

JOPA CRRU

วารสารบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ปีที่ 9 ฉบับที่ 1

มกราคม - มิถุนายน

2569

TCl กลุ่ม 2



Quality Certified by TCI
January 1, 2025 – December 31, 2029



ISSN: 3056-9710 (Online)

Journal of Public Administration Chiang Rai Rajabhat University

Vol.9 No.1 (January – June 2026)



053-776131



<https://popa.crru.ac.th>

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราดวง สมณาศักดิ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุทธศาสตร์ หน่อแก้ว

กองบรรณาธิการ

- | | |
|--|---|
| 1. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.อรรถจักร์ สัตยานุรักษ์ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 2. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ธเนศวร์ เจริญเมือง | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 3. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุเทพ เชาวลิตร | มหาวิทยาลัยรังสิต |
| 4. ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อารังลักษณ์ | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 5. ศาสตราจารย์ ดร.วรเดช จันทรศร | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ |
| 6. ศาสตราจารย์สมชาย ปรีชาศิลปกุล | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ศิริสรธร | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล หนิมพานิช | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ วงบุญวาทย์ | นักวิชาการอิสระ |
| 10. รองศาสตราจารย์ พรชัย เทพปัญญา | นักวิชาการอิสระ |

ที่ปรึกษาประจำวารสาร

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ประกายศรี ศรีรุ่งเรือง | ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์หอปรัชญารัชกาลที่ 9 |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศรชัย มุ่งไธสง | อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ ด้วนนคร | รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |
| 4. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รณิดา ปิงเมือง | ที่ปรึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ลีตระกูล | ที่ปรึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |

คณะกรรมการประจำวารสาร

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 1. อาจารย์ชุตินา ปัญญาหลง | กรรมการ |
| 2. นายประกาศิต เซ่งเฮ่อ | กรรมการ |
| 3. นางสาวจรรุวรรณ คำไม้ะ | กรรมการ |
| 4. นายประกาศิต เซ่งเฮ่อ | กรรมการ |
| 5. นายธนาทร คำบุญทา | เลขานุการและผู้ประสานงาน |

บทบรรณาธิการ

“วารสารบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานทางด้านการวิจัยและด้านงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ต่าง ๆ ในประเด็นทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การบริหารงานภาครัฐ การบริหารงานท้องถิ่น การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม การจัดการสิ่งแวดล้อม และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผลงานวิชาการได้รับการเผยแพร่ในวงกว้างและเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ โดย “วารสารบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” เป็นวารสารทางวิชาการที่มีกระบวนการพิจารณาถ้อยแถลงโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากหลากหลายสถาบัน เพื่อมุ่งให้ผลงานที่ปรากฏเผยแพร่ออกสู่สาธารณะมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการที่น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ มีกำหนดการเผยแพร่วารสารปีละ 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน และฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม ซึ่งมีการเผยแพร่ทั้งในรูปแบบเล่มวารสารและรูปแบบวารสารอิเล็กทรอนิกส์ (Online journal)

กองบรรณาธิการและคณะกรรมการประจำวารสาร ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการประเมินบทความ ทำให้บทความวิจัยและบทความวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่มีคุณภาพเป็นที่ประจักษ์ต่อนักวิชาการที่มีความสนใจใฝ่รู้ข้อมูลองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้ บรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารฉบับปัจจุบันที่ได้รับการเผยแพร่นี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางด้านวิชาการต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรดา วงสมณศักดิ์
บรรณาธิการวารสารบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย (Developing the Leadership Capacity of Community Leaders in Local Development Planning in the Mae Sai Special Economic Zone, Chiang Rai Province) ศิริมาศ อินทนนท์, ภูริพัฒน์ แก้วศรี และประยูร อิมิวัตร์ (Sirimas Intanon, Phuripat Kaewsr,i & Prayoon Imiwat)	1
A Model of Successful Local Governance in Ethnically Diverse Highland Communities: A Case Study of Ban Luang Subdistrict Municipality, Chom Thong District, Chiang Mai Province Nattapong Kantaros, Amarita Santivong, Wit Settakorn, & Jirawat Metasuttirat	19
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของคณะกรรมการ พัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท (Factors Related to the Performance of the District Health Board in Chainat Province) อรสา ไทยรัตนกุล และอิทธิพล ดวงจินดา (Orasa Thairattanakul & Aittiphol Duangchinda)	39

- บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล
ของผู้สูงอายุ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวัง
อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 59
(*The Role of the Government in Promoting Digital Skills
Development among the Elderly: A Case Study of Wang
Subdistrict Administrative Organization, Tha Chana District,
Surat Thani Province*)
ณัฐธินิชา พัฒนเดชากุล, ธัญญเรศ ดั่งงฤทธิ์
และรัชพล อ่ำสุข
(Natthanicha Pattanadachakul, Thanyaret Duangrit,
& Ratchaphon Amsuk)
- การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 81
(*Performance Development and Quality of Work Life*)
ศักดิ์สิทธิ์ ศรีรัตน์, วราดวง สมณาศักดิ์,
นวลนภา จุลสุทธิ และประยูร อิมิวัตร์
(Saksit Srirat, Waraduang Sommanasak,
Nualnapa Chulsutthi, & Prayoon Imiwat)
-

การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย
Developing the Leadership Capacity of Community Leaders
in Local Development Planning in the Mae Sai
Special Economic Zone, Chiang Rai Province

ศิริมาศ อินทนนท์^{1*}

Sirimas Intanon^{1*}

ภุริพัฒน์ แก้วศรี²

Phuripat Kaewsri²

ประยูร อิมิวัตร³

Prayoon Imiwat³

(Received: 18 November 2024; Revised: 16 June 2025; Accepted: 21 August 2025)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มประชากร คือ ผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 36 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในพื้นที่ตำบลโป่งงาม จำนวน 375 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

¹ นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานภาครัฐ, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

¹ Graduate Student, Master of Public Administration, Program in Public Administration, Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University

* Corresponding Author Email: 668970017@crju.ac.th

² รองศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

² Assoc. Prof. Dr., Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University, Email: khunphuripat@gmail.com

³ รองศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

³ Assoc. Prof. Dr., Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University, Email: prayoon6318@gmail.com

เชิงเนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำชุมชนมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้านงบประมาณอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านระเบียบกฎหมาย และด้านการมีส่วนร่วม ผลวิเคราะห์ศักยภาพผู้นำชุมชน พบว่า ผู้นำชุมชนมีศักยภาพอยู่ในระดับมากในทุก ๆ ด้าน และแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน, การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น, เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย, จังหวัดเชียงราย

Abstract

This research study has the objective 1) To study the problems and obstacles of community leaders in preparing local development plans in the Mae Sai Special Economic Zone area. Chiang Rai Province. 2) To analyze the potential of community leaders in preparing local development plans in the Mae Sai Special Economic Zone area. Chiang Rai Province. and 3) to propose guidelines for developing the potential of community leaders in preparing local development plans in the Mae Sai Special Economic Zone area. Chiang Rai Province The study employed quantitative research methods, with a population sample consisting of 36 community leaders and officials involved in local development planning, and 375 local residents from Pong Ngam Subdistrict. Data were collected using questionnaires and analyzed through frequency, percentage, mean, and standard deviation. In addition, qualitative research was conducted with 10 key informants, and data were analyzed using content analysis. The results of the study of problems and obstacles found that community leaders have problems and obstacles in preparing local development plans. The budget aspect is at the highest level, followed by legal regulations, and public participation. The results of the analysis of the potential of community leaders found that community leaders have high potential in every aspect, and guidelines for developing the potential of community leaders in preparing local development plans in the Mae Sai Special Economic Zone area. Chiang Rai Province, 4 areas: 1) the process of making a local development plan 2)

Management aspect 3) Quality of life of the people 4) Participation in the preparation of local development plans.

Keywords: Community Leadership Capacity Development, Local Development Planning, Mae Sai Special Economic Zone, Chiang Rai Province

1. บทนำ

ศักยภาพของผู้นำชุมชนมีความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพราะผู้นำชุมชนจำเป็นต้องมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ดังนั้น แผนพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นจะต้องอาศัยผู้นำชุมชนที่มีลักษณะและกำหนดบทบาทได้อย่างเหมาะสม จึงจะสามารถนำชุมชนเข้าสู่กระบวนการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาต่าง ๆ ผู้นำชุมชนเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากทุกคน หรือผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงานต่าง ๆ หรือผู้นำที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำของชุมชนเพราะได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการสร้างสรรค์ประโยชน์ของชุมชนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน และทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งเกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ (อรรถนฤ ธีรอน, 2559)

เขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นแนวความคิดในการพัฒนาพื้นที่ เพื่อให้มีการกระจายการพัฒนาไปสู่พื้นที่ต่าง ๆ โดยใช้กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่หลากหลายเป็นตัวนำในการพัฒนา อันเป็นการนำมาซึ่งการลงทุน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เฉพาะและพื้นที่ใกล้เคียง กอปรกับมีประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) ที่ 2/2558 สำหรับกำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ 2 จำนวน 5 พื้นที่ โดยพื้นที่จังหวัดเชียงรายได้กำหนดให้ อำเภอแม่สาย เป็นเมืองหลักการค้าชายแดน GMS (GMS Trading City) รองมาคือการท่องเที่ยว ซึ่งพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษแม่สาย คือ พื้นที่ที่กำหนดเพื่อใช้ในการจัดการเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจเป็นพิเศษ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเข้ามาลงทุนของผู้ประกอบการในพื้นที่ที่มีการกำหนดให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย และองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งงาม อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เป็นหนึ่งในตำบลที่ตั้งอยู่ในเส้นทางยุทธศาสตร์ตามแนวชายแดน หรือในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า มุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม โดยเป้าหมายสำคัญที่จะสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาของท้องถิ่นได้ คือ ประชาชนและผู้นำชุมชน ที่จะนำพาท้องถิ่นไปสู่การพัฒนาที่ก้าวหน้าและยั่งยืน โดยอาศัยแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นกลไกหลักในขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาตำบลให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เพื่อเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาในระดับประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

ศักยภาพของผู้นำชุมชนในด้านต่าง ๆ อาทิ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ทักษะในการบริหารจัดการ การสื่อสาร การระดมความคิดเห็น และวิสัยทัศน์ในการพัฒนา มีความสำคัญต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำที่มีศักยภาพจะสามารถผลักดันให้การวางแผนและดำเนินโครงการต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีเป้าหมาย ชัดเจน และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ รวมถึงสามารถบูรณาการแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบายของเขตเศรษฐกิจพิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกันเขตเศรษฐกิจพิเศษเองก็เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้นำชุมชนต้องพัฒนาทักษะและขีดความสามารถของตนเองให้เท่าทันกับ

การเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชุมชน แต่การส่งเสริมและสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยการนำของผู้นำชุมชนที่มีศักยภาพเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ในการระดมสมอง ปรีกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเสนอปัญหาและความต้องการของประชาชนให้ครอบคลุมและทั่วถึงนั้น หากผู้นำชุมชนขาดศักยภาพจะส่งผลให้การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปใช้ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นได้จากการเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่นบ่อยครั้ง เพื่อเพิ่มโครงการให้ตรงตามปัญหาและความต้องการของประชาชน

ทั้งนี้ การพัฒนาท้องถิ่นจะประสบผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มาจาก การมีส่วนร่วมของประชาชน ภายใต้การนำของผู้นำที่มีศักยภาพ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ในกรอบของเขตเศรษฐกิจพิเศษ จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย ผลของการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย

2.2 เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย

2.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1.1 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านระเบียบกฎหมาย

3.1.2 วิเคราะห์ศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

3.1.3 แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย

3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งงาม อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

3.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชน ผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย ตำบลโป่งงาม อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

3.4 ขอบเขตด้านเวลา

โดยมุ่งเน้นการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งงาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2565 ถึงเดือนกันยายน 2566

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

4.1.1 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 36 คน ได้แก่ ผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งงาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาและอุปสรรคของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านงบประมาณ, ด้านการมีส่วนร่วม, ด้านระเบียบกฎหมาย มีลักษณะเป็นแบบ Likert Scale ประเมินค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอเกี่ยวกับปัญหาอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลพร้อมกับผู้ช่วยนักวิจัยในภาคสนาม โดยก่อนการเก็บข้อมูลได้มีการซักซ้อมทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม

การจัดทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับข้อคำถามปลายเปิด โดยการแจกแจงความถี่เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและบรรยายเชิงพรรณนา

4.1.2 การวิเคราะห์ศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ตำบลโป่งงาม จำนวน 12 หมู่บ้าน จำนวน 12,381 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนในพื้นที่ตำบลโป่งงาม เมื่อเทียบตามเกณฑ์โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จำนวน 375 คน โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นชั้น (Strata) ตามหมู่บ้านในตำบลโป่งงาม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนของประชากรในแต่ละหมู่บ้านอย่างเหมาะสม จากนั้นจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มง่าย (Simple Random Sampling) ภายในแต่ละชั้นอีกครั้ง เนื่องจากพื้นที่ตำบลโป่งงามมีลักษณะประชากรที่กระจายอยู่ในหลายหมู่บ้าน ซึ่งอาจมีลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม หรือความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การสุ่มแบบแบ่งชั้นจึงช่วยลดอคติในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง และเพิ่มความแม่นยำในการประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากร โดยการจัดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นให้ใกล้เคียงกับสัดส่วนประชากรจริง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศักยภาพผู้นำชุมชน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งงาม, ด้านการบริหารจัดการ, ด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบ Likert Scale ประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามปลายเปิด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลพร้อมกับผู้ช่วยนักวิจัยในภาคสนาม โดยก่อนการเก็บข้อมูลได้มีการซักซ้อมทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม

การจัดทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับข้อคำถามปลายเปิด โดยการแจกแจงความถี่เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและบรรยายเชิงพรรณนา

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

4.2.1 แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย เชียงราย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประกอบด้วย ประชาชน ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยใช้การเลือกเฉพาะเจาะจงจากผู้ที่มีประสบการณ์บริหารหรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย ผ่านการสนทนากลุ่ม มีขั้นตอน ดังนี้

- 1) การกำหนดประเด็นสำคัญเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- 2) ดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาและแนวทางการพัฒนา แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่ม และร่างเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- 3) สรุปผล และจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 การศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย

5.1.1 สภาพข้อมูลทั่วไป ผู้นำชุมชนและเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งงาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 26 คน (คิดเป็นร้อยละ 72.2) มีช่วงอายุ 51 - 60 ปี (คิดเป็นร้อยละ 47.2) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 72.2) ประกอบอาชีพเกษตรกร (คิดเป็นร้อยละ 47.2) มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท (คิดเป็นร้อยละ 44.4) และมีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 58.3)

5.1.2 การศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สายโดยภาพรวม พบว่า ด้านงบประมาณอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63) รองลงมา คือ ด้านระเบียบกฎหมาย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64) และด้านการมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.78) เมื่อจำแนกปัญหาและอุปสรรคของผู้นำชุมชน เป็นรายด้าน พบว่า ด้านงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64) ซึ่งมีปัญหาและอุปสรรคในการขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ใช้ระยะเวลานานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.84) และการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีงบประมาณในการช่วยเหลือไม่เพียงพอต่อประชาชนอย่างทั่วถึงต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.96) สภาพปัญหาและอุปสรรค ด้านการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.78) ซึ่งพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน ในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.87) และการไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนตัดสินใจเลือกโครงการในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.78) และสภาพปัญหาและอุปสรรค ด้านระเบียบกฎหมายอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64) พบว่า ระเบียบกฎหมายในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎหมาย ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นทุกปีมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.77) และการไม่เข้าใจถึงการใช้ระเบียบกฎหมายในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำชุมชนต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.93)

5.2 การวิเคราะห์ศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย

5.2.1 สภาพข้อมูลทั่วไป ประชาชนในพื้นที่ตำบลโป่งงาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน (คิดเป็นร้อยละ 53.29) มีช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 22.1) มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 36.3) ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป/ลูกจ้าง (คิดเป็นร้อยละ 24.3) และมีรายได้ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท (คิดเป็นร้อยละ 34.1)

5.2.2 จากการวิเคราะห์ศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม พบว่า ระดับศักยภาพของผู้นำชุมชนทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70) ประกอบด้วย ด้านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เมื่อจำแนกศักยภาพของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย เป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77) ซึ่งหัวข้อผู้นำชุมชนจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมาจาก ปัญหาและความต้องการของประชาชนอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86) และผู้นำชุมชนจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมาจากแผนหมู่บ้านดำที่ที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.88) ศักยภาพของผู้นำชุมชน ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80) พบว่า ผู้นำชุมชนจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.88) และผู้นำชุมชนจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ผ่านการกำหนดวัตถุประสงค์ และการดำเนินงานที่ชัดเจนดำที่ที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89) ศักยภาพของผู้นำชุมชน ด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77) ซึ่งพบว่า ผู้นำชุมชนทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านสาธารณสุขโรค เช่น ระบบน้ำประปา อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96) และผู้นำชุมชนทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านส่งเสริมการเกษตรดำที่ที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04) และศักยภาพของผู้นำชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80) พบว่า ผู้นำชุมชนเข้าร่วมการประชาคมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสม่ำเสมออยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87) และผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมใน

กระบวนการคัดเลือกผู้แทนประชาคมเป็นคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90)

5.3 แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย มีแนวทางสำคัญใน 4 ด้านหลัก ดังนี้

5.3.1 ด้านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ควรเริ่มจากการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน กระบวนการประชาคมควรจัดให้มีความเปิดกว้าง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการระดมความคิดเห็น การเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา การวางแผนงานโครงการ การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลหลังการดำเนินงาน ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้แผนพัฒนาท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

5.3.2 ด้านการบริหารจัดการ ควรมีการจัดทำคู่มือหรือเอกสารแนะแนวการจัดทำโครงการที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้นำชุมชนและเจ้าหน้าที่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีทิศทาง การบริหารจัดการควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทั้งจากเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในพื้นที่ การสื่อสารควรมีความชัดเจน ครบถ้วน และมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ควรมีการวางแผนเชิงรุก เพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และตอบสนองต่อความท้าทายของบริบทในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

5.3.3 ด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน แนวทางการพัฒนาควรมุ่งเน้นที่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นหลัก โดยเริ่มจากการจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างละเอียด ร่วมกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและกำหนดทิศทางการพัฒนา ทั้งนี้ ผู้นำชุมชนต้องได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม การสร้างความเข้าใจในบทบาทของแผนพัฒนาท้องถิ่น และสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาคประชาชนและภาครัฐอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นควรเป็นแนวทางที่ผสมทั้งด้านกระบวนการจัดทำแผน การบริหารจัดการ การยกระดับคุณภาพชีวิต และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สายเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน และสะท้อนความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่

6. อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

6.1 สภาพปัญหาและอุปสรรคของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคด้านงบประมาณ เป็นปัญหาสำคัญมากที่สุด คือ ความไม่เพียงพอของงบประมาณ และข้อจำกัดในงบประมาณที่ไม่สัมพันธ์กับความต้องการในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ แต่ปัญหาและอุปสรรคในข้อการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีงบประมาณในการช่วยเหลือไม่เพียงพอต่อประชาชนอย่างทั่วถึง ซึ่งเป็นสภาพปัญหาและอุปสรรคระดับน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงผู้นำชุมชน มีความคิดเห็นว่า งบประมาณในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีงบประมาณที่เพียงพอต่อประชาชนอย่างทั่วถึง และผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการนำงบประมาณมาใช้ในการด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ส่วนปัญหาและอุปสรรคด้านการมีส่วนร่วม แม้ว่าผู้นำชุมชนจะมีบทบาทในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น แต่ปัญหาและอุปสรรคในการไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนตัดสินใจเลือกโครงการในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น มีระดับน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในระดับหนึ่ง แต่ยังมีการสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง ผู้นำชุมชนให้ความสำคัญกับแผนพัฒนาท้องถิ่นน้อย ส่งผลต่อกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงและการเพิ่มเติมแผนพัฒนาท้องถิ่นบ่อยครั้ง เพื่อเพิ่มโครงการให้ตรงตามปัญหาและความต้องการของประชาชนให้ครอบคลุม สอดคล้องกับการศึกษาของ อัมรินทร์ อัมเอม (2561) ที่กล่าวว่า ปัญหาอุปสรรคและผลกระทบของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารตำบล คือ ประชาชนยังไม่เข้าใจถึงประโยชน์ของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำประชาคมระยะเวลาในการจัดประชุมไม่เหมาะสม และนอกจากนี้ประเด็นปัญหาความต้องการไม่ครอบคลุมส่งผลให้การกำหนดแผนงานหรือนโยบายเกิดการผิดพลาด ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อติศักดิ์ สิงห์รัมย์ (2559) จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การ

บริหารส่วนตำบลลำตวน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ควรมีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่าง ๆ และส่งเสริม สนับสนุนให้คณะกรรมการชุมชนในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้มาก เช่น ประกาศเสียงตามสายแต่ละตำบล/หมู่บ้าน แจ้งโดยตรงกับผู้นำชุมชน การจัดทำแผ่นพับ ประชาสัมพันธ์ การจัดประชุมหมู่บ้านอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง การฝึกอบรมให้กับผู้นำชุมชนแล้วนำไปเผยแพร่กับลูกบ้านเพื่อที่จะให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ทราบถึงการเข้าร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ประชาสัมพันธ์เอกสารผลการติดตามและประเมินการรายงานผลและเสนอความเห็นได้จากการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาต่อผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอต่อสภาท้องถิ่น กรรมการพัฒนาท้องถิ่น และประกาศผลการติดตาม และประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนทราบ เพื่อให้มีความเข้าใจในการพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้นและในการประชุมประชาคมขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลต้องคำนึงถึงความสอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด ครอบคลุมประชากรกลุ่มเป้าหมาย และปัญหาและอุปสรรคด้านระเบียบกฎหมาย การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นต้องมีการใช้ระเบียบกฎหมายเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นนั้น มีความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งของระเบียบกฎหมาย รวมถึงปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบพื้นที่ซ้ำซ้อนการไม่เข้าใจถึงการใช้ระเบียบกฎหมายในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำชุมชน และการขาดความรู้ในระเบียบกฎหมายในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำชุมชนเป็นอุปสรรคสำคัญของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น หากแต่ปัญหาและอุปสรรคในการไม่เข้าใจถึงการใช้ระเบียบกฎหมายในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำชุมชน มีระดับน้อยที่สุดสะท้อนให้เห็นว่าผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการเรียนรู้และเข้าใจการใช้ระเบียบกฎหมายในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น แต่อาจไม่ได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างถ่องแท้

6.2 ศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนมองผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการจัดทำแผนพัฒนาในระดับมากในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านแล้ว ด้านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พบว่า ผู้นำชุมชนจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมาจากแผนหมู่บ้านมีระดับน้อยที่สุด ทำให้เห็นได้ว่าผู้นำชุมชนต้องพัฒนาศักยภาพในข้อนี้ ควรจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มาจากแผนหมู่บ้านมากขึ้น ให้สอดคล้องตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 17 คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นจัดประชุมประชาคมท้องถิ่นส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อแจ้งแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น รับทราบปัญหาความต้องการประเด็นการพัฒนาและประเด็นที่เกี่ยวข้องตลอดจนความช่วยเหลือทางวิชาการและแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ เพื่อนำมากำหนดแนวทางการจัดทำ

แผนพัฒนาท้องถิ่น โดยให้นำข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาจากหน่วยงานต่าง ๆ และข้อมูลในแผนพัฒนาหมู่บ้านหรือแผนชุมชนมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นด้วย

ด้านการบริหารจัดการ พบว่า ผู้นำชุมชนจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ผ่านการกำหนดวัตถุประสงค์และการดำเนินงานที่ชัดเจน มีระดับน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำชุมชนต้องพัฒนาศักยภาพในด้านของการบริหารจัดการว่าต้องมีการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์และการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของการบริหารจัดการของ ประเวศ เวยชะ (2559) การบริหารจัดการ คือการดำเนินงานของบุคคลในองค์กรร่วมกันทำกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การประสานงานและการควบคุมงาน อย่างไรก็ตาม ยังพบจุดอ่อนในด้านของการบริหารจัดการ เช่น การสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง การขาดความโปร่งใส และการขาดการวางแผนเชิงรุก ซึ่งจะนำไปแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน พบว่า ผู้นำชุมชนทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านส่งเสริมการเกษตร มีระดับน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำชุมชนขาดการส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร หรืออีกนัยหนึ่งผู้นำชุมชนส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตรได้ไม่ทั่วถึงตรงกับความต้องการของประชาชน เนื่องจากยังมีประชาชนบางส่วนที่มีความต้องการ และข้อเสนอแนะสะท้อนออกให้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน มีความคิดเห็นว่าการผู้นำชุมชนที่มีคุณสมบัติ ด้านทักษะ คือ ผู้นำชุมชนที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหมู่บ้านและตำบล ผู้นำชุมชนที่เข้าถึงประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง ทำงานให้ชุมชนและประชาชนอย่างซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้นำชุมชนที่รับฟังความคิดเห็น และความต้องการของประชาชน ผู้นำชุมชนที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และผู้นำชุมชนที่คิดแล้วลงมือทำ ในประเด็นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ภิญาพัชญ์ สรณวัชรเอกากุล (2566) กล่าวว่า ผู้นำท้องถิ่นจะต้องเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านการพัฒนา เป็นบุคคลที่ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์ยุติธรรมมีความโปร่งใส เป็นนักบริหารจัดการเชิงสถานการณ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และเป็นผู้นำที่ระบอบวิธีคิดในเชิงบวก คิดสร้างสรรค์และคิดเชิงระบบ ผู้นำที่พึงประสงค์ต่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ต้องมีความรู้ความสามารถเชิงการบริหารจัดการและการพัฒนาชุมชน มีภาวะผู้นำตามในตัวตน มีระบอบวิธีคิดในเชิงระบบ มีการปรับตัวให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลที่มีเครือข่าย ความร่วมมือด้านการบริหารการพัฒนาที่กว้างขวาง มีความรู้ความมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ ซึ่งจุดแข็งของผู้นำชุมชน คือ ความตระหนักถึงปัญหาและความต้องการของประชาชน การประสานงานกับ อบต. และการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และศักยภาพของผู้นำชุมชนในด้านการมี

ส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พบว่า ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือกผู้แทนประชาคมเป็นคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น มีระดับน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงผู้นำชุมชนต้องพัฒนาศักยภาพในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือกผู้แทนประชาคมเป็นคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับกับความคิดของ อรทัย ก๊กผล (2552) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ นโยบาย กระบวนการบริหารและตัดสินใจของท้องถิ่น เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของการที่ประชาชนจะต้องมีอิสระทางความคิด มีความรู้ ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมต่อกิจกรรมนั้น ๆ

6.3 แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

6.3.1 ด้านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ต้องเตรียมพร้อมด้านข้อมูล โดยจัดเก็บข้อมูลเชิงลึก กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ประเมินผลกระทบและจัดลำดับความสำคัญของโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบจากการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการจัดประชุมประชาคมในระดับหมู่บ้านก่อนระดับตำบล ใช้สื่อที่เข้าใจง่าย เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนา อีกทั้งต้องบูรณาการเชื่อมโยงแผนพัฒนาท้องถิ่นกับแผนระดับชาติ แผนของเขตเศรษฐกิจพิเศษ และแผนพัฒนาหมู่บ้าน ภายใต้กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นยังทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ได้เห็นข้อเด่น ข้อดี โอกาสและข้อจำกัดของท้องถิ่นในการพัฒนาอย่างมีเป้าหมาย มีช่องทางในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุม สามารถกำหนดกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและลงมือทำงานร่วมกันได้ สามารถวางแผนจัดการกับทรัพยากรหรือทุนในท้องถิ่นทั้งทุนบุคคลและทุนสังคมที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น อีกทั้งยังสามารถรับผลประโยชน์ ร่วมกันได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี เอื้ออาทรต่อกัน ปูทางทัศนคติ ค่านิยมที่ดีให้กับท้องถิ่น และท้ายที่สุดสามารถหาภาคีแนวร่วมในการทำงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (เทศบาลเมืองเขลางค์นคร, 2565)

6.3.2 ด้านการบริหารจัดการ ต้องนำแนวคิด POLC (Planning, Organizing, Leading, Controlling) ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้น 4 ด้านหลัก ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย โดยเริ่มต้นจากการวางแผนกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาระบบข้อมูลสร้างฐานข้อมูล จัดเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการประเมินผลกระทบ เพื่อให้

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีความแม่นยำและสอดคล้องกับบริบท การพัฒนาคู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่เข้าใจง่าย ครอบคลุม และเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ใช้การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย แปลภาษาสำหรับกลุ่มชาติพันธุ์ การประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และใช้สื่อที่หลากหลาย อีกทั้งการวางแผนเชิงรุก ผู้นำชุมชนต้องมองการณ์ไกล วิเคราะห์สถานการณ์ และประเมินความเสี่ยง รวมถึงการร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ และสร้างความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูล กระบวนการ และผลการดำเนินงานให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้

6.3.3 ด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน ผู้ศึกษามองครอบคลุมไปถึงผู้นำชุมชนต้องมีภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์กว้างไกล การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ครบทุกด้าน การพัฒนาภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความเสียสละ มีความคิดริเริ่ม และมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังแนวคิดภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของภาวะผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำ และความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ และภาวะผู้นำ เป็นตัวการแห่งความเปลี่ยนแปลง ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน องค์กร หรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล (พิมพกา ธรรมสิทธิ์, 2554)

6.3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นสิ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ได้เกิดผลประโยชน์สูงสุด โดยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน จัดให้มีช่องทางหลากหลาย เช่น การประชุมประชาคม การสนทนากลุ่ม การสำรวจความคิดเห็น และกล่องรับข้อเสนอแนะ การสร้างความเข้าใจ โดยผู้นำชุมชนและเจ้าหน้าที่ อบต. ต้องร่วมกันสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาท้องถิ่นให้กับประชาชน และส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การตัดสินใจการร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบถึงตัวประชาชน การที่สามารถทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้นได้นั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องรับปรัชญาที่ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็มีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของชุมชน (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, 2555)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สายเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้กับชุมชน จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง การมีส่วนร่วมของประชาชน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้แผนพัฒนาท้องถิ่นบรรลุเป้าหมาย และสร้างสรรค์ผลลัพธ์ที่ดีให้กับประชาชนในพื้นที่

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

7.1.1 ควรนำแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย ไปปรับใช้ในพื้นที่

7.1.2 ควรมีการนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพให้กับผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ และประชาชน ในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

7.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในพื้นที่ระดับตำบล แม้ว่าผลการวิจัยจะสามารถสะท้อนสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในพื้นที่ได้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและสามารถเปรียบเทียบแนวโน้มในพื้นที่อื่น ๆ ได้อย่างเป็นระบบ ควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยไปยังตำบลอื่น ๆ ที่อยู่ในบริบทของเขตเศรษฐกิจพิเศษหรือพื้นที่ใกล้เคียง

7.2.2 ควรศึกษาการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สาย จังหวัดเชียงราย เพื่อนำมาปรับใช้ในการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- เทศบาลเมืองเขลางค์นคร. (2565). องค์ความรู้ด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. ลำปาง: สำนักงานเทศบาลเมืองเขลางค์นคร.
- ประเวศ เวชชะ. (2559). การบริหารหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินการเรียนรู้. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พิมพา ธรรมสิทธิ. (2554). หลักการบริหารการศึกษา. อุตรดิตถ์: คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ภิญญาพัชญ์ สรณวัชรเอกากุล. (2566). คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์กับการบริหารการพัฒนาชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2555). การพัฒนาชุมชน : เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อดิศักดิ์ สิงห์รัมย์. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดวน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อัญญตรี เชื้อทน. (2559). บทบาทของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลปาย อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อรทัย กิกผล. (2552). คู่คิด คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน สำหรับนักบริหารท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: จริยสุนิทวงศ์การพิมพ์.
- อัมรินทร์ อิมเมม. (2561). การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

A Model of Successful Local Governance in Ethnically Diverse Highland Communities: A Case Study of Ban Luang Subdistrict Municipality, Chom Thong District, Chiang Mai Province^{**}

Nattapong Kantaros^{1*}

Amarita Santivong²

Wit Settakorn³

Jirawat Metasuttirat⁴

(Received: 31 August 2025; Revised: 2 October 2025; Accepted: 7 October 2025)

Abstract

The objectives of this research article are: (1) To study and analyze the key success factors in local governance within ethnically diverse highland areas of Ban Luang Subdistrict Municipality, Chom Thong District, Chiang Mai Province, and (2) To propose a model of successful local governance in ethnically diverse highland areas of Ban Luang Subdistrict Municipality, Chom Thong District, Chiang Mai. The study employed a qualitative case study design, incorporating in-depth interviews and focus group discussions. Data were collected from 25 participants, including municipal executives, council members, municipal officials, stakeholders, and representatives from local networks. Semi-structured interview and focus group protocols were used as research instruments. The data were analyzed and interpreted using content analysis, and methodological triangulation was employed

¹ Assistant Professor Dr., Department of Politics and Government, Faculty of Humanities and Social Sciences, Lampang Rajabhat University

*Corresponding Author Email: nattapong@lpru.ac.th

² Assistant Professor, Department of Politics and Government, Faculty of Humanities and Social Sciences, Lampang Rajabhat University, Corresponding Author Email: amarita_s@hotmail.com

³ Assistant Professor Dr., Department of Policy implementation and public law, Faculty of Humanities and Social Sciences, Lampang Rajabhat University, Email: w.sattakorn@gmail.com

⁴ Associate Professor Dr., School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Email: jirawatmeta@gmail.com

^{**} This article is part of the research title “Success Factors in Good Local Governance and Public Health Innovation Projects: A Case Study of Ban Luang Subdistrict Municipality, Chom Thong District, Chiang Mai Province.”

to ensure validity and reliability through comparisons of data from document analysis, interviews, and focus group discussions.

The findings reveal four key success factors for local governance in Ban Luang's ethnically diverse highland setting: (1) strong teamwork and collaborative operations; (2) a cohesive organizational culture; (3) active community and local authority participation; and (4) support from local and ethnic networks. Building on these results, the study proposes a model of successful local governance comprising: (1) leadership as a pivotal driver; (2) effective organization and administration; (3) robust networking; and (4) broad-based collaboration and public participation. However, persistent challenges remain, including legal and regulatory constraints, budgetary limitations, and shortages of human resources. The study recommends strengthening engagement with local agencies and advancing multi-sectoral partnerships to consolidate cooperative and participatory governance.

Keywords: Local Governance, Highland Communities, Ethnic Diversity, Model of Successful, Ban Luang Subdistrict Municipality

1. Introduction

Local governance is essential in public administration at the grassroots level. Local administrative organizations, as the governmental entities closest to the populace, possess a distinctive capacity to understand the contextual and cultural intricacies of the communities they serve. Efficient local government, based on decentralized administration, facilitates responsive public service delivery, community engagement, and the settlement of intricate local issues in accordance with the genuine requirements of local communities. The delegation of administrative power to local governments is a crucial element of democratic governance. It enables central governments to concentrate on critical national responsibilities while granting local governments the authority to oversee matters that directly impact individuals' everyday lives, including public health, social welfare, education, infrastructure, and local economic growth. Scholars such as Borwornsak Uwan (2001) have stated that decentralization improves service delivery efficiency, encourages public participation, and cultivates a more equitable power dynamic between central and local authorities.

Good Local Governance emphasizes the significance of efficient and accountable administrative frameworks, bolstered by robust civil participation. Damrong Watthana (2001) asserts that effective decentralization enhances the resilience of local administrations and fosters collaboration with various social sectors. Patcharee Siroros (2015) further develops this concept by analyzing policy networks and governance mechanisms that facilitate local administrations in addressing citizens' demands more efficiently.

Orathai Kokpol (2016) suggested a paradigm for urban government, asserting that urban expansion is unavoidable and that local administrative entities are essential in providing public services, including waste management, urban planning, and local economic development. She noted that urban growth in Thailand often lacks systematic planning, leading to problems such as congestion and socioeconomic disparity. Researchers such as Akarawin Sasanapitak and Noppon Akahat (2016) advocated the integration of New Public Management (NPM) principles into local governance to promote economic, social, and cultural development through stakeholder collaboration.

In Thailand, the decentralization effort that started in 1997 led to both empirical and conceptual work that linked efficient local governance to strong local authorities and a strong civil society (Wattana, 2001; Charoenmuang, 2008). Recent studies underscore networked management and cross-sector collaboration as catalysts for multidimensional local development, while synchronizing municipal practices with people-centered principles of good governance (Siroros, 2015; Sasanapitak & Akahat, 2016; Panyaruno & Yaso, 2018; Boonratmaitree & Nonthachit, 2016; Ngammeeesri, 2016; Panyasiri, 2017).

The challenges are particularly pronounced in highland areas with diverse ethnic groups. Linguistic and cultural diversity, unequal access to services, state-community interactions, and conflicts over natural resources make everyday administration more complex. Evidence underscores the necessity for culturally sensitive, inclusive strategies that ensure meaningful engagement of ethnic communities, tailor communication to local languages and customs, and harmonize traditional institutions with formal structures; bilingual and multi-cultural “intermediary” leaders are particularly crucial for fostering trust and legitimacy (Cornwall, 2008; Putnam, Leonardi, & Nonetti, 1993).

Ban Luang Subdistrict Municipality in Chom Thong District, Chiang Mai, exemplifies effective governance in a mountainous, ethnically diverse area of 19 communities and 13,715 residents. Its population includes Thai lowlanders, Karen, and Hmong groups, posing unique challenges for equitable service delivery and inclusive engagement. The municipality faces pressing health issues, particularly inadequate care for the elderly, bedridden, and disabled, along with suicide rates above the national average. Nevertheless, Ban Luang Subdistrict Municipality has distinguished itself through innovative health initiatives aligned with community needs and has gained national recognition for excellence in local governance.

Consequently, Ban Luang leverages local resources and community assets to foster fair income distribution, infrastructure enhancement, and sustained advancements in quality of life. Ban Luang Subdistrict Municipality in Chom Thong District, Chiang Mai Province, exemplifies good local administration by striving to provide high-quality public services that cater to the demands of its ethnically diverse highland people. The municipality has two urgent challenges: (1) public health

concerns, particularly with the elderly, bedridden individuals, and people with disabilities who receive insufficient care, and (2) an escalating suicide rates in the subdistrict. Due to its intricate ethnic diversity, physical isolation, and administrative achievements, Ban Luang is a significant case study for examining how local governments in highland ethnic groups might attain administrative success. This paper aims to uncover the essential success elements and offer a model of efficient local government applicable to comparable highland communities across Thailand and beyond.

2. Research Objectives

2.1 To study and analyze the key success factors in local governance within ethnically diverse highland areas of Ban Luang Subdistrict Municipality, Chom Thong District, Chiang Mai

2.2 To propose a model of successful local governance in ethnically diverse highland areas of Ban Luang Subdistrict Municipality, Chom Thong District, Chiang Mai

3. Research Methods

3.1 Population and Sampling

This qualitative case study allowed an in-depth understanding of local governance dynamics in ethnically diverse highland areas. (Yin, 2018) The research was conducted in Ban Luang Subdistrict Municipality, Chom Thong District, Chiang Mai Province. Data were gathered via in-depth interviews and focus group discussions with 25 purposively selected key informants, divided into three categories: (1) municipal executives and council members, consisting of 10 participants; (2) representatives from subdistrict government officials and staff, comprising 8 participants; and (3) representatives from local networks and community leaders, totaling 7 participants.

Participants were selected using purposive sampling to ensure relevance. Municipal executives and council members were chosen for their policy and leadership roles, while government officials and staff were included for their operational experience. Local network representatives and community leaders were selected for their cultural knowledge and involvement with local government.

For focus group discussions, participants were grouped to promote diverse perspectives across gender, age, ethnicity, and responsibilities, with priority given to individuals with at least three years of involvement in local governance or community activities to enhance the reliability and richness of the findings.

3.2 Research Tools

The research utilized two main tools: (1) semi-structured interview protocols designed to engage key informants and (2) focus group discussion frameworks aimed at stimulating dialogue among the three groups on various relevant topics.

3.3 Data Collection

Data were collected using a qualitative case study design focused on Ban Luang Subdistrict Municipality, Chom Thong District, Chiang Mai Province. Participants were purposively selected to reflect diverse roles and experiences in local governance, yielding a sample of 25 key informants. Using semi-structured interview protocols and focus group discussion guides, the research team conducted in-depth, one-to-one interviews and facilitated focus groups to elicit collective views within and across stakeholder categories.

3.4 Data Analysis

The data were analyzed using content analysis aligned with the study objectives. Data triangulation was applied in two forms: data triangulation, which drew on multiple sources including interviews, focus groups, and document analysis, and methodological triangulation, which involved cross-validation between individual interviews and group discussions. These approaches were employed to ensure data accuracy and enhance the reliability of the results through clear summaries and conclusions. (Creswell & Creswell, 2018)

The research categorized coding into three groups, each represented by an acronym for interviews and data summarization, as shown in Table 1.

Table 1 coding, scheme used for interviews and focus group participants

Key informants	Total	Code
Municipal executives and council members	10	A1-10
Representatives from Subdistrict government officials and staff	8	B1-8
Representatives from local networks and community leaders	7	C1-7
Total	25	

4. Research Results

Context of Ban Luang Subdistrict Municipality: Ethnically Diverse Highland Areas. Ban Luang Subdistrict Municipality is in Chom Thong District, Chiang Mai Province, covering an area of approximately 364 square kilometers, making it the largest local administrative unit within the district. The terrain is predominantly highland, characterized by mountainous and foothill areas, with parts extending into Doi Inthanon National Park. These geographic characteristics present considerable challenges to land use, infrastructural development, and accessibility to public services. Furthermore, the municipality is ethnically diverse, encompassing many villages composed of lowland native Thai communities, Karen (Pga K'nyau), Hmong, and other ethnic groups. This multi-ethnic composition necessitates culturally sensitive governance approaches that address differences in language, belief systems, customs, and socio-economic conditions, making inclusive participation and equitable access to public services a critical responsibility of the local government.

In summary, Ban Luang Subdistrict Municipality presents a complex and compelling governance context marked by geographic remoteness, infrastructural limitations, and rich ethnic diversity. These factors demand a local governance model that is participatory, culturally responsive, and adaptable to the highland environment. The municipality's experience offers valuable insights into the challenges and potential of effective local administration in ethnically diverse highland communities of Thailand.

Results of the study according to Objective 1) To study and analyze the key success factors in local governance within ethnically diverse highland areas of Ban Luang Subdistrict Municipality, Chom Thong District, Chiang Mai Province.

The study found that the key success factors in local governance in the ethnically diverse highland of Ban Luang Subdistrict Municipality are as follows:

1) Strong Teamwork and Collaborative Operations: The success of Ban Luang Subdistrict Municipality's governance is significantly driven by strong teamwork and organizational commitment. The administrators and permanent civil servants work collaboratively with clearly defined shared goals. A participatory working environment is promoted, where all members contribute

actively, and a culture of collaboration is deeply embedded within the organization. This can be evident from the information obtained from the interview as follows.

“The success of our municipality comes from strong teamwork. Everyone understands their roles and works together to achieve our common goals.” (A1, November 29, 2023)

“Leaders give importance to participation from staff at every level, whether in public services or community development projects.” (B4, November 29, 2023)

“The success of many projects is a result of collective efforts. It’s not only the municipality but also the community working hand in hand.” (C6, November 29, 2023)

These quotations demonstrate that Ban Luang Subdistrict Municipality’s governance is strongly rooted in teamwork and collaborative operations. Administrators, civil servants, and community representatives share clearly defined goals and work collectively to achieve them.

2) Organizational Culture: The municipality has fostered a strong organizational culture based on shared values and a spirit of unity. Team members work flexibly and harmoniously, with high levels of dedication and mutual support. This culture emphasizes teamwork, commitment, and alignment with the municipality’s shared goals. Effective leadership, strong staff morale, and a unified mission have played crucial roles in achieving outstanding outcomes. This can be evident from the information obtained from the interview as follows.

“Our municipality has built a culture of unity. Both executives and staff are committed to working together for the benefit of the community.” (A3, November 29, 2023)

“We support each other and feel like part of the same family. This makes us more dedicated to our work.” (B2, November 29, 2023)

“The municipality’s culture of cooperation makes collaboration with the community smoother and more effective.” (C6, November 29, 2023)

Ban Luang's effective governance is strongly influenced by its organizational culture, grounded in unity, shared values, and mutual support. Executives, staff, and community members alike embrace a spirit of belonging and collaboration. This culture not only enhances dedication and responsibility within the organization but also strengthens cooperation with the community, resulting in more effective governance and sustainable outcomes.

3) Community and Local Authority Participation: Ban Luang Subdistrict Municipality actively encourages citizen engagement in local governance. Community members are involved as stakeholders who support municipal operations, disseminate information, and help build public understanding. They also offer feedback and suggestions directly to municipal leaders. A participatory process is in place to involve local citizens in planning and implementation. Furthermore, local authorities such as village heads and subdistrict chiefs work closely and continuously with the municipality, reinforcing trust and cooperation. This can be evident from the information obtained from the interview as follows.

"We always open channels for local citizens to share their feedback and suggestions directly with municipal leaders. This helps us adjust our plans to match the real needs of the people." (A4, November 29, 2023)

"We encourage community participation in planning and implementation. Citizens are not only informed but also actively join in activities and decision-making." (B2, November 29, 2023)

"We are invited to be part of municipal planning. Our suggestions are listened to, and we feel like partners rather than outsiders." (C3, November 29, 2023)

From the interview, it is evident that citizens are actively encouraged to provide feedback and participate in planning and implementation processes alongside municipal staff. This inclusive engagement fosters trust, strengthens partnerships, and contributes to more effective and sustainable local governance.

4) Support from Local and Ethnic Networks: Given the highland geography and ethnic diversity of Ban Luang, successful governance and project implementation depend on strong support from local networks. These networks often have close access to remote villages and can communicate effectively with ethnic communities using local languages. The strength of community networks in Ban Luang is instrumental in helping the municipality reach its goals, particularly in executing innovative programs that require deep cultural understanding and logistical cooperation in hard-to-access areas. This can be evident from the information obtained from the interview as follows.

“When implementing projects in ethnic communities, we rely on local leaders who know the culture and language, which makes cooperation much smoother.” (A6 and A8, November 29, 2023)

“We work closely with ethnic leaders who can explain municipal policies in local dialects. This helps reduce misunderstandings and increases participation.” (B1 and B7, November 29, 2023)

“As community leaders, we help the municipality coordinate with villagers in remote areas. People trust us because we share the same culture and background.” (Focus Group C, November 29, 2023)

From the interview, Local leaders and ethnic representatives act as cultural and linguistic bridges, helping connect the municipality with remote communities. This trust-based cooperation enhances communication, increases participation, and ensures effective project implementation.

The success of local governance in Ban Luang Subdistrict Municipality can be attributed to four key factors. First, strong teamwork and organizational commitment among administrators and civil servants ensure effective coordination toward shared goals. Second, the municipality has fostered an organizational culture characterized by unity, flexibility, and dedication, with leadership playing a pivotal role in sustaining collective motivation. Third, active participation from local people and authorities enhances transparency, responsiveness, and shared ownership of development initiatives. Finally, the municipality benefits from robust local and ethnic support networks, which are essential for addressing the challenges of highland geography and cultural

diversity particularly in reaching remote areas and implementing inclusive, community driven innovations.

The findings related to objective 2 are as follows: 2) To propose a success model of local governance in ethnically diverse highland areas of Ban Luang Subdistrict Municipality, Chom Thong District, Chiang Mai Province.

We can present the finding as follows:

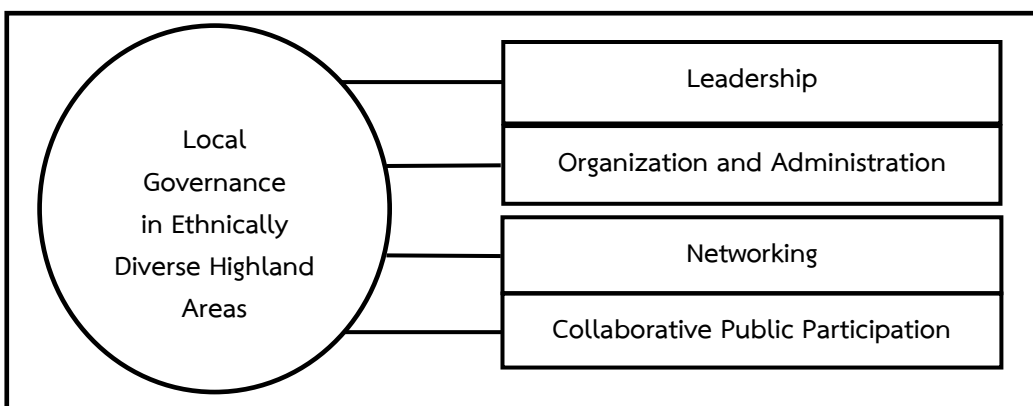


Figure 1 A Model of Successful Local Governance in Ethnically Diverse Highland Areas
Source: From the research

According to Figure 1, an analysis of the key success factors in local governance in the ethnically diverse highland of Ban Luang Subdistrict Municipality reveals a model of successful local governance comprising four essential components. These components collectively reflect the distinctive factors that contribute to effective governance in multi-ethnic highland communities. The four key components are as follows:

1) Leadership is a pivotal element affecting the efficacy of local governance in ethnically diverse highland areas. Within the theoretical frameworks of governance and New Public Management, leadership is crucial for addressing intricate and evolving local concerns through participatory and community-oriented systems. Leaders in communities with significant ethnic, linguistic, and cultural diversity need to be well-integrated, culturally aware, and able to bring disparate groups together. These leaders serve as vital connectors

between governmental bodies and ethnic populations, building trust, enabling clear communication, and facilitating prompt and context-sensitive decision-making. These leadership techniques reflect governance philosophies that support decentralized power and an engaged citizenry. Therefore, strong leadership is not only a managerial strength but also a strategic means of ensuring legitimacy, fostering civic involvement, and supporting long-term, inclusive development. This is evident from the following interviews, as follows:

“Strong leadership here means being a connector linking the government and diverse communities, solving conflicts, and making timely decisions that fit our situation.” (Focus Group A, November 29, 2023)

“In our highland context, leaders must understand local cultures and traditions. Without that sensitivity, policies cannot be accepted by the people.” (Focus Group B, November 29, 2023)

2) Organization and Administration Ban Luang Subdistrict Municipality has established a strong organizational culture and shared values that prioritize collective work, flexibility, and unity. Administrators and civil servants operate with clearly defined common goals and a team-based ethos, underpinned by effective leadership and high staff commitment. These arrangements yield robust internal coordination and consistently strong performance in service delivery across a challenging highland environment. This is evident from the information obtained through the interviews, as follows:

“We support each other and feel like part of the same family. This makes us more dedicated to our work.” (Focus Group B, November 29, 2023)

“Our municipality has built a culture of unity. Both executives and staff are committed to working together for the benefit of the community.” (Focus Group A, November 29, 2023)

3) Networking Given its mountainous geography and multi-ethnic. The municipality’s success depends on dense, place-based networks. Partnerships with highland community organizations and ethnic leaders—many of whom serve as bilingual cultural brokers—extend the municipality’s reach into remote villages, enable culturally appropriate communication, and facilitate

access to diverse groups. These networks are pivotal for implementing innovative programs and mobilizing resources where formal channels are limited. This is evident from the information obtained through the interviews, as follows:

“Local and ethnic networks are very important for us. They help connect the municipality with remote villages and ensure that information reaches people effectively.” (Focus Group A, November 29, 2023)

“We work closely with ethnic leaders who can explain municipal policies in local dialects. This helps reduce misunderstandings and increases participation.” (Focus Group B, November 29, 2023)

“As community leaders, we help the municipality coordinate with villagers in remote areas. People trust us because we share the same culture and background.” (Focus Group C, November 29, 2023)

4) Collaboration Public participation is institutionalized as co-production. engaged as stakeholders, disseminate information, build peer understanding, and provide direct feedback to municipal executives; participatory processes invite them to co-plan and co-implement municipal activities on an ongoing basis. Territorial authorities collaborate closely and continuously with the municipality, reinforcing trust, legitimacy, and continuity of joint action. This is evident from interviews data as follows:

“We always open channels for local citizens to share their feedback and suggestions directly with municipal leaders. This helps us adjust our plans to match the real needs of the people.” (Focus Group A, November 29, 2023)

“We encourage community participation in planning and implementation. Citizens are not only informed but also actively join in activities and decision-making.” (Focus Group B, November 29, 2023)

“We are invited to be part of municipal planning. Our suggestions are listened to, and we feel like partners rather than outsiders.” (Focus Group C, November 29, 2023)

According to the study, a model of successful local governance in ethnically diverse highland areas consists of four key success factors, which are leadership, organization and administration, networking, and collaboration. Strong

leadership ensures cultural sensitivity and legitimacy, while effective organizational systems reinforce unity and performance. Dense community and ethnic networks bridge cultural divides and extend municipal reach, and institutionalized collaboration fosters inclusive participation and trust.

5. Conclusion and Discussion

5.1 Conclusion

This study has two objectives: (1) to study and analyze the key success factors in local governance within ethnically diverse highland areas of Ban Luang Subdistrict Municipality, and (2) to propose a success model of local governance suited to such contexts.

With respect to Objective 1, the findings identify four interrelated success factors that underpin effective governance in Ban Luang. First, strong teamwork and collaborative operations ensure administrators, civil servants, and community representatives work toward clearly defined shared goals. Second, a robust organizational culture—rooted in unity, flexibility, and commitment—fosters internal dedication and strengthens external cooperation. Third, community and local authority participation institutionalizes inclusivity, transparency, and responsiveness, reinforcing mutual trust between citizens and municipal executives. Fourth, the municipality's ability to leverage support from local and ethnic networks enables effective communication across linguistic and cultural divides, while facilitating program implementation in hard-to-reach areas. Collectively, these factors demonstrate that governance in ethnically diverse highland areas depends on building trust, inclusivity, and cultural responsiveness through active collaboration.

Addressing Objective 2, the study proposes a model of successful local governance in ethnically diverse highland areas comprising four essential components: leadership, organization and administration, networking, and collaboration. Leadership plays a pivotal role in linking government institutions with multi-ethnic communities, fostering legitimacy and cultural sensitivity. Organization and administration reinforce performance through unity and a shared sense of mission. Networking with community-based and ethnic leaders

extends the municipality's reach, ensuring policies are communicated effectively and accepted locally. Finally, collaboration institutionalizes co-production, empowering citizens and territorial authorities to jointly design and implement development initiatives. The model underscores that sustainable and inclusive governance in ethnically diverse highland areas requires not only managerial capacity but also relational and cultural competencies that bridge state structures with diverse communities.

5.2 Discussion

The findings of this study underscore the centrality of collaborative integration with diverse network partners—both citizen groups and civil society organizations—in advancing local governance and innovation initiatives. This outcome aligns with the principles of good governance, which emphasize fairness, transparency, accountability, and long-term stability in public administration. As noted by the King Prajadhipok's Institute (2023), good governance in Thailand is operationalized through building linkages and cooperation across government and non-governmental actors to achieve more efficient and responsive management. The results of the present study reaffirm this perspective: integrated collaboration is a critical mechanism through which local agencies mobilize shared resources and collective capacities to achieve their missions effectively.

The findings highlight that Ban Luang's governance success stems from both structural coordination and a culture of shared values and collaboration. This resonates with Thai discourses on good governance, which emphasize fostering a culture of ethical conduct and shared values in public agencies. In Ban Luang, teamwork, mutual support, and effective communication form the cultural foundation of both administrative management and innovation projects. These elements demonstrate how organizational culture functions as a core operating mechanism that enhances efficiency and drives successful outcomes.

A distinctive strength of Ban Luang Subdistrict Municipality lies in its integrated collaboration with relevant network partners across both citizen and civil society sectors. This strategy accords with Damrong Watthana's (2001) principles of local administration, which stress decentralization, the strengthening

of local administrative systems, and the empowerment of civil society. As such, the municipality's approach illustrates how sound management, decentralization, and civic engagement interact to reinforce local capacities and maximize project effectiveness. The case of Ban Luang thus provides empirical evidence that participatory and collaborative approaches are indispensable for local development and for advancing inclusive governance.

The discussion can also be situated within the theoretical framework of New Public Management (NPM). As articulated by Hood (1991), Osborne and Gaebler (1992), Pollitt & Bouckaert (2011), and Peters (1998), New Public Management (NPM) promotes efficiency, value for money, and managerial innovations in public administration. The findings from Ban Luang reveal several points of convergence with New Public Management (NPM). First, in terms of human resource management, the municipality's innovative projects benefited significantly from competent staff who worked collectively in teams, demonstrating that organizational capacity and skill development are crucial to effective performance. Second, the integration of information and communication technologies (ICT) in service delivery particularly in public health illustrates how digital tools expand operational capabilities and enhance transparency. Together, these elements illustrate how New Public Management (NPM) principles can be contextualized and adapted to highland municipalities with diverse populations. Importantly, these findings support the success model developed in this study. (As show in Figure 1)

The model comprises four interrelated components—leadership, organization and administration, networking, and collaboration—that collectively capture the distinctive dynamics of governance in multi-ethnic highland areas. Each element reflects both theoretical underpinnings and practical mechanisms observed in Ban Luang. Leadership ensures cultural sensitivity and legitimacy; organization and administration reinforce unity and performance; networking bridges linguistic and cultural divides; and collaboration institutionalizes participatory processes. Together, these findings are consistent with the study of Laoluecha (2023). Collectively, these factors provide a comprehensive framework for understanding and enhancing local governance in ethnically diverse contexts.

Finally, the theoretical implications of this study demonstrate how concepts of good governance and New Public Management (NPM) can be contextualized within multi-ethnic, highland environments, offering an enriched understanding of governance in culturally diverse settings. Practically, the Ban Luang model provides a transferable framework for other local government organizations seeking to strengthen governance capacity, improve service delivery, and foster inclusive development through leadership, organizational culture, network engagement, and collaborative co-production.

6. Suggestions

6.1 Suggestions

First, insights from the Ban Luang case can inform Local Administrative Organization management planning, for example, by using the findings to design capacity-building activities and projects that match each agency's context

Second, LAOs elsewhere can treat these success factors as a practical playbook for strengthening operations and managerial performance, adapting them to local conditions.

Third, since the study focuses on one subdistrict municipality, transfer and modeling should consider fit with the receiving organization's type and size.

6.2 Suggestions for Future Research

First, as a case specific analysis of Ban Luang, the findings may not generalize across contexts, but the case provides a useful anchor for cross-site comparison and theory building.

Second, to advance theory on Local Organization management, subsequent studies should sample a broader mix of organizational sizes and forms.

Third, methodologically, future research should not only design robust tools and purposively select knowledgeable informants to capture holistic determinants of managerial success but also adopt more strategic approaches such as comparative case studies or mixed methods designs.

7. New Knowledge

This study developed a model of successful local governance for ethnically diverse highland areas. The findings indicate that, in addition to “decentralization,” the success of local government organizations in such contexts can be achieved through four key mechanisms: (1) culturally responsive leadership that acts as an intermediary to build trust between the state and diverse communities; (2) a standardized, team-based organizational culture that aligns goals while enabling flexible and context-sensitive decision-making; (3) spatially embedded networks—particularly those grounded in local culture—combined with effective communication between local government organizations and community networks; and (4) collaborative partnerships that harness the capacities of both public and other sectors.

The contribution of this study lies in contextualizing governance models within ethnically diverse highland areas, a domain that has received limited scholarly attention. While previous research has emphasized decentralization, good governance, and participatory models in general, this study extends those frameworks by demonstrating how ethnic diversity and highland socio-cultural dynamics uniquely shape the mechanisms of local governance. The model therefore not only contributes to theoretical debates on governance by integrating cultural and spatial dimensions but also offers practical guidance for local authorities in multi-ethnic and geographically complex areas.

References

- Boonratmaitree, A., Nonthachit, W., & Ngammeeesri, T. (2016). New paradigms in local administration. *Thai Journal of Public Administration*, 14(2), 111–127. [in Thai]
- Charoenmuang, T. (2008). *Theory and concepts: Local government and local administration (Part I)*. Kobfai Publishing Project. [in Thai]
- Cornwall, A. (2008). Unpacking ‘participation’: Models, meanings and practices. *Community Development Journal*, 43(3), 269–283.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69(1), 3–19.
- King Prajadhipok’s Institute. (2023). *Good governance*. Retrieved June 11, 2025, from <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ธรรมาภิบาล> [in Thai]
- Kokpol, O. (2016). *Urbanization: When “the city” becomes the central challenge of modern local governance*. King Prajadhipok’s Institute. [in Thai]
- Laoluecha, T. (2023). Components of Integrated Management. *Journal of Public Administration Chiang Rai Rajabhat University*, 6(2), 17–32.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. Plume.
- Panyaruno, A., & Yaso, N. (2018). Thai local administration under the Thailand 4.0 context: Opportunities and challenges. *Journal of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University*, 1(1), 9–18. [in Thai]
- Panyasiri, C. (2017). Paradigms of Thai public sector management: A comparison between New Public Management (NPM) and New Public Service (NPS). *Siam Academic Journal*, 18(1), 1–20. [in Thai]
- Putnam, R. D., Leonardi, R., & Nonetti, R. Y. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press.
- Peters, B. G. (1998). *Managing horizontal government: The politics of coordination*. Canadian Centre for Management Development.

- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2011). *Public management reform: A comparative analysis—New public management, governance, and the neo-Weberian state*. Oxford University Press.
- Sasanapitak, A., & Akahat, N. (2016). Governance: Concept and Development to Local Government. *ARU Research Journal Humanities and Social Sciences*, 3(3), 63–70. [in Thai]
- Siroros, P. (2015). [Policy networks and governance management]. In K. Tejapira (Ed.), *Opening the public policy box: Multiple perspectives on the study of contemporary public policy*. Faculty of Political Science, Thammasat University Textbook and Publications Project. [in Thai]
- Uwanno, B. (2001). *Building good governance in Thai society*. Winyuchon. [in Thai]
- Wattana, D. (2001). Local governance. *Damrong Rajanubhab Journal*, 1(2), 37–56. [in Thai]
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท

Factors Related to the Performance of the District Health Board
in Chainat Province

อรสา ไทยรัตนกุล^{1*}

Orasa Thairattanakul^{1*}

อิทธิพล ดวงจินดา²

Aittiphol Duangchinda²

(Received: 6 October 2025; Revised: 8 November 2025; Accepted: 17 November 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท และ 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท โดยศึกษาประชากรทั้งหมด 168 คน จากคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จำนวน 8 อำเภอ ในจังหวัดชัยนาท การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไควสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.53$) การทดสอบปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.000$) ปัจจัยการบริหาร 4 M โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .540$, $p < 0.01$) โดยด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = .542$, $p < 0.01$) รองลงมาคือ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ($r = .468$, $p < 0.01$) ด้านการจัดการ ($r = .438$, $p < 0.01$) และด้านงบประมาณ ($r = .380$, $p < 0.01$) ตามลำดับ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารจัดการโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .535$, $p < 0.01$) โดยด้านการจัดองค์การมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = .489$, $p < 0.01$) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมงาน ($r = .481$, $p < 0.01$) ด้านภาวะการนำ ($r = .468$, $p < 0.01$)

¹ นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการพิเศษ), สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

¹ Public Health Technical Officer (Senior Professional Level), Chainat Provincial Public Health Office

* Corresponding Author Email: orasapanya68@gmail.com

² ดร., สถาบันพระบรมราชชนก, วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี

² Dr., Praboromarajchanok Institute, Sirindhorn College of Public Health Suphanburi,

Email: aittiphol.dua@phcsuphan.ac.th

และด้านการวางแผน ($r = .446, p < 0.01$) โดยปัจจัยการบริหาร 4M และกระบวนการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านบุคลากรและการจัดการที่มีความสำคัญมากที่สุด

คำสำคัญ: คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ, กระบวนการบริหารจัดการ (POLC), UCCARE

Abstract

This study aimed to investigate (1) the operational level of the District Health Board (DHB) in Chainat Province, and (2) the factors associated with its operations. The study population consisted of 168 DHB members from all districts in Chainat Province. Data were collected using a structured questionnaire, which was validated for content with an item-objective congruence (IOC) index ranging from 0.67 to 1.00 and demonstrated a reliability coefficient of 0.969. Descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, together with Pearson's correlation coefficient, were employed for data analysis.

The results indicated that the overall operational level of the DHB was high ($\mu = 3.21, \sigma = 0.53$). Regarding personal factors, significantly related to performance ($p\text{-value} = 0.000$) For management resources, an overall moderate correlation was found ($r = .540, p < 0.01$), with personnel showing the strongest correlation ($r = .542, p < 0.01$), followed by materials and equipment ($r = .468, p < 0.01$), management ($r = .438, p < 0.01$), and budget ($r = .380, p < 0.01$). In terms of administrative processes, a moderate correlation was also observed ($r = .535, p < 0.01$). Among these, organizational structure showed the strongest correlation ($r = .489, p < 0.01$), followed by work control ($r = .481, p < 0.01$), leadership ($r = .468, p < 0.01$), and planning ($r = .446, p < 0.01$). Overall, both management resources and administrative processes were moderately correlated with DHB operations, with personnel and organizational structure identified as the most influential factors.

Keywords: District Health Board, Administrative Process Factors (POLC), UCCARE

1. บทนำ

การมีสุขภาพดีถ้วนหน้าถือเป็นเป้าหมายหลักของระบบสุขภาพทั่วโลกและในประเทศไทย โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบสุขภาพที่ยั่งยืนซึ่งประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (ภาคี ทรัพย์พิพัฒน์, 2564) นับตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ระบบสุขภาพไทยได้มีการเปิดพื้นที่ให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อบรรลุเป้าหมาย “สุขภาพของคนทั้งมวล” (Health for All) หนึ่งในกลไกสำคัญที่ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพคือ “คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ” ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ. 2561 ซึ่งพัฒนามาจากระบบสุขภาพอำเภอ (District Health System) โดยมีเป้าหมายในการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยใช้หลักการ “พื้นที่เป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลาง” (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2561; พรเทพ ศิริวนารังสรรค์ และสุรัชย์ โชคครรชิตไชย, 2562; ธารทิพย์ ศรีสมัย และอารยา ประเสริฐชัย, 2564)

แม้ว่ากลไก การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จะถูกคาดหวังให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไขปัญหาสุขภาพในพื้นที่ แต่การดำเนินงานที่ผ่านมายังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ การศึกษาที่ผ่านมาพบว่าหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ยังคงเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อน ในขณะที่ผลลัพธ์ของการดำเนินงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขได้อย่างครอบคลุม (แววดี เหมวรรณนท์, 2563; อรพรรณ ลีลาวงค์กิจ และพิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์, 2563) นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านการบริหารจัดการ เช่น การขาดกฎหมายรองรับ การขาดแบบแผนในการวางยุทธศาสตร์ การคืนข้อมูลที่ไม่ครอบคลุมทุกภาคส่วน รวมถึงการขาดการบูรณาการในการทำงานระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายส่งผลให้การดำเนินงานไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร แม้ปัจจัยด้านการบริหารภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้การขับเคลื่อนเป็นไปได้บ้าง แต่ปัญหาเชิงโครงสร้างและการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นยังคงเป็นความท้าทายสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข (มานพ นลาตธัญญกิจ, 2561; ชินวัฒน์ ชมประเสริฐ และธานี โชติกคามา, 2562)

ในส่วนของจังหวัดชัยนาทซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่ภาคกลางตอนบนของประเทศ ประกอบด้วย ทั้งหมด 8 อำเภอ ปัจจุบันได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในทุกพื้นที่เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 แต่จากผลการประเมินตนเองโดยใช้หลักการดำเนินงานตามแนวทาง UCCARE และมีการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทุกอำเภอ ผ่านขั้นที่ 3 ทุกอำเภอทั้งจังหวัดมีค่าเฉลี่ยคะแนนการดำเนินงานระดับ 4 (มีการทบทวน ประเมินผลและปรับปรุงโดยใช้ข้อมูลจริงและมีการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น) โดยผลการดำเนินงานจะใช้เกณฑ์

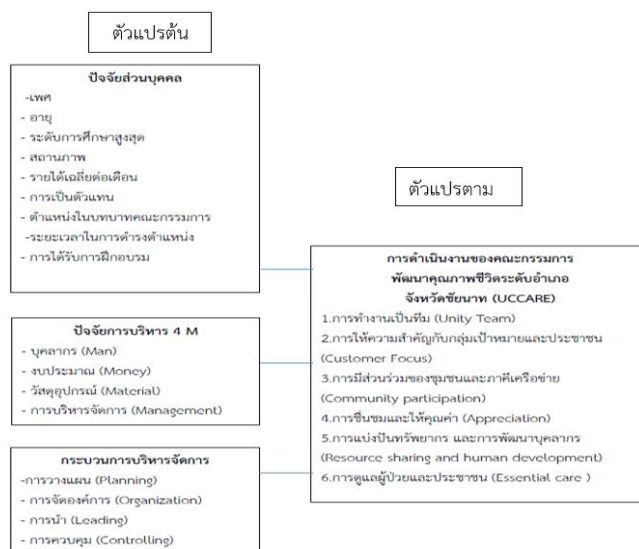
การประเมินที่มีคะแนนสูงสุดในระดับ 5 (มีการบูรณาการการพัฒนาใหม่เข้าสู่ระบบงานหลักขององค์กร เริ่มเห็นผลการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และตอบสนองต่อเป้าหมาย/พันธกิจองค์กร) แม้ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอบางแห่งจะได้รับรางวัลอันทรงเกียรติ เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอห้วยคตา ที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ด้านการป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพ โดยกลไกพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ระดับทอง แต่พบว่าการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ ขาดความต่อเนื่องของการดำเนินงาน ทำให้การดำเนินงานยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท, 2567) ซึ่งบ่งชี้ว่ายังมีช่องว่างที่ต้องได้รับการปรับปรุงอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอในจังหวัดชัยนาท จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนและพัฒนาการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอให้มีประสิทธิภาพเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ในจังหวัดชัยนาทต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วทดลองใช้เก็บข้อมูล (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างคือ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 ชุด นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.969 ซึ่งผ่านเกณฑ์ถือว่าคุณภาพเครื่องมือ จึงนำแบบสอบถามไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ขั้นเตรียมการ

1.1) ประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงนายอำเภอทุกแห่งในจังหวัดชัยนาท

1.2) ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดการทำวิจัยให้นายอำเภอทราบ เพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่เป้าหมาย

1.3) การวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประสานงานกับประชากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อกำหนดวันและเวลาสำหรับการเก็บข้อมูลในพื้นที่

2) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มเป้าหมายในแต่ละพื้นที่ตามวันและเวลาที่ได้นัดหมายไว้ และได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 168 ชุด (ร้อยละ 100)

3) ขั้นการจัดการข้อมูล หลังการเก็บรวบรวมทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนก่อนนำสู่ขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและปลอดภัย เพื่อป้องกันการสูญหายและรักษาความลับของอาสาสมัครวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน การเป็นตัวแทนจากภาคส่วน การดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และการได้รับการฝึกอบรม

2) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) สำหรับตัวแปรที่มีระดับการวัดนามบัญญัติ และเรียงอันดับ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ และใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สำหรับตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative variables) ที่วัดในระดับอันตรภาค (Interval scale) หรือมาตราส่วนอัตราส่วน (Ratio scale) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบริหารและกระบวนการบริหารจัดการกับการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี เอกสารรับรองเลขที่ PHCSP 2568-034 รับรองเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2568

5. ผลการวิจัย

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนใกล้เคียงกันระหว่างเพศชายและหญิง โดยเป็นเพศชาย (ร้อยละ 51.20) และเพศหญิง (ร้อยละ 48.80) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41–50 ปี (ร้อยละ 43.50) ด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 72.00) ศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 63.09) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 50.60) การเป็นตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ มาจากหน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ 38.10) การดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ส่วนใหญ่เป็นกรรมการในคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (ร้อยละ 90.48) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง อยู่ในช่วง 1-2 ปี (ร้อยละ 47.62) และจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมโดยมีประสบการณ์การฝึกอบรม 1-2 ครั้ง (ร้อยละ 51.19)

5.2 การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารงานคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารงาน 4M รวมของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.60$) โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารงาน 4 M ของ

คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท ได้ดังนี้ ด้านกำลังคน มีค่าสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.60$) รองลงมา ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.80$) และด้านวัสดุและอุปกรณ์ อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.77$) ส่วนด้านการจัดการ มีค่าน้อยที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.71$) ตามลำดับ ทั้งนี้ ผลวิเคราะห์กระบวนการบริหารของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.54$) โดยความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารด้านการจัดองค์กรมีค่าสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.57$) รองลงมา ด้านการวางแผน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.54$) ด้านภาวะการนำ อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.68$) ส่วนด้านการควบคุม มีค่าน้อยที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.63$) ในขณะที่ด้านภาวะการนำ มีความคิดเห็นว่าการแก้ไขปัญหาอุปสรรคเมื่อมีข้อขัดข้องในการดำเนินงาน มีค่าสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.72$) ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.53$) โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท ได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านการมุ่งเน้นการให้บริการ มีค่าสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.57$) รองลงมา ด้านการทำงานจนเกิดคุณค่าทั้งกับผู้รับและผู้ให้บริการ อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.57$) ด้านการแบ่งปันทรัพยากรและพัฒนาบุคลากร และด้านการทำงานร่วมกันในระดับอำเภอ มีค่าเท่ากัน โดยอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.56$) ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของเครือข่ายและชุมชน และด้านการให้บริการสุขภาพตามบริบทที่จำเป็น มีค่าเท่ากัน มีค่าน้อยที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.52$)

5.3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ) จังหวัดชัยนาท

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ($p\text{-value} = 0.000$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ พชอ. ในจังหวัดชัยนาท พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ($p\text{-value} = 0.000$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.000$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้กับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ พชอ. ในจังหวัดชัยนาท พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.000$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านบทบาทกับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ พชอ. ในจังหวัดชัยนาท พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.000$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.000$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่กับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ พชอ. ในจังหวัดชัยนาท พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.000$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การอบรมกับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.000$)

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในจังหวัดชัยนาท มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.000$)

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของปัจจัยการบริหาร 4 M กับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในจังหวัดชัยนาท

ปัจจัยการบริหาร 4 M	การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท	
	r	ระดับความสัมพันธ์
ด้านบุคลากร	.542**	ปานกลาง
ด้านวัสดุและอุปกรณ์	.468**	ปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ	.438**	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	.380**	ต่ำ
รวม	.540**	ปานกลาง

หมายเหตุ **แสดงระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ <0.01 * แสดงระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ <0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหาร 4M ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ การจัดการ และวัสดุและอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในจังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยการบริหาร 4M โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอในจังหวัดชัยนาท ในระดับปานกลาง ($r = .540, p < 0.01$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหาร 4 M รายด้านกับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในจังหวัดชัยนาท พบว่า ด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในจังหวัดชัยนาท มีค่าสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .542, p < 0.01$) รองลงมา ด้านวัสดุและอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .468, p < 0.01$) ด้านการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .438, p < 0.01$) และด้านงบประมาณ มีค่าน้อยที่สุด อยู่ในระดับต่ำ ($r = .380, p < 0.01$)

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของปัจจัยด้านกระบวนการบริหารจัดการกับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอในจังหวัดชัยนาท

ปัจจัยกระบวนการ บริหารจัดการ	การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท	
	<i>r</i>	ระดับความสัมพันธ์
การจัดองค์การ	.489**	ปานกลาง
การควบคุมงาน	.481**	ปานกลาง
ภาวะการนำ	.468**	ปานกลาง
การวางแผน	.446**	ปานกลาง
รวม	.535**	ปานกลาง

หมายเหตุ **แสดงระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ < 0.01 * แสดงระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ < 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ ภาวะการนำ และการควบคุมงานมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในจังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการรวมกับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในจังหวัดชัยนาท ในระดับปานกลาง ($r = .535, p < 0.01$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการรายด้านกับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในจังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยด้านการจัดองค์การ มีค่าสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .489, p < 0.01$) ลำดับรองลงมา

คือ ปัจจัยด้านการควบคุมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .481, p < 0.01$) ลำดับต่อมา ปัจจัยด้าน
ภาวะการนำ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .468, p < 0.01$) และปัจจัยด้านการวางแผน มีค่าน้อย
ที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .446, p < 0.01$)

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนา
คุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

**6.1 ระดับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอจังหวัด
ชัยนาท** พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารงานรวมของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับปัจจัยการบริหารงาน ได้ดังนี้
ปัจจัยด้านกำลังคน มีค่าสูงสุด ลำดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุ
และอุปกรณ์ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการ มีค่าน้อยที่สุด ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ
กิตติ เหลาสุภาพ และธานินทร์ ไชยานุกูล (2565) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารและปัจจัย
กระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับ
อำเภอ พบว่า ปัจจัยการบริหารและปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการมีผลต่อการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญ และเสนอให้พัฒนาทักษะ
การบริหารและปรับปรุงปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ
คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ส่วนการศึกษาของ สมยศ ศรีจารนัย (2561)
ได้ศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอต่อการ
พัฒนาคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำของประชาชน พบว่า การปฏิบัติตามบทบาทของคณะ
กรรมการฯ อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำอยู่ในระดับ
มาก การปฏิบัติตามบทบาทสามารถทำนายผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ ร้อยละ 28.3 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะคือ ควรเพิ่มความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตและเสริมสร้างศักยภาพของทีมนำ เช่นเดียวกับ ศิวาภรณ์ เงินราง (2562) ที่ได้ศึกษารูปแบบ
การพัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า รูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะที่ควรพัฒนาให้กับคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการวิเคราะห์สภาพ
ปัญหา สมรรถนะด้านการพัฒนาและการนิเทศ ติดตาม สมรรถนะด้านประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
สรุปถอดบทเรียน และสมรรถนะด้านประชาสัมพันธ์ความคิดเห็นต่อปัจจัยกระบวนการบริหาร
จัดการของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอจังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับสูง
โดยความคิดเห็นต่อปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการด้านการจัดองค์กร มีค่าสูงสุด อยู่ใน
ระดับสูง นอกจากนี้ จากผลการศึกษาที่พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ
ด้านการนำ การวางแผน ด้านการควบคุม มีความสำคัญลำดับรองลงไปตามลำดับ สอดคล้องกับ

ผลการศึกษาของ อรรถวิทย์ วงศ์มณี และกิตติ เหลาสุภาพ (2566) ที่พบว่า โดยรวมความคิดเห็นต่อปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ อยู่ในระดับสูงในทุกด้าน เนื่องจากการแต่งตั้งหรือกำหนดให้กรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสมและตามระเบียบรัฐ ส่วนการศึกษาของ กิตติ เหลาสุภาพ และธานินทร์ ไชยานุกูล (2565) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารและปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการในภาพรวมมักจะอยู่ในระดับสูง โดยด้านการวางแผนและการจัดองค์กรซึ่งดำเนินการตามระเบียบ ส่วนปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินการส่วนใหญ่พบว่า ขาดการสนับสนุนความรู้ ความเข้าใจ เนื่องจากไม่มีการจัดการอบรมแก่คณะกรรมการฯ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรสวรรค์ พรกาญจนวงศ์ (2562) ที่ได้ศึกษารูปแบบการดำเนินงานระบบสุขภาพพระระดับอำเภอเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานระบบสุขภาพอำเภอ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน DHS แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความพร้อมของชุมชนมีค่าคะแนนเฉลี่ยหลังดำเนินการสูงกว่าก่อนดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเสนอแนะว่าควรส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะของคณะกรรมการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้มากขึ้น ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานทุกด้านอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ธงชัย ปัญญรัตน์ (2565) ที่ศึกษาผลของรูปแบบการพัฒนากomiteeการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า มีระดับความเข้มข้นต่อการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภออยู่ในระดับมากในทุก ๆ ด้าน แตกต่างกับการศึกษาของ สุวภัทร นักรู้กำพลพัฒน์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่ายบริการสุขภาพระดับอำเภอ พบว่า การดำเนินงานของเครือข่ายบริการสุขภาพระดับอำเภอให้มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบคือ การขาดการสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ข้อเสนอแนะคือ ควรปรับปรุงการสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน เช่นเดียวกับการศึกษาของ มานพ ฉลาดธัญญกิจ (2561) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานพัฒนากomiteeการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ได้แก่ ปัจจัยทางการเมืองและนโยบาย ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ควรมีการพัฒนากลไกด้านระบบบริการ กำลังคน ระบบข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีทางการแพทย์ ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพภาวะ การนำและธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่าย ส่วนการศึกษาของ ชินวัฒน์

ชมประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับประสิทธิผล ความสัมพันธ์ และอิทธิพลต่อประสิทธิผลของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า ระดับประสิทธิผล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการศึกษาของ อรรถวิทย์ วงศ์มณี และกิตติ เหลาสภาพ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทของ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรและการมีส่วนร่วมของชุมชนมีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทของ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญ จึงเสนอให้ควรเพิ่มการสนับสนุนจากองค์กรและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ส่วนการศึกษาของ แววดี เหมวรานนท์ (2563) ได้ศึกษาสถานการณ์ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า แต่ละอำเภอมีประเด็นการขับเคลื่อนที่แตกต่างกันตามบริบทของพื้นที่ ปัญหาที่พบคือ การส่งคืนข้อมูลให้ชุมชนยังไม่เป็นรูปธรรมส่งผลให้ชุมชนไม่ตระหนักถึงความปลอดภัยอย่างจริงจัง ข้อเสนอแนะคือ ควรดำเนินการคืนข้อมูลผ่านหลายช่องทาง เช่น การประชุมผู้นำชุมชน เพื่อเพิ่มการรับรู้และความร่วมมือจากชุมชน เช่นเดียวกับข้อค้นพบของการศึกษานี้ เสนอว่าควรเน้นการประชาสัมพันธ์ สื่อสารผลการดำเนินงานไปสู่ประชาชน เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากกว่านี้ ทั้งนี้ มีหลายนโยบายที่ประชาชนไม่ให้ความสำคัญด้วยเพราะไม่ค่อยเข้าใจบทบาทของคณะกรรมการจนกลายเป็นอุปสรรคของการขับเคลื่อนนโยบาย

6.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส การเป็นตัวแทน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในกรรมการ ระยะเวลาเข้าร่วมดำเนินงาน และจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมในงานพัฒนาคุณภาพชีวิตกับการดำเนินงานของ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.000$) ซึ่งการศึกษาของ พรสวรรค์ พรกาญจน์วงศ์ (2562) ที่ศึกษารูปแบบการดำเนินงานระบบสุขภาพระดับอำเภอเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานระบบสุขภาพอำเภอ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน DHS แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความพร้อมของชุมชนมีผลต่อผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จึงเสนอให้ควรส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะของคณะกรรมการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมยศ ศรีจารนัย (2561) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำของประชาชน พบว่า การปฏิบัติตามบทบาทของ

คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติตามบทบาทสามารถทำนายผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 28.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะคือ ควรเพิ่มความรู้และความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างศักยภาพของทีมงาน และการศึกษาของ ศิวาภรณ์ เงินราง (2562) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอที่เสนอให้พัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ที่ประกอบด้วยขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพปัญหา การพัฒนาคณะกรรมการและเครือข่ายการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สรุป ถอดบทเรียน และประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ

ปัจจัยการบริหาร 4M ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ การจัดการ วัสดุ และอุปกรณ์มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในจังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยการบริหาร 4M รวม มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอในจังหวัดชัยนาทในระดับปานกลาง ($r = .540$, $p < 0.01$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับการศึกษาอื่น ๆ เช่น การศึกษาของ กิตติ เหลาสุภาพ และธานินทร์ ไชยานุกูล (2565) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารและปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ที่พบว่า ปัจจัยการบริหารและปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการมีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหาร 4 M รายด้านกับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในจังหวัดชัยนาท มีค่าสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .542$, $p < 0.01$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านวัสดุและอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .468$, $p < 0.01$) ปัจจัยด้านการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .438$, $p < 0.01$) และปัจจัยด้านงบประมาณมีค่าน้อยที่สุด อยู่ในระดับต่ำ ($r = .380$, $p < 0.01$) ตามลำดับซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ วุฒินันต์ สุตบอนิจ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า ปัจจัยการบริหารงาน ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ และการดำเนินงานตามบทบาทของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับการศึกษาของ มานะ ภูมิพันธุ์ (2564) ที่ได้ประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอและการดำเนินโครงการมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับเครือข่ายต่าง ๆ ในพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการขับเคลื่อนทั้งส่วนราชการ ภาคประชาสังคมและภาคเอกชนสามารถแก้ปัญหาได้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ด้วยกระบวนการเสริมพลังสร้างคุณค่าให้กับ

คนทำงาน สะท้อนปัญหาและคืนข้อมูลสถานะสุขภาพให้ชุมชนรับทราบภายใต้ปัจจัยสนับสนุน ซึ่งข้อค้นพบปัจจัยด้านบุคลากรเพราะมีความสัมพันธ์สูงสุด จากการศึกษาี้ สำคัญต่อการพัฒนาการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท ดังนั้น คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในจังหวัดชัยนาท ควรมุ่งเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ให้คณะกรรมการฯ มุ่งมั่น ตั้งใจทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการด้านสุขภาพของพื้นที่ อีกทั้งทักษะการบูรณาการ และการรักษากลไกการจัดองค์การที่ชัดเจนมากกว่า การมุ่งเน้นที่งบประมาณเพียงอย่างเดียว ซึ่งการอบรมและการพัฒนาความรู้ ทักษะที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น นำไปสู่การลดความผิดพลาด ค้นพบวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่ประหยัดต้นทุน ซึ่งผลลัพธ์ที่ดีนี้อาจมีค่ามากกว่า งบประมาณที่ใช้ไปในกิจกรรมเดียวกันโดยไม่มีการพัฒนา และความชัดเจนในบทบาทและความรับผิดชอบ โดยการวางแผน กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนช่วยให้งานไม่ซ้ำซ้อน ไม่ตกหล่น และบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็ว ซึ่งเป็น "ความประหยัด" ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการที่ดี ของกำลังคน ที่สำคัญการส่งเสริม การให้กำลังใจ และการยอมรับทำให้คณะกรรมการมีแรงผลักดันที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเท และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ (Innovation) ซึ่งการทำงานด้วยใจรักและทุ่มเทสามารถสร้างผลลัพธ์เชิงคุณภาพที่ ประเมินค่าไม่ได้ และอาจเกินกว่าที่งบประมาณที่กำหนดไว้จะสามารถซื้อมาได้

ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ ภาวะการนำ และการควบคุมงานมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในจังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการรวมกับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในจังหวัดชัยนาท มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในจังหวัดชัยนาท ในระดับปานกลาง ($r = .535, p < 0.01$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ รายด้านกับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ) ในจังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยด้านการจัดองค์การ มีค่าสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .489, p < 0.01$) ลำดับรองลงมาคือ ปัจจัยด้านการควบคุมงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $r = .481, p < 0.01$ ลำดับต่อมา ปัจจัยด้านภาวะการนำ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .468, p < 0.01$) และปัจจัยด้านการวางแผน มีค่าน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .446, p < 0.01$) ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการสำคัญต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ อย่างมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ มานพ ฉลาดธัญญกิจ (2561) ได้ศึกษาการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า ปัจจัยทางที่มีผลต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ได้แก่ ปัจจัยทาง

การเมืองและนโยบาย ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และกฎหมาย และเสนอแนะว่า ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีด้านระบบบริการ กำลังคน ระบบข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีทางการแพทย์ ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ภาวะผู้นำ และธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่าย ส่วนการศึกษาของ ชินวัฒน์ ชมประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับประสิทธิผล ความสัมพันธ์ และอิทธิพลต่อประสิทธิผลของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า ระดับประสิทธิผล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญสูงกับระดับประสิทธิผลของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ส่วนการศึกษาของ แววดี เหมวรานนท์ (2563) ได้ศึกษาสถานการณ์ ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า แต่ละพื้นที่มีประเด็นการขับเคลื่อนการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ที่แตกต่างกันตามบริบทของพื้นที่ ปัญหาที่พบคือการส่งคืนข้อมูลให้ชุมชนยังไม่เป็นรูปธรรม ส่งผลให้ชุมชนไม่ตระหนักถึงความปลอดภัยอย่างจริงจัง ข้อเสนอแนะคือ ควรดำเนินการคืนข้อมูลผ่านหลายช่องทาง เช่น การประชุมผู้นำชุมชน เพื่อเพิ่มการรับรู้และความร่วมมือจากชุมชน ส่วนการศึกษาของ เพ็ญศรี ฉิรินัง (2566) ได้ศึกษาการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ดิจิทัล พบว่า เมื่อโลกก้าวสู่ยุคดิจิทัลอย่างรวดเร็วและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน และกลายมาเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตเพื่อตอบสนองความต้องการและอำนวยความสะดวกสบาย ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวต่อการใช้เทคโนโลยี เกิดการเชื่อมโยงสื่อสารถึงกันอย่างไร้พรมแดนผ่านอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน รูปแบบการติดต่อสื่อสาร และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแทบจะทุกภาคส่วน รวมทั้งยังเข้ามาปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดการบริหารจัดการงานและการสื่อสารระหว่างกันในรูปแบบใหม่ อีกทั้งเทคโนโลยีไม่ได้เปลี่ยนแปลงแค่กระบวนการทำงาน แต่ยังรวมไปถึงการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานสอดคล้องไปกับเทคโนโลยี และสามารถประยุกต์ใช้กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดองค์กรที่แข็งแกร่งต้องสร้าง ระบบการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data System) เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบันทึกรายงาน สามารถทำได้โดยอัตโนมัติ ข้อมูลที่ถูกต้องและรวดเร็ว จะช่วยให้ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ สามารถควบคุมและปรับการดำเนินงานได้ทันเวลาที่ตามสถานการณ์ปัจจุบัน ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบของการศึกษานี้ว่า การจัดองค์กรเป็นกลไกพื้นฐานที่สร้างความชัดเจนและโครงสร้างการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรสามารถนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวได้ โดยการสร้างความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ (Accountability) ที่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานอย่างชัดเจนและมีการแต่งตั้งหรือกำหนดให้

กรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนตามความสามารถทำให้คณะกรรมการแต่ละท่านรู้ว่าต้องทำอะไรและรับผิดชอบอะไร ซึ่งแก้ไขปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการขาดการบูรณาการในการดำเนินงาน อีกทั้งการจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างและบุคลากรถาวรที่เชื่อมโยงความสามารถเข้ากับภาระงานจริง ทำให้การปฏิบัติงานในทุกแผนกที่เกิดขึ้นมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ควรพิจารณาความต่อเนื่องของการขับเคลื่อนนโยบายสุขภาพของพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรพรรณ ลีลาวงศ์กิจ และพิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ (2563) ได้ศึกษาการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอเพื่อประเมินการบูรณาการการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและหน่วยงานต่าง ๆ ในเครือข่าย คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ พบว่า การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและหน่วยงานต่าง ๆ ยังขาดการบูรณาการเนื่องจากข้อจำกัดด้านความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และงบประมาณที่แยกส่วนกัน ดังนั้น การศึกษานี้ได้เสนอให้คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ควรส่งเสริมการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอที่มากขึ้น โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการและการบูรณาการภารกิจ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่ยั่งยืนต่อไป

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

7.1.1 ควรให้ความสำคัญในกระบวนการการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ ภาวะการนำ และการควบคุมงาน โดยการจัดโครงสร้างองค์การและกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนมีความสำคัญ พร้อมทั้งยึดปัญหาความต้องการของพื้นที่เป็นหลัก เพราะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ

7.1.2 คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่มากขึ้น

7.1.3 ควรให้ความสำคัญกับการเสริมพลัง สร้างคุณค่าให้กับคนทำงาน การสะท้อนปัญหาและคืนข้อมูลสถานะสุขภาพให้ชุมชนรับทราบ

7.1.4 คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ควรเร่งประชาสัมพันธ์สื่อสารผลการดำเนินงานไปสู่ประชาชน เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมและเพื่อสร้างความเข้าใจต่อบทบาทของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากยิ่งขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรศึกษาแนวทางปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการด้านการจัดการองค์กรในการทบทวนระเบียบ แนวทาง คู่มือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ วิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความชัดเจน เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ

7.2.2 ควรศึกษาแนวทางการยกระดับผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ให้ตรงความต้องการของประชาชนให้มากยิ่งขึ้น โดยใช้แนวคิดการบูรณาการและการมีส่วนร่วมของภาคีสุขภาพชุมชนมากยิ่งขึ้น

7.2.3 ควรศึกษาแนวทางการประชาสัมพันธ์ สื่อสารผลการดำเนินงาน คณะกรรมการ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอไปสู่ประชาชนในทุกมิติ

7.2.4 ควรศึกษาวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยเพิ่มวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่นำไปปฏิบัติได้จริง

8. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยนี้ สามารถระบุองค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอที่สำคัญ ได้ดังนี้

8.1 การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยทรัพยากร 4M's ต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าในบริบทของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ปัจจัยด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการดำเนินงาน ($r = .542$) มากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ตามลำดับคือ วัสดุและอุปกรณ์ การจัดการ และงบประมาณ ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดทั่วไปที่มักให้ความสำคัญกับงบประมาณเป็นอันดับแรก ข้อค้นพบนี้บ่งชี้ว่าการลงทุนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าการเพิ่มงบประมาณ

8.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จากงานวิจัยนี้ค้นพบแบบแผนใหม่ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ 4 องค์ประกอบกับประสิทธิผลการดำเนินงาน โดยพบว่า การจัดองค์การมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = .489$) ตามด้วยการควบคุมงาน ภาวะการนำ และการวางแผน ตามลำดับ ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีการจัดการแบบดั้งเดิมที่มักเน้นการวางแผนเป็นอันดับแรก ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าในบริบทของการทำงานแบบเครือข่ายพหุภาคี การจัดโครงสร้างองค์การและกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนมีความสำคัญมากกว่าการวางแผนกลยุทธ์

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กิตติ เหลาสุภาพ และธานินทร์ ไชยานุกูล. (2565). ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย*, 4(2), 67-76.
- ชินวัฒน์ ชมประเสริฐ และธานี โชติโกคาม. (2562). การประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*, 49(3), 345-357.
- ธารทิพย์ ศรีสมัย และอารยา ประเสริฐชัย. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานระบบสุขภาพระดับอำเภออำเภอนาหวี จังหวัดสงขลา. *วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 5(2), 93-105.
- พรเทพ ศิริวนารังสรรค์ และสุรัชย์ โชคครรชิตไชย. (2562). การจัดบริการสาธารณสุขระดับอำเภอ : กรณีศึกษาพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารสมาคมเวชศาสตร์ป้องกันแห่งประเทศไทย*, 8(1), 152-161.
- พรสวรรค์ พรกาญจนวงศ์. (2562). รูปแบบการดำเนินงานระบบสุขภาพระดับอำเภอในเขตสุขภาพที่12. *วารสารการพัฒนาสุขภาพชุมชน*, 7(2), 210-225.
- เพ็ญศรี ฉรินัง. (2566). การขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ดิจิทัล. *วารสารบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 6(1), 45-56.
- ภาคี ทรัพย์พิพัฒน์. (2564). สรุปผลการดำเนินงานตามประเด็นดำเนินการของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2563. *วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม*, 5(9), 209-304.
- มานพ ฉลาดธัญญกิจ. (2561). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*, 48(4), 567-579.
- มานะ ภูมิพันธุ์. (2564). การประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พขอ.) กรณีศึกษา: อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม*, 5(9), 140-153.
- วุฒินันต์ สดบอนิจ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดยโสธร. *วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษาการแพทย์และสุขภาพ*, 7(1), 89-95.

- แววดี เหมวรานนท์. (2563). การประเมินผลการดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ*, 6(1), 140-57.
- ศิวาภรณ์ เงินราง. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารการแพทย์และสาธารณสุข มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 2(2), 108-114.
- สมยศ ศรีจารนัย. (2561). บทบาทของคณะกรรมการ พชอ. ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 4. รายงานวิจัยกรุงเทพฯ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สุวัชร นักรู้กำพลพัฒน์, นิชนันท์ สุวรรณบุญ, ยมนา ชนะนิล, และภูษณิศ มินาเขตร. (2564). การประเมินผลการดำเนินการของเครือข่ายบริการสุขภาพระดับอำเภอ กรณีอำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 7(2), 105-30.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท. (2567). รายงานผลการดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ จังหวัดชัยนาท. ชัยนาท: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2561). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ. 2561. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://ops.moph.go.th/public>
- อรรถวิทย์ วงศ์มณี และกิตติ เหลาสุภาพ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอในเขตสุขภาพที่10. *วารสารวิจัยและพัฒนาสุขภาพ*, 15(3), 169-183.
- อรรถพรณ ลีลาวงค์กิจ และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. (2563). การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ในการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน.

บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุ
กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอกำแพง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
The Role of the Government in Promoting Digital Skills
Development among the Elderly: A Case Study of Wang
Subdistrict Administrative Organization, Tha Chana District,
Surat Thani Province

ณัฐธณิชา พัฒนเดชากุล^{1*}
Natthanicha Pattanadachakul^{1*}
ธัญญเรศ ดวงฤทธิ์²
Thanyaret Duangrit²
รัชพล อ่ำสุข³
Ratchaphon Amsuk³

(Received: 14 October 2025; Revised: 2 December 2025; Accepted: 12 December 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลวัง 2) เพื่อศึกษาทัศนคติ มุมมอง และประสบการณ์ของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอกำแพง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัง จำนวน 4 คน และการสนทนากลุ่มผู้สูงอายุ จำนวน 8 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทขององค์การบริหาร

¹ นักศึกษาปริญญาตรี, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

¹ Undergraduate, Public Administration, Faculty of Liberal Arts and Management Sciences, Prince of Songkla University, Surat Thani Campus

* Corresponding Author Email: natthanichapattanadachakul@gmail.com

² นักศึกษาปริญญาตรี, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

² Undergraduate, Public Administration, Faculty of Liberal Arts and Management Sciences, Prince of Songkla University, Surat Thani Campus, Email: thanyaret2546opzy@gmail.com

³ อาจารย์ ดร., หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

³ Dr., Public Administration, Faculty of Liberal Arts and Management Sciences, Prince of Songkla University, Surat Thani Campus, Email: ratchaphon.a@psu.ac.th

ส่วนตำบลวัง ในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพราะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดหาบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ แก่ผู้สูงอายุ การแก้ไขปัญหาในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลในผู้สูงอายุนั้นต้องร่วมมือกับภาครัฐส่วนอื่น ๆ โดยเฉพาะภาคเอกชน รวมถึงประชาชนโดยทั่วไป เพื่อหาข้อตกลงและความต้องการซึ่งกันและกันจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ 2) ด้านทัศนคติ มุมมอง และประสบการณ์ของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลวัง เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทำงาน ทำให้ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไปเข้าถึงบริการซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้มีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนทั้งมิติภายในและมิติด้านนอกในการให้บริการประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบดิจิทัลของรัฐบาล แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของภาครัฐแนวใหม่ กล่าวคือ ได้มีการปรับปรุงการบริหารจัดการ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มรูปแบบในการบริหารราชการแผ่นดิน และการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึงการบูรณาการฐานข้อมูลของภาครัฐเข้าด้วยกัน เพื่อการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การยกระดับงานบริการประชาชนสู่ความเป็นเลิศ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

คำสำคัญ: การบริหารภาครัฐแนวใหม่, รัฐบาลดิจิทัล, การปกครองท้องถิ่น, ผู้สูงอายุ, ทักษะดิจิทัล

Abstract

This research aimed to: 1. Examine the role of the government sector in promoting the Development of digital skills among older adults in the Wang Subdistrict Administrative Organization; and 2. Explore the attitudes, perspectives, and experiences of older adults in the Wang Subdistrict Administrative Organization, Tha Chana District, Surat Thani Province, regarding the use of digital technology. A qualitative research method was employed, using in-depth interviews with four personnel from the Wang Subdistrict Administrative Organization and the Wang Subdistrict Health Promoting Hospital, as well as a focus group discussion with eight older adults. The findings revealed that: 1) The Wang Subdistrict Administrative Organization, as a relevant governmental body, plays a key role in promoting the development of digital skills among older in its jurisdiction because it is responsible for providing various public services to them.

Addressing challenges in promoting digital skill development for older adults requires collaboration with other government sectors, particularly the private sector, as well as the general public, in order to reach shared agreements and mutual needs. The organization has incorporated digital technology systems to enhance its administrative processes. 2) Regarding the attitudes, perspectives, and experiences of older adults, the implementation of digital technology in the operational processes of the Wang Subdistrict Administrative Organization has enabled older adults and the general public to gain better access to services. The organization has adjusted both its internal and external services procedures, aligning with concepts related to the development of the government's digital systems and the notion of New Public management. This includes improvements in administrative management through the full integration of digital technology in public administration and public service delivery, as well as the integration of government databases. These efforts aim to create balance and enhance management systems, elevate public services toward excellence, and respond to service recipients' needs with convenience, speed, and transparency

Keywords: New Public Management, Digital Government, Local Administration, Older Adults, Digital Skills

1. บทนำ

จากผลการสำรวจประชากรสูงอายุของสำนักงานสถิติแห่งชาติ อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2537 โดยการสำรวจทุก 3 ปี และครั้งล่าสุดจัดทำสำรวจปี 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม ภาวะสุขภาพ การเกื้อหนุน ตลอดจนลักษณะการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครัวเรือนตัวอย่างจำนวน 86,880 ครัวเรือน ทุกจังหวัดทั่วประเทศทั้งในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล ระหว่างเดือน เมษายน-มิถุนายน 2567 พบว่า จำนวนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยปี 2537 มีผู้สูงอายุ (ร้อยละ 6.8) และเพิ่มขึ้นเป็น (ร้อยละ 20.0) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือนในปี 2567 พบว่า ผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป มีประมาณ 13.1 ล้านคน เป็นเพศชาย 5.5 ล้านคน (ร้อยละ 41.7) และเพศหญิง 7.6 (ร้อยละ 58.3) มีผู้สูงอายุที่ใช้อินเทอร์เน็ต 7.8 ล้านคน (ร้อยละ 59.9) ใช้โทรศัพท์มือถือ 10.9 ล้านคน (ร้อยละ 83.0) และมีโทรศัพท์มือถือ 9.5 ล้านคน (ร้อยละ 72.8) เมื่อพิจารณาตามเขตการปกครอง พบว่า ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลมีส่วนร่วมการใช้อินเทอร์เน็ต ใช้โทรศัพท์มือถือ สูงกว่านอกเขตเทศบาลค่อนข้างมาก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2567) การเตรียมความพร้อมสำหรับสังคมผู้สูงอายุเริ่มปรากฏให้เห็นมาอย่างต่อเนื่องและจริงจังในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้ระบุว่า “การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ โดยเตรียมความพร้อมในทุกมิติ ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และสภาพแวดล้อม ตลอดจนการสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับการส่งเสริมและฟื้นฟูศักยภาพผู้สูงอายุ” (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2561) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้กลุ่มผู้สูงอายุมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจ อาจส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการและการดูแลสุขภาพของครอบครัว ด้านสังคม จึงทำให้กลุ่มเปราะบางที่เป็นผู้สูงอายุเผชิญปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลที่ซับซ้อนมากกว่าคนกลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากข้อจำกัดทางกายภาพ การมีข้อจำกัดของช่วงวัยที่อาจเป็นอุปสรรคในการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัล ที่ต้องอาศัยการเรียนรู้และปรับตัวอย่างหนัก ซึ่งข้อจำกัดเหล่านี้ยิ่งซ้ำเติมช่องว่างความเหลื่อมล้ำให้กับผู้สูงอายุที่มีรวมกันมากกว่า 1 ใน 4 ของประชากรไทยทั้งประเทศในการขาดโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อการใช้ชีวิต และเกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านความรู้ที่จะนำมาศักยภาพของตนเองสู่พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อดำรงอยู่ในระบบสังคมและเศรษฐกิจดิจิทัลในปัจจุบัน (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, ม.ป.ป.) ส่งผลต่อเนื่องไปยังปัญหาด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิตใจ ปัญหาเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐ ปัญหาการเข้าถึงการบริการสาธารณะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ เช่น ปัญหาผู้สูงอายุขาดทักษะและความรู้ในการใช้เครื่องมือดิจิทัล การเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ต ไม่มีอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสาร ทำให้ผู้สูงอายุพลาด

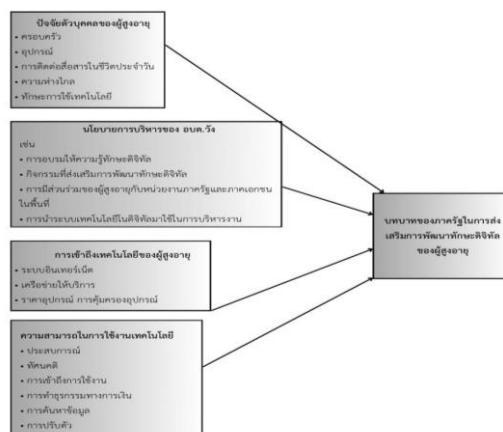
โอกาสในการเข้าถึงบริการของภาครัฐ ขาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ รวมถึงขาดการมีส่วนร่วมทางสังคมและเศรษฐกิจในยุคดิจิทัล และปัญหาที่เกิดจากภาครัฐนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้กับผู้สูงอายุ ยังเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศไทย ภาครัฐจึงจำเป็นต้องแก้ไขผ่านนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อเป็นการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงและใช้บริการเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ด้วยเหตุนี้ บทบาทของของภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุในชุมชนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นในการบริหารจัดการของภาครัฐและการให้บริการแก่ประชาชนในทุกกระดับ (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2561)

ดังนั้น บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ภาครัฐควรจัดการการลดช่องว่างดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุให้เท่าเทียมกันกับกลุ่มประชากรกลุ่มอื่น ๆ การที่ผู้สูงอายุมีทักษะดิจิทัลไม่เพียงช่วยให้สามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐได้ง่ายขึ้น แต่ยังช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือติดต่อสื่อสารกับคนในครอบครัวและสังคมได้สะดวกยิ่งขึ้นด้วย รวมไปถึงการลดภาวะโดดเดี่ยวในสังคมของผู้สูงอายุ และอาจนำไปสู่การสร้างรายได้เสริมผ่านช่องทางออนไลน์ได้อีกด้วย ซึ่งเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและทำให้ผู้สูงอายุสามารถเป็นส่วนหนึ่งของสังคมดิจิทัลได้อย่างมีคุณค่า ดังนั้นการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาสนับสนุนการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุทำให้ผู้สูงอายุสามารถช่วยเหลือตนเอง และตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ภาครัฐได้นำระบบดิจิทัลมาใช้กับผู้สูงอายุในรูปแบบของการบริหารจัดการของภาครัฐ เช่น การดูแลผู้สูงอายุ การให้บริการแก่ผู้สูงอายุและครอบครัว การจ่ายเงินผ่านบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ อีกมากมาย องค์การบริหารส่วนตำบลวังอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความใกล้ชิดกับผู้สูงอายุมากที่สุด จึงมีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักในการตอบสนองต่อความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุและยุคดิจิทัล (พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล, 2537) มีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุในพื้นที่ ส่วนมากแล้วจะเป็นในรูปแบบของการแจ้งข้อมูลข่าวสารและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้สูงอายุได้รับทราบผ่านทางอินเทอร์เน็ต ไลน์ เฟซบุ๊ก และช่องทางประชาสัมพันธ์อื่น ๆ สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุจากการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล คือ ปัญหาไม่มีระบบอินเทอร์เน็ตประจำบ้าน ไม่มั่นใจว่าข้อมูลที่ปรากฏบนอินเทอร์เน็ตจะเชื่อถือได้หรือไม่ ผู้สูงอายุไม่เข้าใจในระบบอินเทอร์เน็ตทำให้พลาดโอกาสหรือพลาดการรับสวัสดิการที่เป็นสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของภาครัฐ ทำให้ผู้สูงอายุในพื้นที่ต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากระบบดิจิทัล สะท้อนถึงบทบาทของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุ ซึ่งทักษะดิจิทัล (digital skills) ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่บุคคลในสังคมสมัยใหม่จำเป็นต้องมี เพื่รองรับการ

เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทักษะดังกล่าวไม่เพียงส่งเสริมความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตาม ยังมีกลุ่มประชากรบางส่วนที่ไม่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความเปราะบาง ที่ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลและการเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐ แม้ว่าความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลจะเกิดจากการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก ทักษะ ทักษะ มุมมอง การไม่มีอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ตส่วนบุคคลก็สะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำในการมีทักษะดิจิทัลเช่นกัน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการที่จะศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลวังในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุ ทั้งยังต้องการศึกษาถึงทัศนคติ มุมมอง และประสบการณ์ของผู้สูงอายุในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางการวางแผนในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งสามารถทำให้ผู้สูงอายุมีทักษะดิจิทัลและสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ของภาครัฐได้ ตลอดจนการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของภาครัฐที่เป็นประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการของผู้สูงอายุต่อไปในอนาคต

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานภาครัฐในระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบดิจิทัลของรัฐบาล (Digital Government) 2) แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) 3) แนวคิดการพัฒนาทักษะดิจิทัลกับสังคมผู้สูงอายุ 4) แนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service) 5) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาบทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุ ในองค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 เพื่อศึกษาทัศนคติ มุมมอง และประสบการณ์ของผู้สูงอายุในองค์การบริหาร ส่วนตำบลวัง อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภายใต้ การส่งเสริมของภาครัฐ

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุ โดยคณะผู้วิจัย ได้เลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ทั้งนี้คณะผู้วิจัยเลือกพื้นที่ที่ทำการศึกษาคือ องค์การบริหารส่วนตำบล วัง อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

คณะผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัย โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ดังนี้ 1) กลุ่มบุคลากร ของหน่วยงานภาครัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง จำนวน 4 คน ในการสัมภาษณ์เชิงลึก 2) กลุ่มผู้สูงอายุภายในพื้นที่ตำบลวัง จำนวน 8 คน ในการสนทนากลุ่ม คณะผู้วิจัยเลือกผู้ให้ ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาการคัดเลือกจากกลุ่มที่มีความ เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในประเด็นที่ทำการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่ถูกต้อง

3.1.1 ขอบเขตประเด็นการศึกษา

ในบริบทพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ซึ่งเป็นหน่วยงานปกครองส่วน ท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักในการตอบสนอง ต่อความท้าทายของสังคมสูงวัยและยุคดิจิทัล เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีความ เข้าใจในบริบท ปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในการส่งเสริมพัฒนาทักษะ ด้านเทคโนโลยีสำหรับผู้สูงอายุได้เข้าถึง เข้าใจ ระบบเทคโนโลยี เพื่อได้ปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 ขอบเขตเวลา

การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย มีระยะเวลาใน การดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2568 เริ่มจาก การคัดเลือกพื้นที่ในการวิจัย การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ติดต่อสอบถามหน่วยงานที่ให้ข้อมูล

ซึ่งพื้นที่ที่คณะผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการวิจัยเสนอผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังบุคคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานได้

3.1.3 การตรวจสอบคุณภาพการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ทำการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) คณะผู้วิจัยได้ส่งเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจากเนื้อหาสาระว่ามีความเหมาะสมและตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำไปใช้กับผู้ใช้ข้อมูลสำคัญ โดยการตรวจสอบครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย รวมถึงควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีความเหมาะสม ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงนำมาแก้ไขตามคำแนะนำ เพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยก่อนจะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลัก คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ซึ่งเป็นวิธีการสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งสองวิธีช่วยให้คณะผู้วิจัยสามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นที่ต้องการคำอธิบายที่มีความละเอียดและรอบด้าน โดยอธิบายได้ดังนี้

3.2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คณะผู้วิจัยใช้คำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล ซึ่งมีการสัมภาษณ์ในการดำเนินงาน การวางแผน และการจัดอบรมให้แก่ผู้สูงอายุ โดยคณะผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า อีกทั้งคณะผู้วิจัยมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและครบถ้วนตามประเด็นที่ทำการศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการบันทึกเสียง การจดบันทึก และสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.2.2 การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

เป็นเทคนิคที่ประยุกต์มาจากการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group Interview) และการสัมภาษณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุ ที่คณะผู้วิจัยได้เตรียมข้อคำถามไว้ล่วงหน้า และมีความยืดหยุ่นในการถามตอบ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ สามารถตอบคำถามได้อย่างอิสระในการให้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ในการเก็บข้อมูลนั้นจะต้องมีการขออนุญาตในการบันทึกเสียง การจดบันทึกและถอดเทปในการบรรยายในการให้ข้อมูล

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม คณะผู้วิจัยใช้คำถามสำหรับการสัมภาษณ์บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล และผู้สูงอายุ ได้ทำการบันทึกเสียง การจดบันทึก และสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนาแล้ว คณะผู้วิจัยได้ทำการถอดเทป รวมไปถึงการศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาบรรยายเป็นความเรียง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยนำความรู้จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับประเด็นการศึกษาบทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุในชุมชนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากนั้นคณะผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มซึ่งเป็นข้อมูลจากการจดบันทึก และข้อมูลจากการบันทึกเสียง พร้อมด้วยการถอดเทปคำบรรยายจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากนั้นนำข้อมูลจากสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มดังกล่าวมาแยกตามประเด็นในการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 1) หน่วยงานภาครัฐมีบทบาทอย่างไรในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีทัศนคติมุมมองและประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ภาครัฐส่งเสริมอย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และครบถ้วน จึงนำไปสู่การตีความ เพื่อสามารถตอบคำถามในการวิจัยได้ครบทุกประเด็นที่ใช้ในการศึกษาดังกล่าว

4. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการศึกษาสามารถอธิบายตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ได้ดังนี้

4.1 บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลผู้สูงอายุ

สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ที่ทางคณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบได้ว่า

4.1.1 บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุ คือ การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาองค์กร การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับบริการที่สะดวก สบาย และรวดเร็ว

4.1.2 ภาครัฐควรมีวิธีดำเนินการหรือจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ โดยจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้มากกว่านี้ หรือเป็นไปได้ยากให้หน่วยงานภาครัฐได้จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในหมู่บ้าน หรือมีการประชาสัมพันธ์แบบถึงบ้านผู้สูงอายุ

4.1.3 ภาครัฐได้ให้การสนับสนุน จัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ ทั้งในรูปแบบของวิทยากรผู้ถ่ายทอดความรู้และการจัดสถานที่สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน

4.1.4 ภาครัฐควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมในด้านการจัดหาอุปกรณ์และสื่อดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับผู้สูงอายุ ควรจัดให้มีบุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านการให้ความรู้ในเชิงปฏิบัติสำหรับผู้สูงอายุปรึกษา หรือขอคำแนะนำได้ ควรให้ภาครัฐได้ให้การสนับสนุนในระยะยาวสำหรับการเรียนรู้พัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ และภาครัฐควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.1.5 สำหรับโครงการหรือกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังได้มีส่วนในการส่งเสริมพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ อาทิ การเข้าร่วมการประชุมออนไลน์ผ่านระบบ Zoom กับสำนักงานพัฒนาสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานีจัดขึ้น ในการประชุมนั้นทางองค์การบริหารส่วนตำบลวังก็ได้เชิญให้ผู้สูงอายุได้เข้าร่วมการประชุมออนไลน์ด้วย เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ทดลองใช้ระบบดิจิทัล และเป็นการเรียนรู้การประชุมในรูปแบบออนไลน์

4.1.6 สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลวัง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัง ได้มีนโยบาย แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่ผู้สูงอายุ โดยการสร้างเพจเฟซบุ๊ก หรือแอปพลิเคชันของท้องถิ่นขึ้น เป็นการส่งเสริมให้มีความพร้อมและความสามารถในการเข้าถึงระบบดิจิทัลไปใช้ในการติดต่อหน่วยงานราชการ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกสบาย รวดเร็ว ประหยัดเวลา และประหยัดงบประมาณในการเดินทาง

4.1.7 อุปสรรค ความท้าทายจากการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุที่เกิดขึ้น คือ ผู้สูงอายุบางท่านไม่สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้ บางท่านเลือกที่จะปฏิเสธการเรียนรู้เนื่องจากความกลัว ความกังวล และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งาน นอกจากนี้ ปัญหา อุปสรรคที่เกิดกับผู้สูงอายุแล้ว ทางองค์การบริหารส่วนตำบลวังยังขาดบุคลากรที่มี

ความรู้ทางทักษะดิจิทัล เนื่องจากในหน่วยงานมีบุคลากรที่มีทักษะที่ไม่เท่าเทียมกัน ภาครัฐยังขาดความเข้าใจในการบริหารโครงการที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริการประชาชน ดังนั้นบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐจึงต้องมีการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

4.1.8 สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลวัง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัง ได้รับการสนับสนุนโครงการที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุจากหน่วยงานราชการ และหน่วยงานเอกชน ที่อยู่ทั้งในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังและนอกเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ยังไม่มีโครงการที่สนับสนุนด้านทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุโดยตรง แต่มีการนำโครงการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุมาปรับใช้และพัฒนาเป็นกิจกรรม เพื่อให้ผู้สูงอายุได้เรียนรู้และฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

4.2 ทศนคติ มุมมอง และประสบการณ์ของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งสามารถแบ่งผลการศึกษา ได้ดังนี้

4.2.1 ผู้สูงอายุได้แสดงทัศนคติหลังจากที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัง นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานดำเนินงานของหน่วยงาน ระบุว่า มีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ ช่วยให้ตนเองมีการติดต่อสื่อสารที่มีความรวดเร็วและทันสมัยมากขึ้น การดำเนินชีวิตประจำวันสะดวกสบายมากขึ้น การติดต่อสื่อสารกับลูกหลานที่อยู่ห่างไกลมีความสะดวกมากยิ่งขึ้น แต่ยังคงมีความวิตกกังวลในการใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ กลัวถูกแอปพลิเคชันหลอกลวง กลัวทำแล้วผิดพลาด มีความเสียหายทางข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลทางการเงิน แต่โดยส่วนรวมแล้วทัศนคติในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นผลดีมากกว่าผลเสีย

4.2.2 สำหรับมุมมองขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังที่มีต่อกลุ่มผู้สูงอายุ คือ มีความต้องการในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่ภาครัฐจัดขึ้น เพราะคิดว่าสิ่งเหล่านี้จะเข้ามาเป็นบทบาทความสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตประจำวันของตนเองเสียแล้ว มีการให้ความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่มีนโยบายเกี่ยวกับกิจกรรม กับการเรียนรู้และส่งเสริมทักษะดิจิทัล เพื่อที่จะได้นำความรู้จากการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้คล่องแคล่ว ขำนาญมากขึ้น จึงส่งผลให้ความต้องการเรียนรู้ด้านทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4.2.3 ปัญหา อุปสรรค หรือข้อจำกัดในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ คือ ยังไม่ค่อยมีความชำนาญในการเข้าสู่ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล มีประสบการณ์ในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลน้อย หรือยังไม่เคยเข้าสู่ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล จึงทำให้ผู้สูงอายุมีความกังวล บางท่านไม่มีอินเทอร์เน็ตบ้านไว้ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ทำให้การติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอกยากลำบาก สถานที่ให้บริการอินเทอร์เน็ตสาธารณะอยู่ห่างไกลจากบ้าน

หรือสถานที่ติดตั้งอินเทอร์เน็ตไม่มีเจ้าหน้าที่ที่คอยให้บริการ ให้คำแนะนำ ตอบคำถามปัญหาที่เกิดขึ้นอุปกรณ์สื่อสาร ราคาอุปกรณ์ที่มีราคาสูง กลัวระบบที่ทันสมัยเกินไป กลัวจะเกิดผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ไม่มีลูกหลานคอยแนะนำวิธีการใช้งาน ด้วยเหตุดังกล่าวนี้จึงเป็นปัญหาอุปสรรค หรือข้อจำกัดในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ

4.2.4 ข้อเสนอแนะ แนวทางในการปรับปรุงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของผู้สูงอายุ คือ ควรพัฒนาและส่งเสริมการใช้งานแอปพลิเคชันที่มีความง่ายต่อการเข้าถึง ไม่ซับซ้อนจนเกินไป เพื่อให้สามารถใช้งานได้ด้วยตนเอง รวมถึงควรมีหน่วยงานจากภาครัฐ และภาคเอกชนเข้ามาสนับสนุนและพัฒนาด้านทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่คอยให้คำปรึกษาและคำแนะนำ

5. อภิปรายผลการวิจัย

บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุองค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุราษฎร์ธานี สอดคล้องกับแนวคิดบทบาทภาครัฐที่ ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบดิจิทัลของรัฐบาล แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของภาครัฐแนวใหม่ แนวคิดการพัฒนาทักษะดิจิทัลกับสังคมผู้สูงอายุ และแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ ได้แก่ บทบาทของภาครัฐตามแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service) แนวคิดที่อธิบายบทบาทของภาครัฐที่แสดงบทบาทใหม่ในฐานะผู้จัดหาทรัพยากรสาธารณะแก่ประชาชนร่วมกับหน่วยงานพันธมิตรต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทักษะดิจิทัลกับสังคมผู้สูงอายุ ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ การจัดหาอุปกรณ์และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและบริการดิจิทัล และพัฒนาแพลตฟอร์มและแอปพลิเคชันที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวัน มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง เช่น การเรียนออนไลน์ การเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารกับครอบครัว เพื่อนฝูง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ สนับสนุนการสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมไปถึงการพัฒนากระบวนการบริการดิจิทัลที่ตอบโจทย์ผู้สูงอายุ นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาวรินทร์ สมทรง และวลัยพร ชินศร (2568) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะ

ของหน่วยงานภาครัฐในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ควรจัดให้มีการให้ความรู้ความเข้าใจผ่านช่องทางต่าง ๆ แอปพลิเคชัน การบริการสาธารณะหน่วยงานภาครัฐควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย จัดกิจกรรมอบรม หรือเวิร์คช็อป สร้างเครือข่าย เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริการสาธารณะผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และการ กำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการบริการสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐ ให้รองรับความต้องการของผู้สูงอายุ ส่งผลทำให้ลดความเหงาและสร้างความอบอุ่นในชีวิตประจำวัน และจัดการเรื่องส่วนตัว และกิจกรรมในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ ติดตามข่าวสาร หรือการประชาสัมพันธ์สำคัญจากชุมชนได้ซึ่งช่วยประหยัดเวลาและลดความ เหน็ดเหนื่อย แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่ผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 1. ภาครัฐควรจัดให้มีนโยบายสวัสดิการพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และคุณภาพชีวิตในสังคมยุค ปัจจุบัน หน่วยงานภาครัฐได้ให้ความสำคัญ 4 ประเด็นได้แก่ (1) เทคโนโลยีดิจิทัล เครือข่าย สัญญาณอินเทอร์เน็ตถือเป็นปัจจัยพื้นฐานของการใช้ชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ ซึ่งจำเป็นต้อง จัดการดำเนินการให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึง และใช้งานได้ในชีวิตประจำวัน (2) เมื่อเทคโนโลยี ดิจิทัลเป็นปัจจัยพื้นฐานในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุต้อง ปลอดภัยและได้ประโยชน์ จำเป็นต้องเพิ่มทักษะความสามารถการใช้สื่อดิจิทัล ควบคู่กับการ สร้างความรู้ทางทักษะดิจิทัลและรู้เท่าทันสื่อ (3) เมื่อผู้สูงอายุดำเนินชีวิตภายใต้ภูมิทัศน์สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลที่ต่างจากสื่อดั้งเดิม ทำให้สามารถเข้าถึงเนื้อหามากมาย แต่เนื้อหาที่อยู่บนสื่อ ทักษะดิจิทัลแม้มีปริมาณมากนั้นยังไม่สามารถตอบสนองการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุได้เพียงพอ (4) เทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาสู่สังคมไร้เงินสด การพัฒนาบริการสำหรับประชาชนยุคดิจิทัล สำหรับประชาชนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทักษะดิจิทัลกับสังคม ผู้สูงอายุ มีแนวความคิดว่า การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับสังคมผู้สูงอายุ ได้แก่ เพิ่มการ เชื่อมต่อทางสังคม ทักษะดิจิทัลช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถติดต่อกับครอบครัวและเพื่อนฝูงได้ง่าย ขึ้นผ่านโซเชียลมีเดีย และแอปพลิเคชันที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร หรือการเชื่อมต่อทางสังคมที่ดี ยิ่งขึ้นช่วยลดความเหงาและเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่ผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุสามารถใช้ทักษะดิจิทัลในการ ค้นหาข้อมูลด้านสุขภาพ การนัดหมายแพทย์ออนไลน์ หรือการบริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่าน แอปพลิเคชัน หรือเว็บไซต์ ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้ดีขึ้น การ เสริมสร้างความมั่นใจและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มโอกาสใน การเข้าถึงกิจกรรม และความบันเทิง ซึ่งช่วยให้สามารถผ่อนคลายได้แม้อยู่บ้าน ภาครัฐควรมี นโยบายด้านความมั่นคงในชีวิตผู้สูงอายุด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุ นำ ศักยภาพที่มีอยู่ โดยใช้โอกาสทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปิดให้ผู้สูงอายุสามารถใช้เวลาในการ สร้างรายได้ด้วยตนเอง สร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต เป็นการส่งเสริมทางเศรษฐกิจนอก ระบบ การจ้างงาน ทั้งนี้ยังครอบคลุมแนวคิดที่ผู้สูงอายุนำความรู้ ความสามารถของตนเอง

มาสร้างผลผลิต เพื่อการพัฒนาชุมชน และเพื่อสร้างความมั่นคงของชุมชนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดการพัฒนาทักษะดิจิทัลกับสังคมผู้สูงอายุ ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับสังคมผู้สูงอายุ ได้แก่ การเพิ่มการเชื่อมต่อทางสังคม ทักษะดิจิทัลช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถติดต่อกับบุคคลในครอบครัว และเพื่อนฝูงได้ง่ายขึ้นผ่านโซเชียลมีเดียและแอปพลิเคชันที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร

สำหรับความท้าทายในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัง ต่อการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐมากขึ้น ทำให้ผู้สูงอายุมีความท้าทายในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการดำรงชีพต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohan, Saleem, Voderhobli, & Sheikh-Akbari, (2024) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล และความตระหนักรู้ที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับความแตกต่างของการถูกกีดกันทางดิจิทัลในบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ปัญหาสุขภาพ และข้อจำกัดด้านอายุ เป็นสาเหตุของการถูกกีดกันทางดิจิทัลในผู้สูงอายุ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shams-Ghahfarokhi (2025) พบว่า การแยกตัวลดความเหงา การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ข้อจำกัดของความรู้ด้านดิจิทัล ช่องว่างความรู้ด้านสุขภาพ การพึ่งพา ความพิการทางร่างกาย และการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ รวมไปถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี ฉิรินัง (2566) ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อาจจะดูไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก ยังคงวนเวียนกับเรื่องการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารเส้นทางอาชีพ การกำหนดและวางแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง การบริหารพนักงานกลุ่มศักยภาพ การดูแลเรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ รวมทั้งงานพนักงานสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าประสงค์ข้างต้นได้เปลี่ยนแปลงไปมาก เนื่องจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปรวดเร็วรวมทั้งความคาดหวังของพนักงานรุ่นใหม่ก็เปลี่ยนตามไปด้วย ดังนั้น หากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ไม่ปรับให้ทันกับยุคดิจิทัล ก็จะไม่สามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันขององค์กรไว้ได้ เพราะพนักงานที่เก่งก็จะลาออกไปอยู่ในองค์กรที่มีการจัดหาเทคโนโลยี และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุนต่อทักษะของตนเองมากกว่า บทความนี้มุ่งนำเสนอการขับเคลื่อนองค์กรสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางให้นักปฏิบัติการ ผู้ศึกษาและวิจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้เห็นวิธีการที่องค์กรปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานด้วยวิธีดิจิทัลได้ โดยอาศัยเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ

ดังนั้น ความท้าทายในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัง คือ การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุจากผลกระทบทางเทคโนโลยีดิจิทัลสิ่งที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุจากแรงผลักดันสำคัญ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการดำเนินชีวิตประจำวัน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลของภาครัฐมาใช้ในการให้บริการแก่ประชาชนและผู้สูงอายุ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุในอนาคต การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและเกิดขึ้นในระยะอันใกล้

ด้านปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ มีดังนี้

1) ปัญหาด้านความรู้ ความสามารถและทักษะดิจิทัลของบุคลากร ทัศนคติของผู้บริหารหน่วยงานที่มีผลต่อการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เนื่องจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการภาครัฐจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ด้วย

2) ผู้บริหารของหน่วยงานต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และสามารถใช้งานได้จริงในด้านการพัฒนาทั้งกระบวนการภายใน และการให้บริการประชาชน จึงสามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้น และสามารถคิดค้นวิธีการทำงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

3) ขาดความรู้ทางทักษะดิจิทัล เนื่องจากในแต่ละหน่วยงานบุคลากรมีทักษะที่ไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้นการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงานอาจขึ้นอยู่กับทักษะของบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ แม้จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเดียวกันก็ตาม

4) ต้องมีความตระหนักว่าหน่วยงานภาครัฐแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน และความพร้อมของหน่วยงานเป็นอีกหนึ่งข้อจำกัด

5) ความกลัวและความไม่มั่นใจในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ความไม่คุ้นเคยกับเครื่องมือดิจิทัล กลัวว่าจะทำผิดพลาด หรือกังวลว่าไม่สามารถเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ขาดการรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัล ขาดความพร้อมทางการเงินในการซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็น

6) การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตที่เสถียรในพื้นที่ห่างไกล หรือชนบท และความซับซ้อนของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคสำหรับผู้สูงอายุที่ไม่มีพื้นฐานมาก่อน

7) การออกแบบอินเตอร์เฟซที่ซับซ้อน หรือการใช้งานที่ยากต่อการเข้าใจ อาจทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกสับสนและล้มเลิกความพยายามที่จะใช้งาน

8) ปัญหาด้านสุขภาพ เช่น ปัญหาทางสาย ปัญหาเกี่ยวกับความจำในการใช้ระบบต่าง ๆ จึงทำให้เป็นปัญหาการเหลื่อมล้ำในการใช้ระบบ

9) ขาดแคลนการสนับสนุนการให้การเรียนรู้ และการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ไม่มีครอบครัว หรือคนใกล้ชิดที่สามารถให้ความช่วยเหลือในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

10) ขาดการสนับสนุนจากชุมชนในการส่งเสริมการให้การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือหน่วยงานท้องถิ่นก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกลุ่มผู้สูงอายุเป็นไปได้ยากขึ้น

11) ความเชื่อมั่นในข้อมูลและความเป็นส่วนตัว ผู้สูงอายุหลายท่านอาจกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัวในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งอาจทำให้ผู้สูงอายุลังเลที่จะใช้บริการออนไลน์

โดยสรุปแล้ว บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุ คือ ภาครัฐต้องมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุที่มีความพร้อมต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัล และให้ความสำคัญกับความพร้อมของผู้สูงอายุเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นราศักดิ์ ภูผายาง และเพ็ญแข ภูผายาง (2566) พบว่า การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีสำหรับสมาชิกในชุมชนเพื่อรองรับสังคมสูงวัยโดยการอบรมทักษะการสื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลายทั้งแบบออฟไลน์ และแบบออนไลน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว และติดต่อประสานงานได้อย่างฉับไวในกรณีมีปัญหาที่ต้องการความร่วมมือหรือความช่วยเหลือระหว่างกลุ่มเกิดความรู้และความเข้าใจในช่องทางที่หลากหลาย สามารถสื่อสารความต้องการจำเป็นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพ และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพรรณ พลชะวีระ, อังคนา กรณยาธิกุล, ทักษิณา วิไลลักษณ์ และมณฑิพย์ จันทรแก้ว (2568) พบว่า

1) รูปแบบการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี ผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่พัฒนาขึ้นสามารถช่วยเสริมสร้างทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย (1) การใช้ประสบการณ์จริง (2) การสะท้อนคิด กระตุ้นให้วิเคราะห์ปัญหา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (3) การสร้างแนวคิดใหม่ (4) การทดลองใช้งานจริง ข้อ 2) ผลของการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุ หลังการอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 3) ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ในระดับมากที่สุด ($M = 4.71$, $SD = 1.15$) โดยให้คะแนนความพึงพอใจสูงสุดในด้าน วิธีการเรียนรู้ ($M = 4.80$, $SD = 1.02$), วิทยากร ($M = 4.75$, $SD = 1.05$) และผลลัพธ์ของการอบรม ($M = 4.72$, $SD = 1.15$) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล พงษ์ตะเภา (2564) ตามเกณฑ์ขององค์การสหประชาชาติ ประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 โดยผู้สูงอายุมีจำนวนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี และจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า รัฐบาลมีมาตรการสำหรับเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุผ่านรูปแบบต่าง ๆ อาทิ กฎหมาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบาย โดยมีการปรับปรุงเพื่อพัฒนา

ทั้งในแง่ของสิทธิหรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้สูงอายุในการเข้าถึงการให้บริการสาธารณะของรัฐ นอกจากนั้นสถาบันครอบครัวและชุมชนนับเป็นกลไกสำคัญที่มีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการพัฒนาในเชิงนโยบายเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง แต่ทว่า ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง โรคที่เกิดกับผู้สูงอายุ ขาดกำลังทรัพย์ที่จะจ่ายค่ารักษาพยาบาล ยังปรากฏให้เห็นตามสื่อต่าง ๆ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่ามาตรการของรัฐที่เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ ในปัจจุบันจึงยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม

5.2 ทศนคติ มุมมอง และประสบการณ์ของผู้สูงอายุในองค์กรบริหารส่วนตำบลวังอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภายใต้การส่งเสริมของภาครัฐ คณะผู้วิจัยมองว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถใช้งานได้ด้วยตนเอง หรือให้บุคคลในครอบครัวให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ ก่อให้เกิดความมั่นใจว่าตนเองยังสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ และมีความพร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งผลทำให้การสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลดิจิทัลมีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เป็นการปรับตัวกับเครื่องมือหรือฟังก์ชันใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่ซับซ้อนที่ต้องใช้เวลาและความพยายามสูง จึงมักเกิดความกังวลหากไม่มีผู้แนะนำอย่างใกล้ชิด แต่ยังมีผู้สูงอายุบางส่วนที่ไม่สามารถใช้บริการได้เต็มที่ ผู้สูงอายุที่เคยทำงานในองค์กรเอกชน หรืองานราชการ มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานมาแล้วโดยเริ่มต้นจากการทำงานในเครื่องคอมพิวเตอร์ (PC) และการใช้อินเทอร์เน็ตในการหาข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำในแผนกนั้น และเมื่อเกษียณอายุงานแล้ว ยังมีการใช้อยู่เช่นกัน โดยเปลี่ยนจากเครื่องคอมพิวเตอร์มาเป็นสมาร์ตโฟนหรือแท็บเล็ต เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเข้ามาสอนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเบื้องต้น และมีผู้สูงอายุกลุ่มหนึ่งที่เริ่มต้นการใช้ซึ่งมาจากการที่ลูกหลาน มีความจำเป็นต้องให้ผู้สูงอายุใช้ เพราะด้วยเหตุที่ลูกหลานต้องไปทำงานคนละจังหวัด หรือลูกไปเรียนต่างประเทศจึงต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกานต์ แก้วคงทอง, กรกมล จึงสำราญ, สุขาดา กลางสอน, จุฑามาส ตั้งจิตบำรุง, วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา, วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา, สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล และระวี จุฑาศฤงค์ (2566) พบว่า ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้สูงอายุประเทศไทยในยุคดิจิทัลมี 10 ทักษะ ได้แก่ 1) การวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง 2) สุขภาวะ 3) การรู้หนังสือและการคำนวณขั้นพื้นฐาน 4) การวางแผนและจัดการการเงิน 5) สื่อ สารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล 6) การใช้ชีวิตในบ้านและนอกบ้านอย่างปลอดภัย 7) ความเป็นพลเมืองประชาธิปไตยหรือพลเมืองตื่นรู้ 8) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 9) การใช้ชีวิตในสังคม 10) การทำงานและประกอบอาชีพ โดยแต่ละทักษะมีสมรรถนะที่เป็นทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ทำให้มีทักษะดังกล่าว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรมัตถ์ปัญปรีชญ์ ต้องประสงค์, อัญญา ลักษณะวิรามศิริ และธนากร

ศึกษา (2563) พบว่า ผู้สูงอายุส่วนมากมีความสุขจากการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับด้านการรับรู้ข้อมูลในการดูแลช่วยเหลือตนเองได้จากเทคโนโลยีดิจิทัล และดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย พบว่า ความสุขของผู้สูงวัยมาจากสมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกัน ตลอดจนความรู้สึกตนเองมีความมั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่กับครอบครัว การได้มาของเครื่องอุปกรณ์มือถือที่ผู้สูงอายุใช้ มีลูกหรือหลานเป็นคนซื้อให้ หรือหามาให้ใช้ ผู้สูงอายุบางท่านมีลูกหลานพาไปเลือก หรือซื้อมาให้ เป็นของขวัญวันเกิด หรือการให้เครื่องที่ลูกได้เปลี่ยนรุ่นใหม่ แล้วนำเครื่องเก่ามาให้ใช้ นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังมีการไปเลือกซื้อด้วยตนเอง โดยใช้การสอบถามจากบุคคลที่สนิทก่อนตัดสินใจซื้อ รวมทั้งโปรโมชั่นราคาเครื่องก่อนตัดสินใจซื้อ ประสบการณ์ในการเรียนรู้จากเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้สูงอายุจะเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องและฟังก์ชัน แอปพลิเคชันต่าง ๆ รวมทั้งการสมัครแอปพลิเคชัน เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก โดยการสอบถามลูกหลาน นอกจากนี้ยังมีการถามบุคคลรอบข้าง อาทิ เพื่อนฝูง หรือรุ่นน้องที่ชำนาญเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยที่ตนเองทำงานด้วยกัน หรือพระสงฆ์ที่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี รวมไปถึงจนถึงภรรยาที่ใช้ด้วยกัน ขณะเดียวกัน บางส่วนใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการลองผิดลองถูกจากเทคโนโลยีดิจิทัลจนเกิดความคล่องแคล่ว และเคยชิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนี เขยจรรยา (2559) พบว่า 1) รูปแบบการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีการสื่อสารของผู้สูงอายุ มี 4 รูปแบบ ได้แก่ 1.1) เพื่อสร้างตัวตนให้ดูทันสมัย 1.2) เพื่อพัฒนาศักยภาพของตน 1.3) เพื่อปฏิสัมพันธ์กับคนในครอบครัวและกลุ่มเพื่อน และ 1.4) สำหรับในเวลาว่างหรือการพักผ่อนหลังจากเสร็จสิ้นจากภาระงานแล้ว 2) ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารของผู้สูงอายุ มี 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ 2.1) ทักษะและประสบการณ์เดิมของผู้สูงอายุกับเทคโนโลยีการสื่อสาร 2.2) ลักษณะการใช้ประโยชน์เพื่อแสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจ 2.3) ความวิตกกังวลต่อการใช้อินเทอร์เน็ตทางการเงิน 2.4) ความสามารถในการปรับแต่งเทคโนโลยีการสื่อสาร และปัจจัยภายนอก ได้แก่ 2.5) การได้รับอิทธิพลในการใช้งานจากกลุ่มคนใกล้ชิด และ 3) ผลที่เกิดจากการใช้งานเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุมี 3 ด้าน ได้แก่ 3.1) ผลด้านความรู้จากการแสวงหาข่าวสาร 3.2) ผลด้านการตระหนักถึงศักยภาพของตนในการเรียนรู้ และ 3.3) ผลด้านความสัมพันธ์ในสังคมกับบุคคลในครอบครัว รวมทั้งกลุ่มเพื่อน

6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

6.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

6.1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรนำข้อค้นพบจากผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาท้องถิ่น และแผนชุมชนด้านการจัดบริการสังคมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้สูงอายุ

เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุ และผู้ดูแลผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในการทำเวทีประชาคม เพื่อการวางแผนขั้นตอน การช่วยเหลือสาธารณะ การบริการสังคม และการช่วยเหลือภาคประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการช่วยเหลือสาธารณะ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังต้องสนับสนุนให้มีการบริการโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ

6.1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุราษฎร์ธานี นำข้อค้นพบจากผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา และประหยัดค่าใช้จ่ายสำหรับผู้สูงอายุ ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากร และผู้สูงอายุอยู่ตลอดเวลา และร่วมมือกับภาคเอกชนในการแบ่งปันความรู้ทางทักษะดิจิทัล เช่น หลักสูตรทักษะดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร และหลักสูตรกระบวนการเปลี่ยนผ่านไปสู่รัฐบาลดิจิทัล เป็นต้น

6.1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรนำข้อค้นพบจากผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการประยุกต์แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทภาครัฐที่พึงประสงค์ต่อชมรมผู้สูงอายุ ควรมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน แผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของรัฐบาล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

6.1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่ใกล้ชิดกับผู้สูงอายุมากที่สุด ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีองค์ความรู้เชิงลึกด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบการประยุกต์ใช้ จัดให้มีการให้ความรู้เชิงปฏิบัติด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรทั้งในหน่วยงาน และผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

6.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาวิจัยบทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุในระดับเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

6.2.2 ควรศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลกับภาครัฐ ภาคเอกชน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมปัจจุบัน

6.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่ ทั้งในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

6.2.4 ควรศึกษาในรูปแบบการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ร่วมด้วย เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขพัฒนาชมรมผู้สูงอายุที่ผ่านการระดมความคิดเห็นร่วมกันอย่างแท้จริง

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาบทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอน่าน จังหวัดสุราษฎร์ธานี คณะผู้วิจัย ได้รับองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะผู้วิจัยได้รับความรู้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของภาครัฐในการส่งเสริมให้ภาครัฐมีการบริหารจัดการในรูปแบบของระบบดิจิทัล โดยรัฐบาลได้มีการตราพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการบริหารงานของภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล และสามารถยกระดับการให้บริการประชาชนให้มีความสะดวกและเปิดเผยมากขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐดังกล่าวมีประสิทธิภาพ และประชาชนทุกระดับได้รับประโยชน์สูงสุดจากภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2561). *แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- ทศพล พงษ์ตะ. (2564). มิติเชิงนโยบายในความคาดหวังกับความจริงด้านการจัดการสวัสดิการของผู้สูงอายุ. *วารสารบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 4(2), 25–39.
- นราศักดิ์ ภูผายาง และเพ็ญแข ภูผายาง. (2566). การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีสำหรับชุมชนเพื่อรองรับสังคมสูงวัย. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์*, 10(9), 121–127.
- ปภาวรินทร์ สมทรง และวลัยพร ชินศร. (2568). การเสริมสร้างทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของภาครัฐ ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์*, 8(1), หน้า 146–162.
- ประพรรณ พละชีวะ, อังคณา กรัณยาธิกุล, ทักษิณา วิไลลักษณ์ และมณฑิพย์ จันทรแก้ว. (2568). การพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ ในชุมชนจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 15(2), 136–148.
- ปรมัตต์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์, อัญชนา ลักษณะวิรามสิริ และธนากร ปักษา. (2563). *การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อความสุขของผู้สูงวัย* (รายงานวิจัย). หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- พัชนี เขยจรรยา. (2559). รูปแบบการใช้ประโยชน์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารของผู้สูงอายุไทย. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 22(43), 121–135.
- เพ็ญศรี ฉิรินัง. (2566). การขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ดิจิทัล. *วารสารบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 6(1), 45–56.
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (2537, 2 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 111 ตอนที่ 53 ก. หน้า 11–37.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (ม.ป.ป). *ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลในมิติของคนพิการและผู้สูงอายุในไทย*. <https://www.depa.or.th/th/article-view/inequality-disabled-and-elderly-people-digital>

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2567). *การสำรวจประชากรสูงวัยในประเทศไทย พ.ศ. 2567. สรุปผลที่สำคัญการมี การใช้ไอซีทีของผู้สูงอายุ พ.ศ. 2567.* https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2025/20250808094119_78_142.pdf
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580).* <https://www.rat.chakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T0001.PDF>
- สิริกานต์ แก้วคงทอง, กรกมล จิ่งสำราญ, สุชาดา กลางสอน, จุฑามาส ตั้งจิตบำรุง, วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา, วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา, สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล และระวี จุฑศฤงค์. (2566). การศึกษาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับผู้สูงอายุประเทศไทย ในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 5(2), 33–57.

ภาษาอังกฤษ

- Mohan, R., Saleem, F., Voderhobli, K., & Sheikh-Akbari, A. (2024) . Ensuring sustainable digital Inclusion among the elderly: A comprehensive analysis. *Sustainability*, 16(17), 7485.
- Shams-Ghahfarokhi, Z. (2025). Challenges in health and technological literacy of older adults: A qualitative study in Isfahan. *BMC Geriatrics*, 25, Article 247.

การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
Performance Development and Quality of Work Life

ศักดิ์สิทธิ์ ศรีรัตน์^{1*}

Saksit Srirat^{1*}

วรดวง สมณศักดิ์²

Waraduang Sommanasak²

นวลนภา จุลสุทธิ³

Nualnapa Chulsutthi³

ประยูร อิมิวัตร์⁴

Prayoon Imiwat⁴

(Received: 27 January 2025; Revised: 9 June 2025; Accepted: 21 August 2025)

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อจุดประกายความคิดในการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยผู้เขียนได้นำเสนอแนวทางในการศึกษา ได้แก่ ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ความหมายการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร การวิเคราะห์การพัฒนาประสิทธิภาพกับคุณภาพชีวิตการทำงานและบทสรุป อันจะเป็นแนวทางให้นักวิชาการ ผู้ที่ศึกษา ได้เกิดความสนใจและเห็นความสำคัญนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร โดยผลการศึกษาได้องค์ความรู้ใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับการพัฒนา

¹ นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานภาครัฐ, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

¹ Graduate Student, Master of Public Administration, Program in Public Administration, Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University

* Corresponding Author Email: 668970017@crri.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

² Asst. Prof. Dr., Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University, Email: waraduang@hotmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

³ Asst. Prof. Dr., Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University, Email: nualnapa.chull@gmail.com

⁴ รองศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

⁴ Assoc. Prof. Dr., Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University, Email: prayoon6318@gmail.com

ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับหลักการ 7s ของ McKinsey

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพขององค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน, การพัฒนานุคลากร

Abstract

The purpose of this article is to inspire ideas by presenting concepts related to the quality of work life and the development of organizational efficiency. The author outlines a structured approach to this study, covering the following aspects: the definition of quality of work life, the benefits of having a good quality of work life, the meaning of effective work performance, factors influencing organizational work efficiency, an analysis of the relationship between performance development and quality of work life, and a conclusion. this article aims to provide insights that encourage scholars and researchers to recognize the significance of these concepts and apply them to human resource development and the enhancement of organizational efficiency. The findings reveal new knowledge, indicating a close relationship between quality of work life and organizational efficiency. A good quality of work life has a direct impact on an organization's operational performance, aligning with McKinsey's 7S framework.

Keywords: Performance Organizational, Quality of Work Life, Personnel Development

1. บทนำ

ในยุคที่การทำงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิตประจำวันคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างมากในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญนับว่าเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันนี้คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อที่ต้องการให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องการทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสถานะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทางด้านร่างกายและจิตใจมีความรู้สีกว่ามั่นคงทั้งสุขภาวะทางกายสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิต วิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมทั้งการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมการส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life balance) การมอบโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการสนับสนุนด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อบุคลากรได้รับการดูแลอย่างครบถ้วนและรู้สึกพึงพอใจในการทำงานพวกเขาจะมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต การลดอัตราการลาออก และการปรับปรุงคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงไม่เพียงแต่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน พลากร ทรายแก้ว (2564) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ลดความตึงเครียด ทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน ผู้เขียนจึงมุ่งหวังให้บทความวิชาการเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน” ทำให้ผู้อ่านสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ และขยายองค์ความรู้ให้กว้างขวางต่อไป

2. ส่วนเนื้อหา

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working Life หรือ QWL) ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว แถบประเทศยุโรปและประเทศญี่ปุ่น ในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องมาจากปัญหาด้านแรงงาน อันเป็นผลเนื่องมาจากการพัฒนาระบบอุตสาหกรรม แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นเป็นเรื่องที่แต่ละองค์กรในแต่ละประเทศจะพิจารณาว่าจะใช้วิธีการอย่างไร การนำแนวคิดเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานไปปฏิบัติในองค์กรใด จะต้องนิยามให้สอดคล้องกับภูมิหลัง

ทาง วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศนั้น ๆ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผล กระทบโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานใน องค์กรที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และเอาใจใส่บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรอัน สำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ จะช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนิน กิจกรรมและบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามนักวิชาการที่เกี่ยวข้องได้ให้ ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังเช่น ปุณยณัฐ พิมใจใส (2564) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรมสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว และ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขณะที่ นิภาพร มังคละ (2564) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกหรือ ความคิดของบุคคลที่ได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์การทำงานของตนเองผ่านการทำงานที่มีคุณค่า งานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ในการที่ได้ปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนอง ทั้งด้านกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างพอเพียงและยุติธรรม มีการดำเนินชีวิตในการทำงาน อย่างมีความสุข และมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่าง ราบรื่นและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป อีกทั้ง สิริณัฐ แสงดารา (2561) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมใน การทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่ม ความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุง คุณภาพชีวิตในสถานที่ ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อิทธิพงษ์ อินทุง (2562) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสุขในการทำงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน ได้รับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมไปถึงได้รับความพึงพอใจใน การทำงานของตนเอง ในขณะที่ Islam and Siengthai (2009) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต การทำงานไว้ว่า เป็นสภาวะ แวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อบุคลากรทางด้านของความสุขใน การทำงาน รวมทั้งเป็นทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรในเรื่องทั่ว ๆ ไปอีกด้วย และ Walton (1978) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะ การทำงานที่ตอบสนองความ ต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความสามารถวัดได้ จากเกณฑ์ชีวิตใน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของ

บุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัวลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Delamotte & Takezawa (1989 อ้างถึงใน นรินทร์ ออบแพทย์, 2563) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่กว้างและยังไม่ชัดเจน จึงได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตและการทำงานไว้หลายแง่มุมดังนี้

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานในมุมมองกว้าง หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อาทิ เช่น อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลกับความพึงพอใจ และยังถือเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอีกทางหนึ่งด้วย

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานในมุมมองแคบ หมายถึง การปรับปรุงการทำงานให้มีคุณค่าและโดยเฉพาะเมื่อบุคคลต้องการสร้างความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน

3) คุณภาพชีวิตในการทำงานในแงุ่มที่มีความหมายเทียบเท่าได้รับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Conditions) ในประเทศฝรั่งเศสหรือประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสหรือหมายถึงการคุ้มครองแรงงาน (Workers Protection) ในประเทศสังคมนิยมหรือหมายถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Workers Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace)

จากความหมายข้างต้นเขียนสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตโดยเป็นความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีพดูแลครอบครัว มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นธรรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรวมถึงเรื่องความก้าวหน้าในงาน สังคมในการทำงานดีให้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีความสมดุลในเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีได้ทำงานเพื่อประชาชนและประเทศชาติส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในบทความนี้ผู้เขียนอ้างอิงตามหลักทฤษฎีของ Walton (1973 อ้างถึงใน นรินทร์ ออบแพทย์, 2563) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการ ดังนี้

1) **ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่บ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานจะพิจารณาในเรื่องความเป็นธรรมและความเพียงพอความเป็นธรรม คือ การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานของตนเองกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน ความพอเพียง คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

2) **สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment)** หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย มีการป้องกันอุบัติเหตุซึ่งไม่ก่อผลเสียต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ

3) **การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Development of human capacities)** หมายถึง การ พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลโดยทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิมและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับ ว่าสำคัญและมีความหมาย รวมถึงเมื่อมีปัญหา ก็สามารถจัดการแก้ไขปัญหาตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

4) **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security)** หมายถึง โอกาสในความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) **การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration in the work organization)** หมายถึง การทำงานร่วมกัน ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) **สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization)** หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมี ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The total life space)

หมายถึง การดำเนินชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวสังคม การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการทำงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance)

หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของบุคลากร ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาดการมีส่วน ร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง สาธารณสุข การรักษาสิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) แบ่งออกเป็น 8 ประเด็นหลัก ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ บุคลากรต้องได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์อย่างเพียงพอและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับมาตรฐานสังคมและงานอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สภาพการทำงานต้องไม่เสี่ยงภัยจนเกินไป ทั้งทางกายและจิตใจ ควรส่งเสริมสุขภาพและความสะดวกสบายของบุคลากร การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาทักษะ ความรู้ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรควรมีโอกาสในการเติบโตในหน้าที่และมีความมั่นคงในอาชีพ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานร่วมกันต้องเป็นไปด้วยความเคารพ มีการยอมรับและร่วมมือกัน รวมถึงมีโอกาสนำเสนออย่างเท่าเทียม สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน บุคลากรควรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานอย่างเท่าเทียม และได้รับผลตอบแทนและรางวัลอย่างเป็นธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคลากรควรมีสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม การทำงานขององค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม การจ้างงาน และการรณรงค์ทางสังคม

2.3 ประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

Gordon (1991 อ้างถึงใน กมล กฤษวงค์, 2558) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงาน จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

ของงาน และระบบการทำงานระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน และผลผลิตรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริม คุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิตปรับปรุงผลผลิต และต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบ กลุ่มคุณภาพ (Quality circles) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้บุคลากรเสนอแนะข้อคิดเห็น ในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำขึ้นจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ พบว่า บุคลากรเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงาน และการลาออกของบุคลากรลดลงตามไปด้วย

Dessler (1995) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดี ต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาและ สภาพแวดล้อมในองค์กร

Jackson, Schuler, & Rivero (1989) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

- 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร
- 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
- 3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่บุคลากรมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

- 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน การลดต้นทุน ด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านคุณภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน และปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

- 5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนบุคลากรมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

- 6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร และ

- 7) ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่ดี และทำให้บุคลากรรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจการใช้ สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การเคารพในสิทธิของบุคลากร

Greenberg & Baron (1995) กล่าวเสริมว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ ได้แก่ 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ในเรื่องของผลกำไรที่เพิ่มขึ้น 3) การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

อย่างไรก็ตาม การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการได้นั้น ฝ่ายบริหารและบุคลากรจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์

นอกจากนี้ Greenberg & Baron (1995) ได้กล่าวเสริมว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ในการมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของบุคลากร ทำให้บุคลากร มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งก็คือคุณภาพในการทำงาน

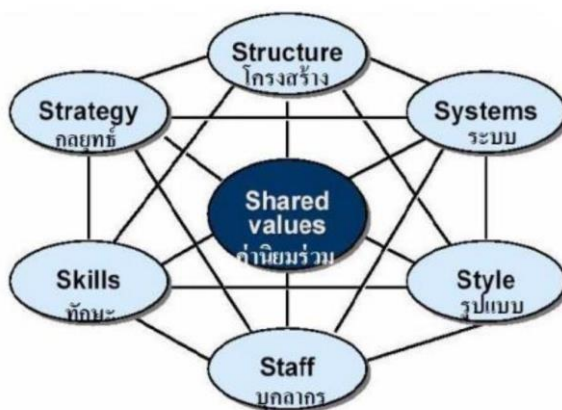
สรุปได้ว่าการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานคือการเพิ่มคุณภาพในการทำงาน โดยการพัฒนาองค์การให้ดีที่สุดโดยการสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดวัฒนธรรมองค์การ เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ

2.4 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมาย Millet (1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า ในขณะที่ อารยา ศรีสุข (2564) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึงการทำงานให้เสร็จ โดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด ซึ่งทางด้าน สิริวดี ชูเชิด (2565) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด สรุปว่า ประสิทธิภาพการทำงาน คือ การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเอง หรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กร เกิดความสุขในที่สุด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม

2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ผู้เขียนนำเสนอแนวคิดของการทำงานภายในองค์กร 7 ปัจจัย ตามหลักการของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework) เป็นหนึ่งในโมเดลทางการบริหารจัดการที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในองค์กรต่าง ๆ เพื่อช่วยในการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โมเดลนี้ถูกพัฒนาโดยบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการ McKinsey & Company หลักการของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบบซึ่งกันและกันคือ 1) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy) เป็นการกำหนดภารกิจ การพัฒนาจุดอ่อน จุดแข็ง การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคภายใน และภายนอกองค์กร 2) ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structure) เป็นการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้งานสะดวกขึ้น 3) ปัจจัยด้านระบบ (System) เป็นระบบขององค์กรที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 4) ปัจจัยด้านรูปแบบ (Styles) เป็นรูปแบบเกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 5) ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff) เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และ 6) ปัจจัยด้านความสามารถ (Skill) คือ ความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านค่านิยม (Shared Value) เป็นค่านิยมร่วมเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร



ภาพที่ 1 7s Framework of McKinsey

ที่มา: กฤษฎา มูลศรี (2562)

2.6 การวิเคราะห์การพัฒนาประสิทธิภาพกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 1 ความสอดคล้องของ 7s Framework of McKinsey กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

7s Framework of McKinsey	คุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านระบบ (System)	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
ด้านรูปแบบ (Styles)	สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
ด้านความสามารถ (Skill)	ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน
ด้านหลักการค่านิยม (Shared Value)	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น
ด้านบุคลากร (Staff)	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากการวิเคราะห์ความสอดคล้องของหลักการ 7s กับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสอดคล้องกับหลักการด้านระบบ (System) เนื่องจากการกำหนดค่าตอบแทนเป็นการวางระบบการทำงานและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้อง ปริมาณงานต้องสอดคล้องกับปริมาณเงินที่ได้รับ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเชื่อมโยงกับหลักการรูปแบบ (Styles) ในการบริหารการจัดการของผู้บริหาร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและสนับสนุนบุคลากรในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ ความปลอดภัย หรือการพัฒนาทักษะ จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยลดอัตราการลาออกและการขาดงาน แต่ยังเพิ่มความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และส่งผลให้ผลงานขององค์กรดีขึ้น ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงานนั้น สอดคล้องกับหลักการความสามารถ (Skill) เนื่องจากการมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถกระตุ้นบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระงานการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ พัฒนาความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและพัฒนาทักษะ เช่น การเรียนรู้ผ่านออนไลน์ที่สามารถเรียนได้ทุกที่ทุกเวลา หรือการใช้ซอฟต์แวร์เพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะทาง Smart Office บุคลากรที่รู้สึกว่าได้ตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานจะทำงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร ทำให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นสอดคล้องกับหลักการค่านิยม (Shared Value) เป็นค่านิยมร่วมเกี่ยวกับบุคลากรในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานยังส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ความร่วมมือและการสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหารจะเป็นค่านิยมที่ทำให้ทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่รู้สึกว่

ตนเองได้รับการยอมรับและมีความปลอดภัยในการทำงานจะมีความเชื่อมั่นในการทำงานและพร้อมที่จะร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สอดคล้องกับหลักการด้านบุคลากร (Staff) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์ในที่ทำงานและสภาพจิตใจที่ดีควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ควรส่งเสริมการทำงานที่สมดุล ให้ความสำคัญกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร เช่น กีฬาสี ศึกษาดูงาน จะช่วยลดระดับความเครียดและความกดดันจากการทำงาน บุคลากรที่มีสุขภาพจิตที่ดีจะมีสมาธิในการทำงานมากขึ้น ลดโอกาสเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน และสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ดี

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพตามหลักการ 7s การลงทุนในคุณภาพชีวิตของบุคลากรช่วยให้บุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลงานขององค์กรดีขึ้นในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบกลยุทธ์ การสร้างค่านิยม การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน และการลดอัตราการลาออกของบุคลากร การสร้างองค์กรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจึงเป็นเหมือนการสร้างรากฐานที่มั่นคง โครงสร้างดีมีกลยุทธ์จะนำพาให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

3. บทสรุป

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ แบ่งออกเป็น 8 ประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ บุคลากรต้องได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์อย่างเพียงพอและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับมาตรฐานสังคมและงานอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน สภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สภาพการทำงานต้องไม่เสี่ยงภัยจนเกินไป ทั้งทางกายและจิตใจ ควรส่งเสริมสุขภาพและความสะดวกสบายของบุคลากร การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรควรมีโอกาสในการเติบโตในหน้าที่และมีความมั่นคงในอาชีพ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานร่วมกันต้องเป็นไปด้วยความเคารพ มีการยอมรับและร่วมมือกัน รวมถึงมีโอกาสนำเสนอความเห็นอย่างเท่าเทียม สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน บุคลากรควรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานอย่างเท่าเทียมและได้รับผลตอบแทนและรางวัลอย่างเป็นธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคลากรควรมีสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดความเครียดจากการทำงาน งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม การทำงานขององค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม การจ้างงาน

ประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น ควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การเพิ่มคุณภาพในการทำงานโดยการพัฒนาองค์การให้ดีที่สุดโดยการสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดค่านิยม เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพตามหลักการ 7s การลงทุนในคุณภาพชีวิตของบุคลากรไม่เพียงแต่จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน แต่ยังส่งผลให้ผลงานขององค์กรดีขึ้นในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการปรับตัว และการลดอัตราการลาออก สร้างองค์กรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงเป็นเสมือนการสร้างรากฐานที่มั่นคงให้กับความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

จากที่ได้กล่าวมานั้น คุณภาพชีวิตการทำงานกับการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรจากการสร้างรูปแบบและระบบในการบริหารงานขององค์กรจากที่กล่าวมานั้น มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับหลักการ 7s ของแมคคินซี ในด้านการช่วยเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากร การพัฒนาศักยภาพและทักษะสอดคล้องกับรูปแบบการบริหารงาน สุขภาพและจิตใจที่ดี การสื่อสารและความร่วมมือ ตามค่านิยมที่องค์กรกำหนดร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การปรับตัวและความยั่งยืน การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาและรักษาประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงเพิ่มความสำเร็จในระยะยาว ผู้เขียนมีความเห็นว่า ถ้ามีการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่ คุณภาพชีวิตดีการทำงานก็จะดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมล กฤษวงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กฤษฎิยา มูลศรี. (2562). กรอบแนวคิดแมคคินซี 7s และการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ธุรกิจ. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 8(1), 40-53.
- นรินทร์ อบแพทย. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภาพร มังคละ (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานในวิถียุคใหม่ต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาครัฐ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ [สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญยง พิมใจใส. (2564). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โรงพยาบาลในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย [สารนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- พลากร ทรายแก้ว. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรราชการกรมกิจการเด็กและเยาวชนที่ปฏิบัติงานในบ้านพักเด็กและครอบครัว [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริณัฐ แสงดารา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิริวดี ชูเชิด. (2565). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 12(1), 223-238.
- อิทธิพงษ์ อินทยุ. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรราชการสังกัดกรมศุลกากร [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อารยา ศรีสุข. (2564). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ภาษาอังกฤษ

- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1989). *Quality of Working Life in International Perspective*. Switzerland: International Labour Organization.
- Dessler, G. (1995). *Human Resource Management*. Prentice Hall.
- Gordon, J. R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. Massachusetts: Allyn and Baco.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behaviour in Organisations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (5th ed.). Prentice Hall.
- Islam, Z. & Siengthai, S. (2009, July 8–10). *Quality of Work Life and Organizational Performance: Empirical Evidence from Dhaka Export Processing Zone* [Paper presentation]. ILO Conference on Regulating for Decent Work, Geneva, Switzerland.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Rivero, J. C. (1989). Organizational Characteristics as Predictors of Personnel Practices. *Personnel Psychology*, 42, 727-786.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the Public Service: The Quest for Effective Performance*. McGraw-Hill.
- Walton, R. E. (1974). *Improving Quality of Work Life*. Harvard Business review.



CRRU
CHIANG RAI RAJABHAT UNIVERSITY



วารสารบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย