัติและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และโครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน รวมทั้งหลักการบริหารที่จะเป็นไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ผู้ว่าราชการจังหวัด ในระบบบริหารราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาจะมีบทบาทใน 3 ฐานะคือ

2.1 เป็นผู้ชี้นำทางยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership) ทำหน้าที่ในการนำยุทธศาสตร์ของชาติ วาระแห่งชาติ (National Agenda) ไปกำหนดเป็นวาระของพื้นที่ (Area Agenda) ตลอดจนนำปัญหาและความต้องการของพื้นที่ที่กำหนดเป็นแนวทางริเริ่มเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ (Area Initiative) เพื่อใช้เป็นเป้าหมายการทำงานร่วมกันของทุกพื้นที่ รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สะท้อนเป้าหมายและวิธีวัดผลการทำงาน

2.2 ในฐานะเป็นผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน (Strategic Coordinator and Facilitator)

2.2.1 ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกประสานการทำงานของทุกภาคส่วนให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้น

2.2.2 ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน

2.2.3 ทำหน้าที่ในการสร้างระบบสนับสนุนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่ในการให้สวัสดิการพื้นฐานแก่ประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ

2.3.1 ทำหน้าที่ในการเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งกำกับดูแลการดำเนินงานของระบบบริหารจัดการดังกล่าว

2.3.2 ทำหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นให้กับผู้ปฏิบัติของระบบบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ

2.3.3 ทำหน้าที่ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติ

3. ระบบสนับสนุนการบริหารราชการของจังหวัด เพื่อให้การบริหารราชการของจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะมีระบบการสนับสนุนการปฏิบัติของจังหวัดด้วยการมอบอำนาจดังต่อไปนี้จากส่วนกลางให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเพิ่มขึ้น

3.1 ด้านการวินิจฉัยสั่งการ พิจารณาอนุมัติ อนุญาต

3.2 ด้านการบริหารบุคคล

3.3 ด้านการบริหารงบประมาณ

4. เงื่อนไขที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของระบบการบริหารราชการของจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

4.1 มีการมอบอำนาจด้านการสั่งการ อนุมัติ อนุญาต ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถวินิจฉัยสั่งการการทำงานได้ในลักษณะที่ครอบคลุมครบวงจร ทันเหตุการณ์ และสามารถใช้อุดหนุนจัดสรรเงินในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้ว่าราชการจังหวัด

4.2 มีการมอบอำนาจด้านการบริหารบุคคลให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สามารถกำกับดูแลบังคับบัญชาข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 มีการมอบอำนาจด้านการบริหารงานงบประมาณให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแก้ไขปัญหารับการพัฒนา และบูรณาการพัฒนาระหว่างหน่วยงานของจังหวัดได้อย่างแท้จริง

4.4 มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลของจังหวัดให้มีข้อมูลปัญหาและศักยภาพทางการพัฒนาของจังหวัด ที่สามารถแสดงให้เห็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นทางการบริหาร จุดอ่อน จุดแข็ง ข้อจำกัด และโอกาสทางการพัฒนา ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่เข้ามาใช้ประกอบการดำเนินการ

4.5 มีการเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานจังหวัด ในการทำหน้าที่เป็นฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก ในการจัดทำระบบฐานข้อมูล ระบบการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาและการบริหารการพัฒนาของจังหวัด ตลอดจนระบบการติดตามประเมินผล

5. กลไกกำกับดูแลระบบการบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

5.1 มีการจัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการกำกับดูแล (Steering Committee) การดำเนินการตามโครงการจังหวัดทดลอง

5.2 มีระบบการวิจัยประเมินผล การดำเนินงานตามโครงการจังหวัดทดลองโดยสถาบันการศึกษา

5.3 มีการใช้มาตรฐานตามระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการ และผลสัมฤทธิ์ของงานภาครัฐ (Thailand International Public Sector Standard Management System and Outcome : P.S.O.) มาเป็นเกณฑ์เบื้องต้นในการตรวจสอบผลการดำเนินการ (เมธีรินทร์ เมธาวิกุล 2545 : 29-32)

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบประเด็นปัญหาการบริหารงานและการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดและการนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยการใช้ระบบผู้ว่าราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาไว้ดังนี้

ปัญหาการบริหารงานและการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด

ปัญหาการบริหารงานและการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นปัญหาการรวมศูนย์อำนาจในส่วนกลาง โดยเป็นการรวมศูนย์อำนาจที่แตกกระจายตามกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ โดยหน่วยงานในแต่ละกระทรวงมีนโยบายและแผนการดำเนินงานเป็นของตนเอง จึงทำให้การบริหารราชการในระดับจังหวัด ขาดการประสานงานกัน ทำให้การแก้ไขปัญหาของประชาชนไม่มีประสิทธิภาพ (วรเดช จันทรศร, 2545 : 45-48) ส่วน มานิจ ก็ได้นำเสนอปัญหาของการบริหารงานของผู้ว่าราชการว่าเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ โดยกล่าวว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการบริหารราชการไทย ในการบริหารงานมักจะพบปัญหาอุปสรรคต่อการใช้อำนาจหน้าที่หลายประการได้แก่ การขาดเอกภาพในการบังคับบัญชา การขาดอำนาจที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ในจังหวัด เป็นต้น โดยได้เสนอว่าควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของหลักเอกภาพในการบังคับบัญชา และหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (มานิจ เหมจินดา, 2536 : 102-104) ซึ่งการนำเสนอของมานิจ สอดคล้องกับการศึกษาของ สมคิด ที่ได้นำเสนอปัญหาในเชิงกฎหมายของการ

บริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดไว้ว่า ปัญหาเชิงกฎหมายที่เกี่ยวข้องอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอคือ ปัญหาความไม่ชัดเจนของบทบัญญัติกฎหมาย นอกจากนี้กฎหมายบางฉบับก็ไม่มีผลสอดคล้องกัน และยังมีปัญหาเกี่ยวกับการมอบอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเช่น ส่วนราชการในระดับเขตและหน่วยปฏิบัติการในจังหวัด ไม่ขึ้นต่อผู้ว่าราชการ แต่ขึ้นกับส่วนกลาง โดยส่วนกลางอันได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ไม่มอบอำนาจให้กับผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอ หรือให้อำนาจน้อยเกินไป ไม่มีความเป็นเอกภาพ และมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2544 : 332-333)

นอกจากนี้ วิรัช ได้ศึกษาปัญหาอำนาจการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดของไทยในเชิงเปรียบเทียบกับผู้ว่าราชการของประเทศสหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส และญี่ปุ่น และนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดในบางจังหวัดที่มีความพร้อม และ โดยกล่าวว่าปัญหาและอุปสรรคของผู้ว่าราชการจังหวัดไทย คือ การขาดเอกภาพในการบังคับบัญชาข้าราชการในจังหวัด ผู้ว่าราชการไม่มีอำนาจ เนื่องจากกระทรวง ทบวง กรม ไม่ได้มอบอำนาจให้ นอกจากนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดยังมีความยำเกรงต่อนักการเมืองที่มีอิทธิพล โดยวิรัช ได้เสนอ ควรปรับให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดในบางจังหวัดที่มีความพร้อม (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2541 : 497-198)

ระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

ความเป็นมาของระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

ระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา หรือที่เรียกว่าระบบผู้ว่าฯ ซีอีโอ นั้น เป็นแนวคิดที่พยายามจะแก้ไขปัญหาในการบริหารงานผู้ว่าราชการจังหวัดในประเด็นต่างๆดังที่ได้กล่าวมา โดยริเริ่มแนวคิดระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา ซึ่ง นครินทร์ ได้กล่าวถึงความเป็นมาของแนวคิดเกี่ยวกับผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาไว้ดังนี้ว่า นับแต่สมัยรัชกาลที่ 5 มีการริเริ่มแนวคิดที่จะให้ผู้ว่าราชการมีอำนาจเบ็ดเสร็จเด็ดขาดในจังหวัด (Perfect System) แต่ในทางปฏิบัติ การบริหารราชการส่วนกลางได้ส่งผู้แทนของตนเองไปทำงานในจังหวัด อันทำให้การทับซ้อนทางอำนาจ ผู้ว่าราชการจังหวัดจึงกลายเป็นเพียงหัวหน้าของส่วนราชการที่แตกกระจาย (Fragmented) โดยต่างคนต่างทำงาน ขาดการประสานงานกัน และเป็นที่มาของแนวคิดที่จะให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประมุขสูงสุดของจังหวัดอีกครั้ง (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, 2544 : 24)

ข้อดีข้อเสียการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

โดยผลการศึกษาของ กนกวรรณ ได้นำเสนอถึงข้อดีและข้อเสียของการบริหารงานในระบบผู้ว่าฯซีอีโอว่าระบบผู้ว่าCEO ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานเนื่องจากมีเอกภาพในการบังคับบัญชา การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการบริหารประชาชน แต่ก็มีข้อเสีย เช่น การใช้อำนาจที่เพิ่มขึ้นไปในทางที่ไม่เหมาะสม ความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ในส่วนกลาง และวัฒนธรรมของข้าราชการบางส่วน ที่ยังยึดติดกับการบริหารงานในระบบเดิม (กนกวรรณ ศรีอุทธา, 2546 : ง) โดยกนกวรรณได้ศึกษาวิจัย ประสิทธิภาพในการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการของจังหวัดลำปาง และพบว่าระบบผู้ว่า CEO เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจมากขึ้น ในด้านการบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ การตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ โดยข้าราชการจังหวัดลำปางส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการด้วยระบบผู้ว่าCEO ในระดับสูง (กนกวรรณ ศรีอุทธา, 2546 : ง)

ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

เนื่องจากระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนายังเป็นเรื่องใหม่ในสังคมไทย ดังนั้นจึงมีกระแสวิพากษ์วิจารณ์และนำเสนอข้อคิดต่างๆที่น่าสนใจ โดย บวรศักดิ์ ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่ว่าผู้ว่า CEO ควรมีบทบาทดังนี้ 1. เป็นผู้วางแผนยุทธศาสตร์ที่มีการกำหนดระยะเวลา 4 ปีหรือ 5 ปี โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน รวมทั้งการให้ความสำคัญถึงการพิจารณาผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นด้วย ซึ่งแผนดังกล่าว จะต้องเป็นแผนของจังหวัด ไม่ใช่แผนของหน่วยงานแต่ละกระทรวงในจังหวัด 2. ผู้ว่า CEO จะต้องเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และเป็นผู้ให้กำลังใจกับข้าราชการผู้ร่วมงานตลอดจนผู้ว่า CEO จะต้องให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นในการทำงานของผู้ใต้การบังคับบัญชาด้วย (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2545 : 36-42) ส่วนชัยอนันต์ ได้นำเสนอข้อคิดในประเด็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดและข้อคิดด้านการบูรณาการงบประมาณ โดยเสนอว่า ต้องให้ผู้ว่าราชการมีอำนาจในการจัดการควบคู่ไปกับด้านการปกครอง หากต้องการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีบทบาทในด้านการจัดการควบคู่ไปกับด้านการปกครองแล้ว ก็มีความจำเป็นที่จะต้องจัดระบบงบประมาณให้มีลักษณะเปลี่ยนแปลงไป โดยให้จังหวัดมีฐานะเป็นส่วนราชการตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 เพื่อจังหวัดและผู้ว่าราชการในฐานะผู้บริหารสูงสุด จะสามารถทำงบประมาณของจังหวัดได้ แทนที่จะเป็นการจัดทำงบประมาณโดยส่วนงานของกรมต่าง ๆ ในระดับจังหวัด ซึ่งหากไม่มีบูรณาการในด้านการ

จัดทำงบประมาณจังหวัดแล้ว การนำนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลและหรือของจังหวัดไปสู่การปฏิบัติก็จะไม่บังเกิดผล หากยังจะมีความซ้ำซ้อนสูญเสียเปล่าเหมือนที่เคยเป็นมาในอดีต (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2545 : 21-33)

นอกจากนี้ เอนก ก็ได้นำเสนอมุมมองการบริหารงานในระบบผู้ว่าราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาและแนวทางในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นว่า ผู้ว่าฯ ซีไอโอ เป็นการบริหารที่ให้อำนาจในการตัดสินใจที่บุคคลเพียงคนเดียว ซึ่งอาจขัดแย้งกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครอง และไม่เห็นใจว่าระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าฯ ซีไอโอ จะเป็นการกระจายอำนาจหรือรวบอำนาจ เนื่องจากผู้ว่าฯ CEO หมายถึง ผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับการแต่งตั้งจากส่วนกลาง ทำให้จังหวัดมีสภาพเหมือนกรม ซึ่งก็มีข้อดีในแง่ที่ว่าเป็นระบบการบริหารที่จะให้อำนาจการบังคับบัญชาผู้ว่าราชการจังหวัดให้อำนาจมากขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็ควรส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมมากขึ้นด้วย (เอนก, 2544 : ระบบออนไลน์)

ประสิทธิภาพการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

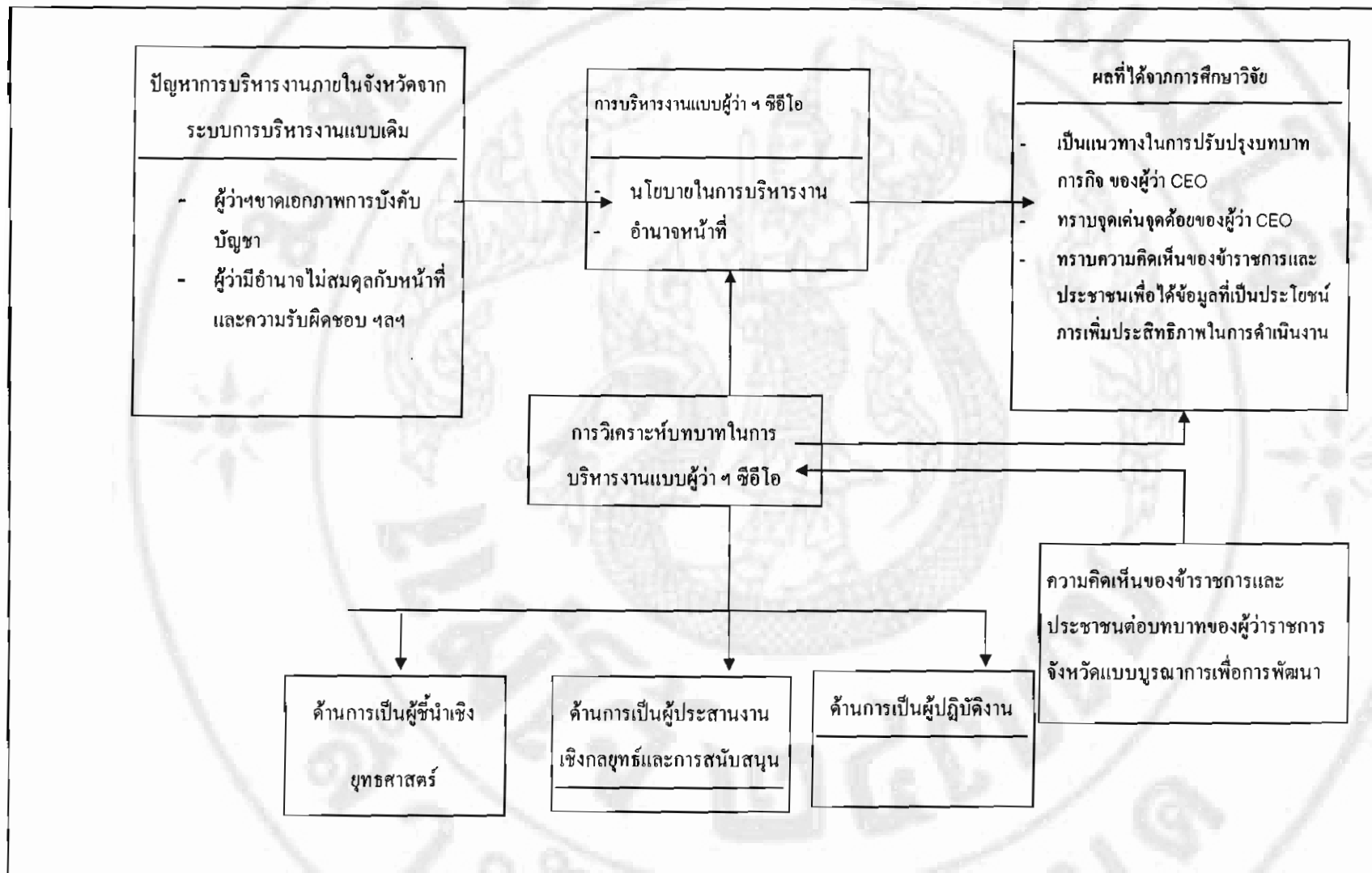
ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูนมีคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการในระดับสูง และมีการมอบอำนาจจากส่วนกลางให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระดับสูง (นิติพัฒน์ พิศดารักษ์, 2548: ง) สอดคล้องกับการศึกษาของปรางควิไล ที่พบว่า การเปลี่ยนระบบการบริหารเป็นการบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการในปี พ.ศ. 2547 ว่าส่งผลให้เกิดการบริหารงานที่ดีกว่าในอดีตใน 2 ประเด็นคือ ประเด็นการพัฒนาจังหวัด และประเด็นการบริหารงานบุคคล ในประเด็นการพัฒนาจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบซีไอโอ สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาได้ดีกว่า ซึ่งนำไปสู่การสร้างฐานะทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็งขึ้นในจังหวัด ผู้ว่าราชการแบบใหม่ต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ซึ่งทำให้จังหวัดต่างๆ ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ประเด็นการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าซีไอโอมีอำนาจมากขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ โดยได้รับความร่วมมือมากขึ้นจากข้าราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวงทบวง กรมต่างๆ เพราะผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในการประเมินผลและให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการเหล่านั้น นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนทางด้านงบประมาณ และมีอิสระทางด้านการเงินมากขึ้น ซึ่งไม่ต้องรอการสั่งจากส่วนกลาง ผู้ว่าซีไอโอสามารถคิดเองทำเองแก้ปัญหาเองได้อย่างเหมาะสมกับจังหวัดของตน (ปรางควิไล ชัยยา, 2548:

4-5) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโยธิน ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการบริหารจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาโดยเฉพาะเรื่องการแก้ไขปัญหายาเสพติด ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเนื่องจากการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทำให้การทำงานในเรื่องที่เร่งด่วนมีความรวดเร็วมากขึ้น (โยธิน วงศ์พุ่ม, 2546: ง)

ปัญหาการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการบริหารงบประมาณได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับบางอย่างยังขัดแย้งกับนโยบาย งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอ และยังไม่ทันสมัย ผู้ปฏิบัติงานยังยึดติดอยู่กับรูปแบบ และระบบการบริหารงานแบบเดิมยังไม่มีปรับตัวเท่าที่ควร

สำหรับแนวทางในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นก็คือ การจัดให้มีระบบการทำ งานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่เหมาะสม(นิติพัฒน์ พิศดารักษ์,2548: ง) นอกจากนี้โยธิน ยังได้กล่าวถึงประเด็นปัญหาของการบริหารงานในระบบผู้ว่าราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาไว้ในประเด็นความซ้ำซ้อนของอำนาจในการสั่งการ ว่ามีปัญหาในเรื่องของความซ้ำซ้อนในการรับคำสั่งของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (โยธิน วงศ์พุ่ม, 2546: ง)



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา : กรณีศึกษา จังหวัดแพร่ มีขั้นตอนการศึกษาวิจัยดังนี้

ขอบเขตและรูปแบบการวิจัย

มุ่งการศึกษาถึง บทบาทการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาในจังหวัดแพร่ ทั้งทางด้านการเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์ และผู้สนับสนุน และผู้ปฏิบัติ ตลอดจนความคิดเห็นของข้าราชการและประชาชนในจังหวัดแพร่ ที่มีต่อระบบผู้ว่าราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาในจังหวัดแพร่ โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

มุ่งศึกษาประชาชน ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ ข้าราชการในส่วนราชการในจังหวัดแพร่ และประชาชนในจังหวัดแพร่ เป็นการสุ่มตัวอย่างทั้งแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และแบบตามสะดวก จากผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ในจังหวัดแพร่ และกลุ่มประชาชนที่เคยติดต่อบริการจากส่วนราชการต่าง ๆ ในจังหวัดแพร่ จำนวน 400 คน ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 400 คน และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจำนวน 15 คน รวม 415 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่
 - ข้อมูลพื้นฐาน
 - ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีโอจังหวัดแพร่
 - ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีโอจังหวัดแพร่
2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ใช้วิธีการพรรณนาข้อมูล ส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม SPSS เป็นเครื่องมือ โดยทั้งนี้ จะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ มาอธิบายเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความหนักแน่นยิ่งขึ้น ซึ่งรูปแบบของการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลได้แบ่งออกเป็นลักษณะดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งปรากฏอยู่ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 เพื่อหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 แบบดังนี้

2.1 วิเคราะห์คะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบถูก หรือ “ใช่” ในข้อคำถามนั้นๆ จะได้ 1 คะแนน ส่วนผู้ที่ตอบ “ไม่ใช่” ในข้อคำถามนั้นๆ จะไม่ได้คะแนน หรือ 0 คะแนน เพื่อค่าความถี่และร้อยละของผู้ที่ตอบถูกและตอบผิดในข้อคำถามนั้นๆ

2.2 นำคะแนนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 400 คน มาจัดระดับความรู้ ดังนี้

ตอบถูก 0-4 ข้อ	หมายถึง	มีความรู้ความเข้าใจน้อย
ตอบถูก 5-7 ข้อ	หมายถึง	มีความรู้ความเข้าใจปานกลาง
ตอบถูก 8-10 ข้อ	หมายถึง	มีความรู้ความเข้าใจมาก

2.3 การประเมินระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ โดยวิเคราะห์จากเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 2.35-3.00	หมายถึง	มีความรู้มาก
คะแนนเฉลี่ย 1.68-2.34	หมายถึง	มีความรู้ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.67	หมายถึง	มีความรู้น้อย

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3 คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีไอจังหวัดแพร่ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์การวัดความคิดเห็นของแต่ละระดับ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 การประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีไอจังหวัดแพร่

ประเมินให้เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ 5 คะแนน
ประเมินให้เห็นด้วย	เท่ากับ 4 คะแนน
ประเมินให้เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ประเมินให้ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ 2 คะแนน
ประเมินให้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ 1 คะแนน

3.2 เกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีไอจังหวัดแพร่

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา : กรณีศึกษา จังหวัดแพร่ ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอำนาจหน้าที่ และวิเคราะห์บทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาในฐานะเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ รวมทั้งเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการ และประชาชนต่อบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ การสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเก็บข้อมูลข้าราชการในหน่วยงานต่างๆ ภายในจังหวัดแพร่จำนวน 15 คน เพื่อศึกษาอำนาจหน้าที่ และวิเคราะห์บทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาในฐานะเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ โดยผลการศึกษามีดังนี้

ข้อมูลพื้นฐาน

จังหวัดแพร่มีผู้ว่าราชการที่ปฏิบัติงานภายใต้ระบบบูรณาการเพื่อพัฒนามาแล้ว

จำนวน 4 คน ได้แก่	นายสมศักดิ์	บุญเปลื้อง	ปี 2548
	นายสันทัต	จิตชัย	ปี 2549
	นายอดิคม	สุพรรณพงศ์	ปี 2550
	ว่าที่ร้อยตรีธรรมศักดิ์	พลายเวช	ปี 2551

งบประมาณซีอีโอที่ได้รับการจัดสรร

ปีงบประมาณ 2548 จำนวน	10,406,170 บาท	รวม 14 โครงการ
ปีงบประมาณ 2549 จำนวน	4,500,000 บาท	รวม 1 โครงการ

อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

อำนาจที่เพิ่มขึ้นที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคืออำนาจในการบริหารงานบุคคล โดยในระบบพบว่าระบบการบริหารงานแบบซีอีโอ มีจุดเริ่มต้นมาจากนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีบทบาทอำนาจเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาภายในจังหวัดได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ซึ่งจะลดภาระของรัฐบาลในการแบกรับปัญหาต่างๆ จึงเท่ากับว่าผู้ว่าราชการมีอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารงานในระบบเดิมดังนี้

ด้านอำนาจทั่วไปตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนทางราชการมีการมอบอำนาจจากกระทรวง ทบวง กรม ผู้ว่าฯ ซีอีโอให้มีอำนาจสั่งการได้มากขึ้น ด้านการกำกับดูแลการปฏิบัติราชการภายในจังหวัดนั้นการกำกับดูแลเป็นรูปธรรมมากขึ้นโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนแตกต่างจากเดิม เนื่องจากผู้ว่าราชการมีหน้าที่รับผิดชอบสูงสุดภายในจังหวัด จึงทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และมีการทำงานร่วมกันภายในจังหวัดอย่างบูรณาการ ทำให้หน่วยงานในจังหวัดต้องปรับตัว ให้สอดคล้องกับนโยบาย โดยต้องมีส่วนร่วมภายในจังหวัดมากขึ้น

“เมื่อมีการบริหารแบบซีอีโอ ทำให้มีการะงานเพิ่มขึ้น ต้องเข้าไปรับรู้ รับทราบ ช่วยเหลือไม่ให้เกิดความวุ่นวาย สนับสนุนกิจกรรมตลอด โดยปกติก็มีงานที่ต้องทำประจำตามสายงาน การปกครองอยู่แล้ว ทำให้ต้องรับงานเพิ่มขึ้นอีก เช่น การทำงานของพาณิชย์จังหวัด ปัจจุบันมีหน้าที่ในการจัดการเรื่อง การขึ้นราคาสินค้า มีอำนาจในการจับกุม แต่เมื่อปฏิบัติจริงๆ ก็มาขอตำรวจเป็นผู้คุ้มกัน เพื่อความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ ในส่วนของการทำงานในระบบผู้ว่าซีอีโอ เป็นการทำงานที่มีคุณภาพมากขึ้น มีการตรวจสอบโดย กพร. เข้ามาดูแล แต่หากพูดถึงระบบงานจริงๆ แล้ว การเปลี่ยนแปลงระบบงานเป็นแต่ในทางทฤษฎี ส่วนภาคปฏิบัติการทำงานก็ยังเหมือนเดิม แต่เพิ่มงานให้ผู้ปฏิบัติมากขึ้น ในกรณีของสถานีตำรวจภูธร ในอำเภอมีประชากร 100,000 คน จะต้องเกิดคดีได้

ไม่เกิน 16 คดี ต่อเดือน ซึ่งข้อเท็จจริงไม่เป็นไปตามนั้น”

(พ.ต.อ. เศษอนันต์ ไสละบาท สถานีตำรวจภูธรอำเภอวังชิ้น 16 มกราคม 2551-สัมภาษณ์)

“กระทบในแง่ทำให้ดีขึ้น หน่วยงานทุกหน่วยงานในพื้นที่ต้องให้ผู้ว่ารับทราบและดูแลได้ เช่น ให้คุณให้โทษได้ บูรณาการไปด้วยกัน ก็เหมือนแกล้งโละต้องเอามารวมกันมาอยู่ด้วยกัน สิ่งต่างๆที่ส่งมายังผู้ว่าแล้ว จะต้องให้กับผู้ว่า ต้องมีนายคนเดียว ไม่ใช่มี 2 คน ถ้า นายจังหวัดบอกไม่ให้ขึ้นเงินเดือน แต่นายกรมให้ขึ้น เขาจะฟังใคร ถ้า ฟังจากส่วนกลางการบริหารงานแบบบูรณาการก็ไม่มีประสิทธิภาพ ต่างคนต่างทำ ซีอีโอเพื่อให้บูรณาการกัน ส่วนราชการแต่เดิมที่อยู่ในจังหวัดมีทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค บางส่วนขึ้นไม่ขึ้นกับผู้ว่า บพัฒนาจังหวัดบางหน่วยงานเก็บไว้ที่ส่วนกลาง แต่ไม่บอกจังหวัด มันทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ ถ้าอยากประสบความสำเร็จต้อง

ให้ผู้ว่า ควบคุมกำกับดูแล”

(นายสมชัย หทยะตันติ 14 มกราคม 2551 :สัมภาษณ์)

ข้าราชการบางคนเห็นว่าควรมีการปรับปรุงอำนาจของผู้ว่าฯ ชี้อิโอบุไม่ให้อำนาจมากเกินไป เพราะการมอบอำนาจให้คนเดียววันนี้อาจเกิดปัญหาได้

“ควรปรับปรุงเรื่องอำนาจ ในการมอบให้กับหน่วยงานอื่นๆ หรือหัวหน้าส่วนราชการอื่น กฎระเบียบ อำนาจไม่
ต้องให้ผู้ว่าฯ มากเกินไป หากเจอบุคคลไม่ดี บ้าอำนาจก็จะยุ่ง การทำงาน 4 คนที่ผ่านมา ได้ทำงานอย่างเต็มที่ เมือง
แพร่โชคดีได้ผู้ว่าฯ ที่ขึ้นมาจากรองผู้ว่าฯ เมื่อก่อนรองผู้ว่าฯ ได้ทำงานมาตลอด ก็เลยรู้ระบบการทำงาน”

(นายเหวียน เที่ยวนโพธิ์ 12 มกราคม 2551: สัมภาษณ์)

แต่อย่างไรก็ตามก็มีข้าราชการบางคนที่มีความเห็นว่า ระบบผู้ว่าฯ ชี้อิโอบุไม่มีความแตกต่างจากระบบเดิม

“ไม่ได้เปลี่ยน เป็นเพียงการเปลี่ยนชื่อเป็นผู้ว่าฯ ชี้อิโอบุ เพราะว่าการเป็นผู้ว่าฯ ชี้อิโอบุ ต้องมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการ
กำกับดูแลทุกภาคส่วน แต่ความตั้งใจในการเปลี่ยนก็ดี แต่ในแง่ของการปฏิบัติทำไม่ได้ เพราะว่าทุก
กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการต่างๆ เข้ามาอยู่ในจังหวัด ถึงแม้ว่าเปลี่ยนผู้ว่าฯ ชี้อิโอบุ 2-3 ปีแล้วแต่
ก็ไม่มีเปลี่ยนแปลงในเรื่องของระบบการบริหารบุคคล ระบบการกำกับดูแล ของผู้ว่าฯ ราชการกับ
หน่วยงานต่างๆ ซึ่งมาจากส่วนกลางหรือภูมิภาค ผู้ว่าฯ ไม่สามารถไปดำเนินการอะไรได้ ก็ไม่เกิดผล
ในทางปฏิบัติ เกิดเพียงแค่ชื่ออย่างเดียว”

(ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2551: สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ยังมีข้าราชการในจังหวัดที่เสนอความคิดเห็นในการบริหารงานแบบผู้ว่าฯ ชี้อิโอบุ ไว้
อย่างน่าสนใจว่าในควรกรเริ่มการเป็นผู้ว่าฯ ชี้อิโอบุตั้งแต่ระดับอำเภอ

“เป็นการรวมอำนาจที่ผู้ว่าฯ เป็นการกระจายงานสู่การเป็นเจ้าภาพ เป็นการทำงานแบบผสมผสาน ซึ่งควรเริ่มที่
อำเภอมากกว่าจังหวัด”

(นายทรงทรัพย์ พิริยคุณธร 16 มกราคม 2551)

เมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่ในด้านการบริหารงานบุคคลพบว่าผู้ว่าฯ ชี้อิโอบุ มีอำนาจ
มากขึ้นในการแต่งตั้งโยกย้ายเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการหน่วยงานต่างๆ ในส่วนภูมิภาค ตั้งแต่
ระดับ 8 ลงไปที่ไม่ใช่หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด อย่างไรก็ตามในส่วนของผู้ว่าฯ ราชการจาก
ส่วนกลางผู้ว่าฯ ก็ไม่มีอำนาจสั่งการโยกย้าย แต่เป็นเพียงการขอความร่วมมือเท่านั้น ซึ่งในประเด็น

นี้ข้าราชการผู้ให้สัมภาษณ์คนหนึ่งมีความเห็นว่าแม้จะเป็นผู้ว่าฯซีอีโอที่มีอำนาจในด้านการบริหารบุคคลเพิ่มขึ้น แต่ในทางปฏิบัติ หน่วยงานกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ก็ยังไม่ได้มีการแก้ไขกฎระเบียบเพื่อรองรับนโยบายดังกล่าว โดยเฉพาะกฎระเบียบเกี่ยวกับการจัดการด้านงบประมาณ

“เขียนมาต้องการให้เป็นอย่างนั้น แต่การปฏิบัติจริงๆ ไม่มีการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ กระทรวง ทบวง กรม เขาไม่ยอมมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดใช้กฎหมาย ระเบียบ ก็ยังคงยึดอำนาจตามเขาอยู่ ยกตัวอย่าง ผู้ว่าไม่สามารถย้ายตำรวจได้ การปราบปราม ยาเสพติด ตัดไม้ ผู้ว่าย้ายไม่ได้ ต้องส่งเรื่องให้เจ้าสังกัดเป็นคนทำ มันไม่เกิดประโยชน์ ภาพออกมาเป็นซีอีโอ ฉะนั้นต้องให้เขาทำตามระเบียบให้ได้ กระทรวง ทบวง กรม ยังหวงอำนาจไว้อยู่ ถ้าหากว่าจะเป็นผู้ว่าซีอีโอแล้วให้เกิดผลจริงๆ ต้องสลายกระทรวง ทบวง กรม ให้มีกระทรวงเฉพาะให้เขตส่วนกลาง เมื่อส่งมาจังหวัด ไม่ควรถือว่าเขาเป็นคนของกระทรวง ทบวง กรม ต้องเป็นคนของจังหวัด โดยเฉพาะเรื่องบฯ ถ้าอย่างนี้ระบบซีอีโอก็ไปได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2551: สัมภาษณ์)

ในด้านงบประมาณ ผู้ว่าฯซีอีโอ ได้รับเงินจัดสรรจากงบประมาณรายจ่ายตามกรอบแนวทางและหลักเกณฑ์เพื่อเป็นงบสำรองจังหวัดละ 10 ล้านบาท ซึ่งให้ผู้ว่าจัดสรรตามความจำเป็นตามความเหมาะสม และยังมีงบประมาณจากการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด อีกด้วย ซึ่งในปี 2551 จังหวัดแพร่ได้งบประมาณ จำนวน 10 ล้านบาทและนำไปจัดสรรในด้าน การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน, นโยบายเร่งด่วนรัฐบาล และการบริหารจัดการ และซึ่งในปี 2551 ผู้ว่าราชการจังหวัดได้เน้นการใช้งบประมาณไปในเรื่องการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน, นโยบายเร่งด่วนรัฐบาล และการบริหารจัดการ

“ปีนี้มี 10 ล้าน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน, นโยบายเร่งด่วนรัฐบาล และการบริหารจัดการ” (ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่, 11 มกราคม 2551-สัมภาษณ์)

ซึ่งในอำนาจตรงจุดนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ไม่ได้จัดสรรงบประมาณเพียงลำพังแต่อาศัยคณะกรรมการมาร่วมพิจารณา

“มีคณะกรรมการ ผู้ว่าไม่มีอำนาจทำเอง เป็นแค่ตัวพูดกัน ในข้อเท็จจริงไม่ใช่ งบประมาณ บุคลากร อำนาจ ผู้ว่าเป็นเพียงตัวสัญลักษณ์” (ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่, 11 มกราคม 2551-สัมภาษณ์)

โดยในประเด็นการจัดสรรงบประมาณนี้ ได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างมากว่า ในระบบผู้ว่าฯ ซีอีโอ ที่แม้จะให้อำนาจแก่ผู้ว่าในฐานะผู้มีบทบาทนำภายในจังหวัด แต่ก็มักจะมีนักการเมืองโดยเฉพาะนักการเมืองระดับชาติเข้ามาแทรกแซงการพิจารณา ตัดสินใจงบประมาณ

"การจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสม สาเหตุเพราะมีนักการเมืองระดับชาติเข้ามาแทรกแซง"

(ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2551-สัมภาษณ์)

ส่วนการแทรกแซงการจัดสรรงบประมาณซีอีโอจังหวัดของนักการเมืองนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดได้กล่าวอย่างบางรับแบ่งผู้ว่า

"ที่ผ่านมาอาจมีบ้าง แต่ปีนี้ไม่มีเพราะไม่มีสส. ปีนี้ไม่มีงบ 10 ล้าน ตอนนี้มีงบ 171 ล้าน ทุกจังหวัดได้เท่ากัน ตามการจัดของรัฐบาล" (ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่, 11 มกราคม 2551-สัมภาษณ์)

แต่สำหรับข้าราชการบางคนก็มีบางมุมมองในประเด็นดังกล่าวแตกต่างออกไป ซึ่งเห็นว่าการเข้ามาของนักการเมืองไม่ใช่การแทรกแซง แต่เป็นธรรมชาติของการบริหารงานแบบบูรณาการที่ต้องรับฟังภาคส่วนต่างๆภายในจังหวัด

"ใช้ว่าแทรกแซงไม่ได้ การทำงานของผู้ว่าต้องประสานงานกับทุกภาคส่วนอยู่แล้ว การที่นักการเมืองเข้ามาต้องมาบอกปัญหาในพื้นที่ที่เขารับผิดชอบ ผู้ว่ารับฟัง และอยู่ในแผนไหม แล้วจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในพื้นที่ ฉะนั้นอยู่ที่ผู้ว่าเองกับตัวนักการเมืองว่าการเข้ามาในลักษณะไหน ถ้ามาชี้แนะ ผู้ว่าทำคนเดียวไม่ได้อยู่แล้ว

ผู้ว่าต้องฟังทุกภาคส่วนแล้วเอามาแก้ไข"

(ผู้ให้สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2551-สัมภาษณ์)

นอกจากนี้อำนาจที่เพิ่มขึ้นอีกประการหนึ่งคืออำนาจในการตัดสินใจสั่งการโดยผู้ว่าราชการอำนาจในการวินิจฉัยหรือตัดสินใจปัญหาต่างๆ ภายใต้กรอบกฎหมาย อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่เองก็ต้องรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการและหน่วยงานหลายๆฝ่าย

บทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาในฐานะเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และผู้ปฏิบัติ

สำหรับบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาในฐานะเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และผู้ปฏิบัติที่ดีนั้น พบว่าในการทำงานระบบซีไอโอผู้ว่าจะทำหน้าที่ชี้นำ ส่วนคณะกรรมการก็จะคอยช่วยเหลือการทำงาน

“ผู้ว่าฯ เป็นตัวแทนของกระทรวงมหาดไทย ในการดำเนินงานภายในส่วนภูมิภาค เป็นผู้ชี้นำ หรือดูแล และเพิ่มเติมในส่วนที่ควรปฏิบัติ”

(พ.ต.อ. เดชนันต์ ไสละบาท สถานีตำรวจภูธรอำเภอวังชิ้น 16 มกราคม 2551-สัมภาษณ์)

“ในระบบการทำงานของผู้ว่าซีไอโอ มีทีมงาน (คณะกรรมการจังหวัด) เป็นผู้กำกับการโครงการ ได้แก่ สำนักงานจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ เป็นทีมงานในการบริหารงานในเชิงยุทธศาสตร์ คอยกำกับดูแล งานให้กับผู้ว่าซีไอโอ”
(นายพงษ์ศักดิ์ วังเสมอ, รองผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่, 11 มกราคม 2551- สัมภาษณ์)

ซึ่งเมื่อบทบาทของผู้ว่ามีบทบาทในการชี้นำก็จะทำให้เกิดความรวดเร็วในการสั่งการเพื่อดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทั่วถึง

“สามารถถ่ายทอดนโยบายได้เร็ว มติครม. ผู้ว่าสามารถสั่งการได้เลย”

(พ.ต.อ. วิจิตร การิยา 12 มกราคม 2551- สัมภาษณ์)

ส่วนของบทบาทของผู้ว่าซีไอโอในฐานะเป็นผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนนั้น มีผู้เห็นด้วยว่าผู้ว่าซีไอโอ สามารถเป็นผู้ประสานที่ดี

“เป็นผู้ประสานและสนับสนุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(อดุลย์ หันพงศ์ติภูต, นายอำเภอร้องกวาง, 12 มกราคม 2551- สัมภาษณ์)

นอกจากนี้บทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาของจังหวัดแพร่เป็นผู้ปฏิบัติที่ดี และมีประสิทธิภาพมากกว่าระบบเดิม

“มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าระบบเดิม โดยสามารถสั่งการในทุกหน่วยราชการในจังหวัดให้ปฏิบัติเพื่อบรรลุนโยบาย” (อดุลย์ หันพงศกิตติกุล, นายอำเภอร่องวาง, 12 มกราคม 2551- สัมภาษณ์)

อย่างไรก็ตามข้าราชการบางท่านก็มีความคิดเห็นว่า บทบาทในด้านนี้ของผู้ว่าฯ ชี้อิโຍยังไม่มีความชัดเจนนัก และยังไม่ได้ผลเนื่องจากในการดำเนินงานในระบบชี้อิโຍ จะอยู่ในรูปของคณะกรรมการ

“ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะเพิ่งเริ่มใช้ได้ไม่นาน และแนวทางยังมีในรูปของคณะกรรมการอยู่ด้วย ไม่ใช่ผู้ว่าฯ คิดและสั่งการเอง” (อดุลย์ หันพงศกิตติกุล, นายอำเภอร่องวาง, 12 มกราคม 2551- สัมภาษณ์)

จุดแข็ง

สำหรับจุดแข็งของการบริหารงานในระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา มีจุดแข็งหรือข้อดีในเรื่องการแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการภายในจังหวัดได้ดี รวดเร็วและคล่องตัว และก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะเน้นกระบวนการบูรณาการภายในจังหวัด

“การเป็นชี้อิโຍ ดีขึ้น เพราะมีตัวชี้วัดชัดเจน มีการประเมินผล ความเป็นรูปธรรมในการทำงานมีขึ้น ไม่เหมือนก่อนทำงานตามอารมณ์” (ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2551, สัมภาษณ์)

“ถ้ามีการแบ่งอำนาจแท้จริง การแก้ไขปัญหาเร็ว (ต้องพยายามแบ่งอำนาจในส่วนราชการต่างๆ ให้ผู้ว่าฯ อย่างแท้จริง) มีการบูรณาการงานต่างๆ ทุกกระทรวง ทบวง กรม มาอยู่ที่จังหวัดไม่ใช่ที่กรม แล้วจะแก้ไขปัญหาได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2551, สัมภาษณ์)

“มีการทำงานแบบหลายภาคส่วน ส่งเสริม ประสานงาน มีการบูรณาการการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งในชุมชน (ภาคทฤษฎี) ทางปฏิบัติขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ผู้ว่าฯ ต้องมองออกทุกด้านทุกภาคส่วน” (นางวิไล ชัยมงคล 14 มกราคม 2551, สัมภาษณ์)

“ดีถ้าทำได้จริง สามารถบูรณาการ รู้ว่าโครงการมีการซ้ำซ้อนไหม มองเห็นภาพ ชำพื้นที่ โครงการซ้ำซ้อน บูรณาการจะทราบว่าจะจะไปทิศทางไหน ปีนี้จะเน้นอะไร ทุกหมู่บ้านต้องทำแผนให้หมด ว่าตนมีปัญหอะไร ในชุมชน

ต้องรู้ความต้องการของตน อย่าคิดว่ามีงบแล้วของบ แต่จะต้องทำแก้ปัญหา เมื่อทำแล้ว เราจะต้องดูว่า ความสำคัญของปัญหาไหนมาก่อน จัดลำดับ ปัญหาส่วนใหญ่คืออะไร ปัญหาเล็กค่อยแก้ทีหลัง แล้วรวมแก้ทีเดียว เช่น น้ำแล้ง ทุกหมู่บ้านทำโครงการมา อำเภอจัดทำวัสดุก่อสร้าง กระสอบทราย กันเป็นแนวพร้อมกัน จะเห็นภาพของการบูรณาการ มองเห็นปัญหาแก้ปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน”

(ผู้ว่าราชการ 11 มกราคม 2551: สัมภาษณ์)

“จุดเด่น” ผู้ว่าซีอีโอ เป็นผู้บริหารสูงสุด มีคณะกรรมการที่ปรึกษาคอยสนับสนุน มีงบประมาณรองรับ ในส่วนของ คณะกรรมการที่ปรึกษาทำให้ผู้ว่าซีอีโอสามารถบริหารงานคล่องตัว แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีการมอบ

อำนาจของส่วนกลางให้กับผู้ว่าซีอีโอ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัด

(ฝ่ายงานยุทธศาสตร์จังหวัดแพร่ 11 มกราคม 2551, สัมภาษณ์)

“แก้ปัญหาได้รวดเร็ว”

(พ.ต.อ. วิจิตร การิยา 18 มกราคม 2551, สัมภาษณ์)

การประสานงานเด่นชัด ระหว่างส่วนราชการมีการบูรณาการ เกิดความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่า เช่น แบ่งอำนาจให้ผู้ว่า ผู้ว่าสามารถแก้ไขปัญหา มีงบประมาณมาให้ มีอำนาจ มาให้ ถ้าราษฎรเดือดร้อน สามารถแก้ไขปัญหาได้เลย เช่น น้ำแห้ง สามารถใช้งบประมาณแก้ไขปัญหาได้ทันที ไม่ต้องรอ ส่วนกลาง โดยใช้งบซีอีโอ สามารถสั่งการให้กับหน่วยงานที่อยู่ในการกำกับดูแลทำงานได้ทันที

(ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2551, สัมภาษณ์)

ตอบสนองปัญหาได้รวดเร็ว

(นายพงษ์ศักดิ์ วังเสมอ, รองผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่, 11 มกราคม 2551- สัมภาษณ์)

- ดีกว่าระบบเดิมนิดหน่อย

- บริหารงบที่จังหวัดจัดให้

- ได้รับโอนอำนาจจากกระทรวง ทบวง กรม บ้างบางส่วน

(อดุลย์ หันพงศ์กิตติกุล, นายอำเภอร้องกวาง, 12 มกราคม 2551- สัมภาษณ์)

“มีการรวมตัวมากขึ้น แก้ไขปัญหาได้มากขึ้น มองปัญหาตรงจุดมากกว่าแบบเดิม สอนงตอบแผนจังหวัด”

(ฤทธิเดช ศรีใจวงศ์ 16 มกราคม 2551, สัมภาษณ์)

จุดอ่อน

ส่วนจุดอ่อนหรือข้อเสีย แบ่งออกเป็น 2 ประเด็นคือ การที่ผู้ว่าฯ ซีโอไอ ไม่ได้มอบอำนาจอย่างแท้จริง เพราะผู้ว่าฯ ไม่สามารถสั่งการส่วนราชการจากส่วนกลางที่ตั้งอยู่ภายในจังหวัดได้ ซึ่งอาจมีผลต่อบทบาทในการดำเนินงานของผู้ว่าฯ ต่อการจัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมทั้งมีการแย่งชิงจากนักการเมืองหรือผู้มีอำนาจ

“ไม่มอบอำนาจหมด การจัดการงบประมาณทุกกระทรวง ทบวง กรม ให้ผู้ว่าฯ ซีโอไอดำเนินการหมด”

(อดุลย์ นันทศักดิ์ติกุล, นายอำเภอร่องขาว, 12 มกราคม 2551- สัมภาษณ์)

“มีการแทรกแซง บางกรณีการเสนอข้อมูลแต่ละหน่วยงานไม่เป็นไปตามข้อเท็จจริง งบประมาณที่ต้องใช้จริงๆ ไม่มากขนาดนั้น ข้อเท็จจริงบางประการในการกระจายงบประมาณไม่ได้สัดส่วนที่เหมาะสม”

(นายพงษ์ศักดิ์ วังเสมอ, รองผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่, 11 มกราคม 2551- สัมภาษณ์)

อีกประเด็นหนึ่งคือการขาดระบบรองรับที่ดี ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกิดความท้อแท้ เป็นปัญหาที่ตัวผู้ว่าราชการ

จนท. และชาวบ้าน ตามไม่ทันกับระบบ บางจังหวัดเห็นว่าผู้ว่าฯ บ้าอำนาจ ได้แต่สั่งๆ

(ผู้ให้สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2551- สัมภาษณ์)

“ผู้ว่าฯ ที่เข้าใจว่าจะเป็นจุดประสานระหว่างหน่วยงานต่างๆ กลับเพิ่มภาระงานให้กับผู้ปฏิบัติ และมีการกระจายทรัพยากรไม่ทั่วถึง” (นางวิไล ชัยมงคล, 14 มกราคม 2551- สัมภาษณ์)

“ไม่มีการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระบบ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานของข้าราชการ ผู้ปฏิบัติ ต้องมีเหนื่อย เสียสละ จึงไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ เพิ่มภาระความยุ่งยากให้กับผู้ปฏิบัติ”

(นายทองทรัพย์ พิริยคุณธร, 16 มกราคม 2551- สัมภาษณ์)

ข้อมูลเชิงปริมาณ

โครงการวิจัยยังได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มอย่างจำนวน 400 คน จำแนกเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ จำนวน 200 คน และกลุ่มตัวอย่างภาคประชาชน จำนวน 200 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 400 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติประยุกต์ SPSS และนำเสนอผลการศึกษาวิจัยในรูปของตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบตัวแปรด้านความรู้ความเข้าใจและคิดเห็นที่มีต่อระบบบริหารงานของผู้ว่าซีอีโอในลักษณะของการแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstabs) โดยสรุปผลจากการศึกษาวิจัยโดยแยกออกเป็น 4 ส่วนใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ

1.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา หน่วยงาน รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน

1.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอ

ส่วนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชน

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม (ภาค) ระยะเวลาในการอยู่ในจังหวัดแพร่

2.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอ

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบตัวแปรต้นและตัวแปรตามในลักษณะของการแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstabs)

3.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

3.2 คิดเห็นเกี่ยวกับระบบบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอ

ส่วนที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างภาครัฐ คือ ข้าราชการจังหวัดแพร่ และกลุ่ม

ตัวอย่างภาคประชาชนเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจต่อระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีอีโอ และความคิดเห็นที่มีต่อระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีอีโอ โดยใช้สถิติอ้างอิง Independent-Samples T Test ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจต่อระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีอีโอ มากกว่าประชาชนทั่วไป

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการและประชาชนมีคิดเห็นว่าระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีอีโอ มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนและการเป็นผู้ปฏิบัติ

ส่วนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ (จำนวน 200 คน)

1.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา หน่วยงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน

เพศ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	112	56.0
หญิง	88	44.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการจังหวัดแพร่เป็นเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 และเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	49	24.6
สมรส	140	70.4
อื่นๆ	10	5.0
รวม	199	100.0

ไม่ระบุคำตอบ 1 คน

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิจัยพบว่า ชาวราชการจังหวัดแพร่มีสถานภาพสมรส จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 มีสถานภาพโสด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และมีสถานภาพอื่นๆ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

อายุ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 ปี	3	1.5
21 ปี	1	0.5
24 ปี	1	0.5
25 ปี	5	2.5
26 ปี	4	2.0
27 ปี	4	2.0
28 ปี	4	2.0
29 ปี	5	2.5
30 ปี	7	3.5
31 ปี	5	2.5
32 ปี	3	1.5
34 ปี	4	2.0
35 ปี	8	4.0
36 ปี	7	3.5
37 ปี	9	4.5
38 ปี	6	3.0
39 ปี	12	6.0
40 ปี	11	5.5
41 ปี	6	3.0
42 ปี	8	4.0
43 ปี	4	2.0
44 ปี	5	2.5
45 ปี	12	6.0
46 ปี	9	4.5
47 ปี	2	1.0

48 ปี	10	5.0
49 ปี	9	4.5
50 ปี	7	3.5
51 ปี	3	1.5
52 ปี	4	2.0
53 ปี	9	4.5
54 ปี	2	1.0
55 ปี	4	2.0
56 ปี	2	1.0
57 ปี	2	1.0
58 ปี	1	0.5
59 ปี	1	0.5
รวม	199	100.0

ไม่ระบุคำตอบ 1 คน

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการจังหวัดแพร่มีอายุ 45 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 รองลงมาคือ มีอายุ 40 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และมีอายุ 48 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ สรุปได้ว่าข้าราชการจังหวัดแพร่มีอายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 59 ปี โดยเฉลี่ยแล้วมีอายุ 40.70 ปี หรืออายุ 41 ปี

การศึกษา

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	4	2.1
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/หรือเทียบเท่า	16	8.2
ระดับอนุปริญญา/หรือเทียบเท่า	24	12.4
ระดับปริญญาตรี	132	68.0
ระดับปริญญาโท	18	9.3
ระดับปริญญาเอก	0	0.0
รวม	194	100.0

ไม่ระบุคำตอบ 6 คน

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการจังหวัดแพร่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/หรือเทียบเท่า จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และระดับปริญญาโท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

สังกัดหน่วยงาน

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน

สังกัดหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
ศาลากลางจังหวัด	5	2.5
สำนักงานจังหวัด	1	.5
ที่ทำการปกครองจังหวัด	10	5.0
ที่ว่าการอำเภอ	21	10.5
สถานีตำรวจภูธร	42	21.0
สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด	8	4.0
สำนักงานพาณิชย์จังหวัด	5	2.5
สำนักงานการค้าภายในจังหวัด	4	2.0
สำนักงานคลังจังหวัดแพร่	3	1.5
สำนักงานสรรพากร	12	6.0
สำนักงานแรงงานจังหวัดแพร่	10	5.0
สำนักงานประกันสังคมจังหวัดแพร่	4	2.0
สำนักงานสถิติจังหวัดแพร่	2	1.0
สำนักงานเกษตรจังหวัดแพร่	5	2.5
สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดแพร่	10	5.0
สำนักงานป่าไม้จังหวัดแพร่	4	2.0
สหกรณ์จังหวัดแพร่	2	1.0
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่	16	8.0
สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดแพร่	4	2.0
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่	10	5.0
ศูนย์การกีฬาจังหวัดแพร่	4	2.0
สำนักงานอัยการศาลจังหวัดแพร่	3	1.5
อื่นๆ	15	7.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการจังหวัดแพร่ทำงานในสังกัด
หน่วยงานสถานีดำรงจตุร จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 รองลงมาคือ ทำงานในสังกัด
หน่วยงานที่ว่าการอำเภอ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และทำงานในสังกัดหน่วยงาน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ
รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	34	17.1
10,001-20,000 บาท	83	41.7
20,001-30,000 บาท	71	35.7
30,001 บาทขึ้นไป	11	5.5
รวม	199	100.0

ไม่ระบุคำตอบ 1 คน

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการจังหวัดแพร่มีรายได้ต่อเดือน
10,001-20,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน
20,001-30,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 และมีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000
บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	8	4.0
1-4 ปี	21	10.5
5-10 ปี	13	6.5
10 -14 ปี	29	14.5
15-19 ปี	38	19.0
20 ปีขึ้นไป	91	45.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิจัยพบว่า ชาวราชการจังหวัดแพร่ทำงานมาเป็นระยะเวลา 20 ปีขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ ทำงานมาเป็นระยะเวลา 15-19 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และทำงานมาเป็นระยะเวลา 10 -14 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

1.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

ความรู้ความเข้าใจ	ใช่ (ตอบถูก)		ไม่ใช่ (ตอบผิด)		รวม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1.ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ในระบบซีอีโอตั้งแต่เริ่มประกาศใช้จนถึงปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ท่าน	52	26.0	148	74.0	200
2.จังหวัดแพร่คือ 1 ใน 5 จังหวัดที่มีการทดลองให้ผู้ว่าราชการจังหวัดบริหารงานแบบซีอีโอ	56	28.0	144	72.0	200
3.ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาหมายถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานในภาครัฐในระดับจังหวัดรูปแบบหนึ่ง มาจากการแต่งตั้งของ	150	75.0	50	25.0	200
4.แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดซีอีโอ มีทั้งหมด 10 กลุ่ม 75	8	4.0	192	96.0	200
5.จังหวัดแพร่จัดอยู่ในกลุ่มยุทธศาสตร์ล้านนาตะวันออก ร่วมกับจังหวัดน่านและพะเยา	18	9.0	182	91.0	200
6.ผู้ว่าราชการจังหวัด มีบทบาท 3 ประการ คือ ผู้นำทางยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และเป็นผู้ปฏิบัติ	110	55.0	90	45.0	200
7.มีการมอบอำนาจด้านการสั่งการ อนุมัติ อนุญาต ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สามารถวินิจฉัยสั่งการการทำงานได้ในลักษณะที่ครอบคลุมครบวงจร มีอำนาจตัดสินใจสูงสุดในแต่ละจังหวัด	156	78.0	44	22.0	200
8.ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในการแต่งตั้ง โยกย้าย ให้คุณให้โทษข้าราชการทุกหน่วยงานตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา	109	54.5	91	45.5	200
9.จังหวัดแพร่เริ่มบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547	8	4.0	192	96.0	200
10.ปัจจุบันรัฐบาลได้ระงับการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอแล้ว	100	50.0	100	50.0	200
รวม	767	38.7	1233	61.7	2000

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการจังหวัดแพร่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่โดยภาพรวม จำนวน 1233 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่โดยภาพรวม จำนวน 767 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 โดยแยกเป็นเรื่องที่ข้าราชการยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ และเรื่องที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ ดังต่อไปนี้

- เรื่องที่ข้าราชการจังหวัดแพร่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ แผนพัฒนา กลุ่มจังหวัดซีอีโอ มีทั้งหมด 10 กลุ่ม 75 และเรื่อง จังหวัดแพร่เริ่มบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอมา ตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 96.0 รองลงมาคือ จังหวัดแพร่จัดอยู่ในกลุ่ม ยุทธศาสตร์ล้านนาตะวันออก ร่วมกับจังหวัดน่านและพะเยา จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 91.0 และ ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ในระบบซีอีโอตั้งแต่เริ่มประกาศใช้จนถึงปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ท่าน จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 ตามลำดับ

- เรื่องที่ข้าราชการจังหวัดแพร่มีความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ มีการมอบอำนาจ ด้านการสั่งการ อนุมัติ อนุญาต ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สามารถวินิจฉัยสั่งการการทำงานได้ใน ลักษณะที่ครอบคลุมครบวงจร มีอำนาจตัดสินใจสูงสุดในแต่ละจังหวัด จำนวน 156 คน คิดเป็น ร้อยละ 78.0 รองลงมาคือ ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา หมายถึงผู้บริหาร สูงสุดของหน่วยงานในภาครัฐในระดับจังหวัดรูปแบบหนึ่ง มาจากการแต่งตั้งของ จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 และ ผู้ว่าราชการจังหวัด มีบทบาท 3 ประการ คือ ผู้นำทางยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และเป็นผู้ปฏิบัติ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 ตามลำดับ

ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีไอจังหวัดแพร่

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีไอจังหวัดแพร่

ระดับความรู้	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้ความเข้าใจน้อย	118	59.0
มีความรู้ความเข้าใจปานกลาง	74	37.0
มีความรู้ความเข้าใจมาก	8	4.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการจังหวัดแพร่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีไอจังหวัดแพร่อยู่ในระดับน้อย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาคือ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 และมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอ

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น							
	เห็นด้วยอย่างอื่น	เห็นด้วย	เฉยๆ/ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างอื่น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.ระบบผู้ว่าซีอีโอถือเป็นการกระจายอำนาจมาสู่ท้องถิ่น	43 21.6%	109 54.8%	33 16.6%	9 4.5%	5 2.5%	3.88	.883	เห็นด้วย
2.การกำหนดยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดช่วยให้เกิดการร่วมมือทำงานระหว่างจังหวัดอย่างเป็นเครือข่ายมากขึ้น	25 12.6%	141 71.2%	27 13.6%	1 0.5%	4 2.0%	3.92	.679	เห็นด้วย
3.ระบบผู้ว่าซีอีโอเป็นการผูกขาดอำนาจการบริหารเบ็ดเสร็จไว้ที่ผู้ว่าราชการฯ	6 3.1%	49 25.1%	37 19.0%	73 37.4%	30 15.4%	2.63	1.111	ปานกลาง
4.การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด	41 20.6%	92 46.2%	49 24.6%	12 6.0%	5 2.5%	3.76	.932	เห็นด้วย
5.ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงานของส่วนราชการต่างๆ	36 18.1%	114 57.3%	34 17.1%	9 4.5%	6 3.0%	3.83	.882	เห็นด้วย
6.นักการเมืองในจังหวัดเข้ามามีอิทธิพลต่อการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอภายในจังหวัด	10 5.1%	48 24.2%	37 18.7%	52 26.3%	51 25.8%	2.57	1.248	ปานกลาง

7.ระบบผู้ว่าซีโอช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัด	33 16.9%	81 41.5%	59 30.3%	18 9.2%	4 2.1%	3.62	.941	เห็นด้วย
8.เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีโอ	5 2.5%	12 6.0%	28 14.1%	113 56.8%	41 20.6%	2.13	.895	ไม่เห็นด้วย
9.ระบบผู้ว่าซีโอช่วยทำให้เกิดการบูรณาการส่วนราชการต่างๆภายในจังหวัดและทำให้เจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการทำงานประสานกันมากขึ้นกว่าระบบเดิม	32 16.1%	96 48.2%	51 25.6%	16 8.0%	4 2.0%	3.68	.907	เห็นด้วย
10.กฎระเบียบราชการยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานในระบบผู้ว่าซีโอ	3 1.5%	5 2.5%	51 25.8%	102 51.5%	37 18.7%	2.17	.811	ไม่เห็นด้วย
11.ระบบผู้ว่าซีโอสอดคล้องกับแนวคิดแบบประชาธิปไตย	26 13.1	71 35.7%	79 39.7%	18 9.0%	5 2.5%	3.48	.920	ปานกลาง
12.ระบบผู้ว่าซีโอช่วยให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการต่างๆในจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	25 12.6%	97 48.7%	62 31.2%	9 4.5%	6 3.0%	3.63	.871	เห็นด้วย
13.มีการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีโอภายในจังหวัดอย่างถูกต้องเหมาะสม	13 6.5%	66 33.2%	81 40.7%	32 16.1%	7 3.5%	3.23	.919	ปานกลาง
14.ระบบผู้ว่าซีโอมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันของไทย	19 9.6%	77 38.9%	68 34.3%	28 14.1%	6 3.0%	3.38	.947	ปานกลาง

15.ระบบผู้ว่าซีอีโอควรจะมีอยู่ต่อไป	18 9.0%	89 44.7%	57 28.6%	25 12.6%	10 5.0%	3.40	.989	ปานกลาง
16.ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมณฑลพาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์	47 23.6%	11 5.5%	124 62.3%	8 4.0%	9 4.5%	3.40	1.034	ปานกลาง
17.การเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์ทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีเป้าหมายเดียวกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	52 26.1%	23 11.6%	113 56.8%	6 3.0%	5 2.5%	3.56	.993	เห็นด้วย
18.มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านการเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์	30 15.1%	24 12.1%	124 62.3%	11 5.5%	10 5.0%	3.27	.956	ปานกลาง
19.ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมณฑลพาทสำคัญในการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน	34 17.3%	20 10.2%	121 61.4%	11 5.6%	11 5.6%	3.28	.999	ปานกลาง
20.การเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีความราบรื่นในการทำงาน	34 17.1%	15 7.5%	121 60.8%	19 9.5%	10 5.0%	3.22	1.006	ปานกลาง
21.มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน	33 16.7%	26 13.1%	118 59.6%	11 5.6%	10 5.1%	3.31	.983	ปานกลาง

22.ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมณฑลสำคัญในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ	25 12.6%	19 9.5%	116 58.3%	25 12.6%	14 7.0%	3.08	1.002	ปานกลาง
23.การเป็นผู้ปฏิบัติทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีการกระตุ้นให้ข้าราชการส่วนอื่นๆได้เห็นตัวอย่างจริงในการปฏิบัติจากผู้ว่าซีอีโอ	26 13.2%	15 7.6%	127 64.5%	15 7.6%	14 7.1%	3.12	.977	ปานกลาง
24.มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านผู้ปฏิบัติ	38 19.1%	26 13.1%	116 58.3%	11 5.5%	8 4.0%	3.38	.987	ปานกลาง
25.การพัฒนาของจังหวัดภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในภาพรวมดีขึ้นกว่าระบบเดิม	48 24.2%	15 7.6%	116 58.6%	12 6.1%	7 3.5%	3.43	1.034	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.29	.476	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการจังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .476 และเมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นในประเด็นย่อยจะพบว่า ข้าราชการจังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโออยู่ 3 ระดับคือ ความคิดเห็นระดับเห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49) และความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49) ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49) ซึ่งได้เรียงลำดับความคิดเห็นตามคะแนนเฉลี่ยดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นระดับเห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49) รวม 8 ประเด็นดังนี้

1. การกำหนดยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดช่วยให้เกิดการร่วมมือทำงานระหว่างจังหวัดอย่างเป็นเครือข่ายมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .679)
2. ระบบผู้ว่าฯ อีโอถือเป็นการกระจายอำนาจมาสู่ท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .883)
3. ระบบผู้ว่าฯ อีโอช่วยทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงานของส่วนราชการต่างๆ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .882)
4. การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .932)
5. ระบบผู้ว่าฯ อีโอช่วยทำให้เกิดการบูรณาการส่วนราชการต่างๆภายในจังหวัดและทำให้เจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการทำงานประสานกันมากขึ้นกว่าระบบเดิม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .907)
6. ระบบผู้ว่าฯ อีโอช่วยทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการต่างๆในจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .871)
7. ระบบผู้ว่าฯ อีโอช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .941)
8. การเป็นผู้ชี้แจงยุทธศาสตร์ทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีเป้าหมายเดียวกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .993)

ความคิดเห็นระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49) รวม 13 ประเด็นดังนี้

1. ระบบผู้ว่าฯ อีโอสอดคล้องกับแนวคิดแบบประชาธิปไตย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .920)
2. การพัฒนาของจังหวัดภายใต้ระบบผู้ว่าฯ อีโอในภาพรวมดีขึ้นกว่าระบบเดิม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.034)
3. ระบบผู้ว่าฯ อีโอควรจะมีอยู่ต่อไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .989)

ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมียุทธศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.034)

4. มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านผู้ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .987)
5. มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .983)
6. ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมียุทธศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .999)
7. มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้าน การเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .956)
8. มีการจัดสรรงบประมาณในจังหวัดอย่างถูกต้องเหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .919)
9. การเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีความราบรื่นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.006)
10. การเป็นผู้ปฏิบัติทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีการกระตุ้นให้ข้าราชการส่วนอื่นๆ ได้เห็นตัวอย่างจริงในการปฏิบัติจากผู้ว่าซีอีโอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .977)
11. ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมียุทธศาสตร์ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002)
12. ระบบผู้ว่าซีอีโอเป็นการผูกขาดอำนาจการบริหารเบ็ดเสร็จไว้ที่ผู้ว่าราชการฯ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.111)
13. นักการเมืองในจังหวัดเข้ามามีอิทธิพลต่อการจัดสรรงบประมาณในจังหวัด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

ความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 1.50- 2.49) รวม 2 ประเด็นดังนี้

1. กฎระเบียบราชการยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานในระบบผู้ว่าซีอีโอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .811)
2. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

ส่วนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชน (จำนวน 200 คน)

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในจังหวัดแพร่

เพศ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	98	49.2
หญิง	101	50.8
รวม	199	100.0

ไม่ระบุคำตอบ 1 คน

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนจังหวัดแพร่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 และเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	65	33.0
สมรส	123	62.4
อื่นๆ	9	4.6
รวม	197	100.0

ไม่ระบุคำตอบ 3 คน

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนจังหวัดแพร่มีสถานภาพสมรส
จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 มีสถานภาพโสดจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และมี
สถานภาพอื่นๆ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

อายุ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
17 ปี	1	0.5
18 ปี	3	1.5
19 ปี	1	0.5
20 ปี	5	2.5
21 ปี	1	0.5
22 ปี	3	1.5
23 ปี	3	1.5
24 ปี	4	2.0
25 ปี	7	3.6
26 ปี	3	1.5
27 ปี	4	2.0
28 ปี	11	5.6
29 ปี	2	1.0
30 ปี	7	3.6
31 ปี	4	2.0
32 ปี	8	4.1
33 ปี	6	3.0
34 ปี	7	3.6
35 ปี	8	4.1
36 ปี	9	4.6
37 ปี	7	3.6
38 ปี	7	3.6
39 ปี	4	2.0
40 ปี	11	5.6
41 ปี	2	1.0
42 ปี	3	1.5

43 ปี	4	2.0
44 ปี	4	2.0
45 ปี	12	6.1
46 ปี	1	0.5
47 ปี	0	0.0
48 ปี	4	2.0
49 ปี	7	3.6
50 ปี	4	2.0
51 ปี	2	1.0
52 ปี	7	3.6
53 ปี	4	2.0
54 ปี	1	0.5
55 ปี	5	2.5
56 ปี	3	1.5
57 ปี	3	1.5
58 ปี	3	1.5
62 ปี	2	1.0
รวม	197	100.0

ไม่ระบุคำตอบ 3 คน

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนจังหวัดแพร่มีอายุ 45 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 รองลงมาคือ มีอายุ 28 ปี และ มีอายุ 40 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และมีอายุ 36 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ สรุปได้ว่าประชาชนจังหวัดแพร่มีอายุน้อยที่สุด 17 ปี อายุสูงสุด 62 ปี โดยเฉลี่ยแล้วมีอายุ 37.77 ปี หรืออายุ 38 ปี

การศึกษา

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับประถมศึกษา	9	4.6
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	13	6.7
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า	32	16.5
ระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า	30	15.5
ระดับปริญญาตรี	93	47.9
ระดับปริญญาโทขึ้นไป	17	8.8
รวม	194	100.0

ไม่ระบุคำตอบ 6 คน

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนจังหวัดแพร่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ตามลำดับ

อาชีพ

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
รับราชการ	95	49.5
รัฐวิสาหกิจ	3	1.6
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	29	15.1
พนักงานบริษัท	7	3.6
รับจ้าง	13	6.8
นักการเมืองท้องถิ่น	2	1.0
ไม่มีอาชีพ	5	2.6
อื่นๆ	38	19.8
รวม	192	100.0

ไม่ระบุคำตอบ 8 คน

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนจังหวัดแพร่มีอาชีพรับราชการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาคือ อาชีพอื่นๆ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	37	19.4
5,001-10,000 บาท	50	26.2
10,001-15,000 บาท	57	29.8
15,001 บาทขึ้นไป	47	24.6
รวม	191	100.0

ไม่ระบุคำตอบ 9 คน

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนจังหวัดแพร่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ตามลำดับ

ภูมิลำเนาเดิม

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเหนือ	183	91.5
ภาคกลาง	5	2.5
ภาคอีสาน	6	3.0
ภาคตะวันตก	3	1.5
ภาคตะวันออก	1	0.5
ภาคใต้	2	1.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนจังหวัดแพร่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคเหนือ จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 91.5 รองลงมาคือ มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคอีสาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคกลาง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในจังหวัดแพร่

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในจังหวัดแพร่

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	20	10.2
5-9 ปี	11	5.6
10-14 ปี	9	4.6
15-19 ปี	15	7.7
20-24 ปี	12	6.1
25 ปีขึ้นไป	129	65.8
รวม	196	100.0

ไม่ระบุคำตอบ 6 คน

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนจังหวัดแพร่อาศัยอยู่ในจังหวัดแพร่เป็นระยะเวลา 25 ปีขึ้นไป จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมาคือ อาศัยอยู่ในจังหวัดแพร่เป็นระยะเวลา ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และอาศัยอยู่ในจังหวัดแพร่เป็นระยะเวลา 15-19 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

2.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

ความรู้ความเข้าใจ	ใช่ (ตอบถูก)		ไม่ใช่ (ตอบผิด)		รวม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1.ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ในระบบซีอีโอตั้งแต่เริ่มประกาศใช้จนถึงปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ท่าน	19	9.5	181	90.5	200
2.จังหวัดแพร่คือ 1 ใน 5 จังหวัดที่มีการทดลองให้ผู้ว่าราชการจังหวัดบริหารงานแบบซีอีโอ	43	21.5	157	78.5	200
3.ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาหมายถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานในภาครัฐในระดับจังหวัดรูปแบบหนึ่ง มาจากการแต่งตั้งของ	128	64.0	72	36.0	200
4.แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดซีอีโอ มีทั้งหมด 10 กลุ่ม 75	14	7.0	186	93.0	200
5.จังหวัดแพร่จัดอยู่ในกลุ่มยุทธศาสตร์ล้านนาตะวันออก ร่วมกับจังหวัดน่านและพะเยา	8	4.0	192	96.0	200
6.ผู้ว่าราชการจังหวัด มีบทบาท 3 ประการ คือ ผู้ชี้นำทางยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และเป็นผู้ปฏิบัติ	123	61.5	77	38.5	200
7.มีการมอบอำนาจด้านการสั่งการ อนุมัติ อนุญาต ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สามารถวินิจฉัยสั่งการการทำงานได้ในลักษณะที่ครอบคลุมครบวงจร มีอำนาจตัดสินใจสูงสุดในแต่ละจังหวัด	127	63.5	73	36.5	200
8.ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในการแต่งตั้ง โยกย้าย ให้คุณให้โทษข้าราชการทกหน่วยงานตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา	87	43.5	113	56.5	200
9.จังหวัดแพร่เริ่มบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547	14	7.0	186	93.0	200
10.ปัจจุบันรัฐบาลได้ระงับการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอแล้ว	79	39.5	121	60.5	200
รวม	642	32.1	1358	67.9	2000

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนจังหวัดแพร่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่โดยภาพรวม จำนวน 1358 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่โดยภาพรวม จำนวน 642 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 โดยแยกเป็นเรื่องที่ประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ และเรื่องที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ ดังต่อไปนี้

- เรื่องที่ประชาชนจังหวัดแพร่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ จังหวัดแพร่จัดอยู่ในกลุ่มยุทธศาสตร์ล้านนาตะวันออก ร่วมกับจังหวัดน่านและพะเยา จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 96.0 รองลงมาคือ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดซีอีโอ มีทั้งหมด 10 กลุ่ม 75 และ จังหวัดแพร่เริ่มบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 93.0 และผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ในระบบซีอีโอดังแต่เริ่มประกาศใช้จนถึงปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ท่าน จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 90.5 ตามลำดับ

- เรื่องที่ประชาชนจังหวัดแพร่มีความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา หมายถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานในภาครัฐในระดับจังหวัดรูปแบบหนึ่ง มาจากการแต่งตั้งของ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมาคือ มีการมอบอำนาจด้านการสั่งการ อนุมัติ อนุญาต ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สามารถวินิจฉัยสั่งการการทำงานได้ในลักษณะที่ครอบคลุมครบวงจร มีอำนาจตัดสินใจสูงสุดในแต่ละจังหวัด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 และ ผู้ว่าราชการจังหวัด มีบทบาท 3 ประการ คือ ผู้ชี้นำทางยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และเป็นผู้ปฏิบัติ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 ตามลำดับ

● ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

ระดับความรู้	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้ความเข้าใจน้อย	147	73.5
มีความรู้ความเข้าใจปานกลาง	52	26.0
มีความรู้ความเข้าใจมาก	1	.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนจังหวัดแพร่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่อยู่ในระดับน้อย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 รองลงมาคือ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอ

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอ

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น							
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล
1.ระบบผู้ว่าซีอีโอถือเป็นการกระจายอำนาจมาสู่ท้องถิ่น	25 12.5%	104 50.5%	53 26.5%	14 7.0%	7 3.5%	3.62	.917	เห็นด้วย
2.การกำหนดยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดช่วยให้เกิดการร่วมมือทำงานระหว่างจังหวัดอย่างเป็นเครือข่ายมากขึ้น	25 12.5%	122 61.0%	39 19.5%	4 2.0%	7 3.5%	3.78	.826	เห็นด้วย
3.ระบบผู้ว่าซีอีโอเป็นการผูกขาดอำนาจการบริหารเบ็ดเสร็จไว้ที่ผู้ว่าราชการฯ	6 3.0%	35 17.7%	74 37.4%	70 35.4%	13 6.6%	2.75	.926	ปาน กลาง
4.การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด	33 16.5%	81 40.5%	70 35.0%	10 5.0%	6 3.0%	3.63	.921	ปาน กลาง
5.ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงานของส่วนราชการต่างๆ	28 14.1%	93 46.7%	62 31.2%	10 5.0%	6 3.0%	3.64	.893	เห็นด้วย
6.นักการเมืองในจังหวัดเข้ามามีอิทธิพลต่อการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอภายในจังหวัด	18 9.0%	29 14.5%	63 31.5%	65 32.5%	25 12.5%	2.75	1.129	ปาน กลาง

7.ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัด	22 11.0%	89 44.5%	71 35.5%	9 4.5%	9 4.5%	3.53	.913	เห็นด้วย
8.เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอ	5 2.5%	3 1.5%	51 25.6%	88 44.2%	52 26.1%	2.10	.893	ไม่เห็นด้วย
9.ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยทำให้เกิดการบูรณาการส่วนราชการต่างๆภายในจังหวัดและทำให้เจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการทำงานประสานกันมากขึ้นกว่าระบบเดิม	22 11.0%	103 51.5%	60 30.0%	10 5.0%	5 2.5%	3.64	.840	เห็นด้วย
10.กฎระเบียบราชการยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานในระบบผู้ว่าซีอีโอ	7 3.5%	5 2.5%	63 31.5%	95 47.5%	30 15.0%	2.32	.884	ไม่เห็นด้วย
11.ระบบผู้ว่าซีอีโอสอดคล้องกับแนวคิดแบบประชาธิปไตย	16 8.0	88 44.2%	70 35.2%	16 8.0%	9 4.5%	3.43	.918	ปานกลาง
12.ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการต่างๆในจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	24 12.0%	86 43.0%	67 33.5%	19 9.5%	4 2.0%	3.54	.896	เห็นด้วย
13.มีการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอภายในจังหวัดอย่างถูกต้องเหมาะสม	17 8.5%	59 29.6%	101 50.8%	16 8.0%	6 3.0%	3.33	.858	ปานกลาง
14.ระบบผู้ว่าซีอีโอมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันของไทย	19 9.5%	80 40.2%	74 37.2%	21 10.6%	5 2.5%	3.44	.896	ปานกลาง

15.ระบบผู้ว่าซีอีโอควรจะมีอยู่ต่อไป	24 12.1%	61 30.7%	83 41.7%	22 11.1%	10 5.0%	3.35	.982	ปานกลาง
16.ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมณฑลสำคัญในการเป็นผู้ชี้แจงยุทธศาสตร์	29 14.5%	58 29.0%	102 51.0%	11 5.5%	0 00%	3.53	.808	เห็นด้วย
17.การเป็นผู้ชี้แจงยุทธศาสตร์ทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีเป้าหมายเดียวกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	24 12.0%	32 16.0%	126 63.0%	17 8.5%	1 0.5%	3.31	.809	ปานกลาง
18.มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านการเป็นผู้ชี้แจงยุทธศาสตร์	26 13.0%	58 29.0%	107 53.3%	8 4.0%	1 0.5%	3.50	.789	เห็นด้วย
19.ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมณฑลสำคัญในการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน	33 16.5%	19 9.5%	127 63.5%	19 9.5%	2 1.0%	3.31	.893	ปานกลาง
20.การเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีความราบรื่นในการทำงาน	29 14.5%	12 6.0%	132 66.0%	22 11.0%	5 2.5%	3.19	.904	ปานกลาง
21.มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านการประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน	26 13.0%	16 8.0%	127 63.5%	26 13.0%	5 2.5%	3.16	.899	ปานกลาง

22.ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมียุทธศาสตร์สำคัญในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ	15 7.5%	13 6.5%	140 70.0%	22 11.0%	10 5.0%	3.01	.824	ปานกลาง
23.การเป็นผู้ปฏิบัติทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีการกระตุ้นให้ข้าราชการส่วนอื่นๆ ได้เห็นตัวอย่างจริงในการปฏิบัติจากผู้ว่าซีอีโอ	19 9.5%	9 4.5%	144 72.0%	22 11.0%	6 3.0%	3.07	.809	ปานกลาง
24.มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านผู้ปฏิบัติ	38 19.1%	26 13.1%	116 58.3%	11 5.5%	8 4.0%	3.24	.885	ปานกลาง
25.การพัฒนาของจังหวัดภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในภาพรวมดีขึ้นกว่าระบบเดิม	26 13.0%	24 12.0%	126 63.0%	19 9.5%	5 2.5%	3.21	.909	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.26	.411	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนจังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .411 และเมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นในประเด็นย่อยจะพบว่า ประชาชนจังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโออยู่ 3 ระดับคือ ความคิดเห็นระดับเห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49) และความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49) ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49) ซึ่งได้เรียงลำดับความคิดเห็นตามคะแนนเฉลี่ยดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นระดับเห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49) รวม 7 ประเด็นดังนี้

1. การกำหนดยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดช่วยให้เกิดการร่วมมือทำงานระหว่างจังหวัดอย่างเป็นเครือข่ายมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .826)
2. ระบบผู้ว่าซีโอถือเป็นการกระจายอำนาจมาสู่ท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .840)
ระบบผู้ว่าซีโอช่วยทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงานของส่วนราชการต่างๆ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .893)
3. การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .921)
4. ระบบผู้ว่าซีโอถือเป็นการกระจายอำนาจมาสู่ท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .917)
5. ระบบผู้ว่าซีโอช่วยทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการต่างๆ ในจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .896)
6. ระบบการบริหารงานแบบซีโอทำให้ผู้ว่าราชการมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .808)
7. มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีโอในด้าน การเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .789)

ความคิดเห็นระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49) รวม 12 ประเด็นดังนี้

1. ระบบผู้ว่าซีโอมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันของไทย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .858)
2. ระบบผู้ว่าซีโอสอดคล้องกับแนวคิดแบบประชาธิปไตย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .918)
3. ระบบผู้ว่าซีโอควรจะมีอยู่ต่อไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .982)
4. มีการจัดสรรงบประมาณในส่วนราชการในจังหวัดอย่างถูกต้องเหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .858)

5. การเป็นผู้ชี้แจงยุทธศาสตร์ทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีเป้าหมายเดียวกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .809)
ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมียุทธศาสตร์สำคัญในการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .893)
6. มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านผู้ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .885)
7. การพัฒนาของจังหวัดภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในภาพรวมดีขึ้นกว่าระบบเดิม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .909)
8. การเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีความราบรื่นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .904)
9. มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .899)
10. การเป็นผู้ปฏิบัติทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีการกระตุ้นให้ข้าราชการส่วนอื่นๆได้เห็นตัวอย่างจริงในการปฏิบัติจากผู้ว่าซีอีโอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .809)
11. ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมียุทธศาสตร์สำคัญในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .824)
12. ระบบผู้ว่าซีอีโอเป็นการผูกขาดอำนาจการบริหารเบ็ดเสร็จไว้ที่ผู้ว่าราชการฯ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .926)
นักการเมืองในจังหวัดเข้ามามีอิทธิพลต่อการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอภายในจังหวัด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.129)

ความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 1.50- 2.49) รวม 2 ประเด็นดังนี้

1. กฎระเบียบราชการยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานในระบบผู้ว่าซีอีโอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .884)
2. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .893)

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบตัวแปรต้นและตัวแปรตามในลักษณะของการแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstabs) ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชน

3.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

ความรู้ความเข้าใจ	ข้าราชการจังหวัดแพร่				ประชาชนจังหวัดแพร่			
	ใช่ (ตอบถูก)		ไม่ใช่ (ตอบผิด)		ใช่ (ตอบถูก)		ไม่ใช่ (ตอบผิด)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ในระบบซีอีโอตั้งแต่เริ่มประกาศใช้จนถึงปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ท่าน	52	26.0	148	74.0	19	9.5	181	90.5
2.จังหวัดแพร่คือ 1 ใน 5 จังหวัดที่มีการทดลองให้ผู้ว่าราชการจังหวัดบริหารงานแบบซีอีโอ	56	28.0	144	72.0	43	21.5	157	78.5

3.ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานในภาครัฐในระดับจังหวัดรูปแบบหนึ่ง มาจากการแต่งตั้งของกระทรวงมหาดไทย	150	75.0	50	25.0	128	64.0	72	36.0
4.แผนพัฒนามกลุ่มจังหวัดซีอีโอ มีทั้งหมด 10 กลุ่ม 75 จังหวัด	8	4.0	192	96.0	14	7.0	186	93.0
5.จังหวัดแพร่จัดอยู่ในกลุ่มยุทธศาสตร์ล้านนาตะวันออก ร่วมกับจังหวัดน่านและพะเยา	18	9.0	182	91.0	8	4.0	192	96.0
6.ผู้ว่าราชการจังหวัด มีบทบาท 3 ประการ คือ ผู้ชี้นำทางยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์ และ ผู้สนับสนุน และเป็นผู้ปฏิบัติ	110	55.0	90	45.0	123	61.5	77	38.5
7.มีการมอบอำนาจด้านการสั่งการ อนุมัติ อนุญาต ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สามารถวินิจฉัยสั่งการการทำงานได้ในลักษณะที่ครอบคลุมครบวงจร มีอำนาจตัดสินใจสูงสุดในแต่ละจังหวัด	156	78.0	44	22.0	127	63.5	73	36.5
8.ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในการแต่งตั้ง โยกย้าย ให้คุณให้โทษ ข้าราชการทุกหน่วยงานตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา	109	54.5	91	45.5	87	43.5	113	56.5

9.จังหวัดแพร่เริ่มบริหารงานแบบ ผู้ว่าซีอีโอมาดั้งแต่ปี พ.ศ.2547	8	4.0	192	96.0	14	7.0	186	93.0
10.ปัจจุบันรัฐบาลได้ระงับการ จัดสรรงบผู้ว่าซีอีโอแล้ว	100	50.0	100	50.0	79	39.5	121	60.5
รวม	767	38.7	1233	61.7	642	32.1	1358	67.9

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่มากกว่าประชาชนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น หรือประมาณร้อยละ 6.6

ข้าราชการ ผลการวิจัยพบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 38.7 และไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ คิดเป็นร้อยละ 61.7

ประชาชน ผลการวิจัยพบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 32.1 และไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ คิดเป็นร้อยละ 67.9

ระดับมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ จำแนกตามประเภทกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทกลุ่มตัวอย่าง	ระดับความรู้ความเข้าใจ					
	มีความรู้ มาก	มีความรู้ ปานกลาง	มีความรู้ น้อย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล
ข้าราชการ	8 4.0%	74 36.0%	118 59.0%	1.45	.574	มีความรู้ น้อย
ประชาชน	1 0.5%	52 26.0%	147 73.5%	1.27	.456	มีความรู้ น้อย
คะแนนเฉลี่ยรวม				1.36	.127	มีความรู้ น้อย

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ โดยภาพรวมจัดว่าอยู่ในระดับที่มีความรู้ต่ำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .127

ข้าราชการ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .574

ประชาชน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .456

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งข้าราชการจังหวัดแพร่ และประชาชนจังหวัดแพร่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

3.2 คิดเห็นเกี่ยวกับระบบบริหารงานแบบผู้ว่าซีโอ

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบบริหารงานแบบผู้ว่าซีโอ

ความคิดเห็น	ข้าราชการจังหวัดแพร่			ประชาชนจังหวัดแพร่		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.ระบบผู้ว่าซีโอถือเป็นการกระจายอำนาจมาสู่ท้องถิ่น	3.88	.883	เห็นด้วย	3.62	.917	เห็นด้วย
2.การกำหนดยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดช่วยให้เกิดการร่วมมือทำงานระหว่างจังหวัดอย่างเป็นเครือข่ายมากขึ้น	3.92	.679	เห็นด้วย	3.78	.826	เห็นด้วย
3.ระบบผู้ว่าซีโอเป็นการผูกขาดอำนาจการบริหารเบ็ดเสร็จไว้ที่ผู้ว่าราชการฯ	2.63	1.111	ปานกลาง	2.75	.926	ปานกลาง
4.การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด	3.76	.932	เห็นด้วย	3.63	.921	ปานกลาง
5.ระบบผู้ว่าซีโอช่วยทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงานของส่วนราชการต่างๆ	3.83	.882	เห็นด้วย	3.64	.893	เห็นด้วย
6.นักการเมืองในจังหวัดเข้ามามีอิทธิพลต่อการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีโอภายในจังหวัด	2.57	1.248	ปานกลาง	2.75	1.129	ปานกลาง
7.ระบบผู้ว่าซีโอช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัด	3.62	.941	เห็นด้วย	3.53	.913	เห็นด้วย

8.เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอ	2.13	.895	ไม่เห็นด้วย	2.10	.893	ไม่เห็นด้วย
9.ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยทำให้เกิดการบูรณาการส่วนราชการต่างๆภายในจังหวัดและทำให้เจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการทำงานประสานกันมากขึ้นกว่าระบบเดิม	3.68	.907	เห็นด้วย	3.64	.840	เห็นด้วย
10.กฎระเบียบราชการยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานในระบบผู้ว่าซีอีโอ	2.17	.811	ไม่เห็นด้วย	2.32	.884	ไม่เห็นด้วย
11.ระบบผู้ว่าซีอีโอสอดคล้องกับแนวคิดแบบประชาธิปไตย	3.48	.920	ปานกลาง	3.43	.918	ปานกลาง
12.ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการต่างๆในจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.63	.871	เห็นด้วย	3.54	.896	เห็นด้วย
13.มีการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอภายในจังหวัดอย่างถูกต้องเหมาะสม	3.23	.919	ปานกลาง	3.33	.858	ปานกลาง
14.ระบบผู้ว่าซีอีโอมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันของไทย	3.38	.947	ปานกลาง	3.44	.896	ปานกลาง
15.ระบบผู้ว่าซีอีโอควรจะมีอยู่ต่อไป	3.40	.989	ปานกลาง	3.35	.982	ปานกลาง
16.ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์	3.40	1.034	ปานกลาง	3.53	.808	เห็นด้วย

17.การเป็นผู้ชี้แจงยุทธศาสตร์ทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีเป้าหมายเดียวกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.56	.993	เห็นด้วย	3.31	.809	ปานกลาง
18.มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าฯไอโอในด้าน การเป็นผู้ชี้แจงยุทธศาสตร์	3.27	.956	ปานกลาง	3.50	.789	เห็นด้วย
19.ระบบการบริหารงานแบบซีไอโอทำให้ผู้ว่าราชการามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน	3.28	.999	ปานกลาง	3.31	.893	ปานกลาง
20.การเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีความราบรื่นในการทำงาน	3.22	1.006	ปานกลาง	3.19	.904	ปานกลาง
21.มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าฯไอโอในด้านผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน	3.31	.983	ปานกลาง	3.16	.899	ปานกลาง
22.ระบบการบริหารงานแบบซีไอโอทำให้ผู้ว่าราชการามีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ	3.08	1.002	ปานกลาง	3.01	.824	ปานกลาง
23.การเป็นผู้ปฏิบัติทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีการกระตุ้นให้ข้าราชการส่วนอื่นๆได้เห็นตัวอย่างจริงในการปฏิบัติจากผู้ว่าฯไอโอ	3.12	.977	ปานกลาง	3.07	.809	ปานกลาง
24.มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าฯไอโอในด้านผู้ปฏิบัติ	3.38	.987	ปานกลาง	3.24	.885	ปานกลาง

25.การพัฒนาของจังหวัดภายใต้ระบบ ผู้ว่าซีอีโอในภาพรวมดีขึ้นกว่าระบบ เดิม	3.43	1.034	ปาน กลาง	3.21	.909	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.29	.476	ปาน กลาง	3.26	.411	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง ข้าราชการและประชาชนจังหวัดแพร่อยู่ในระดับเดียวกันคือ ระดับปานกลาง โดยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอของข้าราชการและประชาชนจังหวัดแพร่มีดังนี้

ข้าราชการจังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอโดย ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน เท่ากับ .476 และเมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นในประเด็นย่อยจะพบว่า ข้าราชการ จังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโออยู่ 3 ระดับคือ ความ คิดเห็นระดับเห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49) และความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง(คะแนน เฉลี่ย 2.50-3.49) ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49)

ประชาชนจังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอโดย ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน เท่ากับ .411 และเมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นในประเด็นย่อยจะพบว่า ข้าราชการ จังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโออยู่ 3 ระดับคือ ความ คิดเห็นระดับเห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49) และความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง(คะแนน เฉลี่ย 2.50-3.49) ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49)

ทดสอบสมมติฐาน

การศึกษานี้ ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติข้างอิง Independent-Samples T Test

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการมีระดับความรู้ความเข้าใจต่อระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีไอมากกว่าประชาชนทั่วไป

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 ข้าราชการระดับมีความรู้ความเข้าใจต่อระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีไอ ไม่แตกต่างหรือเท่ากับประชาชนทั่วไป

H_1 ข้าราชการมีระดับความรู้ความเข้าใจต่อระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีไอ มากกว่าประชาชนทั่วไป

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติการทดสอบของการเปรียบเทียบต่อระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีไอ จำแนกตามประเภทกลุ่มตัวอย่าง

ระดับความรู้ความ	ข้าราชการ		ประชาชน		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความรู้ความเข้าใจทางการเมือง	1.45	.574	1.27	.456	3.473	.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานระดับความรู้ความเข้าใจต่อระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีไอ พบว่า ค่า $P = 0.001$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่า 0.05 เท่ากับ Sig จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_1 สรุปได้ว่าข้าราชการมีระดับความรู้ความเข้าใจต่อระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีไอมากกว่าประชาชนทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการและประชาชนมีคิดเห็นว่ระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีไอโอมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนและการเป็นผู้ปฏิบัติ

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 ข้าราชการและประชาชนมีคิดเห็นว่ระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีไอโอมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบกับการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนและการเป็นผู้ปฏิบัติ

H_1 ข้าราชการและประชาชนมีคิดเห็นว่ระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีไอโอมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนและการเป็นผู้ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติการทดสอบของการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้ว่าซีไอโอ จำแนกตามประเภทกลุ่มตัวอย่าง

ทัศนคติต่อการการเมือง	ข้าราชการ		ประชาชน		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ระบบการบริหารงานแบบซีไอโอทำให้ผู้ว่าราชการามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์	3.40	1.034	3.53	.808	-1.378	.169
19.ระบบการบริหารงานแบบซีไอโอทำให้ผู้ว่าราชการามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนและการเป็นผู้ปฏิบัติ	3.28	.999	3.31	.893	-.324	.746

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้ว่าซีอีโอ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ มีค่า $P = 0.169$ และระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนและการเป็นผู้ปฏิบัติ มีค่า $P = 0.746$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งค่า P ของบทบาททั้งสองเรื่องนี้ มีค่ามากกว่า 0.05 เท่ากับไม่ Sig จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_0 สรุปได้ว่าข้าราชการและประชาชนมีคิดเห็นว่าการบริหารงานของผู้ว่าซีอีโอมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบกับการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนและการเป็นผู้ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา : กรณีศึกษา จังหวัดแพร่ ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอำนาจหน้าที่ และวิเคราะห์บทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาในฐานะเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ รวมทั้งเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการ และประชาชนต่อบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

ผู้วิจัยได้ใช้ วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้โครงการวิจัยยังได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จำแนกเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ จำนวน 200 คน และกลุ่มตัวอย่างภาคประชาชน จำนวน 200 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 400 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติประยุกต์ SPSS และนำเสนอผลการศึกษาวิจัยในรูปของตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบตัวแปรด้านความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นที่มีต่อระบบบริหารงานของผู้ว่าฯ อีโอ ในลักษณะของการแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstabs) โดยสรุปผลจากการศึกษาวิจัยโดยแยกออกเป็น 4 ส่วนใหญ่ๆ โดยมีสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจต่อระบบการบริหารงานของผู้ว่าฯ อีโอ มากกว่าประชาชนทั่วไป

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการและประชาชนมีคิดเห็นว่าระบบการบริหารงานของผู้ว่าฯ อีโอ มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ การเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และการเป็นผู้ปฏิบัติ

ส่วนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ (จำนวน 200 คน)

ข้าราชการจังหวัดแพร่ที่เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเพศชาย มากกว่าและเพศหญิงเล็กน้อย และ มีสถานภาพสมรส อายุข้าราชการจังหวัดแพร่มีอายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 59 ปี และมีการศึกษา

ระดับปริญญาตรี เป็นจำนวนมากที่สุด มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และข้าราชการ
จังหวัดแพร่ทำงานมาเป็นระยะเวลา 20 ปีขึ้นไป จำนวนมาก

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีโอจังหวัดแพร่

ข้าราชการจังหวัดแพร่มีผู้ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีโอจังหวัดแพร่มากกว่าผู้ไม่มีความรู้ความเข้าใจโดยรายละเอียดของประเด็นย่อยแบ่งเป็น

- เรื่องที่ข้าราชการจังหวัดแพร่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ แผนพัฒนา
กลุ่มจังหวัดซีโอ เรื่องจังหวัดแพร่เริ่มบริหารงานแบบผู้ว่าซีโอมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 จังหวัด
แพร่จัดอยู่ในกลุ่มยุทธศาสตร์ล้านนาตะวันออก ร่วมกับจังหวัดน่านและพะเยา และ ผู้ว่าราชการ
จังหวัดแพร่ในระบบซีโอตั้งแต่เริ่มประกาศใช้จนถึงปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ท่าน

- เรื่องที่ข้าราชการจังหวัดแพร่มีความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ มีการมอบอำนาจ
ด้านการสั่งการ อนุมัติ อนุญาต ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สามารถวินิจฉัยสั่งการการทำงานได้ใน
ลักษณะที่ครอบคลุมครบวงจร มีอำนาจตัดสินใจสูงสุดในแต่ละจังหวัด รองลงมาคือ ผู้ว่าราชการ
จังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา หมายถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานในภาครัฐในระดับ
จังหวัดรูปแบบหนึ่ง ผู้ว่าราชการจังหวัด มีบทบาท 3 ประการ คือ ผู้นำทางยุทธศาสตร์ ผู้
ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และเป็นผู้ปฏิบัติ

ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีโอจังหวัดแพร่

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการจังหวัดแพร่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีโอ
จังหวัดแพร่อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีโอ

ข้าราชการจังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีโอโดย
ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นในประเด็นย่อยจะพบว่า
ข้าราชการจังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีโออยู่ 3 ระดับคือ
ความคิดเห็นระดับเห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49) และความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

(คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49) ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49) ซึ่งได้เรียงลำดับความคิดเห็นตามคะแนนเฉลี่ยดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นระดับเห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49) รวม 8 ประเด็นดังนี้

8. การกำหนดยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดช่วยให้เกิดการร่วมมือทำงานระหว่างจังหวัดอย่างเป็นเครือข่ายมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .679)
9. ระบบผู้ว่าฯอีอีอีเป็นการกระจายอำนาจมาสู่ท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .883)
10. ระบบผู้ว่าฯอีอีอีช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงานของส่วนราชการต่างๆ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .882)
11. การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .932)
12. ระบบผู้ว่าฯอีอีอีช่วยให้เกิดการบูรณาการส่วนราชการต่างๆภายในจังหวัดและทำให้เจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการทำงานประสานกันมากขึ้นกว่าระบบเดิม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .907)
13. ระบบผู้ว่าฯอีอีอีช่วยให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการต่างๆในจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .871)
14. ระบบผู้ว่าฯอีอีอีช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .941)
15. การเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์ทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีเป้าหมายเดียวกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .993)

ความคิดเห็นระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49) รวม 13 ประเด็นดังนี้

14. ระบบผู้ว่าฯอีอีอีสอดคล้องกับแนวคิดแบบประชาธิปไตย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .920)
15. การพัฒนาของจังหวัดภายใต้ระบบผู้ว่าฯอีอีอีในภาพรวมดีขึ้นกว่าระบบเดิม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.034)

16. ระบบผู้ว่าซีอีโอควรจะมีอยู่ต่อไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .989)
ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมึนบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.034)
17. มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านผู้ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .987)
18. มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .983)
19. ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมึนบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .999)
20. มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้าน การเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .956)
21. มีการจัดสรรงบประมาณในจังหวัดอย่างถูกต้องเหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .919)
22. การเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีความราบรื่นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.006)
23. การเป็นผู้ปฏิบัติทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีการกระตุ้นให้ข้าราชการส่วนอื่นๆได้เห็นตัวอย่างจริงในการปฏิบัติจากผู้ว่าซีอีโอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .977)
24. ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมึนบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002)
25. ระบบผู้ว่าซีอีโอเป็นการผูกขาดอำนาจการบริหารเบ็ดเสร็จไว้ที่ผู้ว่าราชการฯ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.111)
26. นักการเมืองในจังหวัดเข้ามามีอิทธิพลต่อการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอภายในจังหวัด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

ความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 1.50- 2.49) รวม 2 ประเด็นดังนี้

3. กฎระเบียบราชการยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานในระบบผู้ว่าซีอีโอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .811)
4. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

ส่วนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชน (จำนวน 200 คน)

ข้อมูลพื้นฐาน

ประชาชนจังหวัดที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในจังหวัดแพร่เป็นเพศหญิง จำนวนพอๆกับเพศชาย ส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีอายุต่ำสุด 17 ปี อายุสูงสุด 62 ปี โดยมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด และมีอาชีพรับราชการมากที่สุด มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวนมากที่สุด ด้านภูมิลำเนา พบว่าประชาชนจังหวัดแพร่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคเหนือ จำนวนมากที่สุด และส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในจังหวัดแพร่เป็นระยะเวลา 25 ปีขึ้นไป

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

พบว่า ประชาชนจังหวัดแพร่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอ จังหวัดแพร่โดยภาพรวม มากกว่าผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจโดยมีประเด็นย่อยที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

- เรื่องที่ประชาชนจังหวัดแพร่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ จังหวัดแพร่จัดอยู่ในกลุ่มยุทธศาสตร์ล้านนาตะวันออก ร่วมกับจังหวัดน่านและพะเยา รองลงมาคือ แผนพัฒนา กลุ่มจังหวัดซีอีโอ มีทั้งหมด 10 กลุ่ม 75 และ จังหวัดแพร่เริ่มบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 และ ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ในระบบซีอีโอตั้งแต่เริ่มประกาศใช้จนถึงปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ท่าน ตามลำดับ

- เรื่องที่ประชาชนจังหวัดแพร่มีความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา หมายถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานในภาครัฐในระดับจังหวัด

รูปแบบหนึ่ง รองลงมาคือ มีการมอบอำนาจด้านการสั่งการ อนุมัติ อนุญาต ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สามารถวินิจฉัยสั่งการการทำงานได้ในลักษณะที่ครอบคลุมครบวงจร มีอำนาจตัดสินใจสูงสุดในแต่ละจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัด มีบทบาท 3 ประการ คือ ผู้ชี้แนะทางยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และเป็นผู้ปฏิบัติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประชาชนจังหวัดแพร่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่อยู่ในระดับน้อย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอ

ประชาชนจังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นในประเด็นย่อยจะพบว่า ประชาชนจังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโออยู่ 3 ระดับคือ ความคิดเห็นระดับเห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49) และความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49) ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49) ซึ่งได้เรียงลำดับความคิดเห็นตามคะแนนเฉลี่ยดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นระดับเห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49) รวม 7 ประเด็นดังนี้

การกำหนดยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดช่วยให้เกิดการร่วมมือทำงานระหว่างจังหวัดอย่างเป็นเครือข่ายมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .826) ระบบผู้ว่าซีอีโอถือเป็นการกระจายอำนาจมาสู่ท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .840) ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงานของส่วนราชการต่างๆ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .893) การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .921) ระบบผู้ว่าซีอีโอถือเป็นการกระจายอำนาจมาสู่ท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .917) ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการต่างๆ ในจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .896) ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .808) มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้าน การเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .789)

ความคิดเห็นปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49) รวม 12 ประเด็นดังนี้

ระบบผู้ว่าซีอีโอมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันของไทย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .858) ระบบผู้ว่าซีอีโอสอดคล้องกับแนวคิดแบบประชาธิปไตย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .918) ระบบผู้ว่าซีอีโอควรจะมีอยู่ต่อไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .982) มีการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอภายในจังหวัดอย่างถูกต้องเหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .858) การเป็นผู้ชี้แจงยุทธศาสตร์ทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีเป้าหมายเดียวกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .809) ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมียุทธศาสตร์สำคัญในการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .893) มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านผู้ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .885) การพัฒนาของจังหวัดภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในภาพรวมดีขึ้นกว่าระบบเดิม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .909) การเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีความราบรื่นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .904) มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .899) การเป็นผู้ปฏิบัติทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีการกระตุ้นให้ข้าราชการส่วนอื่นๆได้เห็นตัวอย่างจริงในการปฏิบัติจากผู้ว่าซีอีโอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .809) ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมียุทธศาสตร์สำคัญในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .824) ระบบผู้ว่าซีอีโอเป็นการผูกขาดอำนาจการบริหารเบ็ดเสร็จไว้ที่ผู้ว่าราชการฯ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .926)

นักการเมืองในจังหวัดเข้ามามีอิทธิพลต่อการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอภายในจังหวัด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.129)

ความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 1.50- 2.49) รวม 2 ประเด็นดังนี้

กฎระเบียบราชการยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานในระบบผู้ว่าซีอีโอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .884) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .893)

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบตัวแปรต้นและตัวแปรตามในลักษณะของการแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstabs) ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชน

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

พบว่า ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่มากกว่าประชาชนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น หรือประมาณร้อยละ 6.6 ข้าราชการ ผลการวิจัยพบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 38.7 และไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ คิดเป็นร้อยละ 61.7 ประชาชน ผลการวิจัยพบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 32.1 และไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ คิดเป็นร้อยละ 67.9

ระดับมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม จัดว่าอยู่ในระดับที่มีความรู้ต่ำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .127 ข้าราชการ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .574 ประชาชน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .456

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งข้าราชการจังหวัดแพร่ และประชาชนจังหวัดแพร่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่ในระดับน้อย

ความเห็นเกี่ยวกับระบบบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอ

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งข้าราชการและประชาชนจังหวัดแพร่อยู่ในระดับเดียวกันคือ ระดับปานกลาง โดยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอของข้าราชการและประชาชนจังหวัดแพร่มีดังนี้

ข้าราชการจังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นในประเด็นย่อยจะพบว่า ข้าราชการจังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโออยู่ 3 ระดับคือ ความคิดเห็นระดับเห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49) และความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49) ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49)

ประชาชนจังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .411 และเมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นในประเด็นย่อยจะพบว่า ประชาชนจังหวัดแพร่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโออยู่ 3 ระดับคือ ความคิดเห็นระดับเห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49) และความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49) ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย (คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49)

ส่วนที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติอ้างอิง Independent-Samples T Test

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการมีระดับความรู้ความเข้าใจต่อระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีอีโอมากกว่าประชาชนทั่วไป

การทดสอบสมมติฐานระดับความรู้ความเข้าใจต่อระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีอีโอพบว่า ค่า $P = 0.001$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่า 0.05 เท่ากับ Sig จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_1 สรุปได้ว่าข้าราชการมีระดับความรู้ความเข้าใจต่อระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีอีโอมากกว่าประชาชนทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการและประชาชนมีคิดเห็นว่าระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีอีโอมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ การเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนและการเป็นผู้ปฏิบัติ

ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้ว่าซีอีโอ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้แนะเชิงยุทธศาสตร์ มีค่า $P = 0.169$ และระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนและการเป็นผู้ปฏิบัติ มีค่า $P = 0.746$ ที่

ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งค่า P ของบทบาททั้งสองเรื่องนี้ มีค่ามากกว่า 0.05 เท่ากับไม่ Sig จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_0 สรุปได้ว่าข้าราชการและประชาชนมีคิดเห็นว่ระบบการบริหารงานของผู้ว่าซีอีโอมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบกับการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนและการเป็นผู้ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

อำนาจที่เพิ่มขึ้นที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคืออำนาจในการบริหารงานบุคคล ที่รัฐบาลที่ต้องการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีบทบาทอำนาจเพิ่มมากขึ้นในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ ด้านอำนาจทั่วไปตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนทางราชการมีการมอบอำนาจจากกระทรวง ทบวง กรม ผู้ว่าฯ ซีอีโอให้อำนาจสั่งการได้มากขึ้น ทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และมีการทำงานร่วมกันภายในจังหวัดอย่างบูรณาการ ทำให้หน่วยงานในจังหวัดต้องปรับตัว ให้สอดคล้องกับนโยบาย โดยต้องมีส่วนร่วมภายในจังหวัดมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกนกวรรณ ที่กล่าวถึงข้อดีของระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาไว้ว่า ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน เนื่องจากมีเอกภาพในการบังคับบัญชา การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการบริหารประชาชน(กนกวรรณ ศรีอุทธา, 2546 : ง)

สำหรับแนวคิดและมุมมองของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา ข้าราชการบางคนเห็นว่าควรมีการปรับปรุงอำนาจของผู้ว่าซีอีโอให้มีอำนาจมากขึ้นไป เพราะการมอบอำนาจให้คนๆเดียวนั้นอาจเกิดปัญหาได้ แต่อย่างไรก็ตามก็มีข้าราชการบางคนที่มีความเห็นว่า ระบบผู้ว่าซีอีโอไม่มีความแตกต่างจากระบบเดิม นอกจากนี้ยังมีข้าราชการในจังหวัดที่เสนอความคิดในการบริหารงานแบบผู้ว่าฯ ซีอีโอ ไว้ที่น่าสนใจว่าในควรควรเริ่มการเป็นผู้ว่าซีอีโอตั้งแต่ระดับอำเภอ

เมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่ในด้านการบริหารงานบุคคลพบว่าผู้ว่าซีอีโอ มีอำนาจมากขึ้นในการแต่งตั้งโยกย้ายเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการหน่วยงานต่างๆในส่วนภูมิภาค ตั้งแต่ระดับ 8 ลงไปที่ไม่ใช่หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ซึ่งทำให้บทบาทในการบริหารงานบุคคล

ของผู้ว่าราชการจังหวัดมีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรางควิไล ที่พบว่า ในประเด็นการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าซีอีโอมีอำนาจมากขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ โดยได้รับความร่วมมือมากขึ้นจากข้าราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวงทบวง กรมต่างๆ เพราะผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในการประเมินผลและให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการเหล่านั้น นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนทางด้านงบประมาณ และมีอิสระทางการเงินมากขึ้น ซึ่งไม่ต้องรอการสั่งจากส่วนกลาง ผู้ว่าซีอีโอสามารถคิดเองทำเองแก้ปัญหาเองได้อย่างเหมาะสมกับจังหวัดของตน (ปรางควิไล ชัยยา, 2548: 4-5)

อย่างไรก็ตามในส่วนของผู้ว่าราชการจากส่วนกลางผู้ว่าก็ไม่มีอำนาจสั่งการโยกย้าย แต่เป็นเพียงการขอความร่วมมือเท่านั้น ซึ่งในประเด็นนี้ข้าราชการผู้ให้สัมภาษณ์คนหนึ่งมีความเห็นว่าแม้จะเป็นผู้ว่าซีอีโอที่มีอำนาจในการบริหารบุคคลเพิ่มขึ้น แต่ในทางปฏิบัติหน่วยงานกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ก็ยังไม่ได้มีการแก้ไขกฎระเบียบเพื่อรองรับนโยบายดังกล่าว โดยเฉพาะกฎระเบียบเกี่ยวกับการจัดการด้านงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของชัยอนันต์ ที่เสนอว่าต้องจัดระบบงบประมาณให้มีลักษณะเปลี่ยนแปลงไป โดยให้จังหวัดมีฐานะเป็นส่วนราชการตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 เพื่อจังหวัดและผู้ว่าราชการในฐานะผู้บริหารสูงสุด จะสามารถทำงบประมาณของจังหวัดได้ แทนที่จะเป็นการจัดทำงบประมาณโดยส่วนงานของกรมต่าง ๆ ในระดับจังหวัด ซึ่งหากไม่มีบูรณาการในการจัดทำงบประมาณจังหวัดแล้ว การนำนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลและของจังหวัดไปสู่การปฏิบัติก็จะไม่บังเกิดผล หากยังจะมีความซ้ำซ้อนสูญเปล่าเหมือนที่เคยเป็นมาในอดีต (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2545 : 21)

ในด้านงบประมาณ ผู้ว่าซีอีโอ ได้รับเงินจัดสรรจากงบประมาณรายจ่ายตามกรอบแนวทางและหลักเกณฑ์เพื่อเป็นงบสำรองจังหวัดละ 10 ล้านบาท ซึ่งให้ผู้ว่าจัดสรรตามความจำเป็นตามความเหมาะสม และยังมีงบประมาณจากการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด อีกด้วย ซึ่งในปี 2551 จังหวัดแพร่ได้งบประมาณ จำนวน 10 ล้านบาทและนำไปจัดสรรในด้าน การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน, นโยบายเร่งด่วนรัฐบาล และการบริหารจัดการ และซึ่งในปี 2551 ผู้ว่าราชการจังหวัดได้เน้นการใช้งบประมาณไปในเรื่องการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน, นโยบายเร่งด่วนรัฐบาล และการบริหารจัดการ

ซึ่งในอำนาจในการบริหารงบประมาณซีอีโอนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ไม่ได้จัดสรรงบประมาณเพียงลำพังแต่อาศัยคณะกรรมการมาร่วมพิจารณา โดยในประเด็นการจัดสรรงบประมาณนี้ ได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างมากว่า ในระบบผู้ว่าฯ ซีอีโอ ที่แม้จะให้อำนาจแก่ผู้ว่าในฐานะผู้มีบทบาทนำภายในจังหวัด แต่ก็มักจะมึนงงการเมืองโดยเฉพาะนักการเมืองระดับชาติเข้ามาแทรกแซงการพิจารณาตัดสินใจงบประมาณ แต่ข้าราชการบางคนก็มีบางมุมมองในประเด็นดังกล่าวแตกต่างออกไป ซึ่งเห็นว่าการเข้ามาของนักการเมืองไม่ใช่การแทรกแซง แต่เป็นธรรมชาติของการบริหารงานแบบบูรณาการที่ต้องรับฟังภาคส่วนต่างๆภายในจังหวัด

นอกจากนี้อำนาจที่เพิ่มขึ้นอีกประการหนึ่งคืออำนาจในการตัดสินใจสั่งการโดยผู้ว่าราชการอำนาจในการวินิจฉัยหรือตัดสินใจปัญหาต่างๆ ภายใต้กรอบกฎหมาย อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่เองก็ต้องรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการและหน่วยงานหลายๆฝ่าย

จุดแข็ง

- สำหรับจุดแข็งของการบริหารงานในระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา มีจุดแข็งหรือข้อดีในเรื่องการแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการภายในจังหวัดได้ดี รวดเร็วและคล่องตัว และก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะเน้นกระบวนการบูรณาการภายในจังหวัดโดยพิจารณาจาก

บทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาในฐานะเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และผู้ปฏิบัติ

สำหรับบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาในฐานะเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน และผู้ปฏิบัติที่ดีนั้น พบว่าในการทำงานระบบซีอีโอผู้ว่าฯจะทำหน้าที่ชี้นำ ส่วนคณะกรรมการก็จะคอยช่วยเหลือการทำงาน ซึ่งเมื่อบทบาทของผู้ว่าฯมีบทบาทในการชี้นำก็จะทำให้เกิดความรวดเร็วในการสั่งการเพื่อดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที ส่วนของบทบาทของผู้ว่าฯซีอีโอในฐานะเป็นผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนนั้น มีผู้เห็นด้วยว่าผู้ว่าซีอีโอ สามารถเป็นผู้ประสานที่ดี นอกจากนี้บทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาของจังหวัดแพร่เป็นผู้ปฏิบัติที่ดี และมีประสิทธิภาพ

มากกว่าระบบเดิม สอดคล้องกับการศึกษาของปรางควิไลที่กล่าวว่า ในประเด็นการพัฒนาจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบซีอีโอ สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาได้ดีกว่า ซึ่งนำไปสู่การสร้างฐานะทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็งขึ้นในจังหวัด ผู้ว่าราชการแบบใหม่ต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ซึ่งทำให้จังหวัดต่างๆทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า (ปรางควิไล ชัยยา, 2548: 4-5) อย่างไรก็ตามข้าราชการบางท่านก็มีความคิดเห็นวาทบาททั้ง 3 ด้านนี้ของผู้ว่าซีอีโอยังไม่มีความชัดเจนนัก และยังไม่ได้ผลเนื่องจากในการดำเนินงานในระบบซีอีโอ จะอยู่ในรูปของคณะกรรมการ ส่วนใหญ่เห็นว่าระบบผู้ว่าราชการจังหวัดจะสามารถทำให้เกิดการพัฒนา

จุดอ่อน

ส่วนจุดอ่อนหรือข้อเสีย แบ่งออกเป็น 2 ประเด็นคือ การที่ผู้ว่าซีอีโอ ไม่ได้รับมอบอำนาจอย่างแท้จริง ผู้ว่าไม่สามารถสั่งการส่วนราชการจากส่วนกลางที่ตั้งอยู่ภายในจังหวัดได้ เนื่องจากปัญหาของกฎระเบียบต่างๆที่ยังไม่ได้แก้ไขเพื่อรองรับอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ดังที่นิติพัฒน์ ได้ศึกษาแล้วพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการบริหารงบประมาณได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับบางอย่างยังขัดแย้งกับนโยบาย งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอ และยังไม่ทันสมัยผู้ปฏิบัติงานยังยึดถืออยู่กับรูปแบบ และระบบการบริหารงานแบบเดิมยังไม่มีการปรับตัวเท่าที่ควร(นิติพัฒน์ พิศดารักษ์,2548: ง)

สำหรับแนวทางในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นก็คือ การจัดให้มีระบบการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่เหมาะสมซึ่งอาจมีผลต่อบทบาทในการดำเนินงานของผู้ว่าต่อการจัดการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมทั้งมีการแทรกแซงจากนักการเมืองหรือผู้มีอำนาจ อีกประเด็นหนึ่งคือการขาดระบบรองรับที่ดี ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกิดความท้อแท้ นอกจากนี้ยังพบปัญหาความซ้ำซ้อนของการบังคับบัญชาที่ข้าราชการเกิดความสับสนในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบาย

ความรู้ความเข้าใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อพัฒนานั้นพบว่าข้าราชการและประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย ส่วนความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่า ระบบผู้ว่าซีอีโอเป็น การกระจายอำนาจมาสู่

ท้องถิ่น ช่วยให้เกิดการร่วมมือทำงานระหว่างจังหวัดอย่างเป็นเครือข่ายมากขึ้นด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ช่วยทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงานของส่วนราชการต่างๆ และช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัด

สำหรับบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ ผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์ และผู้ปฏิบัติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่งขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอ นอกจากนี้ความเห็นในด้านระบบผู้ว่าซีอีโอควรจะมีอยู่ต่อไปหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา : กรณีศึกษา จังหวัดแพร่นี้ คณะผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา แม้จะพบว่าข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจสูงกว่าประชาชนทั่วไป แต่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มก็มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวในระดับน้อย ซึ่งเป็นที่น่าแปลกใจว่าในระดับผู้ปฏิบัติงานแทบจะไม่มีความรู้ความเข้าใจเลย ซึ่งอาจส่งผลต่อการบริหารงานที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงเสนอให้หน่วยงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเร่งสร้างความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ รวมทั้งประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับการทำงานในระบบซีอีโอ หรือระบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา

2. ภาวะผู้นำของผู้ว่าผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อพัฒนายังไม่ชัดเจนนักในทางปฏิบัติ เพราะจากผลการวิจัยความคิดเห็นของข้าราชการและประชาชนต่อบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะเป็นผู้ชี้นำทางยุทธศาสตร์ ผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์ และผู้ปฏิบัติ ว่ามีประสิทธิภาพมากนักน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งที่เป็นเช่นนี้เพราะแม้ผู้ว่าราชการจังหวัดจะมีอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นตามนโยบายการบริหารงานแบบซีอีโอ แต่ในการใช้อำนาจจริงในทางปฏิบัติ กลับเกิดความซ้ำซ้อนทั้งในด้านการสั่งงาน หรือในด้านงบประมาณ ทั้งนี้

เพราะกฎระเบียบต่างๆยังไม่ได้รับการแก้ไขให้สอดคล้องกับการทำหน้าที่ของผู้ว่าราชการ จึงอาจทำให้การบริหารงานประสิทธิภาพเต็มที่ ดังนั้นจึงควรมีการพิจารณาแก้ไข ข้าราชการระเบียบ หรือคำสั่งต่างๆที่ขัดกับการบริหารงานแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาจังหวัดมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การบูรณาการในความเข้าใจของข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เข้าใจว่าเป็นการบูรณาการเชิงอำนาจที่ให้อำนาจกับผู้ว่าราชการจังหวัดเพิ่มขึ้น แต่การบูรณาการที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการบูรณาการเชิงเป้าหมาย กล่าวคือการจัดทำยุทธศาสตร์ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบูรณาการเชิงเป้าหมายนี้ ซึ่งควรต้องระดมความคิดของข้าราชการและภาคประชาชนที่อยู่ในภายในจังหวัดให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์อย่างแท้จริง

4. ปัจจุบันระบบการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา นั้น อยู่ในสถานะไม่ดำเนินก้าวหน้า เพราะความไม่ชัดเจนที่เกี่ยวพันมาจากปัญหาการเมืองในระดับชาติ ซึ่งงบประมาณสำหรับการบริหารงานแบบซีอีโอได้ถูกระงับ แต่อำนาจหน้าที่ต่างๆของผู้ว่าราชการก็ยังคงอยู่ ทำให้เกิดความสับสนใจการปฏิบัติงานต่อผู้ปฏิบัติในระดับล่าง อย่างไรก็ตาม สภาว่ดังกล่าวอาจจะเป็นโอกาสดีที่บรรดาผู้เกี่ยวข้องน่าจะมิตบทวนนโยบายการบริหารงานบริหารงานของส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่มีอยู่ภายในจังหวัด เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารของราชการไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ศรีอุทธา. 2546. ประสิทธิภาพในการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าราชการจังหวัด
แบบบูรณาการ : กรณีศึกษาจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กระมล ทองธรรมชาติและคณะ. 2531. การเมืองและการปกครองไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
พานิช.

“การจัดระบบบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา.” กรมประชาสัมพันธ์. 45 ,
2 (มีนาคม-เมษายน) : 25-29.

จรัส สุวรรณมาลา. 2538. ปฏิรูประบบการคลังไทย การกระจายอำนาจสู่ภูมิภาคและ
ท้องถิ่น, กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2545. ปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บ้านพระอาทิตย์.

จักรพันธ์ วงษ์บุรณาวาทย์. 2541. การบริหารราชการไทย. ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. 2544. สถานภาพและทิศทางการบริหารราชการส่วนภูมิภาคใน
อนาคต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____. 2544. “ผู้ว่าราชการจังหวัดจะเป็นCEO” เนชั่นสุดสัปดาห์. 10 ,480 (วันที่
21 สิงหาคม 2544) : 24.

นิติพัฒน์ พิศดารักษ์. 2548. ความคาดหวังของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัด
ลำพูนต่อผลการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา. รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. 2545. “เทคนิคการบริหารราชการแนวใหม่.” วารสารดำรงราชานุภาพ. 2
,4 (ธันวาคม 2544 – มีนาคม 2545) :36-42.

บุญชัย ศรีสารคาม. 2545. “ผู้ว่าซีอีโอ.” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา

www.khonthai.com/others/ceo.htm (1 พฤศจิกายน 2546).

บุษบา สุขेम. 2545. “ปัญหาคอร์รัปชัน : ผู้ว่าCEOแก้ไขได้จริงหรือ.” [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา www.mail.kku.ac.th/~onrthe/corruption.doc (25 ตุลาคม 2546).

ปรางวิไล ชัยยา. 2548. บทบาทผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการต่อการพัฒนาจังหวัด.

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

“ผู้ว่าCEOกับการบริหารบุคคลแบบบูรณาการ.” 2545 . [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา

www.ocsc.go.th/pr/pr_news_detail.asp (1 พฤศจิกายน 2546).

“ผู้ว่าCEOเดิมพันประเทศไทย ทักซิโหม่มหมดหน้าดัก.” 2546. สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์. 50, 26

(วันที่ 21-27 พฤศจิกายน 2546) : 24-25.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2537. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารราชการในส่วน

ภูมิภาค หน่วยที่ 1-6 . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มานิจ เหมจินดา. 2536. พัฒนาการด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้ว่าราชการจังหวัด.

การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เมสินทร์ เมธาวิกุล. 2545. “โครงการจังหวัดทดลองแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา” รัฐสารภิรักษ์.

44 , 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2545) : 25-41.

โยธิน วงศ์พุ่ม. 2546. ทศนคติของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรในเขตอำเภอเมืองจังหวัด

ลำปาง ต่อการบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานตำรวจ

แห่งชาติ ในเขตจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

การเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วรเดช จัทรศร. 2545. "ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการ : ประวัติศาสตร์ สภาพ ปัญหา และแนวทางในการแก้ปัญหาของชาติจามสมัยสั้นเกล้ารัชกาลที่5-จนถึงปัจจุบัน" วารสารข้าราชการ. 47 , 3 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2545) :45-48.

วรเทพ เชื้อเจ็ดองค์. 2545. การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การของเทศบาลตำบลหางดงและเทศบาลตำบลสันทรายหลวงจังหวัดเชียงใหม่, รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2544. ผู้ว่าราชการจังหวัดไทยเปรียบเทียบกับผู้ว่าราชการจังหวัดของสหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศสและญี่ปุ่น. กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2546. "ผู้บริหารสูงสุดของจังหวัด : ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัด ซีโอโอ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด" รัฐฐาภิรักษ์. 45 , 1 (มกราคม-มีนาคม 2546) :78-96 .

สมคิด เลิศไพฑูรย์. 2544. แนวทางการพัฒนากฎหมายในบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอให้อื้อต่อประสิทธิภาพการบริหารราชการส่วนภูมิภาค, สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

"สรุปกรอบนโยบายและผลการปฏิรูประบบราชการ." 2545. วารสารข้าราชการ. 47 , 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2545) : 45-48.

สุรางคนา ขวณพงษ์พานิช. 2544. "ผู้ว่าCEO" ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ไม่ปรากฏที่พิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน. 2544. "สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การปรับบทบาทและภารกิจโครงสร้างส่วนราชการ วันที่ 4-5 สิงหาคม 2544 ณ โรงแรมรอยัล คลิฟ บีช รีสอร์ท พัทยา" วารสารข้าราชการ. 46 , 5 (กันยายน-ตุลาคม 2544) :1-9.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย. 2545. สรุปผลการประเมินโครงการ
จังหวัดทดลองแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา ระยะที่ 2, ไม่ปรากฏที่พิมพ์.

หลวงนริศบริหาร. 2517. การจัดระเบียบราชการแผ่นดิน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อนรุต กฤษณการะเกตุ. 2545. "ข้อเขียนเรื่องผู้ว่าCEO." [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
www.geocities.com/sungaipadeecop/ceo.html (25 ตุลาคม 2546).

อมร รักษาสัตย์. 2544. การเมืองการปกครองไทยตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน, กรุงเทพฯ :
วิ.เจ.พรินติ้ง.

อนนก เหล่าธรรมทัศน์. 2545. "ผู้ว่าฯCEOกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น." [ระบบออนไลน์].
แหล่งที่มา <http://prachachon.net/civilsociety/html/ceo01.htm> (1 พฤศจิกายน
2546).

ภาคผนวก

แบบสอบถามโครงการวิจัย(สำหรับประชาชนทั่วไปในจังหวัดแพร่)

บทบาทการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา :

กรณีศึกษาจังหวัดแพร่

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความในช่องที่เขียนโปรดระบุ เพื่อแสดงความคิดเห็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ปี
3. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ อื่นๆ
4. การศึกษา ☐ ระดับประถมศึกษา ☐ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
☐ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า ☐ ระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า
☐ ระดับปริญญาตรี ☐ ระดับปริญญาโทขึ้นไป
5. อาชีพ ☐ รับราชการ ☐ รัฐวิสาหกิจ
☐ ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว ☐ พนักงานบริษัท
☐ รับจ้าง ☐ นักการเมืองท้องถิ่น
☐ ไม่มีอาชีพ ☐ อื่นๆระบุ.....
5. รายได้ต่อเดือน ☐ ต่ำกว่า 5,000 บาท ☐ 5,001-10,000 บาท
☐ 10,001-15,000 บาท ☐ 15,001 บาทขึ้นไป
6. ภูมิลำเนาเดิม จังหวัด.....
7. ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในจังหวัดแพร่ ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5-9 ปี
☐ 10-14 ปี ☐ 15 -19 ปี
☐ 20-24 ปี ☐ 25 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

ที่	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจ
1	ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ในระบบซีอีโอตั้งแต่เริ่มประกาศใช้จนถึงปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ท่าน			
2	จังหวัดแพร่คือ 1 ใน 5 จังหวัดที่มีการทดลองให้ผู้ว่าราชการจังหวัดบริหารงานแบบซีอีโอ			
3	ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา หมายถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานในภาครัฐในระดับจังหวัดรูปแบบหนึ่ง มาจากการแต่งตั้งของกระทรวงมหาดไทย			
4	แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดซีอีโอ มีทั้งหมด 10 กลุ่ม 75 จังหวัด			
5	จังหวัดแพร่จัดอยู่ในกลุ่มยุทธศาสตร์ล้านนาตะวันออก ร่วมกับจังหวัดน่านและพะเยา			
6	ผู้ว่าราชการจังหวัด มีบทบาท 3 ประการ คือ ผู้นำทางยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และ ผู้สนับสนุน และเป็นผู้ปฏิบัติ			
7	มีการมอบอำนาจด้านการสั่งการ อนุมัติ อนุญาต ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สามารถวินิจฉัยสั่ง การการทำงานได้ในลักษณะที่ครอบคลุมครบวงจร มีอำนาจตัดสินใจสูงสุดในแต่ละจังหวัด			
8	ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในการแต่งตั้ง โยกย้าย ให้คุณให้โทษข้าราชการทุกหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา			
9	จังหวัดแพร่เริ่มบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2547			
10	ปัจจุบันรัฐบาลได้ระงับการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอแล้ว			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอ

ร.ด	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ระบบผู้ว่าซีอีโอถือเป็นการกระจายอำนาจมาสู่ท้องถิ่น					
2	การกำหนดยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดช่วยให้เกิดการร่วมมือทำงาน ระหว่างจังหวัดอย่างเป็นเครือข่ายมากขึ้น					
3	ระบบผู้ว่าซีอีโอเป็นการผูกขาดอำนาจการบริหารเบ็ดเสร็จไว้ที่ผู้ว่า ราชการฯ					
4	การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการทำให้ประชาชนได้รับ ประโยชน์สูงสุด					
5	ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน ของส่วนราชการต่างๆ					
6	นักการเมืองในจังหวัดเข้ามามีอิทธิพลต่อการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอ ภายในจังหวัด					
7	ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรปกครองท้องถิ่น ในจังหวัด					
8	เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอ					
9	ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยทำให้เกิดการบูรณาการส่วนราชการต่างๆภายใน จังหวัดและทำให้เจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการทำงานประสานกัน มากขึ้นกว่าระบบเดิม					
10	กฎระเบียบราชการยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานในระบบผู้ว่าซีอี โอ					
11	ระบบผู้ว่าซีอีโอสอดคล้องกับแนวคิดแบบประชาธิปไตย					

12	ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการต่างๆ ในจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
13	มีการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอภายในจังหวัดอย่างถูกต้องเหมาะสม					
14	ระบบผู้ว่าซีอีโอมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันของไทย					
15	ระบบผู้ว่าซีอีโอควรจะมีอยู่ต่อไป					
16	ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมียุทธศาสตร์สำคัญในการเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์					
17	การเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีเป้าหมายเดียวกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
18	ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านการเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์					
19	ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมียุทธศาสตร์สำคัญในการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน					
20	การเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีความราบรื่นในการทำงาน					
21	ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน					
22	ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมียุทธศาสตร์สำคัญในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ					
23	การเป็นผู้ปฏิบัติทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีการกระตุ้นให้ข้าราชการส่วนอื่นๆ ได้เห็นตัวอย่างจริงในการปฏิบัติจากผู้ว่าซีอีโอ					
24	ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านผู้ปฏิบัติ					
25	การพัฒนาของจังหวัดภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในภาพรวมดีขึ้นกว่าระบบเดิม					

แบบสอบถามโครงการวิจัย(สำหรับข้าราชการในจังหวัดแพร่)

บทบาทการบริหารงานของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา :

กรณีศึกษาจังหวัดแพร่

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความในช่องที่เขียนไปตรงระบุ เพื่อแสดงความคิดเห็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ ปี
3. สถานภาพ () โสด () สมรส () อื่นๆ
4. การศึกษา () ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย () ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/หรือเทียบเท่า
 () ระดับอนุปริญญา/หรือเทียบเท่า () ระดับ ปริญญาตรี
 () ระดับปริญญาโท () ระดับปริญญาเอก
5. หน่วยงาน () ศาลากลางจังหวัด () สำนักงานจังหวัด
 () ที่ทำการปกครองจังหวัด () ที่ว่าการอำเภอ
 () สถานีตำรวจภูธร () สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด
 () สำนักงานพาณิชย์จังหวัด () สำนักงานการค้าภายในจังหวัด
 () สำนักงานคลังจังหวัดแพร่ () สำนักงานสรรพากร
 () สำนักงานแรงงานจังหวัดแพร่ () สำนักงานประกันสังคมจังหวัดแพร่
 () สำนักงานสถิติจังหวัดแพร่ () สำนักงานเกษตรจังหวัดแพร่
 () สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดแพร่ () สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดแพร่
 () สหกรณ์จังหวัดแพร่ () สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดแพร่
 () สำนักงานขนส่งจังหวัดแพร่ () สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

- () สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดแพร่ () สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่
 () ศูนย์การกีฬาจังหวัดแพร่ () สนง. พัฒนาสังคมและสวัสดิการจ.แพร่
 () สำนักงานอัยการศาลจังหวัดแพร่ () อื่นๆ ระบุ.....

6. รายได้ต่อเดือน () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,001-20,000 บาท

() 20,001-30,000 บาท () 30,001 บาทขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการทำงาน () ต่ำกว่า 1 ปี () 1-4 ปี

() 5-10 ปี () 10 -14 ปี

() 15-19 ปี () 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอจังหวัดแพร่

ที่	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจ
1	ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ในระบบซีอีโอดังแต่เริ่มประกาศใช้จนถึงปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ท่าน			
2	จังหวัดแพร่คือ 1 ใน 5 จังหวัดที่มีการทดลองให้ผู้ว่าราชการจังหวัดบริหารงานแบบซีอีโอ			
3	ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา หมายถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานในภาครัฐในระดับจังหวัดรูปแบบหนึ่ง มาจากการแต่งตั้งของกระทรวงมหาดไทย			
4	แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดซีอีโอ มีทั้งหมด 10 กลุ่ม 75 จังหวัด			
5	จังหวัดแพร่จัดอยู่ในกลุ่มยุทธศาสตร์ล้านนาตะวันออก ร่วมกับจังหวัดน่านและพะเยา			
6	ผู้ว่าราชการจังหวัด มีบทบาท 3 ประการ คือ ผู้ชี้นำทางยุทธศาสตร์ ผู้ประสานเชิงกลยุทธ์และ ผู้สนับสนุน และเป็นผู้ปฏิบัติ			

7	มีการมอบอำนาจด้านการสั่งการ อนุมัติ อนุญาต ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สามารถวินิจฉัยสั่งการการทำงานได้ในลักษณะที่ครอบคลุมครบวงจร มีอำนาจตัดสินใจสูงสุดในแต่ละจังหวัด			
8	ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในการแต่งตั้ง โยกย้าย ให้คุณให้โทษข้าราชการทุกหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา			
9	จังหวัดแพร่เริ่มบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2547			
10	ปัจจุบันรัฐบาลได้ระงับการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอแล้ว			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแบบผู้ว่าซีอีโอ

ที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ระบบผู้ว่าซีอีโอถือเป็นการกระจายอำนาจมาสู่ท้องถิ่น					
2	การกำหนดยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดช่วยให้เกิดการร่วมมือทำงานระหว่างจังหวัดอย่างเป็นเครือข่ายมากขึ้น					
3	ระบบผู้ว่าซีอีโอเป็นการผูกขาดอำนาจการบริหารเบ็ดเสร็จไว้ที่ผู้ว่าราชการฯ					
4	การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด					
5	ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงานของส่วนราชการต่างๆ					
6	นักการเมืองในจังหวัดเข้ามามีอิทธิพลต่อการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอภายในจังหวัด					

7	ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัด					
8	เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผู้ว่าซีอีโอ					
9	ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยทำให้เกิดการบูรณาการส่วนราชการต่างๆภายในจังหวัดและทำให้เจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการทำงานประสานกันมากขึ้นกว่าระบบเดิม					
10	กฎระเบียบราชการ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานในระบบผู้ว่าซีอีโอ					
11	ระบบผู้ว่าซีอีโอสอดคล้องกับแนวคิดแบบประชาธิปไตย					
12	ระบบผู้ว่าซีอีโอช่วยทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการต่างๆในจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
13	มีการจัดสรรงบประมาณผู้ว่าซีอีโอภายในจังหวัดอย่างถูกต้องเหมาะสม					
14	ระบบผู้ว่าซีอีโอมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันของไทย					
15	ระบบผู้ว่าซีอีโอควรจะมีอยู่ต่อไป					
16	ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมียุทธศาสตร์สำคัญในการเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์					
17	การเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์ทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีเป้าหมายเดียวกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
18	ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านการเป็นผู้ชี้นำเชิงยุทธศาสตร์					
19	ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมียุทธศาสตร์สำคัญในการเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน					
20	การเป็นผู้ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีความราบรื่นในการทำงาน					

21	ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านผู้ ประสานงานเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุน					
22	ระบบการบริหารงานแบบซีอีโอทำให้ผู้ว่าราชการมียุทธศาสตร์สำคัญใน ฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ					
23	การเป็นผู้ปฏิบัติทำให้ระบบการบริหารงานของจังหวัดมีการกระตุ้นให้ ข้าราชการส่วนอื่นๆ ได้เห็นตัวอย่างจริงในการปฏิบัติจากผู้ว่าซีอีโอ					
24	ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในด้านผู้ ปฏิบัติ					
25	การพัฒนาของจังหวัดภายใต้ระบบผู้ว่าซีอีโอในภาพรวมดีขึ้นกว่า ระบบเดิม					