



วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

RAMKHAMHAENG JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2567 Vol.7 No.2 May - August 2024



โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ISSN 2630-0133

วารสารรวมคำแห่ง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชาที่สัมพันธ์
2. เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าของคณาจารย์และนักศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์ผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน

วารสารรวมคำแห่ง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นวารสารทางวิชาการที่โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในรูปของบทความวิจัย บทความทางวิชาการ บทความปริทรรศน์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย และบุคคลทั่วไปทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาที่สัมพันธ์ เช่น สังคมวิทยา สังคมวิทยาการเมือง ปรัชญาการเมือง เศรษฐศาสตร์การเมือง สังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการศึกษา โดยมีกำหนดการตีพิมพ์/เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับแรกเดือนมกราคม – เมษายน ฉบับที่สองเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม และฉบับที่สาม เดือนกันยายน – ธันวาคม) ในฉบับออนไลน์ (ISSN 2630-0133)

เจ้าของ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

สำนักงานกองบรรณาธิการ

โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาคารสำนักงานอธิการบดี ชั้น 5

ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะกรรมการดำเนินการจัดทำวารสารรามคำแหง

ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. คณบดีคณะรัฐศาสตร์ | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย | รองประธานกรรมการ |
| 3. รองศาสตราจารย์รวิภา ธรรมโชติ | กรรมการ |
| 4. รองศาสตราจารย์ทิพรรัตน์ บุบผะศิริ | กรรมการ |
| 5. รองศาสตราจารย์จักรี ไชยพินิจ | กรรมการ |
| 6. รองศาสตราจารย์รัฐศิรินทร์ วังกานนท์ | กรรมการ |
| 7. หัวหน้างานบริการการศึกษา | กรรมการและเลขานุการ |
| 8. นางสาวจิตตราพร พิรุณ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะผู้จัดทำวารสาร

บรรณาธิการผู้พิมพ์โฆษณา

อ.ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธ์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บรรณาธิการบริหาร

รศ.สิทธิพันธ์ พุทธหนู 17 ซอยร่มเกล้า 17 ถ.ร่มเกล้า
เขตลาดกระบัง กทม. 10520

บรรณาธิการประจำฉบับ

รศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.อนุสรณ์ ลีम्मณี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศ.ดร.ไชยันต์ ไชยพร คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศ.ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร.สุพิณ เกชาคุปต์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ.ดร.วัลลภา รัฐฉัตรานนท์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.รัฐศิรินทร์ ว่างานนท์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ศิริลักษณ์ ดันตยกุล คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ศุภัทธา อำนวยสวัสดิ์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.จักรวาล สุขไม้ตรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
อ.เดช อุณหะจรรย์รักษ์ 30/93 ซอยนวมินทร์ 80 แขวงนวลจันทร์
เขตบึงกุ่ม กทม. 10230

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกควบคุมคุณภาพของวารสาร

รศ.เจลิมพล ศรีหรั่ง

23/132 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม

เขตบึงกุ่ม กทม. 10230

ผู้พิสูจน์อักษร

ผศ.ดร.วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้จัดการ

นายสิทธิรักษ์ ตรีศรี

ฝ่ายศิลป์

นายประดิษฐ์ ทองมณเฑาะ

ประจำกองจัดการ

นางสาวทัศนีย์ อนุชาติ

เหรียญก

นายอรรถวุฒิ ศรีเหรียญ

กรรมการกลั่นกรอง (Peer Reviewers)

ศ.ดร.อนุสรณ์ ลีมมณี

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศ.ดร.ไชยันต์ ไชยพร

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.ดร.ดำรงค์ วิฒนา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.วันชัย มีชาติ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผศ.สุรัตน์ โหราชัยกุล

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศ.ดร.กิตติ ประเสริฐสุข

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศ.ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล

รศ.ดร.สุพิณ เกชาคุปต์

ผศ.ดร.เมธาวุฒิ พีรพรวิฑูร

ผศ.ดร.สิทธิธรรม อ่องวุฒิววัฒน์

ศ.ดร.วราภรณ์ จุลปานนท์

รศ.ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย

รศ.ดร.ปรัชญา ชูมนาเสียว

รศ.ดร.วรรษยา ศิริวัฒน์

รศ.ดร.รวีภา ธรรมโชติ

รศ.ดร.นิธิตา สิริพงศ์ทักษิณ

รศ.ดร.ทิพรัตน์ บุปผะศิริ

รศ.ดร.ศุภชัย ศุภผล

รศ.ดร.ศิริลักษณ์ ตันตยกุล

รศ.ดร.จักรี ไชยพินิจ

รศ.ดร.พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์

รศ.ดร.เกรียงชัย ปิงประวัตติ

รศ.ดร.รัฐศรินทร์ วังกานนท์

รศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ

รศ.ดร.มูฮัมหมัด อิลยาส หนูปร่าง

รศ.ดร.ศุภัทธา อำนวยสวัสดิ์

ผศ.ดร.เพิ่มศักดิ์ จะเรียมพันธ์

ผศ.ดร.นิพนธ์ โชะเฮง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผศ.ดร.พัต ลวางกูร

ผศ.ดร.ชญาณัท ศุภชลาศัย

ผศ.ดร.วีระยุทธ พรพจน์ธนมาศ

ผศ.ดร.ปะการัง ชื่นจิตร์

ผศ.ดร.วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล

ผศ.ดร.วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี

อ.ดร.กฤติธี ศรีเกตุ

อ.ดร.วิโรจน์ ก่อสกุล

อ.ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธ์ุ

รศ.ดร.นฤมล มารคแมน

รศ.ดร.วิทยา จิตนุพงศ์

รศ.ดร.วันชัย ปานจันทร์

ผศ.ดร.นันทวรรณ บุญช่วย

อ.ดร.ปรมต วรรณบวร

รศ.ดร.วัลลภ รัฐนัตรานนท์

รศ.ดร.นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา

ผศ.พ.ต.ท. ดร.ไวพจน์ กุลาชัย

รศ.พรชัย เทพปัญญา

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

รศ.ดร.บุญอริ ยี่หมะ	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
รศ.ดร.ธานี สุขเกษม	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผศ.ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร	คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์	คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ดร.อมรทิพย์ อมราภิบาล	คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ดร.สมชาย ดำเนิน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.จักรวาล สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.ศิริวัฒน์ ครองบุญ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ภูมิกวัญญ์ ภูมพงศ์คชศร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผศ.ดร.สมภพ ระงับทุกข์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.ธันยนันท์ จันทร์ทรงพล	สถาบันรัชย์ภาคย์
ดร.รุ่งโรจน์ สงสระบุญ	มหาวิทยาลัยสยาม

รศ.ดร.ทิพาพร พิมพิสุทธิ	นักวิชาการอิสระ
รศ.ดร.นิยม รัฐอมฤต	นักวิชาการอิสระ
รศ.พิพัฒน์ ไทยอารี	นักวิชาการอิสระ
รศ.ชลิดา ศรมณี	นักวิชาการอิสระ
รศ.เฉลิมพล ศรีหงษ์	นักวิชาการอิสระ
รศ.สิทธิพันธ์ พุทธหุน	นักวิชาการอิสระ
รศ.วัชรภรณ์ ชิวโคภิษฐ	นักวิชาการอิสระ
รศ.ดร.รงค์ บุญสวยขวัญ	นักวิชาการอิสระ
รศ.เสาวลักษณ์ สุขวิรัช	นักวิชาการอิสระ
ผศ.ดร. ญาณกร ไท้ประยูร	นักวิชาการอิสระ
ผศ.ดร.ประสงค์ โตนด	นักวิชาการอิสระ
พล.ต.อ. ดร.ไกรสุข สิ้นสุข	นักวิชาการอิสระ
ดร.สุชาติ ศรียารัตนย	นักวิชาการอิสระ

บทบรรณาธิการ

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้มีสาระประกอบด้วยบทความทางรัฐศาสตร์เรื่องแนวคิดและอุดมการณ์ที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของพรรคการเมืองไทย ระหว่างปี 2544-2566 เรื่องกลยุทธ์การหาเสียงของพรรคการเมืองกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เรื่องบทบาทคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยและอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมือง และเรื่องทัศนคติทางการเมืองของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง บทความทางรัฐประศาสนศาสตร์เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร้แผ่นดิน: กรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอลำลูก จังหัดจันทบุรี เรื่องกระบวนการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในการฟื้นฟูกิจการภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2566 เรื่องการนำองค์กรของผู้บริหารต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เรื่องการนำนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย ไปปฏิบัติ และอื่นๆ รวมทั้งบทความทางบริหารธุรกิจและทางปรัชญา อีกด้วย

วารสารฉบับต่อไป ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 กำหนดจะตีพิมพ์ในเดือนธันวาคม 2567 เรียนเชิญท่านที่สนใจจะนำผลงานมาเผยแพร่ติดต่อประสานมาได้ โดยจะต้อง submit เข้าระบบและดำเนินการตามขั้นตอนของวารสารให้เรียบร้อยภายในเดือนมีนาคม และขอให้เข้าไปอ่าน author guideline และ Template ของบทความ เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมบทความด้วย ขอให้กรอกรายละเอียดให้ชัดเจน และให้หมายเลขโทรศัพท์ที่ใช้ติดต่อประสานงานไว้ด้วย

รองศาสตราจารย์สิทธิพันธ์ พุทธหนู

บรรณาธิการบริหาร

สารบัญ

● บทบรรณาธิการ	x
● กลยุทธ์การหาเสียงของพรรคการเมืองกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ปวีร์ เปาริก	1
● การนำองค์กรของผู้บริหารต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เรียรรัตน์ ประยูรเวช & เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์	41
● บทบาทคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยและอิทธิพล ต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมือง ชานนท์ ดาหลาย	70
● กระบวนการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในการฟื้นฟูกิจการ ภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2566 กรัณยพร ปลั่งดี	98
● การนำนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลในการสร้างความมั่นคง ด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติ ณัฐริณีย์ มีมาก	128
● ทศนคติทางการเมืองของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จักรภพ ศรมณี สิทธิพันธ์ พุทธหุณ เจลิมพล ศรีหงษ์ & เดช อุณหจิรังรักษ์	160
● พลังความมหาศาล: การนำปรัชญาสุนทรียศาสตร์เพื่อสร้าง ผลงานสร้างสรรค์ สิริยา จิตพิมลมาศ กมล เผ่าสวัสดิ์ & เกษม เพ็ญภินันท์	196

- ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร้แผ่นดิน:
กรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
ศรีสกุล โกมลโรจน์ & วีระยุทธ พรพจน์ธนาต 231
- แนวคิดและอุดมการณ์ที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ
พรรคการเมืองไทย ระหว่างปี 2544-2566
ประสพโชค บุญมี ณิชฐพงศ์ บุญเหลือ เกียรติชัย ปิงประวัตติ
& นิพนธ์ โชะเฮง 265
- การจัดการความรู้ของสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร
ปพนวิษ เข้มพิลา & ศุภัทธา อำนวยสวัสดิ์ 293
- ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน
สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
ปนัดดา โตกำ & ณิชฐพงศ์ บุญเหลือ 332
- แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร:
กรณีศึกษาสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด
ภาคจิรา วิสิทธิ์ & ศิริลักษณ์ ดันตยกุล 366
- การตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติ
เมียนมา
วรรณวดี เตือนเพ็ญ & รัฐศิรินทร์ วงگانนท์ 397
- การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ: กรณีศึกษา
กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จารุณันต์ เขาวนาวาทิ & วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี 418

- การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน
เลขานุการ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
สุชัญญา สุพร & วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล 451
- The pre- and post-COVID-19 empirical analysis of stocks returns,
inflation and output in Thailand
Nonthaporn Seehapan, Kajakorn Chomaitong,
Pao Jampangoen, Nattawut Hantrakul
& Saranyaa Niemchai 485
- รูปแบบการจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยเพื่อรองรับ
การพัฒนาสู่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) พ.ศ. 2561-2566
ชาติรี ทิพยเจื้อจุน สุรพล ราชภัณฑารักษ์ พัด ลวางกูร
& จักรีย์ ไชยพินิจ 508
- แนะนำผู้เขียน 547
- บัณฑิตมอบท 551

กลยุทธ์การหาเสียงของพรรคการเมืองกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

Election strategies of political parties in line with the 20-year

National Strategic Plan

ปวีร์ เปาริก¹

Pawee Paorik

dedelovecheangmai@hotmail.com

Received: 03/05/67 Revised: 27/05/67 Accepted: 28/05/67

บทคัดย่อ

ปัจจุบันรูปแบบการหาเสียงเลือกตั้งต้องอาศัยกลยุทธ์และนโยบายที่มีคุณภาพและเข้าถึงประชาชนเพื่อช่วยให้พรรคการเมืองและนักการเมืองประสบความสำเร็จ ในขณะเดียวกันนโยบายพรรคการเมืองที่นำเสนอต่อประชาชนจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีด้วย ดังนั้นโอกาสที่พรรคการเมืองและนักการเมืองจะประสบความสำเร็จได้รับชัยชนะในการเลือกตั้งกลยุทธ์และนโยบายการหาเสียงจะต้องเข้าถึงและตรงใจประชาชนมากที่สุด พรรคการเมืองจะต้องศึกษากลยุทธ์ ทฤษฎีทางการเมืองต่างๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยี สื่อออนไลน์หรือแพลตฟอร์มต่างๆ ที่ทันสมัย มาปรับใช้เพื่อช่วยในการหาเสียง ซึ่งรวมถึงการหาเสียงในรูปแบบท้องถิ่นนิยมของนักการเมืองบางพื้นที่ เช่น เป็นผู้มืสิทธิพลท้องถิ่น ความเป็นตระกูลนักการเมือง บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการหาเสียง แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การหา

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Student, Ph.D. Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

เสียง รวมถึงปัญหาอุปสรรคต่างๆ ของรูปแบบการหาเสียงของพรรคการเมือง โดยการรวบรวมข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้อง 4 กลุ่ม ได้แก่ นักการเมือง ข้าราชการ นักธุรกิจ และประชาชนทั่วไป โดยมีเป้าหมายเพื่อให้พรรคการเมืองนำข้อมูลศึกษาวิเคราะห์ และปรับใช้กับนโยบายพรรคที่ตรงกับความต้องการของประชาชนทุกสาขาอาชีพอย่างแท้จริง และนโยบายจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีความทันสมัยเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ขัดต่อหลักกฎหมาย ซึ่งสุดท้ายแล้ว การได้มาซึ่งนโยบายที่ดีมีคุณภาพ นอกจากประชาชนจะได้รับประโยชน์โดยตรงแล้ว นโยบายเหล่านี้จะสามารถช่วยขับเคลื่อนประเทศให้เดินไปในทิศทางที่เหมาะสมเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และพรรคการเมืองที่มีนโยบายที่ดีมีคุณภาพก็อาจจะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าพรรคการเมืองอื่นๆ และอาจได้รับโอกาสเป็นรัฐบาลเพื่อบริหารประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศได้ในที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการหาเสียง; การเลือกตั้ง; พรรคการเมือง; ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

Abstract

At present electoral dynamics rely on strategies and high-quality policies that resonate with the public to help political parties and politicians achieve success. At the same time, political party policies presented to the public must align with the National 20-Year Strategy. Therefore, in order for political parties and politicians to have a successful chance of winning

in the elections, their campaigning strategies and policies must resonate with and appeal to the people as much as possible. Political parties should study various political strategies and theories, as well as adapt modern technologies, online media, and different platforms to aid in their campaign efforts in order to gain support and votes. This also includes gaining support through local popular strategies used by politicians in certain areas, such as local influential figure or political dynasty. This article aims to study the patterns of gaining support, provide guidelines for developing campaign strategies, and address various challenges and obstacles faced by political parties in their campaigning efforts. By collecting data from four relevant groups, including politicians, government officials, businessperson, and the general public, In order for political parties to truly adopt policies that meet the needs of people across all professions. Moreover, these policies must align with the 20-year National Strategic Plan, be modern and in line with current conditions, and not violate the law. Ultimately, the formulation of high-quality policies will not only directly benefit the people but also serve as a driving force for the nation to move in the right direction, adapting to current circumstances. Moreover, political parties that have quality policies have a better chance of success than other political parties and may have the opportunity to form a government to drive the country forward in the future.

Keywords: Election Campaign; Election; Political party; 20-Year National Strategy

บทนำ

จากการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทยเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 เป็นการเลือกตั้งทั่วไปในประเทศไทยครั้งที่ 27 ที่ถูกจัดการเลือกตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา ได้พบว่าการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรดังกล่าวมีความน่าสนใจในหลายประเด็น เช่น รูปแบบการหาเสียงที่อาศัยปัจจัยและทฤษฎีที่หลากหลายเพื่อช่วยให้พรรคการเมืองและนักการเมืองประสบความสำเร็จจากการเลือกตั้ง และในขณะเดียวกันก็มีหลายพรรคการเมืองเช่นกันที่ผิดพลาดจากกลยุทธ์การหาเสียงในรูปแบบของตนเอง ความต้องการการเปลี่ยนแปลงของประชาชนจนนำมาสู่การเลือกนักการเมืองรุ่นใหม่ตามอุดมคติมีจำนวนมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ในขณะเดียวกันการคงความนิยมในตัวพรรคการเมืองและนักการเมืองท้องถิ่น ที่ยังคงได้คะแนนเสียงจากประชาชนให้เข้ามาทำหน้าที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ยังคงมีอยู่ต่อไป แม้กระทั่งการได้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบยกพรรคยกจังหวัดก็ยังคงมีให้เห็นในหลายพื้นที่ของการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในครั้งนี้

การหาเสียงในรูปแบบที่แปลกแตกต่างไปจากแนวทางการหาเสียงเดิม ทำให้นักการเมืองรุ่นใหม่เป็นที่สนใจของประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งและสามารถชนะการเลือกตั้งเข้ามาเป็นตัวแทนเพื่อทำหน้าที่ในสภาผู้แทนราษฎรได้ในที่สุด หรือแม้แต่วิธีการหาเสียงแบบท้องถิ่นนิยมก็ยังคงใช้ได้เช่นเดียวกัน การพัฒนาด้านการหาเสียงของนักการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับการเลือกตั้งใน

ครั้งล่าสุดนี้ ได้แสดงให้เห็นถึงวิวัฒนาการของรูปแบบการหาเสียงอย่างชัดเจน ดังกรณีตัวอย่างจากพรรคการเมืองที่สามารถชนะการเลือกตั้งได้คะแนนเสียงเป็นจำนวนมากเกินความคาดหมาย ปัจจัยที่ทำให้ชนะการเลือกตั้งมีหลายองค์ประกอบ เช่น การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่หรือกลุ่มวัยรุ่นผู้สนใจการเมืองเข้าถึงประวัติตัวตน ผู้สมัครได้ง่ายมากขึ้นจากโทรศัพท์มือถือ การใช้ประโยชน์จากสื่อออนไลน์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ให้เกิดประโยชน์ การประชาสัมพันธ์การหาเสียงที่แปลกออกไปจากเดิมและความน่าสนใจสามารถดึงดูดความสนใจต่อผู้พบเห็น การใช้คำบรรยาย (caption) ตามสถานการณ์ เหตุการณ์ หรือจากละคร ภาพยนตร์ คลิปต่างๆ ที่เป็นที่ยอมรับ ถูกใจผู้มีสิทธิเลือกตั้ง เช่น เยาวชน คนรุ่นใหม่ คนวัยทำงาน หรือแม้กระทั่งผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั่วไป นโยบายหาเสียงที่ตรงกับประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง รวมถึงความต้องการการเปลี่ยนแปลงของประชาชน ความเปื้อนหายในรัฐบาลที่มีอำนาจการบริหารประเทศมายาวนาน ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญทั้งสิ้น

ส่วนการได้รับความนิยมนหรือได้รับความไว้วางใจจากประชาชนของนักการเมืองท้องถิ่นหรือเจ้าของพื้นที่ปัจจุบัน ที่ยังคงสามารถชนะการเลือกตั้งได้อยู่ด้วยแนวทางเดิมหรือนโยบายแบบท้องถิ่นนิยม เช่น การวางรากฐานสะสมคะแนนเสียงจากการลงพื้นที่อย่างต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่น การไปร่วมกิจกรรมงานต่างๆ ในท้องถิ่นของตัวเอง เช่น งานแต่งงาน งานบวช งานศพ งานแข่งเรือหรืองานบุญต่างๆ การเป็นคนในพื้นที่และเป็นที่รู้จักของประชาชนมาอย่างยาวนาน การสืบต่อด้านการเมืองของกลุ่มตระกูลการเมือง การเข้าถึงผู้นำ

ท้องถิ่น ผู้นำชุมชน หรือบุคคลที่ชาวบ้านให้ความเคารพ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ที่มาจากกลุ่มชาวบ้าน เกษตรกร ชาวไร่ ชาวนา กลุ่มบุคคลผู้ใช้แรงงาน หรือกลุ่มผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่ยังไม่สามารถเข้าถึงสื่อออนไลน์ได้โดยง่าย การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสโมสรกีฬาต่าง ๆ ของกลุ่มนักรบการเมืองที่ในอดีตเคยใช้กลยุทธ์การเข้าเป็นเจ้าของสโมสรกีฬาฟุตบอลทำให้ประสบความสำเร็จและได้มวลชนมาแล้ว การสร้างภาพลักษณ์เพื่อประชาสัมพันธ์ตนเองในรูปแบบต่าง ๆ การชิงพื้นที่สื่อเพื่อให้ตนเองเป็นที่รู้จักมากขึ้น หรือที่เราเคยเรียกกันว่า “ซูวิทย์ โมเดล” ในอดีต...(ปริร์ เปาริก, 2555, หน้า 1) ก็ยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางการเมืองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งกลยุทธ์การหาเสียงของนักรบการเมืองท้องถิ่นถือว่ามึลักษณะเฉพาะ เนื่องจากต้องใช้แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีบริบททางการเมืองที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จได้รับชัยชนะในการเลือกตั้ง...(นิรัตน์ เพชรรัตน์ และคนอื่นๆ, 2564, หน้า 159)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการหาเสียงของพรรคการเมือง แนวทางในการพัฒนารูปแบบการหาเสียงของพรรคการเมือง และปัญหาอุปสรรคของรูปแบบการหาเสียงของพรรคการเมือง ซึ่งทั้ง 3 ประเด็นดังกล่าวจะต้องมีสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีด้วย โดยขอบเขตการศึกษาของบทความเรื่องนี้จะมุ่งเน้นในเรื่อง ขอบเขตด้านเนื้อหา รูปแบบหรือนโยบายการหาเสียงของพรรคการเมือง และขอบเขตของผู้ให้ข้อมูลสนับสนุน

รูปแบบหรือนโยบายการหาเสียงของพรรคการเมืองที่สอดคล้องต่อแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ขอบเขตด้านเนื้อหาจะมีอยู่ 4 ประเด็นที่จะทำการศึกษา ได้แก่ (1) รูปแบบนโยบายของพรรคการเมือง (2) รูปแบบการหาเสียงของพรรคการเมืองที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีในด้านต่างๆ (3) แนวทางการพัฒนาการหาเสียงของพรรคการเมือง และ (4) ปัญหาและอุปสรรคการหาเสียงของพรรคการเมือง ซึ่งทุกหัวข้อจะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

1. รูปแบบและนโยบายของพรรคการเมืองที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.1 วิธีการหาเสียงของพรรคการเมือง จากข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (Office of The Election Commission of Thailand) หรือ กกต. ว่าด้วยวิธีการหาเสียงและลักษณะต้องห้ามในการหาเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 ...("ระเบียบคณะกรรมการเลือกตั้ง," 2561) ระบุในหมวด 1 เรื่อง วิธีการหาเสียงเลือกตั้ง ข้อ 6 ระบุวิธีการหาเสียงให้พรรคการเมืองสามารถแจกเอกสารหรือวิดิทัศน์เกี่ยวกับการหาเสียงเลือกตั้ง ใช้พาหนะต่างๆ ในการหาเสียงเลือกตั้งหรือจัดสถานที่หรือเวทีเพื่อโฆษณาหาเสียงเลือกตั้งได้ สามารถใช้เครื่องขยายเสียงเพื่อช่วยในการหาเสียงเลือกตั้ง สามารถปิดประกาศการโฆษณาหรือติดแผ่นป้ายการโฆษณาที่ยานพาหนะในการหาเสียงเลือกตั้งสถานที่หรือเวทีเพื่อโฆษณาหาเสียงเลือกตั้งของผู้สมัครหรือพรรคการเมือง สามารถหาเสียงเลือกตั้งผ่านจดหมาย สื่อสิ่งพิมพ์ ถึงผู้มีสิทธิเลือกตั้งสามารถหาเสียงเลือกตั้งทางอิเล็กทรอนิกส์ตามหมวด 2 การหาเสียงเลือกตั้งทาง

อิเล็กทรอนิกส์ สามารถจัดทำเอกสารที่มีการกำกับในช่องลงคะแนนเลือกตั้งให้กับตนเองเพื่อใช้ในการหาเสียงเลือกตั้งให้แก่ตนเองได้ แต่การจัดทำเอกสารดังกล่าวต้องไม่มีขนาดลักษณะหรือสีที่คล้ายกับบัตรเลือกตั้ง และสามารถจัดทำให้ผู้ช่วยหาเสียง เพื่อช่วยเหลือในการหาเสียงเลือกตั้งตามหมวด 3 ผู้ช่วยหาเสียง

1.2 เนื้อหาด้านนโยบายการหาเสียงของพรรคการเมืองควรจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ คือ นโยบายการหาเสียงของพรรคการเมืองหรือผู้สมัครรับเลือกตั้งต้องเป็นนโยบายที่เกี่ยวกับประโยชน์สุขของประชาชน นโยบายการหาเสียงต้องมีความชัดเจนระบุถึงเป้าหมาย วิธีการ และระยะเวลา ดำเนินการที่ชัดเจนเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าใจได้ง่ายและสามารถติดตามได้ นโยบายการหาเสียงต้องเป็นรูปธรรม สามารถเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ไม่ใช่ นโยบายที่เกินจริงหรือชายฝันจนไม่สามารถปฏิบัติได้จริง และนโยบายการหาเสียงต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

1.3 วิธีการหาเสียงด้วยสื่อออนไลน์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จากข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (Office of The Election Commission of Thailand) หรือ กกต. ว่าด้วยวิธีการหาเสียงและลักษณะต้องห้ามในการหาเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 ... (“ระเบียบคณะกรรมการเลือกตั้ง,” 2561) ระบุในหมวด 2 เรื่อง การหาเสียงเลือกตั้งทางอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนที่ 1 วิธีการหาเสียงเลือกตั้งทางอิเล็กทรอนิกส์ ดังต่อไปนี้

(ข้อ 7) ในการหาเสียงเลือกตั้งทางอิเล็กทรอนิกส์ ผู้สมัคร พรรคการเมืองหรือผู้ใด แล้วแต่กรณี สามารถใช้วิธีการหาเสียงเลือกตั้งทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ด้วยตนเอง หรือมอบหรือว่าจ้างบุคคลหรือนิติบุคคล ดำเนินการแทนได้ด้วยวิธีการ ดังต่อไปนี้ (1) เว็บไซต์ (2) โซเชียลมีเดีย (3) ยูทูบ (4) แอปพลิเคชัน (5) อีเมล (6) เอสเอ็มเอส (7) สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นทุกประเภท และ

(ข้อ 8) การหาเสียงเลือกตั้งตามข้อ 7 ให้ผู้สมัคร พรรคการเมืองหรือผู้ใด แล้วแต่กรณี สามารถระบุชื่อ รูปถ่าย หมายเลขประจำของตัวผู้สมัคร ชื่อของพรรคการเมือง สัญลักษณ์ของพรรคการเมือง นโยบายของพรรคการเมือง คติพจน์ คำขวัญ หรือข้อมูลประวัติเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับผู้สมัคร หรือพรรคการเมือง พร้อมระบุชื่อตัว ชื่อสกุล ที่อยู่ของผู้ว่าจ้าง ผู้ผลิต จำนวน และวันเดือนปีที่ผลิตไว้ อย่างชัดเจนที่ด้านหน้าด้วย

2. รูปแบบการหาเสียงของพรรคการเมืองที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (“ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 – 2580,” 2561) ในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย (2.1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง (2.2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (2.3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (2.4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (2.5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ (2.6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งการกำหนดกรอบนโยบายด้านยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด พรรคการเมืองจะต้องหาแนวทางในการพัฒนา ศึกษา

ร่วมกันกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดแนวทางและเป้าหมายในการพัฒนาประเทศไปในทิศทางเดียวกัน...(วัชรเดช เกียรติชานน, 2565, หน้า 325)

3. แนวทางการพัฒนารูปแบบการหาเสียงของพรรคการเมือง เช่น (3.1) นโยบายพรรคที่เป็นประโยชน์ สร้างสรรค์ และเข้าถึงประชาชน (3.2) คุณสมบัติ ภาพลักษณ์ของพรรคการเมืองและตัวผู้สมัคร (3.3) การศึกษาในเชิงลึกถึงความต้องการของประชาชน (3.4) การใช้สื่อในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อช่วยในการหาเสียง และ (3.5) การปรับกลยุทธ์การหาเสียงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การนำเรื่องราวปัจจุบันหรือเรื่องที่ประชาชนสนใจในช่วงเวลานั้นๆ มาช่วยให้ประชาชนจดจำได้มากขึ้น

4. ปัญหาและอุปสรรคการหาเสียงของพรรคการเมืองที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ (4.1) ด้านความไม่ชัดเจนของรูปแบบหรือนโยบายการหาเสียงของพรรคการเมือง (4.2) ด้านการประชาสัมพันธ์ (4.3) ด้านงบประมาณ (4.4) ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ (4.5) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

กลยุทธ์การหาเสียงของพรรคการเมืองหรือนักการเมืองแต่ละพรรค มักจะมีรูปแบบของหาเสียงที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเองโดยอาศัยปัจจัยที่หลากหลาย เพื่อช่วยให้พรรคการเมืองและตนเองได้ประสพชัยชนะจากการเลือกตั้ง แต่ในทางกลับกันหากนักการเมืองไม่มีรูปแบบของการหาเสียงที่เป็นของตนเอง ก็จะทำให้ยากต่อได้รับความสำเร็จจากการเลือกตั้งด้วยเช่นกัน ดังนั้นการที่นักการเมืองแต่ละพรรคจะได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและสามารถประสพความสำเร็จได้นั้น นักการเมืองจึงต้องคิดรูปแบบ กลยุทธ์ในการ

หาเสียงให้มีความทันสมัยเป็นที่น่าสนใจและสามารถดึงดูดให้ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ ให้มาสนใจพรรคการเมืองของตนและลงคะแนนให้พรรคการเมืองหรือนักการเมืองนั้นในที่สุด

ปัจจุบันเราอยู่ในยุคที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประชาชนสามารถเข้าถึงสื่อออนไลน์ต่างๆ ได้ง่ายมากขึ้น การตรวจสอบคุณสมบัติ ประวัติ หรือเหตุการณ์ในอดีตของพรรคการเมืองหรือนักการเมืองก็สามารถทำได้ง่ายมากขึ้นเช่นกัน ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้ประชากรส่วนใหญ่ในประเทศได้รับผลกระทบจากการดำเนินชีวิต ผลกระทบจากการทำงาน ผลกระทบกับครอบครัว หันสินต่างๆ หรือผลกระทบในรูปแบบอื่นๆ ที่แตกต่างกันไป ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้นโยบายต่างๆ ที่อ้างอิงวิถีประชานิยม ไม่ว่าจะเป็นทางด้านนโยบายด้านการเกษตรกรรมเพื่อช่วยเหลือเกษตรกร การประกันราคาข้าว พักชำระหรือยกหนี้เพื่อเอาใจชาวไร่ชาวนา นโยบายด้านการสาธารณสุขการรักษาโรคร้ายไข้เจ็บต่างๆ นโยบายด้านการคมนาคมที่เอื้อประโยชน์ให้กับประชาชนโดยตรง การลดราคาค่าโดยสารรถขนส่งสาธารณะ การลดภาษีรถยนต์ นโยบายเรื่องการลดราคาสินค้าต่างๆ นโยบายการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเพื่อเอาใจชนชั้นแรงงาน การแจกเงินในรูปแบบต่างๆ ฯลฯ ล้วนมีผลต่อการตัดสินใจของประชาชนทั้งสิ้น เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของตัวเองและครอบครัวได้ไม่มากนักน้อย แต่ก็ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อกับแผนพัฒนาประเทศโดยรวมด้วยเช่นกัน

ความยากขึ้นของการพัฒนากลยุทธ์การหาเสียงในรูปแบบต่างๆ รวมถึงนโยบายที่ทำให้พรรคการเมืองหรือนักการเมืองมีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากกว่าคู่แข่งอื่น กลยุทธ์การหาเสียงที่แตกต่างกันระหว่างนักการเมืองรุ่นใหม่

กับนักการเมืองรุ่นเก่าหรือนักการเมืองท้องถิ่น อีกทั้งยังจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีอีกนั้น ถือเป็นเรื่องที่พรรคการเมืองจะต้องตระหนักและคำนึงถึงเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้จะมีให้ชัดต่อหลักกฎหมายด้วยแล้ว นโยบายที่นำเสนอจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันด้วยเช่นกัน สิ่งที่เด่นชัดในสถานการณ์การเมืองปัจจุบันคือเรื่อง ความแตกต่างของวิธีการนำเสนอหรือรูปแบบการหาเสียงระหว่างนักการเมืองทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าว วิธีการนำแนวทางหรือกลยุทธ์ต่างๆที่มีความทันสมัยสอดคล้องกับยุคปัจจุบันของกลุ่มพรรคการเมืองหรือนักการเมืองรุ่นใหม่ที่มาปรับใช้ในการหาเสียง เช่น กลยุทธ์การหาเสียงโดยมุ่งเน้นกลุ่มคนมีการศึกษา นักเรียน นักศึกษา กลุ่มคนวัยทำงาน การจัดเตรียมตัวแทนฝีปากกล้ามีไหวพริบ ความรู้รอบด้านเพื่อช่วยในการดีเบต (Debate) หรือโต้วาที ความเป็นคนรุ่นใหม่ทันสมัย วิสัยทัศน์ ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน รวมถึงบุคลิกภาพของนักการเมืองที่ถูกใจประชาชน การนำเหตุการณ์ปัจจุบันที่อยู่ในกระแสความนิยมของประชาชนในช่วงเวลาหรือช่วงเหตุการณ์สำคัญต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ การนำแพลตฟอร์มหรือแอปพลิเคชันต่างๆที่ทันสมัยมาช่วยในการหาเสียง เช่น Facebook Tik Tok Instagram Twitter (X) หรือเกมออนไลน์ต่างๆ ที่เป็นที่นิยมสำหรับคนรุ่นใหม่โดยผ่านโทรศัพท์มือถือ การใช้คำบรรยาย (caption) ที่เป็นกระแสนิยมจากละครซีรีส์ทั้งในและต่างประเทศหรือภาพยนตร์ยอดนิยม ใช้แนะนำตัวนักการเมืองได้อย่างลงตัว ยิ่งไปกว่านั้นการสร้างฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ของกลุ่มผู้มีสิทธิเลือกตั้งเพื่อกำหนดกลยุทธ์การหาเสียงที่

สะดวกและง่ายขึ้นเพื่อโอกาสทางการเมืองที่มากขึ้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องจัดทำด้วยเช่นกัน...(สุเมธ ตั้งประเสริฐ, 2565, หน้า 34-35)

ในขณะที่กลยุทธ์หรือแนวทางการหาเสียงของนักการเมืองรุ่นเก่าหรือนักการเมืองท้องถิ่น ยังคงมีวิธีการหาเสียงในรูปแบบหรือตามวิถีท้องถิ่นเดิม เช่น การสืบทอดอำนาจทางการเมืองจากรุ่นสู่รุ่น หรือกลุ่มตระกูลที่มีชื่อเสียง โดยเฉพาะกลุ่มตระกูลการเมืองในพื้นที่ ระบบอุปถัมภ์ค้ำชูที่ชาวบ้านและนักการเมืองต่างมีความผูกพันรั้งต่อกันมายาวนาน การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของนักการเมืองท้องถิ่นกับชาวบ้านอย่างสม่ำเสมอ เช่น การบุญต่างๆ กิจกรรมการเล่นท้องถิ่น งานพิธีต่างๆ การลงพื้นที่อย่างต่อเนื่องจนเป็นที่รู้จักคุ้นเคยของชาวบ้าน ชุมชน จนรู้สึกถึงความใกล้ชิดเสมือนญาติพี่น้อง และยังรวมถึงการให้ความช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ ต่อชาวบ้านและชุมชนเมื่อเกิดความเดือดร้อนตามเหตุและผลที่สมควร

สิ่งที่ต้องตระหนักเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนากลยุทธ์การหาเสียงในปัจจุบันคือเรื่อง นโยบายการหาเสียงของพรรคการเมืองหรือนักการเมืองจะต้องสอดคล้องแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยที่ทุกพรรคการเมืองใดจะเสนอนโยบายหรือแม้แต่การแถลงนโยบายของรัฐบาล นโยบายจะต้องถูกจัดทำให้อยู่ภายใต้กรอบของแผนยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวด้วย ซึ่งได้ระบุไว้ใน “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย,” (2560) ในหมวด 6 เรื่อง แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 ได้กำหนดให้ รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการร่วมกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลกัตันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย

ดังกล่าว การจัดทำ การกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และ
 สาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมาย
 บัญญัติ ทั้งนี้กฎหมายดังกล่าวต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการ
 รับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงด้วย นั่นหมายความว่า
 แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การหาเสียงหรือการกำหนดนโยบายของพรรค
 การเมือง ยิงจะต้องมีความละเอียดถี่ถ้วนในกระบวนการคิดค้น วิเคราะห์
 ไตร่ตรอง นโยบายพรรคจะต้องเป็นประโยชน์ สร้างสรรค์ เข้าถึงประชาชน และ
 เห็นชอบจากตัวแทนพรรคการเมือง เพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่ง
 ขั้นตอนการกำหนดนโยบายนี้ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อการนำนโยบายไป
 ปฏิบัติจริง เพราะหากขาดความทุ่มเทมุ่งมั่นและขาดความรอบคอบใน
 กระบวนการกำหนดนโยบายแล้วนั้น อาจส่งผลด้านความขัดแย้ง ขัดต่อหลัก
 กฎหมาย และจะทำให้นโยบายเหล่านั้นไม่ประสบความสำเร็จและเกิดความ
 ล้มเหลวต่อพรรคการเมืองนั้นได้เช่นกัน...(ภูริวัจน์ ภูณยุตปิปรिता, 2560, หน้า
 274)

แนวคิดทฤษฎีด้านยุทธศาสตร์ทางการเมือง

รูปแบบกลยุทธ์การหาเสียงของพรรคการเมืองประกอบไปด้วย
 หลากหลายทฤษฎีและหลากหลายรูปแบบ แต่ผลลัพธ์ที่พรรคการเมืองทุกพรรค
 หรือนักการเมืองทุกคนล้วนมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ ความต้องการประสพ
 ความสำเร็จได้รับชัยชนะทางการเมือง ในอดีตเราจะพบว่า กลยุทธ์ที่มักจะ
 ประสพความสำเร็จและได้รับชัยชนะส่วนใหญ่จะมาจากประสพการณ์ของผู้นำ

กองทัพหรือยุทธศาสตร์ทางทหาร เช่น พระเจ้าเฟรดเดอริคมหาราชแห่งปรัสเซีย (วิกิพีเดีย, สารานุกรมเสรี, 2567) ทรงเป็นผู้นำทางการทหารและมียุทธศาสตร์ที่ยอดเยี่ยม ทรงนำกองทัพปรัสเซียเป็นมหาอำนาจแห่งยุโรปในอดีต พระองค์ทรงตรัสกับนายทหารของพระองค์ว่า “นายทหารที่มีความรู้ ทักษะ วินัย ความจงรักภักดี ความกล้าหาญ และการตัดสินใจที่ดี ย่อมสามารถนำกองทัพไปสู่ชัยชนะได้” ซึ่งปัจจุบันคำกล่าวนี้อย่างคงใช้กันแพร่หลายในทางกองทัพทั่วโลก ซึ่งต่อมา จักรพรรดินโปเลียนที่ 1 แห่งฝรั่งเศส หรือ นโปเลียน โบนาปาร์ต (วิกิพีเดีย, สารานุกรมเสรี, 2567) ผู้นับถือในปรัชญาของพระเจ้าเฟรดเดอริคมหาราชแห่งปรัสเซียและยกย่องพระองค์เสมอว่าเป็นผู้มีอัจฉริยะที่สุดในทางการใช้ยุทธวิธีในประวัติศาสตร์ และได้้นำแนวคิดด้านยุทธศาสตร์ของพระองค์มาใช้เพื่อพัฒนากลยุทธ์ทางสงครามที่เรียกว่า ยุทธศาสตร์การทำลายล้าง (Strategy of Annihilation) ซึ่งอาศัยการเคลื่อนที่ที่รวดเร็วกว่าจนได้รับชัยชนะไปทั่วยุโรปในทางการเมืองกลยุทธ์ดังกล่าวหมายถึง การทำงานเชิงรุก การลงพื้นที่อย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมกับประชาชน เพื่อให้เข้าถึงความต้องการประชาชนในทุกมิติได้อย่างรวดเร็วด้วยเช่นกัน แนวคิดของคาร์ล ฟอน คลอสวิตซ์ (Carl Philipp Gottlieb von Clausewitz) (อ้างถึงใน ไพศาล นภสินธุวงศ์, 2564) นักยุทธศาสตร์ชาวพรอยเซน (ปรัสเซีย : รัฐทหารหนึ่งในหลายรัฐก่อนรวมประเทศเป็นเยอรมนี) ได้กล่าวว่า “สงคราม หาใช้อื่นใดนอกเหนือไปจากการดำเนินต่อไปทางการเมือง” ซึ่งหมายถึง ยุทธศาสตร์ทางการทหารจะต้องสอดคล้องกับนโยบายทางการเมืองเสมอ แนวคิดของ ซุนวู (Sun Tzu) นักปรัชญาชาวจีนโบราณเคยกล่าวไว้ว่า “Know your Enemy” คือ การจะชนะสงครามได้นั้น สิ่ง

สำคัญคือต้องรู้เขารู้เรา (อ้างถึงใน Cleary, Thomas, 2005, pp.XI – XIV) ซึ่งสามารถไปนำประยุกต์ใช้กับการหาเสียงเลือกตั้งได้ คือ พรรคการเมืองจะต้องรู้ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของพรรคการเมืองคู่แข่ง หากสามารถรู้เขารู้เราได้อย่างถ่องแท้แล้ว จะช่วยให้สามารถกำหนดกลยุทธ์การหาเสียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงปัจจัยเฉพาะตัวของแต่ละวัฒนธรรมพื้นที่ ประเพณีท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ โครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจ ความเชื่อทางศาสนา องค์ประกอบด้านเชื้อชาติ ความขัดแย้งและเห็นต่างของคนในพื้นที่ ฯลฯ ซึ่งพรรคการเมืองจะต้องนำไปปัจจัยดังกล่าวมีวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน ก่อนที่จะกำหนดรูปแบบนโยบายหาเสียงเพื่อโอกาสในการได้รับชัยชนะ (North, Barbara and Robert North, 1967, pp.203 – 205) สิ่งสำคัญอีกเรื่องที่พรรคการเมืองและนักการเมืองไม่ควรมองข้ามคือเรื่อง ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม (Social problem) ซึ่งถูกมองว่าอาจมีความรุนแรงกว่าปัญหาชาติพันธุ์ (Ethnic conflict) ด้วยซ้ำไป ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของอุปสรรคในกระบวนการสร้างประชาธิปไตย แต่เรายังคงต้องมุ่งมั่นใช้ความเป็นประชาธิปไตยเพื่อสร้างความเสมอภาคและเท่าเทียมอยู่ดี โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบประชาธิปไตยอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Lipset, Seymour Martin, 2017, pp.5-7, pp.16)

แนวคิดทฤษฎีด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทางการเมือง

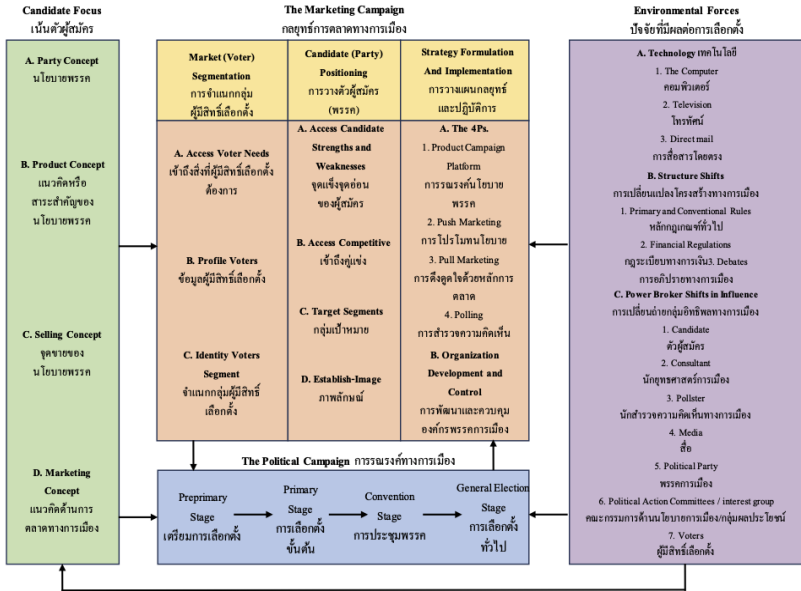
นอกจากแนวคิดทฤษฎีด้านยุทธศาสตร์ทางการเมืองแล้ว ยังมีแนวคิดทฤษฎีด้านอื่น ๆ ที่มีความน่าสนใจเพื่อให้พรรคการเมืองนำไปศึกษาเพื่อหากลยุทธ์รูปแบบการเลือกตั้งอีกหลายทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีการตลาดทางการเมือง (Political Marketing) เป็นทฤษฎีที่มองว่า การหาเสียงเลือกตั้งเป็นกระบวนการทางการตลาดอย่างหนึ่ง พรรคการเมืองหรือนักการเมืองจะต้องทำความเข้าใจความต้องการของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง และนำเสนอนโยบายหรือแนวทางการทำงานที่ตรงกับความต้องการของผู้มีสิทธิเลือกตั้งมากที่สุด ซึ่งนำมาสู่นโยบายประชานิยมในที่สุด โดยนักการตลาดอย่าง บรูซ ไอ นิวแมน (Newman, Bruce I, 1994, pp.1-2) ได้กล่าวไว้ว่า การรณรงค์หาเสียงจะต้องขับเคลื่อนด้วยพลังแห่งการกระจายเสียงประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งเข้าใจถึงนโยบายให้ทั่วมากที่สุด ซึ่งในแวดวงการตลาดหมายถึง การนำเสนอแนะนำสินค้าจากผู้ผลิตส่งต่อไปยังพ่อค้าส่งว่าสินค้านี้มีคุณภาพมากเพียงใด และนำเสนอข้อดีหรือจุดขายของผลิตภัณฑ์สินค้าเพื่อให้พ่อค้าส่งสามารถขายสินค้าต่อไปยังพ่อค้าปลีก และสามารถขายสินค้าให้กับผู้บริโภค ซึ่งผู้บริโภคพิจารณาตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์สินค้านั้นด้วยความมั่นใจต่อไป

ทั้งนี้ บรูซ ไอ นิวแมน ยังได้แสดงแผนภาพที่เกี่ยวกับการนำหลักการตลาดมาผสมผสานประยุกต์ใช้กับหลักการการตลาดทางการเมืองเพื่อให้ง่ายต่อการนำไปปรับใช้เพื่อการรณรงค์ทางการเมืองให้เกิดประสบความสำเร็จตามแผนภาพ

ภาพที่ 1 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับหลักการตลาดเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับ

การเมือง



หมายเหตุ. จาก *The marketing of the president: Political marketing as campaign strategy.* (p.12), by Bruce I. Newman, 1994, Sage Publishing.

ปัจจุบันกลยุทธ์ทางการตลาดทางการเมืองกลายเป็นปัจจัยสำคัญ ทั้งของพรรคการเมืองและนักการเมืองหรือผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้ง...(ปณิชา ชาญฤทธิเสน และคนอื่นๆ, 2566, หน้า 18) ซึ่งนโยบายจะต้องเข้าถึงประชาชนอย่างถูกที่ถูกเวลา วางตัวผู้สมัครให้สอดคล้องตรงกับความต้องการของผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละพื้นที่...(อริน เจียจันทร์พงษ์, 2565, หน้า 7) ตอบโจทย์ความ

ต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงด้วยเช่นกัน พรรคการเมืองนั้นจึงจะสามารถเป็นที่จดจำและทำให้ประชาชนหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งหันมาสนใจนำไปสู่การตัดสินใจเลือกพรรคการเมืองนั้น...(สรียา ทับทัน, 2565, หน้า 4) ซึ่งปัจจุบันมีหลายพรรคการเมืองที่นำกลยุทธ์ทางการตลาดทางการเมืองไปใช้หาเสียงเลือกตั้ง แต่การที่แต่ละพรรคได้คะแนนเสียงมากน้อยต่างกันอาจเป็นเพราะปัจจัยหลายด้าน เช่น ศักยภาพของพรรคที่แตกต่างกัน นโยบายที่ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง หรือบริบททางการเมืองที่แต่ละพรรคต่างก็มีอุดมการณ์เป็นของตัวเอง...(นันทนา นันทวโรภาส และหัส แสงผ่อง, 2562, หน้า 287)

2. ทฤษฎีการมีส่วนร่วมทางการเมือง (Political Participation) เป็นทฤษฎีที่มองว่า การหาเสียงเลือกตั้งเป็นกระบวนการในการกระตุ้นให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งมีส่วนร่วมทางการเมือง พรรคการเมืองหรือนักการเมืองจะต้องใช้กลยุทธ์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมทางการเมืองให้กับผู้มีสิทธิเลือกตั้ง เพื่อให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งตระหนักถึงความสำคัญของการเลือกตั้ง และออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งโดยการทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ รับฟังความคิดเห็นของประชาชนโดยเฉพาะเยาวชนหรือคนรุ่นใหม่ที่มีแนวคิดทางการเมืองแบบเฉพาะตัว ขจัดอุปสรรคเพื่อให้เกิดเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ตามความคิดเห็นของ พรรชนันท์ สายจันดี และคนอื่นๆ (2565, หน้า 36-37) แพรงก์ เอสเซอร์ และบาร์บารา เฟตซ์ (Esser, Frank and Barbara Pfetsch, 2004, pp.189-190) กล่าวว่า เราสามารถแบ่งกลยุทธ์การมีส่วนร่วมทางการเมืองออกเป็น 3 ประเภท เพื่อสามารถโน้มน้าวความคิดเห็นและช่วยในการตัดสินใจของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ 1. กลยุทธ์ของผู้

กำหนดและผู้ตัดสินใจ (top-down strategies) หมายถึง กลยุทธ์ที่ถูกสร้างขึ้น โดยผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ และถูกนำไปใช้กับบุคลากรในระดับที่ต่ำกว่าในการ บริหารและการปกครองของตนเอง เพื่อโน้มน้าวสั่งการให้กลุ่มในระดับต่ำกว่า ปฏิบัติและทำตามเป้าหมายหรือนโยบายที่กำหนดไว้ให้ไปในทิศทางเดียวกัน 2. กลยุทธ์ของผู้ทำทนายอำนาจ (bottom-up strategies) หมายถึงกลยุทธ์ที่ถูกสร้างขึ้น โดยบุคคลหรือกลุ่มที่มีพลังหรือมีอำนาจในระดับล่าง และสร้างพลังอำนาจ ขึ้นมาเพื่อกดดันในระดับที่สูงกว่า โดยจะมีความสามารถในการโน้มน้าวการ ตัดสินใจและให้ความสำคัญของบุคคลในระดับล่างเพื่อให้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจเลือกไปทางใดทางหนึ่ง และ 3. กลยุทธ์ของสื่อมวลชน ซึ่งกลายเป็นผู้มี บทบาทสำคัญในตัวเอง (กลยุทธ์การให้สื่อเป็นศูนย์กลาง, media-centered strategies) หมายถึง กลยุทธ์ที่เน้นสื่อเป็นศูนย์กลางเพื่อการบรรลุเป้าหมายใน การประกาศนโยบาย การสร้างกระแส และการโน้มน้าวประชาชน แต่กลยุทธ์ เหล่านี้ก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ประชาชนควรตระหนักและใช้ทักษะการคิด วิเคราะห์เพื่อรับข้อมูลและตัดสินใจอย่างรอบคอบ ซึ่งกลยุทธ์นี้ได้กลายมามี บทบาทสำคัญของการหาเสียงเลือกตั้งในปัจจุบัน

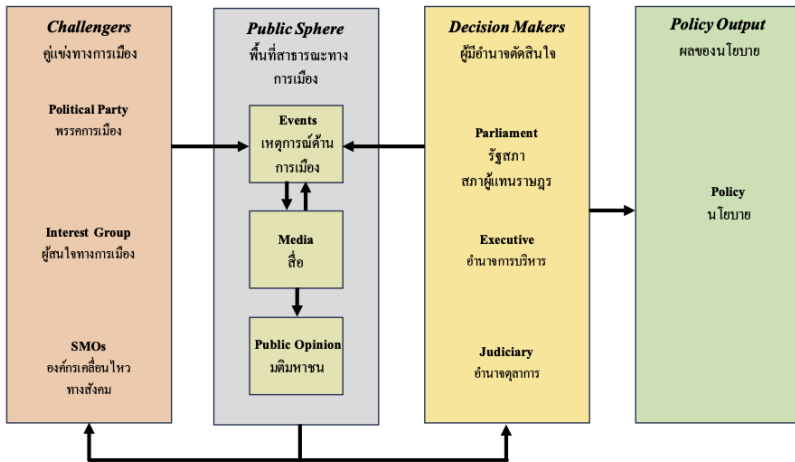
3. ทฤษฎีการรับรู้ทางการเมือง (Political Perception Theory) เป็น ทฤษฎีที่มองว่า บุคคลไม่ว่าจะเป็นตัวพรรคการเมือง นักการเมือง และประชาชน โดยเฉพาะผู้มีสิทธิเลือกตั้งจะตีความและเข้าใจข้อมูลทางการเมืองอย่างไร โดย ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่กระบวนการทางความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ของ บุคคล ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ทางการเมืองของพวกเขา การหาเสียงเลือกตั้งเป็น กระบวนการในการสร้างภาพลักษณ์หรือการรับรู้ให้กับผู้มีสิทธิเลือกตั้ง พรรค

การเมืองหรือนักการเมืองจะต้องสร้างภาพลักษณ์หรือการรับรู้ที่เห็นประจักษ์ (positive) ให้กับผู้มีสิทธิเลือกตั้ง เพื่อให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งมีทัศนคติที่ดีต่อพรรคการเมืองหรือนักการเมือง ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือการสร้างภาพลักษณ์ให้ประชาชนเห็นนุภูมิภาคการเป็นผู้นำทางการเมืองจะต้องเป็นคนรุ่นใหม่ มีการศึกษาที่ดีจากมหาวิทยาลัยที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป สามารถพูดภาษาต่างประเทศได้อย่างคล่องแคล่ว และมีความหล่อสวยมีบุคลิกที่ดีตามอุดมคติ โดยทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่กระบวนการทางความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ทางการเมืองของพวกเขา องค์ประกอบหลักของทฤษฎีการรับรู้ทางการเมืองได้แก่ (3.1) การรับรู้ทางการเมือง ประกอบด้วย ความคิด ความเชื่อ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อระบบการเมือง สถาบันทางการเมือง บุคคลทางการเมือง และเหตุการณ์ทางการเมือง (3.2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางการเมือง ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับเศรษฐกิจสังคม ปัจจัยทางสังคม เช่น ครอบครัว เพื่อน กลุ่มอ้างอิง และปัจจัยทางการเมือง เช่น สื่อมวลชน การโฆษณาชวนเชื่อ นโยบายของรัฐบาล (3.3) กระบวนการรับรู้ทางการเมืองประกอบด้วย การรับข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การตีความข้อมูล และการจดจำข้อมูล และ (3.4) ผลของการรับรู้ทางการเมือง จะส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองของบุคคล เช่น การลงคะแนนเสียง การมีส่วนร่วมทางการเมือง และการสนับสนุนหรือต่อต้านรัฐบาล ทฤษฎีการรับรู้ทางการเมือง จะช่วยให้เข้าใจว่า บุคคลตีความและเข้าใจข้อมูลทางการเมืองอย่างไร ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองของพวกเขา

นำไปพัฒนาการเรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมือง เช่น การทำกิจกรรมสาธารณะ การทำให้เข้าใจการเมืองอย่างไม่อคติมากขึ้นนำไปสู่การมีแนวคิดทางการเมืองของตนเอง และสามารถตัดสินใจได้ในการเลือกตั้ง Gerd Strohmeier. (2013, pp.57) ได้สรุปไว้ว่า...ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการหาเสียงเลือกตั้ง ไม่ได้มีแค่เพียงเรื่องภาพลักษณ์ที่ดีทางการเมืองเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการรับรู้ทางการเมืองของประชาชนถึงแนวทาง นโยบาย การบริหารจัดการที่ชัดเจนของพรรคการเมืองนั้น ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จในการเลือกตั้งของพรรคการเมือง

4. ทฤษฎีการสื่อสาร (Communication Theory) เป็นทฤษฎีการใช้สื่อต่างๆ เพื่อเผยแพร่นโยบายและข้อมูล รวมถึงการใช้สื่อมวลชน สื่อออนไลน์ และการสื่อสารต่างๆ เพื่อเชื่อมโยงกับประชาชน รวมถึงเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็น และความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับการเมือง ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่วิธีการที่บุคคล กลุ่ม สถาบัน และสื่อต่างๆ สื่อสารกันเกี่ยวกับประเด็นทางการเมือง แฟรงก์ เอสเซอร์ และบาร์บารา เฟตซ์ (Esser, Frank and Barbara Pfetsch, 2004, pp.189-198) แสดงแผนภาพให้เห็นถึงองค์ประกอบการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มแต่ละกลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างไรในทางการเมือง เหล่านี้เกิดขึ้นได้อย่างไร และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้มีสิทธิเลือกตั้งอย่างไร ดังภาพ

ภาพที่ 2 บทบาทของกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเมือง โดยใช้สื่อขับเคลื่อน เพื่อถ่วงถ่วงออกมาเป็นนโยบายที่ถูกต้องประชาชน



หมายเหตุ. จาก *Comparing Political Communication, Theories (pp.189-198)*, by Frank Esser and Barbara Pfetsch, 2004, *Cases and Challenges*. The Press Syndicate of the University of Cambridge Publishing.

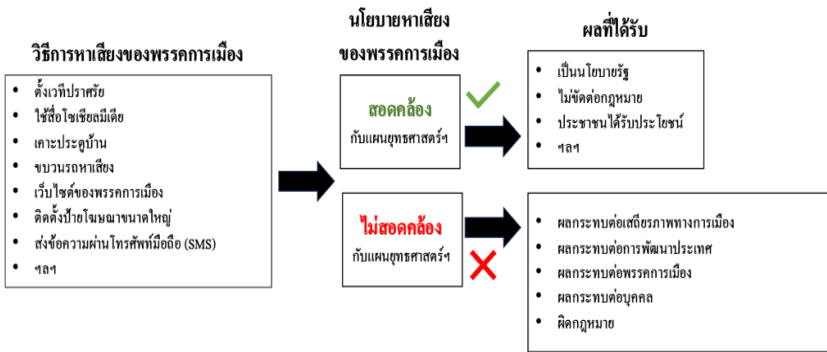
ถึงแม้ว่าแผนภาพดังกล่าว จะแสดงให้เห็นถึงภาพรวมผลลัพธ์ที่ได้คือนโยบายที่จะนำไปหาเสียงเพื่อให้ได้ชัยชนะก็ตาม แต่เราจะพบว่าขั้นตอนที่สำคัญจะอยู่กระบวนการการใช้พื้นที่สาธารณะแสดงออกทางการเมืองโดยใช้สื่อและเหตุการณ์ทางการเมืองเป็นตัวเชื่อมสำคัญ เพื่อวิเคราะห์ ศึกษา ให้ทราบถึง

ความต้องการของประชาชน เพื่อพรรคการเมืองจะนำไปหาเสียงเพื่อให้ได้รับชัยชนะ หรือให้รัฐบาลนำไปใช้เป็นนโยบายในการบริหารประเทศต่อไป

5. ทฤษฎีการสร้างสัมพันธ์ (Relationship Theory) เป็นทฤษฎีการสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นการเข้าไปในชุมชน การสนับสนุนกิจกรรม หรือการสร้างพันธมิตรกับกลุ่มหรือองค์กรต่างๆ ซึ่งจะนิยมใช้มากกับนักการเมืองท้องถิ่นมาเป็นเวลานาน

ยังมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการหาเสียงอีกมากมาย ได้แก่ ทฤษฎีการโฆษณาชวนเชื่อ (Propaganda Theory) ทฤษฎีการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย (Polarization Theory) ซึ่งจะสามารถนำมาวิเคราะห์และศึกษาได้เช่นกัน

ปัจจุบันกลยุทธ์การหาเสียงของพรรคการเมืองยังคงมีวิธีการหาเสียงในรูปแบบที่คล้ายคลึงกัน เช่น การตั้งเวทีปราศรัย การเคาะประตูบ้าน การโฆษณาต่างๆ ฯลฯ โดยมีวิธีการนำเสนอของพรรคการเมืองเพื่อให้ถูกใจและตรงกับความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด แต่สิ่งที่แตกต่างกันของนโยบายในอดีตกับปัจจุบันคือ นโยบายต่างๆที่พรรคการเมืองออกแบบคิดค้นและนำเสนอต่อประชาชนจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีด้วย โดยหากนโยบายพรรคการเมืองใดที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ และถูกใจประชาชน พรรคการเมืองนั้นอาจจะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากกว่าพรรคการเมืองที่มีนโยบายไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติและไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน พรรคการเมืองนั้นก็อาจได้รับผลกระทบในรูปแบบที่แตกต่างกัน ดังตัวอย่างแผนภาพ



รูปแบบนโยบายการหาเสียงของพรรคการเมืองกับความเกี่ยวข้องด้านยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

กฎหมายเกี่ยวกับพรรคการเมืองและนักการเมือง

กฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับพรรคการเมืองและนักการเมืองประกอบไปด้วย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่จะกล่าวถึงในเรื่อง สิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย เกี่ยวกับพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง โดยกล่าวว่า ประชาชนชาวไทย ย่อมมีเสรีภาพในการจัดตั้งพรรคการเมืองให้เป็นไปตามวิธีการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และถูกต้องตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ และการจัดตั้งพรรคการเมือง จะต้องดำเนินการบริหารพรรคการเมืองแบบเปิดเผยและตรวจสอบได้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้สมาชิกพรรคมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดนโยบายและสามารถส่งผู้สมัครลงรับเลือกตั้ง และสามารถดำเนินการได้โดยอิสระไม่ถูกรวบงำหรือขึ้นานอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยังได้กำหนดหน้าที่ของปวงชน

ชาวไทยในเรื่องของเกี่ยวกับการเมืองไว้ว่า ประชาชนชาวไทยจะต้องไปใช้สิทธิเลือกตั้งหรือลงประชามติอย่างอิสระ โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศเป็นสำคัญ

ในส่วนของ รัฐสภา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้มีการตราพระราชบัญญัติเพื่อประกอบรัฐธรรมนูญไว้ 9 พระราชบัญญัติ ได้แก่ (1) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 (2) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา พ.ศ. 2561 (3) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2560 (4) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2560 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) (4.1) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2566 (5) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. 2560 (6) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 (7) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 (8) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2561 และ (9) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พ.ศ. 2560

ในส่วนของ คณะรัฐมนตรี รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กล่าวว่า “คณะรัฐมนตรีที่จะเข้าบริหารราชการแผ่นดินต้องแถลงนโยบายต่อรัฐสภา ซึ่งต้องสอดคล้องกับหน้าที่ของรัฐ แนวนโยบายแห่งรัฐ และยุทธศาสตร์ชาติ” รวมถึงร่วมดำเนินการปฏิรูปประเทศ โดยอาศัยตามมาตรา 258 ทางการเมือง จะต้องให้

ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทางการเมือง รวมถึงการตรวจสอบ การใช้อำนาจรัฐ รู้จักยอมรับในความเห็นทางการเมืองโดยสุจริตที่แตกต่างกัน และให้ประชาชนใช้สิทธิเลือกตั้ง และออกเสียงประชามติโดยอิสระปราศจากการครอบงำไม่ว่าด้วยทางใด พรรคการเมืองจำเป็นต้องดำเนินการเป็นไปโดยเปิดเผยและตรวจสอบได้ เพื่อให้ พรรคการเมืองพัฒนาเป็นสถาบันทางการเมืองของประชาชนซึ่งมีอุดมการณ์ทางการเมืองร่วมกัน มีกระบวนการ ให้สมาชิกพรรคการเมืองมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบอย่างแท้จริงในการดำเนินกิจกรรมทางการเมือง และการคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณธรรมจริยธรรม เข้ามาเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ทางการเมืองที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และกลไกที่กำหนดความรับผิดชอบของพรรคการเมืองในการประกาศนโยบายที่มิได้วิเคราะห์ผลกระทบ ความคุ้มค่า และความเสี่ยงอย่างรอบด้าน

ระเบียบคณะกรรมการเลือกตั้งว่าด้วยพรรคการเมือง ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2563 เป็นระเบียบที่ออกโดยคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับพรรคการเมืองตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2560 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563 หมวด 2 การดำเนินกิจกรรมของพรรคการเมือง ข้อ 23 เรื่อง ให้หัวหน้าพรรคการเมืองจัดทำรายงานการดำเนินกิจการของพรรคการเมืองในรอบปีปฏิทินที่ผ่านมาเสนอต่อที่

ประชุมใหญ่ของพรรคการเมืองเพื่ออนุมัติภายในเดือนเมษายนของทุกปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยรายการ ดังต่อไปนี้ (7) การเปลี่ยนแปลงนโยบายพรรคการเมือง ข้อบังคับ คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองกรรมการบริหารพรรคการเมือง กรรมการสรรหาผู้สมัครรับเลือกตั้ง คณะกรรมการสาขาพรรคการเมือง กรรมการสาขาพรรคการเมือง และที่ตั้งสาขาพรรคการเมือง (ถ้ามี)

นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายเกี่ยวกับคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ที่มีการได้ออกระเบียบเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสนับสนุนการโฆษณาหาเสียง พ.ศ. 2561 และได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการสนับสนุนการโฆษณาหาเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร(ส.ส.) ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงและสถานีวิทยุโทรทัศน์ โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ได้แก่ ผู้ได้รับสิทธิในการโฆษณาหาเสียง, ประเภทของการโฆษณาหาเสียง, หลักเกณฑ์ในการแบ่งเวลาออกอากาศการโฆษณาหาเสียง, วิธีการจัดสรรเวลาออกอากาศการโฆษณาหาเสียง, ระยะเวลาในการโฆษณาหาเสียง, ค่าใช้จ่ายในการโฆษณาหาเสียง และลักษณะของข้อความโฆษณาหาเสียง รวมทั้งระเบียบวิธีการหาเสียง และลักษณะต้องห้ามในการหาเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นระเบียบที่ออกโดยคณะกรรมการการเลือกตั้ง(กกต.) เพื่อกำหนดวิธีการหาเสียงและลักษณะต้องห้ามในการหาเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2561 ระเบียบนี้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการหาเสียงเลือกตั้ง ส.ส. ทุกด้าน ตั้งแต่วิธีการหาเสียง ลักษณะต้องห้ามในการหาเสียง และบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนวิธีการหาเสียง

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง เป็นพระราชบัญญัติที่กล่าวถึง ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพรรคการเมืองและนโยบายของพรรคการเมือง ให้ดำเนินการไปด้วยความถูกต้องและโปร่งใส ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง 1. การสรรหาผู้รับสมัครเลือกตั้ง จะต้องไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อจูงใจให้สมาชิกลงคะแนนให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นหรือให้งดเว้นการลงคะแนนให้แก่ผู้ใด โดยมีการเสนอหรือให้สัญญาว่าจะให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ทั้งทางตรงหรือโดยทางอ้อมแก่ผู้ใด 2. พรรคการเมืองหรือผู้ใดไม่ให้เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือให้ หรือสัญญาว่า จะให้เงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อให้สมาชิกผู้ใดลงสมัครหรือไม่ลงสมัครรับเลือกหรือเพื่อให้เสนอชื่อสมาชิกผู้ใดเข้ารับการเลือก 3. การกำหนดนโยบายของพรรคการเมืองที่ใช้ในการประกาศโฆษณาให้คำหนึ่งถึง ความเห็นของสาขาพรรคการเมืองและตัวแทนพรรคการเมืองประจำจังหวัด นโยบายใดที่ต้องใช้จ่ายเงิน การประกาศโฆษณานโยบายนั้น อย่างน้อยต้องมีรายการที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็น (1) วงเงินที่ต้องใช้ และที่มาของเงินที่จะใช้ในการดำเนินการ (2) ความคุ้มค่าและประโยชน์ในการดำเนินนโยบาย (3) ผลกระทบและความเสี่ยงในการดำเนินนโยบาย ในกรณีพรรคการเมืองไม่ได้จัดทำรายการดังกล่าว ให้คณะกรรมการสั่งให้ดำเนินการให้ครบถ้วนและถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

การนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล

บทความวิชาการนี้ จะมุ่งเน้นศึกษาเรื่องการอธิบายลักษณะของปรากฏการณ์ (Phenomena) และสาเหตุของปรากฏการณ์หรือสถานการณ์ในปัจจุบันโดยจะนำข้อมูลจากต้นกำเนิดหรือแหล่งต้นตอของข้อมูลมาวิเคราะห์

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงโดยการนำข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พรรคการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นักการเมืองท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ข้าราชการเจ้าของธุรกิจ พ่อค้าแม่ค้า พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มนักศึกษาและเยาวชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ครอบคลุมกลุ่มประชากรในประเทศ และสะดวกต่อการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

การออกแบบและวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับบทความชิ้นนี้ สิ่งแรกที่คุณศึกษาต้องการศึกษาค้นคว้า คือ รูปแบบการหาเสียงของพรรคการเมืองต่างๆ รวมถึงวิธีการ นโยบายการหาเสียงของแต่ละพรรค แคมเปญต่างๆ ของพรรคที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีหรือไม่ เพื่อจูงใจผู้มีสิทธิเลือกตั้งให้เลือกพรรคของตน โดยจะศึกษาค้นคว้าและอ้างอิงรูปแบบหรือทฤษฎีต่างๆ ทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ การอ้างอิงรูปแบบการหาเสียงในอดีตที่ยังคงประสบความสำเร็จและสามารถนำมาใช้ได้จนถึงปัจจุบัน รวมถึงการอ้างอิงรูปแบบการหาเสียงอื่นๆ ที่น่าสนใจ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวกับทฤษฎีรูปแบบการหาเสียงทั้งไทยและต่างประเทศ Öztürk, Resul & Suzan Coban (2019, pp. 245-258) ได้สรุปไว้ว่า ในยุคปัจจุบันพลังของการสื่อสารแบบปากต่อปากของประชาชนยังคงมีความสำคัญมากสำหรับพรรคการเมืองและผู้สมัครรับเลือกตั้ง การสร้างสื่อที่ดีที่มีความน่าสนใจ จะส่งผลให้พรรคฯ หรือผู้สมัครฯ ได้รับเสียงสนับสนุนจากประชาชนผ่านการบอกต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ Barton, J., Castillo, M. & Petrie, P. (2014, pp.293-326) ได้สรุปไว้ว่า การหาเสียงแบบเคาะประตูบ้านหรือการเผชิญหน้าพูดจากันโดยตรงกับผู้มีสิทธิเลือกตั้งจะผลต่อการตัดสินใจในทางที่ดีต่อพรรคการเมืองหรือนักการเมืองมากกว่าการ

นำเสนอแก่นนโยบายของพรรคการเมืองหรือนักการเมืองเพียงอย่างเดียว จากตัวอย่างแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการตัดสินใจส่วนบุคคล เป็นเรื่องของปัจเจกที่มีอาจคาดเดาได้ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่ผู้ศึกษาได้ กำหนดไว้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกลุ่มและบุคคลที่ผู้ศึกษาต้องการ ข้อมูลที่ประจักษ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อนำมาวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล และสรุปความในตอนท้าย เช่น ประชาชนต้องการอะไรจากรัฐเพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ข้าราชการต้องการรัฐสวัสดิการหรือโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ข้าราชการที่โปร่งใสยุติธรรมมากขึ้นกว่าเดิมจากหน่วยงานรัฐที่สังกัด พรรคการเมืองหรือนักการเมืองต้องการเสนอและสนองนโยบายที่ถูกใจประชาชนมากที่สุดเพื่อประโยชน์ของพรรคและตัวนักการเมือง และรัฐบาลต้องการบริหารราชการให้ถูกใจประชาชนเพื่อประโยชน์ในการเป็นรัฐบาลอย่างต่อเนื่องในสมัยถัดไป และผลลัพธ์ทั้งหมดจากข้อมูลของแต่ละกลุ่ม จะถูกนำมาหาความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติและทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหลักการความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ จะต้องถูกนำมาเปรียบเทียบพิจารณาเช่นกัน

หลักการวิเคราะห์ข้อมูลจะอาศัยหลักความชัดเจนของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เพื่อความครบถ้วน ตรงประเด็น และเหมาะสมจากการให้ข้อมูลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งจะแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม และต้องดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบและถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เชื่อถือได้ (Reliability) เกิดความชัดเจน (Intelligibility) และความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการแบ่งกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มนักการเมือง ได้แก่ พรรคการเมือง นักการเมืองทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นหรือผู้นำชุมชน ซึ่งรวมไปถึง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการออกแบแผนนโยบายการหาเสียง เพื่อศึกษาเรื่องการนำนโยบายมาปรับใช้เรื่องการหาเสียงและหาความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อนำไปสู่ชัยชนะในการเลือกตั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารจัดการนโยบาย ความเป็นมาของนโยบาย การคัดสรรนโยบายที่มีความเหมาะสมกับพรรค การจัดเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในแต่ละด้านที่สอดคล้องกับนโยบายของพรรค จุดเด่นจุดด้อยของนโยบายการหาเสียง และความเป็นไปได้ของนโยบายพรรคฯไปปรับใช้หากได้เป็นรัฐบาล

2. ข้าราชการ เพื่อต้องการศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของข้าราชการจากนโยบายการหาเสียงของพรรคการเมืองหรือนักการเมืองที่สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ศึกษาเรื่องผลกระทบในทุกมุมมองของนโยบายด้านการเมืองที่อาจมีผลต่อระบอบราชการ รวมถึงข้อเสนอแนะจากข้าราชการผู้ต้องปฏิบัติตามนโยบายรัฐ และนโยบายของรัฐที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชน หรือนโยบายที่อาจขัดต่อหลักกฎหมายไม่สามารถปฏิบัติได้จริง ขั้นตอนการเสนอแนะหรือท้วงติงจากข้าราชการสู่รัฐบาลเพื่อพิจารณาปรับแก้ไขนโยบายกรณีที่มีผลกระทบกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นต้น

3. กลุ่มนักธุรกิจหรือกลุ่มสถานประกอบการขนาดใหญ่ เพื่อต้องการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความคาดหวัง ความต้องการจากนโยบายรัฐ เพื่อช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ ข้อเสนอแนะเรื่องความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ว่ามีผลต่อการขับเคลื่อนธุรกิจมากน้อยเพียงใด สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขแผนยุทธศาสตร์ชาติฯ ให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และมุมมองต่างๆ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากกลุ่มนักธุรกิจ

4. ประชาชนทั่วไป ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการขนาดเล็ก พ่อค้า แม่ค้า นิสิตนักศึกษา เกษตรกร และพนักงานเอกชน ผู้มีบทบาทสำคัญในการเรียกร้องสิทธิต่างๆที่เหมาะสมต่อการดำรงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ โดยศึกษาเรื่องความต้องการของประชาชนในด้านที่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้านธุรกิจ ด้านสิทธิพื้นฐานต่างๆ ที่ประชาชนควรจะได้รับ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับนโยบายของพรรคการเมือง ทั้งที่มีความสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และต้องการทราบถึงความเข้าใจของประชาชนต่อความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

แนวทางในการนำเสนอข้อมูล

แนวทางในการนำเสนอข้อมูล จะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยผู้ศึกษาต้องการศึกษารูปแบบการหาเสียงของพรรคการเมืองว่ามีความสอดคล้องและเกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ในลักษณะแบบเจาะลึก

ต่อมาคือการศึกษาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการหาเสียงของพรรคการเมืองที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งนับจากนี้ไปผู้ศึกษาเชื่อว่าการพัฒนารูปแบบการหาเสียงของพรรคการเมืองจะมีความยากมากขึ้น โดยนโยบายต่างๆ ที่แต่ละพรรคสรรคสร้างออกมาในการหาเสียง จะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับเป็นสำคัญ นั่นหมายถึงการระดมความคิดวิเคราะห์ และไตร่ตรองนโยบายต่างๆ อย่างถี่ถ้วนมากขึ้นจากนักกลยุทธ์ นักยุทธศาสตร์ และผู้เกี่ยวข้องในด้านการคิดค้นนโยบายต่างๆ ของพรรคการเมือง เพื่อให้ออกมาถูกใจประชาชนมากยิ่งขึ้นเพื่อชัยชนะทางการเมือง และได้จัดตั้งรัฐบาลในที่สุด ซึ่งประโยชน์ในทางอ้อมที่ประชาชนจะได้จากการพัฒนารูปแบบการหาเสียงนี้ จะส่งผลให้ประเทศชาติได้นักการเมืองและพรรคการเมืองที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการเข้ามาเป็นตัวแทนเพื่อบริหารประเทศ

ประการสุดท้ายคือศึกษาปัญหาและอุปสรรคของรูปแบบการหาเสียงของพรรคการเมืองที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เช่น นโยบายของพรรคการเมืองที่อาจส่งผลกระทบในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิทธิมนุษยชน และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ความไม่ชัดเจนต่าง ๆ ของนโยบายที่อาจไม่สามารถปฏิบัติจริงได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน การคิดนโยบายที่อาจขัดต่อกฎหมายหรือข้อบังคับทางสังคม รวมถึงนโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อประมาทของประเทศในระยะยาว และทำให้ประเทศชาติได้รับความเสียหาย เป็นต้น

บทสรุป

ข้อค้นพบจากการศึกษาเรื่องกลยุทธ์การหาเสียงของพรรคการเมือง นโยบายการหาเสียงต่างๆ ในปัจจุบัน นอกจากจะต้องมีความสอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แล้วนั้น สิ่งสำคัญกว่านั้นคือกลยุทธ์การหาเสียงต่างๆ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบอีกมากมายที่ครอบคลุมครบถ้วนเพื่อช่วยให้นโยบายต่างๆ และการหาเสียงนั้นประสบความสำเร็จและตรงกับความต้องการของประชาชน โดยการนำแนวคิดทฤษฎีทางการเมืองต่างๆ เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการหาเสียง รวมถึงแนวคิดทฤษฎีด้านยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ประเทศชาติ มีความก้าวหน้าอย่างรอบด้านในทุกมิติ นั้นหมายถึง การกำหนดนโยบายต่างๆ ของพรรคการเมืองจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะประโยชน์ที่ประชาชนสมควรได้รับอย่างเสมอภาคจากนโยบายการหาเสียงของพรรคการเมือง จนนำมาสู่นโยบายที่เหมาะสมอย่างแท้จริง

สิ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของพรรคการเมืองที่มีคุณภาพยึดถือ ประชาชนเป็นหลักสำคัญ นั่นก็คือ นโยบายต่างๆ ของพรรคการเมืองจะต้อง มุ่งเน้นให้ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ เหมาะสมได้รับสิทธิเสรีภาพตามหลักประชาธิปไตย มีรัฐสวัสดิการที่เท่าเทียม นโยบายไม่ขัดต่อหลักกฎหมาย และลดความขัดแย้งของคนในชาติได้ นโยบายที่เป็นรูปธรรม จับต้องได้ ไม่ซับซ้อนจะสามารถเข้าถึงประชาชนได้โดยง่าย นอกจากนี้ นักการเมืองไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองรุ่นใหม่ หรือนักการเมืองท้องถิ่น เดิม หากมีการพัฒนารูปแบบการหาเสียงของตนเองให้ตรงกับความต้องการของ

ประชาชนในแต่ละพื้นที่หรือท้องถิ่นตนโดยสอดคล้องไปกับสถานการณ์โลกยุคปัจจุบันก็จะสามารถเข้าถึงประชาชนได้ง่ายเช่นกัน

ซึ่งความคาดหวังของประชาชนจากนโยบายของพรรคการเมืองหรือของรัฐ แท้จริงมิได้มีความซับซ้อนใดๆ นอกไปเสียจาก ความต้องการให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้นอย่างมีเหตุผล การมีรัฐสวัสดิการที่เหมาะสมพอดีกับสถานะของประเทศปัจจุบัน การบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาค เท่าเทียมตรงไปตรงมาของเจ้าหน้าที่รัฐตามหลักนิติธรรม...(ชนการ ดำรงรัตน์, 2562, หน้า 2) การเอื้อประโยชน์ต่อภาคธุรกิจหรือเอกชนในทุกระดับอย่างมีธรรมาภิบาล การปฏิบัติของหน่วยงานรัฐต่อประชาชนอย่างซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงความซื่อสัตย์สุจริตและพึงพาได้ของนักการเมือง หรือแม้แต่สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการอย่างเป็นทางการโดยไม่ถูกกลั่นแกล้งจากนักการเมือง หากพรรคการเมืองใดสามารถออกแบบ คิดค้นนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและต่อประเทศชาติได้อย่างแท้จริง พรรคการเมืองนั้นก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้รับชัยชนะในการเลือกตั้งได้มากกว่าพรรคการเมืองอื่นที่มองตัวเองสำคัญมากกว่าประชาชนและประเทศชาติ

เอกสารอ้างอิง

ชนการ ดำรงรัตน์. (2562). *หลักนิติธรรมกับนโยบายสาธารณะของพรรคการเมืองไทยในช่วงการเลือกตั้งปี พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ : สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

- นิรัตน์ เพชรรัตน์, อัญมณี ชูมณี, อภิชาติ มหาราชเสนา และสมชาย สาโรวาท. (2564). กลยุทธ์การณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 6(1), 153-160.
- นันทนา นันทวโรภาส และ รหัส แสงผ่อง. (2562). การณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของพรรคการเมืองภายใต้รัฐธรรมนูญปี พ.ศ.2560: ศึกษากรณีการเลือกตั้งทั่วไป วันที่ 24 มีนาคม 2562. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 8(2), 274-288.
- ปณิชา ซาญญุทธิเสน, สุภาภรณ์ ศรีดี, หฤทัย ปัญญาวุฒตระกูล และ จิตรภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์. (2566). กลยุทธ์การตลาดทางการเมืองในการหาเสียงเลือกตั้งของ ผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหน้าใหม่ที่เป็นสตรีของพรรคพลังประชาชนรัฐใน เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 7(1), 305-324.
- ปวีร์ เปาริก. (2555). *ฟุตบอล นักการเมือง กับการสร้างฐานรูปแบบใหม่ในการเมืองไทย*. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรชรินทร์ สายจันดี, ธรรมนิตย์ วราภรณ์ และชัยศ จินารัตน์. (2565). การรับรู้ทางการเมือง การกล่อมเกลางานทางการเมือง และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนในประเทศไทย. *วารสาร Journal of Buddhist Philosophy Evolved มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 6(1), 26-40.

- ไพศาล นกสินธวงศ์, (2564). สงครามและกฎการสงคราม (War and Principles of War). *นาวีการศึกษาศาสตร์ คลังปัญญาผู้นำ*, ค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2567, จาก <http://www.navedu.navy.mi.th/stg/tnssc/pdf/79-sk.pdf>
- ภูริวัจน์ ปุณยวุฒิปรีดา. (2564). การกำหนดนโยบายของพรรคการเมืองไทย ตามรัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2560. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 6(3), 264-276.
- ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยวิธีการหาเสียงและลักษณะต้องห้ามในการหาเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ.2561. (2562, มกราคม 11). *ราชกิจจานุเบกษา*, 136(6ก), 6-12.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*, 134(40ก), 17-20.
- วิกิพีเดีย, สารานุกรมเสรี. (2567). *ประวัติจักรพรรดินโปเลียนที่ 1*. ค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2567, จาก [https://th.wikipedia.org/wiki/จักรพรรดินโปเลียนที่ 1](https://th.wikipedia.org/wiki/จักรพรรดินโปเลียนที่_1).
- วิกิพีเดีย, สารานุกรมเสรี. (2567). *ประวัติพระเจ้าฟรีดริชที่ 2 แห่งปรัสเซีย*. ค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2567, จาก https://th.wikipedia.org/wiki/พระเจ้าฟรีดริชที่_2_แห่งปรัสเซีย
- วัชรเดช เกียรติชานน. (2565). ยุทธศาสตร์ชาติกับนโยบายการพัฒนาประเทศ. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 6(4), 319-326.

- สรียา ทับทัน. (2565). ปรากฏการณ์การสื่อสารทางการเมือง: แง่มุมการศึกษา การตลาดและภาษา. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*. 21(2), A1-A13.
- สุเมธ ตั้งประเสริฐ. (2565). กลยุทธ์และวิธีการสื่อสารของพรรคการเมืองไทย ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ในการเลือกตั้งทั่วไป พ.ศ. 2562. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 5(1), 34-35.
- อริน เจียจันทร์พงษ์. (2565). กระบวนการทางการเมืองและการสื่อสารการเมืองของพรรคการเมืองไทย: ศึกษาการเลือกตั้งทั่วไปครั้งที่ 28 ของประเทศไทย (วันที่ 24 มีนาคม 2562). *วารสารนิเทศศาสตร์*. 40(3), 123-153.
- Barton, J., Castillo, M. & Petrie, P. (2014). What Persuades Voters? A Field Experiment on Political Campaigning. *The Economic Journal Oxford University*, 124(574), F293-F326.
- Cleary, Thomas (2005). *Sun Tzu, The Art of War*. Boston: Shambhala Publishing.
- Esser, Frank and Barbara Pfetsch. (2004). *Comparing Political Communication, Theories, Cases and Challenges*. Cambridge: The Press Syndicate of the University of Cambridge Publishing.
- Lipset, Seymour Martin (2017). *Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*. New York: Routledge Publishing.

- North, Barbara and Robert North. (1967). *Political Parties Maurice Duverger*. London: Lowe & Brydone (Printers) Ltd.
- Newman, Bruce I. (1994). *The marketing of the president: Political marketing as campaign strategy*. (1st Ed.). London: Sage Publishing.
- Öztürk, Resul and Suzan Coban. (2019). Political Marketing, Word of Mouth Communication and Voter Behaviours Interaction. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 245-258.
- Strohmeier, Gerd. (2013). How to win in modern electoral campaigning. *SAGE Publications*. 12(1), 51-58.

การนำองค์กรของผู้บริหารต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
**Organizational Leading of the University Administrators on
Mission-Driven Effectiveness at Rajamangala University of
Technology Rattanakosin**

เกียรติรัตน์ ประยูรเวช¹ & เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์²
Treanrat Paryoonwet¹ & Theppasak Boonyarataphan²

Corresponding author: trp_pv@hotmail.com

Received: 02/5/67 Revised: 16/5/67 Accepted: 17/5/67

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการนำองค์กรของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (2) ประสิทธิผลตามพันธกิจของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (3) อิทธิพลการนำองค์กรของผู้บริหารต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับสูง และกลุ่มผู้บริหารระดับ/คณะ/วิทยาลัยใช้การศึกษาจากประชากรทั้งหมดรวม 24 คน กลุ่มผู้บริหารระดับกองและเทียบเท่าจำนวน 66 คน มาจากกำหนดขนาด

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

² สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

¹ Master of Public Administration, Sukhothai Thammathirat University

² School of Management Science, Sukhothai Thammathirat University

ของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน รวมทั้งสิ้น 90 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้กรอบ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการนำองค์กรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในภาพรวมเท่ากับหรือมากกว่า ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ระดับประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในภาพรวมเท่ากับหรือมากกว่า ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้แก่ ปัจจัยด้านพันธกิจและการดำเนินงาน และปัจจัยด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม

คำสำคัญ: การนำองค์กรของผู้บริหาร; ประสิทธิผลตามพันธกิจ; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Abstract

The purpose of this research was to (1) investigate the leadership level of administrators at the Rajamangala University of Technology Rattanakosin, (2) the effectiveness aligned with the university's mission, and (3) the influence of organizational leadership on

mission-driven effectiveness. This research utilized a mixed methods design. The sample group consisted of 24 senior executives and faculty/college executives, along with 66 divisional or equivalent executives, determined using the Krejcie and Morgan Table, totaling 90 participants. The research instruments used were questionnaires and interviews. Statistical analyses included frequency, percentage calculation, mean, standard deviation, t test, and multiple regression analysis. Qualitative data analysis utilized content analysis through the SWOT framework.

The results showed that (1) Rajamangala University of Technology Rattanakosin had a level of organizational leadership that was statistically equal to or exceeded 80 percent at a significance level of 0.05. (2) The overall mission-driven effectiveness at the Rajamangala University of Technology Rattanakosin was statistically equal to or exceeded 80 percent at a significance level of 0.05. (3) The study identified mission and operations and creating value for society as factors influencing mission-driven effectiveness at Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

Keywords: leadership of the administrators; mission-driven effectiveness; Rajamangala University of Technology Rattanakosin

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน พื้นฐานการพัฒนากำลังคนของประเทศ รวมถึงการขับเคลื่อนประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า มีการจัดการศึกษาที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ และแผนด้านการอุดมศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้เห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษา มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยได้นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx) ฉบับปี 2563 – 2566 เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศในระดับนานาชาติ โดยคณะกรรมการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ได้แปลงมาจากเกณฑ์ Baldrige Criteria for Performance Excellence 2019 – 2020 ของสหรัฐอเมริกา เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาไทย (เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ, 2564) นอกจากนี้เกณฑ์ EdPEx ยังช่วยให้สถาบันสามารถระบุประเด็นสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะที่จำเป็นขององค์กร ทำให้ผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับมองเห็นภาพและจุดมุ่งหมายเดียวกัน สามารถวางตำแหน่งสถาบันเพื่อปฏิบัติพันธกิจให้ประสบผลสำเร็จ มีความชัดเจนขึ้น และยังช่วยให้สถาบันสามารถตอบคำถามที่สำคัญได้ 3 ข้อ คือ 1) สถาบันของท่านดำเนินการได้ดีอย่างไรที่ต้องการหรือไม่ 2) สถาบันทราบได้อย่างไร และ 3) สถาบันของท่านควรปรับปรุงหรือ

เปลี่ยนแปลงอะไรและอย่างไร จากคำถามสำคัญทั้ง 3 ข้อ จะช่วยให้สถาบันบริหารจัดการทุกเรื่องและองค์ประกอบของสถาบันให้เป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อให้บรรลุพันธกิจ ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ ซึ่งก็คือ “มุมมองเชิงระบบ” สร้างจากพื้นฐานค่านิยมและแนวคิดหลัก 11 ประการ จากองค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่ดี ซึ่งถูกฝังลึกไว้ในกระบวนการที่เป็นระบบ (หมวด 1-6) และเกิดผลลัพธ์ในการดำเนินการ (หมวด 7) ที่ได้ ซึ่งเกณฑ์ทั้ง 7 หมวดจะประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) กลยุทธ์ 3) ลูกค้า 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) บุคลากร 6) ระบบปฏิบัติการ 7) ผลลัพธ์ โดยองค์ประกอบของเกณฑ์จะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการนำองค์กร ประกอบด้วย หมวด 1-3 ได้แก่ การนำองค์กร กลยุทธ์ และลูกค้า และกลุ่มผลลัพธ์ ประกอบด้วย หมวด 5 – 7 ได้แก่ บุคลากร ระบบปฏิบัติการ ผลลัพธ์ ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มจะมีการบูรณาการของระบบและมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

สำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ได้มีการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ประกอบกับมหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านประกันคุณภาพ โดยยกระดับคุณภาพ IQA สู่ EdPEX ซึ่งเริ่มนำร่องจากสาขาวิชาต่าง ๆ ขึ้นสู่คณะ และวางแผนจะใช้เกณฑ์ EdPEX ทั่วทั้งองค์กรในปี 2569 ซึ่งเกณฑ์ EdPEX จะมีส่วนสำคัญในการช่วยให้แต่ละหน่วยงานเห็นภาพรวมจากการดำเนินงานตามเกณฑ์ทั้ง 6 หมวด เห็นจุดแข็งและจุดอ่อนในการดำเนินงาน สามารถปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน และเพิ่มขีดความสามารถ ช่วยให้เกิดการสื่อสารและแลกเปลี่ยน เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างมหาวิทยาลัย และองค์กรต่าง ๆ ในประเทศ โดยได้มีการวิเคราะห์จุด

แข็ง จุดอ่อน โอกาส และกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการ ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านบริหารจัดการ ด้านสู่สากล (แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 2566) โดยในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวสิ่งสำคัญที่จะนำพามหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้แก่ การนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับหน่วยงานหลักต่าง ๆ ในองค์กรที่จะช่วยบริหารจัดการและผลักดันให้มหาวิทยาลัยดำเนินไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ สนับสนุน บุคลากร นักศึกษา และผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิผลตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการนำองค์กรของผู้บริหารตามเกณฑ์ EdPEX ในหมวดที่ 1 เรื่องการนำองค์กรโดยผู้บริหารระดับสูง เนื่องจากการดำเนินการที่เป็นเลิศต้องอาศัยการนำองค์กรที่เข้มแข็งของผู้นำ เพื่อที่จะแสดงให้เห็นผลลัพธ์ที่โดดเด่น ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม การสื่อสาร พันธกิจและการดำเนินงาน การกำกับดูแลองค์กร การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม การสร้างประโยชน์ให้สังคม ซึ่งจะแสดงถึงประสิทธิผลในการนำองค์กรของผู้บริหารเป็นไปตามประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการ ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านบริหารจัดการ และด้านสู่สากล

ทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1980 และ 1990 เป็นแนวคิดที่ตั้งอยู่บนสมมุติฐานของความเป็นสากล การบริหารและเทคนิควิธีการจัดการซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งการบริหารรัฐกิจ และการบริหารธุรกิจ ในปัจจุบันแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ได้มีการปรับปรุงตามรูปแบบการบริหารงานของประเทศไทย เพื่อให้เหมาะสมกับการบริหารงานในองค์กรของประเทศ (เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์, 2551) 2) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 3 ประเภท ได้แก่ 1) ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ 2) ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรม 3) ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ตามทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bass & Avolio (1993) (อรรถวิฑูรี ชื่นจิตต์, 2557) แนวคิดเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ทั้ง 7 หมวด ได้แก่ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 กลยุทธ์ หมวด 3 ลูกค้า หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 บุคลากร หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ และหมวด 7 ผลลัพธ์ (เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ, 2564) โดยผู้วิจัยเน้นศึกษาการนำองค์กรของผู้บริหารในหมวดที่ 1 เนื่องจากมีความสนใจว่าการนำองค์กรของผู้บริหารตามเกณฑ์ EdPEX มีผลกับประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยหรือไม่ เพียงใด แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร ตามแนวคิดการวัดประสิทธิผลองค์กรของ Cyert & March ถึงการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยได้ตั้งสมมุติฐานของการ

บรรลุเป้าหมายขององค์กรไว้ ดังนี้ 1) องค์กรที่ศึกษานั้น ในความเป็นจริงมีเป้าหมายที่แท้จริงอย่างไร 2) เราสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้นได้ 3) จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงนั้น มีปริมาณไม่มากเกินความสามารถที่วัดได้ 4) คนในองค์กรต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายนั้น และ 5) ต้องสามารถวัดความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ และศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจ และการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อให้ทราบถึงกลยุทธ์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัย รวมถึงตัวชี้วัดตามพันธกิจที่มหาวิทยาลัยคาดหวังและตั้งเป้าหมายไว้ และจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาในเรื่องการนำองค์กรของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์ EdPEX ในหมวดที่ 1 ซึ่งปัจจัยสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ผู้บริหารที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถเสริมสร้างจริยธรรม ค่านิยม และความคาดหวังของมหาวิทยาลัยไปพร้อม ๆ กับการสร้างภาวะผู้นำ ความมุ่งมั่น และความคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นทั่วทั้งมหาวิทยาลัย และนอกจากนี้ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงความเป็นตัวตนที่แท้จริง และการยอมรับความผิดพลาด รวมถึงโอกาสในการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย จนเกิดผลลัพธ์ในการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX ในหมวดที่ 7 เป็นผลลัพธ์ของการดำเนินการทุกด้านของสถาบันที่ตอบสนองเป้าหมายที่กำหนดไว้ ที่มีมีผลต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาการนำองค์กรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ตามเกณฑ์ EdPEX
- 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ตามเกณฑ์ EdPEX
- 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลการนำองค์กรของผู้บริหารต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- 4 เพื่อเสนอแนะกลยุทธ์การนำองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ระหว่างเชิงปริมาณ(Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษาการนำองค์กรของผู้บริหารต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่วิจัย คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง จำนวน 10 คน กลุ่มผู้บริหารระดับคณะ/วิทยาลัย จำนวน 14 คน และผู้บริหารระดับกองหรือเทียบเท่า จำนวน 81 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 105 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ศึกษาจากประชากรทั้งหมด 10 คน กลุ่มผู้บริหาร

ระดับคณะ/วิทยาลัย ศึกษาจากประชากรทั้งหมด 14 คน และกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับกองและเทียบเท่า ศึกษาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้จำนวน 66 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัย และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยหาค่า IOC (ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์) เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อคำถาม ทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.791-0.981

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยการทดสอบค่าที่ One Sample t test ใช้สำหรับการวิเคราะห์ระดับการนำองค์กรของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ใช้สำหรับวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณได้จากการตอบแบบสอบถามของหัวหน้าหน่วยงานระดับคณะ กองหรือเทียบเท่า และเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาการนำองค์กรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

จากการตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม ความคิดเห็นการนำองค์กรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 ด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 ด้านพันธกิจและการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านการกำกับดูแลองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 และด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ได้ผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม จากความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังนี้ การกำหนดทิศทางการบริหารมีความชัดเจนและครอบคลุมวิสัยทัศน์ ค่านิยมของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45 มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และ

ค่านิยมไปยังบุคลากรในมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 และมีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13

2. ด้านการสื่อสาร จากความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังนี้ มีการกระตุ้นบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 มีการทบทวนและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางของมหาวิทยาลัยให้กับบุคลากรทุกกลุ่มทราบและเข้าใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สื่อสารโต้ตอบแบบสองทางเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73

3. ด้านพันธกิจและการดำเนินงาน จากความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังนี้ มีการทบทวนผลการดำเนินการตามพันธกิจและกำหนดแนวทางในการปรับปรุงที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์หลักของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 และมีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93

4. ด้านการกำกับดูแลองค์กร จากความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับ

ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังนี้ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงรวมถึงการบริหารงานของสภามหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 มีการบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส สามารถชี้แจง และตอบข้อสงสัยให้กับหน่วยงานภายนอกหรือบุคคลภายนอกได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 และมีนโยบาย แนวทางที่ชัดเจนในการวางแผน สืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55

5. ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม จากความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังนี้ มีการกำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 มีการบริหารงานตามวิธีปฏิบัติของผู้บริหารยึดถือความถูกต้องและประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 และการติดตามและวิธีดำเนินการในกรณีที่มีการกระทำที่ขัดต่อการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86

6. ด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม จากความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังนี้ มีการส่งเสริมสนับสนุนการลดใช้พลังงาน การใช้พลังงานหมุนเวียนทดแทน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.36 มีการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน และหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 และมีการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านการจัดทำหลักสูตรโดยเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ไว้ในหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.20

จากผลการศึกษาคำแนะนำของคณาจารย์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งให้เห็นว่าผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน มีการระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม รวมถึงผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน และโอกาสในการดำเนินงาน รวมถึงมีการกำหนดนโยบายและตัวชี้วัดตายทอดไปยังบุคลากรทุกกลุ่มได้อย่างชัดเจน ตลอดจนมีกระบวนการติดตามอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความคาดหวังและมุ่งมั่นต่อผลการดำเนินงานตามพันธกิจ รวมถึงมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและหน่วยงานภายนอก โดยการทำความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ และจัดโครงการบริการวิชาการโดยมีการส่งบุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านต่างๆ ไปให้ความรู้แก่ชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า ภาพรวมความคิดเห็นต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังนี้ ด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 ด้านบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 ด้านบริการวิชาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 และด้านสู

สากล มีค่าเฉลี่ยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 และเพื่อพิจารณาแต่ละด้านได้ผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านการเรียนการสอน จากความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การส่งเสริมบัณฑิตให้มีฐานความคิดเป็นผู้ประกอบการ การส่งเสริมบัณฑิตให้มีคุณสมบัติเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ และหลักสูตรที่ดำเนินการเป็นสหกิจศึกษา และการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.44 และจำนวนหลักสูตรที่ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเตรียมเทคโนโลยีเพื่อรับนักเรียนมัธยมต้นหรือมัธยมปลายมาพัฒนาทักษะด้าน STEM Plus อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.29

2. ด้านการวิจัย จากความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า จำนวนเครือข่ายงานวิจัย นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ระหว่างหน่วยงานสถานประกอบการสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.90 และงานวิจัยของมหาวิทยาลัยได้รับการอ้างอิง จากงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในฐานข้อมูล TCI และ SCOPUS อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.29

3. ด้านบริการวิชาการ จากความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า จำนวนกิจกรรมบริการวิชาการสามารถตอบสนองชุมชน สังคม และสถานประกอบการได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.11 และการเพิ่มขึ้นของจำนวนเงินรายได้จากการบริการวิชาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.75

4. ด้านศิลปวัฒนธรรม จากความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า จำนวนความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการร่วมกับพันธกิจอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.07 และจำนวนแหล่งเรียนรู้เพื่อเผยแพร่ผลงานด้านศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาไทยที่มีชื่อเสียงระดับชาติและนานาชาติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.96

5. ด้านบริหารจัดการ จากความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ประจำมีตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.37 และมีการเพิ่มขึ้นของรายได้ที่นอกเหนือจากการจัดการศึกษา และมีจำนวนศูนย์ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ที่ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64

6. ด้านสู่สากล จากความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า จำนวนเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.84 และอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสอนหรือการนำเสนอผลงานในระดับนานาชาติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.54

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่าเป็นประโยชน์ผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมากทุกด้าน กล่าวคือ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในเรื่องการพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้ที่

มุ่งเน้นองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสร้างสรรค์ และการจัดการสู่สังคมนวัตกรรม ประกอบการ รวมถึงมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนในเรื่อง “ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณลักษณะเป็นนวัตกรรมสู่สังคมนวัตกรรม” มีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น ตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานสากล รวมถึงมีการพัฒนาหลักสูตรทุกหลักสูตรให้เป็นสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน ประกอบกับนโยบายการการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย ตามวิสัยทัศน์ภายใต้แนวคิด “RMUTR Transformation” โดยนโยบายดังกล่าวมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนามหาวิทยาลัยทั้งระบบ มุ่งให้ผลผลิตมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงและรวดเร็ว แต่มีความยืดหยุ่นควบคู่กับการทำงานเป็นทีมโดยมีอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ทีมงานมีรูปแบบการปรับองค์กร 6 ด้าน ได้แก่ 1) คิดใหม่ทำใหม่ต่อเรื่องหลักงาน 2) คิดใหม่ทำใหม่ต่อการแข่งขัน 3) คิดใหม่ทำใหม่ต่อการบริหารองค์กร 4) คิดใหม่ทำใหม่ต่อการเป็นผู้นำ 5) คิดใหม่ทำใหม่ต่อการตลาด 6) คิดใหม่ทำใหม่ต่อโลก และมีการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย ให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และยกระดับสมรรถนะของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ผลการศึกษาคำนำองค์กรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

จากการศึกษาคำนำองค์กรของผู้บริหารระหว่างกลุ่มผู้บริหารระดับคณะ/วิทยาลัย และกลุ่มผู้บริหารระดับกองและเทียบเท่า พบว่าความเห็น

เกี่ยวกับระดับการนำองค์กรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t test ได้ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000/2 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 (Sig. (1-tailed) < 0.05) และค่าของ t เท่ากับ 11.453 นั่นคือ ระดับการนำองค์กรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในภาพรวมมีไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ จึงเป็นไปได้ว่าการนำองค์กรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีการใช้กลยุทธ์เชิงรุก คือมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามโครงสร้าง วิทยุทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย ภายใต้แผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2565 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566) ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยในการดำเนินการดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีการรับฟังนโยบายจากผู้บริหาร ตลอดจนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้บริหารทุกระดับ อีกทั้งให้ความสำคัญต่อทิศทางการจัดการศึกษาอย่างมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ร่าง) กรอบนโยบายยุทธศาสตร์และแผนงานด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 – 2570 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 และภายใต้กรอบทิศทางแผนพัฒนาการศึกษาระยะ 15 ปี (2560 – 2574) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมีทิศทางในการดำเนินการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตอบโจทย์กับวิทยุทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย มีการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ โดยมีระบบติดตามและประเมินผลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Monitoring & Evaluation

System) โดยวัดที่ความก้าวหน้าของผลผลิตซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จระดับผลลัพธ์ มีการติดตามผลลัพธ์ และประเมินผลผลิตตามกระบวนการ PDCA ซึ่งเป็นการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

จากการศึกษาระดับประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารระดับคณะ/วิทยาลัย และกลุ่มผู้บริหารระดับกองและเทียบเท่า พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t test ได้ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000/2 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 (Sig. (1-tailed) < 0.05) และค่าของ t เท่ากับ 11.204 นั่นคือ ระดับประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในภาพรวมมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ จึงเป็นไปได้ว่าผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมีการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเป็นไปตามแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ จากการบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ ของ Cyert & March (1963) โดยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 5 ประการได้แก่ 1) องค์การที่ศึกษานั้นในความเป็นจริงมีเป้าหมายที่แท้จริง 2) เราสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้นได้ 3) จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การ มีปริมาณไม่มากเกินไปจนความสามารถที่วัด

ได้ 4) คนในองค์กรต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร 5) ต้องสามารถวัดความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ว่าบรรลุได้ถึงระดับไหน โดยมหาวิทยาลัยได้มีการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัด ไว้ในแผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2565-2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566) มีกระบวนการทำโดยมีส่วนร่วมของประชาคมในมหาวิทยาลัยและมีผู้ส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนการระดมพลังสมองจากบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญของมหาวิทยาลัยในอนาคต ซึ่งจะทำให้เห็นเป้าหมายตามพันธกิจได้ในทิศทางเดียวกัน มีการยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน ก่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติได้จริงในแนวทางเดียวกัน พร้อมทั้งมีมาตรการในการติดตามประเมินผลเป้าหมายตัวชี้วัดของทุกหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจที่กำหนดไว้ได้ จะเห็นได้จากผลการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่สามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 100 ทั้ง 6 ประเด็นยุทธศาสตร์

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากการศึกษา พบว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ปัจจัยด้านพันธกิจและการดำเนินงาน และปัจจัยด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ อาจเป็นไปได้ว่าการนำองค์กรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยด้านพันธกิจและการดำเนินงานเป็นส่วนสำคัญในการ

บริหารงานเนื่องจากสิ่งสำคัญที่จะทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ คือการมองเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่ชัดเจนร่วมกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ โดยมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจนในแผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2565-2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ให้แต่ละหน่วยงาน และมีการบริหารงานตามพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงบุคลากรได้ทราบบริบทการมีส่วนร่วมในการที่จะทำให้มหาวิทยาลัยมุ่งสู่เป้าหมายตามพันธกิจ โดยการกระตุ้น และสื่อสารให้ตระหนัก ผูกพัน และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งการกำหนดพันธกิจของมหาวิทยาลัย นอกจากจะเป็นไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์แล้ว ยังมีการกำหนดวัตถุประสงค์ว่ามหาวิทยาลัยต้องการทำอะไร พร้อมทั้งกลยุทธ์ที่จะผลักดันให้บรรลุพันธกิจ มีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน (SWOT Analysis) โดยกำหนดจากสภาพแวดล้อมความเป็นจริงของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากร รวมถึงสื่อสาร เผยแพร่ไปยังหน่วยงานและบุคลากรอย่างทั่วถึง ให้เป็นที่เข้าใจร่วมกัน เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สร้างความเป็นเอกลักษณ์และสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถหลักของมหาวิทยาลัย เห็นได้จากผลการดำเนินการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยในปี 2566 มีผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2565-2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ คิดเป็นร้อยละ 100 และตัวแปรที่สอง ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม โดยจะเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายเกี่ยวกับ

การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล มีการส่งเสริมผู้ประกอบการหรือธุรกิจชุมชนด้วยดิจิทัล เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและปรับเปลี่ยนวิธีการทำธุรกิจจากการแข่งขันเชิงราคา ไปสู่การแข่งขันเชิงการสร้างคุณค่าของสินค้าและบริการ ที่ผู้บริโภคพึงพอใจสูงสุด เช่น พาณิชย์ดิจิทัล ผู้ประกอบการดิจิทัล นวัตกรรมดิจิทัล และเนื้อหาดิจิทัล เป็นต้น โดยได้มีการส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการให้ข้อเสนอแนะ และการสัมภาษณ์

ผลการศึกษาจากข้อมูลตามข้อค้นพบจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ข้อมูลจากกลุ่มที่ 1 คือแบบสอบถามปลายเปิด จากการสอบถามที่มาจากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มผู้บริหารระดับคณะ และผู้บริหารระดับกองหรือเทียบเท่า และข้อมูลจากกลุ่มที่ 2 คือ แบบสัมภาษณ์จากการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้บริหารระดับสูง เมื่อนำข้อมูลที่ได้ทั้ง 2 กลุ่ม มาวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) พบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม มีมุมมองที่เหมือนกันในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลลัพธ์ในการดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม จากการวิเคราะห์

ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการบริหารงาน	1. พัฒนาการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาในด้านการเป็นผู้ประกอบการ และความเป็นมืออาชีพมากขึ้น
2. มีการวางแผนทางการกำหนดทิศทางมหาวิทยาลัยที่ชัดเจนตอบสนองพันธกิจของมหาวิทยาลัย	2. การสื่อสารที่ยังไม่ครอบคลุมและชัดเจน
3. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามพันธกิจอย่างต่อเนื่อง	
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
1. นโยบายการศึกษาที่เปิดกว้างเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยมีกลุ่มเป้าหมายและช่องทางการรับสมัครนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น	1. การปรับเปลี่ยนนโยบายนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล ส่งผลต่อการพัฒนาและการบริหารจัดการ
2. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางเทคโนโลยี ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการมากขึ้น	

บทสรุป

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มผู้บริหารระดับคณะ/วิทยาลัย และผู้บริหารระดับกองและเทียบเท่า ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะเห็นว่าการนำองค์กรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) หมวดที่ 1 ในเรื่องการนำองค์กร โดยจะเห็นว่า มีระดับความคิดเห็นด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม และด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากกลุ่มผู้บริหารระดับสูง และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มผู้บริหารระดับคณะ/วิทยาลัย และกลุ่มผู้บริหารระดับกองและเทียบเท่า ที่มีความเห็นในแนวทางเดียวกัน ว่าจุดแข็งในการนำองค์กรของผู้บริหารมหาวิทยาลัย คือมีการวางแผนและวางแนวทางในการกำหนดทิศทางของมหาวิทยาลัยที่ชัดเจนตอนสนองพันธกิจของมหาวิทยาลัย รวมถึงมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุและมีประสิทธิภาพตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการ ด้านศิลปะวัฒนธรรม ด้านบริหารจัดการ และด้านสู่สากล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมเป็นอันดับแรก เพื่อเป็นการ

กำหนดทิศทางในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตอบโจทย์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย และสำเร็จบรรลุตามพันธกิจที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะจากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 การนำองค์กรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีการแบ่งปันวิสัยทัศน์และนำองค์กร รวมถึงทำให้มั่นใจถึงการกำกับดูแลมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของผู้บริหารระดับสูงและการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม การกระตุน การสื่อสาร การดำเนินการตามพันธกิจ โดยการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ และทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมถึงมีการกำกับดูแลองค์กร และสร้างประโยชน์ให้สังคม โดยมีระบบการกำกับดูแลองค์กร การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคมให้เกิดความผาสุก และสนับสนุนชุมชน

3. ข้อเสนอแนะตามข้อค้นพบจากความคิดเห็นต่อประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

3.1 ด้านการเรียนการสอน ควรส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้มีลักษณะเป็นนวัตกรรมนักปฏิบัติ และมีฐานความเป็นเป็นผู้ประกอบการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย ในเรื่อง “ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณลักษณะเป็นนวัตกรรมสู่สังคมการประกอบการ” และพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองโอกาสทางการศึกษา รวมถึงหลักสูตรที่เป็นสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน

3.2 ด้านการบริหารจัดการ จึงเห็นควรให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน ส่งเสริมและพัฒนาให้อาจารย์มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีการทำตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

3.3 ด้านสู่สากล จึงเห็นควรให้มหาวิทยาลัยเร่งผลักดันบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ในการเพิ่มทักษะด้านภาษา พัฒนาหลักสูตรนานาชาติรวมถึงขยายเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ในเรื่องการมุ่งสู่สากล

4. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ระดับประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 จึงเห็นควรส่งเสริมการดำเนินงานตามพันธกิจ และรายงานผลอย่างต่อเนื่องรวมถึงให้หน่วยงานให้ข้อเสนอแนะในตัวชี้วัดที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุหรือกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจที่ได้ตั้งไว้

5. ข้อเสนอแนะในโอกาสต่อไป ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบการนำองค์กรของผู้บริหารในแต่ละมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่ง

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ เดชกล้า. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผล
องค์การ: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี.*
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จัตระชัย นาถ้ำพลอย. (2563). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. *วารสารศิลป
ศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ* 2(2), 461-470.
- ชนิกานต์ ถาวรยติการต์. (2550). *การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรตาม
แนวคิด Malcolm Baldrige กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี.*
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชมภูณัฐ หุ่นาค. (2560). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่: การเปลี่ยนแปลงเพื่อ
สร้างผลิตภาพสูงสุด.* *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์* 7(3), 126-128.
- ณัฐวัชร จันทโรจธรัตน์, พงษ์ศักดิ์ พิ้วพรพงษ์. (2562). ประสิทธิภาพองค์กร.
วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 9(2), 1-9.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). *แนวทางการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์สมัยใหม่. ใน*
*เอกสารการสอนชุดวิชาขยายการศึกษาและวิจัยทางรัฐประศาสน
ศาสตร์ หน่วยที่ 6. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์พันธ์. (2551). *แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์. ใน*
ประมวลสาระชุดวิชา แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์
พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (2551, 25 มกราคม)
ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา, 125(22 ก), 1-54.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. (2566ก). ข้อมูลบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. ค้นเมื่อวันที่ 25
กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://hr.rmutr.ac.th/?p=6762>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. (2566ข). แผนกลยุทธ์ พ.ศ.
2565-2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566). นครปฐม: กองนโยบายแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2546). คู่มือการพัฒนาระบบการ
บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2555ก).
PMQA การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ. ค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม
2566, จาก <http://www.opdc.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555ข). หลักธรรมาภิบาลของ
การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance). กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
(2564). เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี
2563-2566. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง
จำกัด (มหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2562). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ฉบับปี 2563-2564*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน).

อรรถวิฑูร์ ชื่นจิตต์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขต กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

**บทบาทคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยและอิทธิพล
ต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมือง**
**Roles of the Central Islamic Council of Thailand and
influences towards policies of political party**

ชานนท์ ดาหลาย¹

Chanon Dalai¹

chanonkantang@gmail.com

Received: 19/4/67 Revised:31/5/67 Accepted: 2/6/67

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 - 2566 (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยและพรรคการเมือง (3) เพื่อศึกษาแนวทางของพรรคการเมืองต่อการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพนำ ตามด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย นักการเมือง นักวิชาการและผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอิสลาม และเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดทั่วราชอาณาจักรโดยใช้แบบสอบถาม

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี (การเมือง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Ph.D Program (Politics), Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย ได้ปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม พ.ศ. 2540 คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลกับนักการเมืองในลักษณะต่างฝ่ายต่างได้ประโยชน์ กล่าวคือ พรรคการเมืองได้คะแนนนิยมจากสังคมมุสลิม และสังคมมุสลิมได้รับประโยชน์จากการดำเนินนโยบายทางการเมือง และคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมีอิทธิพลกับพรรคการเมือง แบบไม่เป็นทางการมากกว่าแบบเป็นทางการ โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเพื่อการติดต่อสื่อสารกัน สำหรับแนวทางในการกำหนดนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมืองควรใช้หลักการชูรอ (การปรึกษาหารือกัน) ในการมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอิสลามให้กับพรรคการเมือง

คำสำคัญ: คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย; การกำหนดนโยบายทางการเมือง; พรรคการเมือง

Abstract

This research aims to (1) analyze the role and responsibilities of the Central Islamic Committee of Thailand from 1997 to 2023, (2) analyze the relationship and impact between the Central Islamic Committee of Thailand and the political parties, and (3) study the approaches of the

political parties in aligning with the Central Islamic Committee of Thailand. This research is the mixed methods research. The study begins with qualitative research followed by quantitative analysis. Qualitative data was collected through in-depth interviews with members of the Central Islamic Committee of Thailand, politicians, academics, and Muslim religious leaders, while quantitative data was gathered using a questionnaire, contributed by members of the Central Islamic Committee nationwide.

Findings indicate alignment between qualitative and quantitative research, showing that the Central Islamic Committee of Thailand adheres to the roles and responsibilities outlined in the Islamic Organization Administration Act of 1997. The Committee maintains supportive relationships with politicians. That is, political parties gain popularity from the Muslim community, and the Muslim community benefits from the implementation of political policies. The Committee has been wielding greater informal influence than formal authority by using personal connections. The study recommends that political parties follows the principle of Shura (the consultation) in addressing Islamic issues for the political parties.

Keywords: Central Islamic Committee of Thailand; Political policy formulation; Political party

บทนำ

คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรบริหารกิจการศาสนาอิสลามในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม พ.ศ.2540 ในการบริหารทั้งตามหลักศาสนา หลักกฎหมาย และบทบาทหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องของการให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม การให้คำปรึกษาหรือขอแนะนำเกี่ยวกับศาสนาอิสลาม เป็นต้น อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย มีความจำเป็นที่จะต้องเกี่ยวข้องกับการเมือง โดยเฉพาะในด้านการกำหนดนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอิสลาม เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้นับถือศาสนาอิสลามในประเทศไทย ซึ่งถือเป็นประเด็นละเอียดอ่อนต่อกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย ในการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง ในฐานะองค์กรนิติบุคคลทางศาสนาอิสลาม ภายใต้ความหลากหลายทางการเมืองของผู้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย เนื่องจากคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมาจากผู้แทนคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด และจากการคัดเลือกโดยจุฬาราชมนตรี จำนวน 1 ใน 3 ของจำนวนผู้แทนคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด ขณะเดียวกันพรรคการเมืองก็ต้องกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับทุกๆ ศาสนาในประเทศไทยด้วยเช่นกัน

นอกจากนั้น ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ของพรรคการเมืองกับกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย โดยมีบทบาทการทำงานต่างๆ ของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

ของพรรคการเมือง ซึ่งถือเป็นแนวทางที่ดีต่อการดำเนินนโยบายและการทำงานร่วมกัน ขณะเดียวกันก็คงหลีกเลี่ยงไม่ได้ในความสัมพันธ์ และอิทธิพลระหว่างคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยกับพรรคการเมือง ในงานศึกษาของ Hirschkind (1997) ที่ได้นำเสนอแนวคิดอิสลามการเมืองได้อย่างน่าสนใจว่า ชุดความคิดของอิสลามที่เข้ามามีอิทธิพลต่อมิติทางการเมืองได้มีผลต่อการดำเนินชีวิตที่รวมไปถึงเสรีภาพในการประกอบศาสนกิจ ซึ่งเป็นอีกวิธีที่สามารถประสานความเป็นอิสลามไปพร้อม ๆ กับความเป็นรัฐสมัยใหม่ผ่านการมองอิสลามในฐานะอัตลักษณ์หนึ่ง ที่สามารถแสดงอย่างเสรี

อิสลามทางการเมือง คือการตีความถึงการให้ทัศนะของศาสนาอิสลามว่าเป็นที่มาของอัตลักษณ์และการกระทำทางการเมือง อาจหมายถึงบุคคลและ/หรือกลุ่มต่าง ๆ ที่เป็นเหตุผลของการอยู่ร่วมกันในสังคม จนถึงการก่อตั้งรัฐและสังคมให้เกิดความเข้าใจในหลักการอิสลาม นอกจากนี้ ยังอาจหมายถึงการใช้ศาสนาอิสลามเป็นแหล่งที่มาของตำแหน่งและแนวความคิดทางการเมืองอิสลามถึงแง่มุมหนึ่งของการฟื้นฟูอิสลามที่เริ่มขึ้นในศตวรรษที่ 20 และไม่ใช่ทุกรูปแนวคิดของกิจกรรมทางการเมืองในบางบริบทที่ไม่อาจจะเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วม ซึ่งจะกล่าวถึงภายใต้หลักวิธีคิดของอิสลามทางการเมือง นักวิชาการส่วนใหญ่ใช้คำว่า อิสลามกับการเมือง เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่พยายามจะแยกความแตกต่างระหว่างอิสลามกับการเมืองว่าเป็นขบวนการทางการเมืองที่มีพื้นฐานทางศาสนาอิสลาม และอิสลามทางการเมืองในฐานะที่เป็นความเข้าใจสมัยใหม่ (Black, 2011)

อิสลามกับความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์เป็นทฤษฎีเชิงระบบ ไม่ใช่ว่ารัฐมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไรหรือระบบมีผลกระทบต่อรัฐอย่างไร แต่เป็นแนวคิดของความสัมพันธ์ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างมุสลิมกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับองค์กรการเมืองที่ได้รับประโยชน์และให้การสนับสนุน อย่างไรก็ตาม สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบหลักที่ประกอบเป็นแนวคิดของอิสลามเกี่ยวกับระเบียบโลกและให้มุมมองที่ไม่เหมือนใคร (Turner, 2009)

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาบทบาทของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยและอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมืองจึงเป็นสิ่งสำคัญท่ามกลางพลวัต และการต่อรองในบทบาทการทำงานภายใต้การให้ความสำคัญต่อประชาชนในการรับประโยชน์ร่วมกันในการดำเนินชีวิตตามหลักนโยบายของรัฐ และหลักการศาสนาอิสลาม โดยในการศึกษาต้องการชี้ให้เห็นถึง บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย ตั้งแต่มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม พ.ศ. 2540 - 2566 พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยกับพรรคการเมือง รวมถึงศึกษาแนวทางของพรรคการเมืองต่อการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 - 2566

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยและพรรคการเมือง

3. เพื่อศึกษาแนวทางของพรรคการเมืองต่อการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยและอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมือง ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เสริมด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยและพรรคการเมือง ตลอดจนแนวทางของพรรคการเมืองต่อการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

การดำเนินการวิจัยเรื่อง บทบาทและอิทธิพลของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมือง มีขั้นตอนการดำเนินวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

1.1 วิธีวิจัย ดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อกำหนดเป็นกรอบที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หนังสือ ตำรา งานวิจัย วิทยานิพนธ์

บทความวิชาการ พระมหาคัมภีร์อัลกุรอาน วจนะของท่านศาสดา (หะดีษ) พร้อมทั้งเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.2 การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเลือกผู้ที่จะให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ตามเกณฑ์ที่กำหนดแบบเจาะจง (Patton, 2002) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีความสมัครใจในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลัก 4 กลุ่ม คือ 1) คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย 2) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 3) ผู้อำนวยการที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอิสลามในประเทศไทย 4) นักวิชาการ รวมทั้งสิ้น 15 คน ทั้งนี้ ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ 1) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็น ผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย หรือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือผู้บริหารองค์กรศาสนาอิสลาม หรือนักวิชาการ 2) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทการทำงานของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยเป็นอย่างดี หรือเคยมีส่วนร่วมในภารกิจของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย 3) มีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา หรือหน่วยงานราชการ หรือการบริหารจัดการ หรือการเมือง ดังนี้

1.2.1 คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1) นายชาเกียรติ พิทักษ์คุ่มพล รองเลขาธิการคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย / สมาชิกวุฒิสภา

2) นายอิบรอเหม อาดำ รองเลขาธิการคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย / อดีตสมาชิกวุฒิสภา

3) รศ.ดร.อิสมาแอ อาลี ประธานฝ่ายกิจการฮาลาล คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย / อดีตสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

4) ดร.วิสุทธิ์ บิลล๊ะเต๊ะ ประธานฝ่ายวิชาการและการศึกษากomitee กรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย / อิหม่ามมัสยิดบ้านเหนือ

5) ดร.อับดุลรอหมาน กาเหยี้ม คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย / รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

1.2.2 สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 4 คน ประกอบด้วย

1) พลเอก ดร. สนธิ บุญยรัตกลิน อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แบบบัญชีรายชื่อ พรรคมาตุภูมิ / อดีตรองนายกรัฐมนตรีและผู้บัญชาการทหารบก

2) นายประสิทธิ์ มะหะหมัด สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรุงเทพมหานคร พรรคพลังประชารัฐ / คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย

3) นายสวาป เฝ้าประทาน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แบบบัญชีรายชื่อพรรคภูมิใจไทย / รองประธานคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย

4) นางอุทัยดี ย๊ะ พิศสุวรรณ อุซเซ็ง อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดนครศรีธรรมราช พรรคประชาธิปัตย์ / อดีตกรรมการบริหารพรรคประชาธิปัตย์

1.2.3 ผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอิสลามในประเทศไทย จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1) นายสามารถ มะลูลีม ประธานมูลนิธิเพื่อศูนย์กลางอิสลามแห่งประเทศไทย / อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

2) ดร.อุสนี ฮามัด ประธานกรรมการบริหารโรงเรียนนานาชาติแพนเอเชีย / ที่ปรึกษาจุฬาราชมนตรี

3) นายศราวุธ ศรีวรรณยศ รองประธานสภาเดฮ์วะห์อิสลามแห่งประเทศไทยตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิก / อิหม่ามมัสยิดต้นสน

1.2.4 นักวิชาการทางด้านศาสนาและในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน

1) ศ.ดร.จรัญ มะลูลีม กীরตจารย์แห่งมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ / อดีตที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี (ดร.ทักษิณ ชินวัตร)

2) รศ.ดร.ปกรณีย์ ปรียากร อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ / ประธานคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ ด้านการเมือง

3) ดร.อณิส อมาตยกุล อดีตอาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล / ประธานกรรมการบริหารโรงเรียนร็อบบานี

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยจะเริ่มใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างก่อนในเบื้องต้น เพื่อให้เกิดความคุ้นเคย หลังจากนั้น จึงถามในประเด็นที่ต้องการเก็บข้อมูล และใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สำหรับเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้งนี้ ลักษณะแบบสัมภาษณ์จะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง

2. ขอบเขตของการศึกษา

2.1 นำข้อมูลที่ได้จากศึกษาเอกสารมาวิเคราะห์หาหลักฐานและแนวคิดที่ถูกต้อง พร้อมกับนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาถอดความ เพื่อสรุปสาระที่สำคัญและเปรียบเทียบกับประเด็นคำถามที่ดำเนินการสัมภาษณ์ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล และเก็บข้อมูลเพิ่มเติม หากเห็นว่า ยังขาดความสมบูรณ์ เพื่อเติมเต็มให้ข้อมูลสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้มานั้น ใช้ลักษณะของการผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ในวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเพื่อบรรยายผล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) จากแหล่งที่มาของข้อมูลหลายแหล่ง การเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้นำองค์กรศาสนาอิสลามในประเทศไทย และ

นักวิชาการ แล้วนำข้อมูลจากแหล่งข้อมูลเหล่านี้มาแยกแยะ วิเคราะห์ เปรียบเทียบระหว่างกัน

ผู้วิจัยให้ความเห็นว่าการเก็บข้อมูลในเชิงสัมภาษณ์ เป็นการนำข้อมูลที่ละเอียดในการการสัมภาษณ์ของกลุ่มเป้าหมายเพื่อนำเนื้อหาทั้งหมดมาสรุปโดยการตั้งข้อสงสัยของผู้ที่ถูกรับสัมภาษณ์ รายละเอียดที่ออกมานั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างไร เพราะการสัมภาษณ์เหล่าบรรดาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความหลากหลายทั้งในส่วนของ กรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย นักการเมือง ผู้นำองค์กรศาสนาอิสลามในประเทศไทย และนักวิชาการ ผู้วิจัยจะได้มุมมองที่ต่างกันออกไป ผู้วิจัยได้ใช้ความระมัดระวังในการควบคุมคำถามในการสัมภาษณ์ และวางกรอบการสัมภาษณ์ตามเครื่องวิจัยที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ทำการเสนอแนะเอาไว้อย่างเคร่งครัด

3. การวิจัยเชิงปริมาณ

การดำเนินการวิจัยเรื่อง บทบาทและอิทธิพลของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมือง ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ อาศัยการสำรวจภาคสนาม จากผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งใช้รูปแบบการวิจัย ดังนี้ (1) การวิจัยเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (2) การวิเคราะห์ผลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและอิทธิพลของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมือง ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กรรมการอิสลามประจำจังหวัดทั่วราชอาณาจักรไทย ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม พ.ศ. 2540 ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยมีสำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด 40 จังหวัด และมีผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสลามประจำจังหวัด ทั่วประเทศประมาณ 801 คน (สำนักงานคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย, 2564) โดยแต่ละจังหวัดจะมีจำนวนกรรมการอิสลามประจำจังหวัด ตามที่คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยกำหนด ซึ่งต้องสัมพันธ์กับจำนวนมัสยิดและต้องมีมัสยิดมากกว่า 3 มัสยิด ถึงจะจัดตั้งเป็นสำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดได้ เช่น จังหวัดที่มีมัสยิด 3-5 มัสยิด ให้มีกรรมการอิสลามประจำจังหวัด จำนวนไม่น้อยกว่า 9 คน แต่ไม่เกิน 11 คน จังหวัดที่มีมัสยิดตั้งแต่ 101 มัสยิดขึ้นไป ให้มีกรรมการอิสลามประจำจังหวัด จำนวนไม่น้อยกว่า 9 คน แต่ไม่เกิน 30 คน เป็นต้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ มีการกำหนดขนาดจากสูตรยามาเน่ (Yamane, 1973) ซึ่งกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% จากประชากรคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด ทั่วประเทศ จำนวน 40 จังหวัด รวม 782 คน ด้วยสูตร $n = N / (1 + N(e)^2)$ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264.63 คน (265 คน) เฉลี่ยจังหวัดละ 6-7 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบด้วยตนเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและอิทธิพลของ คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมือง

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและอิทธิพลของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมือง จากเอกสารงานวิจัย ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย

2. กำหนดประเด็นปัญหา ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และสร้างข้อคำถามแต่ละประเด็นให้ครอบคลุม

3. รวบรวมประเด็นข้อคำถาม เพื่อจัดทำร่างแบบสอบถาม

4. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการนำแบบสอบถามที่ร่างไว้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา การเรียบเรียงภาษา ถ้อยคำสำนวน เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผ่านการตรวจเครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม) จากผู้เชี่ยวชาญ

5. การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาและปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ กรรมการอิสลามประจำจังหวัดทั่วราชอาณาจักรไทย โดยตอบแบบสอบถามผ่านโปรแกรม Google Forms

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนข้อมูลของงานวิจัยเชิงคุณภาพ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

4.1 สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการสังเคราะห์เชิงบทสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ประเด็นเกี่ยวกับเนื้อหาจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้ง 15 ท่าน

4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจความคิดเห็น (Exploratory Factor Analysis) EFA เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบรวมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ผลการวิเคราะห์รูปแบบจำลองทั้งหมด 28 ข้อ จากข้อคำถามในการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดมาจากการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 267 ชุด จากกรรมการอิสลามประจำจังหวัดทั้งหมด 40 จังหวัด ทั่วราชอาณาจักรไทย

ผลการวิจัย

1) บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย มีบทบาทและหน้าที่ในการดูแลกิจการงานของมุสลิมในประเทศไทย โดยการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระบุในพระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม พ.ศ. 2540 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแบบเจาะลึกแล้ว ในมุมมองของผู้ให้สัมภาษณ์จากคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยถือว่าครอบคลุมและตรงตามบทบาทและหน้าที่ที่เป็นจริงตามระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติจริงมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มนี้คือผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย โดยตรง สำหรับในส่วนของผู้ให้ข้อมูล อีก 3 กลุ่ม ได้แก่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอิสลามในประเทศไทย และนักวิชาการส่วนใหญ่จะแสดงความคิดเห็นถึงบทบาทหน้าที่ตามภาระงานหรือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันกับคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย เช่น บทบาทหน้าที่ในกิจการฮาลาล ก็จะมีการจัดอบรมให้กับที่ปรึกษาฮาลาลประจำสถานประกอบการ ก่อนที่จะไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการนั้นๆ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้ตามที่ระบุในพระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม พ.ศ. 2540 และน้อยที่สุดคือ

การทำงานของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมีการเชื่อมโยงในมิติของนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมือง ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย มีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่ระบุในพระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม พ.ศ. 2540 ได้ในระดับที่ดี

2) ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยกับพรรคการเมือง

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับพรรคการเมืองในลักษณะของต่างฝ่ายต่างเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผ่านการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือสังคมมุสลิมร่วมกัน ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น งานเมาลิดกลางอิสลามแห่งประเทศไทย งานการกุศลของมัสยิด งานเลี้ยงน้ำชาของสถาบันปอเนาะ เป็นต้น รวมถึงการมีความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลกันและมีการติดต่อสัมพันธ์กันในฐานะคนรู้จัก เพื่อนพ้อง เครือญาติ เป็นต้น และคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของพรรคการเมืองบางพรรค เนื่องจากมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกพรรคการเมืองบางพรรค ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย แต่โดยส่วนใหญ่จะเป็นไปในรูปแบบของการให้การแนะนำ ให้คำปรึกษา ในนามองค์กรสำนักงานคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย หรือสำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด โดยเฉพาะนโยบายของพรรคการเมืองที่เกี่ยวข้องด้านศาสนาอิสลาม ควรได้รับการสนับสนุนและเห็นชอบจากคณะกรรมการกลาง

อิสลามแห่งประเทศไทย เพราะจะต้องเป็นนโยบายที่ไม่ขัดกับหลักการของศาสนาอิสลาม ซึ่งโดยปกติแล้ว คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยก็มีความใกล้ชิดกับนักการเมืองอยู่แล้ว จึงมีโอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เนื่องจากนักการเมืองจะได้รับเชิญให้เข้าร่วมงานของชุมชนมุสลิมและงานที่องค์กรของศาสนาอิสลามจัดขึ้น ซึ่งนโยบายของพรรคการเมืองในการผลักดันเรื่องการจดทะเบียนโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม การจัดตั้งธนาคารอิสลาม การให้มุสลิมได้สวมฮิญาบ ล้วนแล้วเป็นความต้องการของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยด้วยเช่นกัน

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยกับพรรคการเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืออิสลามมองเรื่องการเมืองเป็นองค์ประกอบหนึ่งของศาสนา และน้อยที่สุดคือคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมือง ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองแต่ไม่มากนักอาจจะเป็นไปในลักษณะของการทำงานร่วมกันในประเด็นที่เกี่ยวข้องกันมากกว่า เช่น ประเด็นหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอิสลาม เป็นต้น

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางของพรรคการเมืองต่อการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า แนวทางการกำหนดนโยบายของพรรคการเมืองต้องตระหนักถึงสภาพและความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมของประเทศไทย การกำหนดนโยบายของพรรคการเมืองจะต้องไม่วางอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อศาสนาใดศาสนาหนึ่ง แต่เป็นนโยบายทางสังคมที่ปกป้องสิทธิเสรีภาพของทุกศาสนา มีความยืดหยุ่นที่สามารถเข้าถึงคนที่หลากหลายเชื้อชาติในประเทศไทย ทั้งนี้เพราะรัฐบาลมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในประเทศ ไม่ใช่มาจากการเลือกของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และจากคำมั่นถึงความหลากหลายของสังคมไทยนั้นจะส่งผลดีต่อสังคมมุสลิมเช่นกัน เช่น สิทธิเสรีภาพในการนับถือศาสนาอิสลาม การปฏิบัติศาสนกิจ และการดำรงชีวิตตามครรลองอิสลาม เป็นต้น

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า แนวทางของพรรคการเมืองต่อการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ในฐานะคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยเป็นผู้มีบทบาทในสังคม ควรมีแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อตอบสนองต่อสังคมมุสลิม และน้อยที่สุดคือพรรคการเมืองได้ส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้มุสลิมได้รับทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในต่างประเทศและพรรคการเมืองได้มีการส่งเสริมหรือมีนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันปอเนาะและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

อภิปรายผล

1. บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย ในปัจจุบัน ผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า ผู้นำองค์กร นักวิชาการ นักการเมือง มีความเห็นที่ตรงกันคือ คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ที่ระบุในพระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม พ.ศ. 2540 ในขณะที่ผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่ระบุในพระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม พ.ศ. 2540 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำงานของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมีการเชื่อมโยงในมิติของนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมือง

สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม พ.ศ. 2540 หมวด 3 มาตราที่ 18 ที่ระบุว่า คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ 2) ให้คำปรึกษาหรือขอแนะนำเกี่ยวกับศาสนาอิสลามแก่คณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดและคณะกรรมการอิสลามประจำมัสยิด 3) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมอบหมาย และ 4) ออกระเบียบเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินและการจัดหาผลประโยชน์ของสำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดและมัสยิด ส่วนที่มีความเห็นว่ายังปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลาง และแสดงความเห็นเพิ่มเติมว่าไม่เห็นด้วยกับกระบวนการสรรหาตัวแทนในการทำงานของ

คณะกรรมการอิสลามแห่งประเทศไทย โดยมีความคิดว่า ควรจะเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทั้งทางสามัญและทางศาสนา สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จบการศึกษาทางสามัญต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ผู้นำองค์กร นักวิชาการ และนักการเมืองมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่กรรมการกลางอิสลามมีความคิดว่าคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมีการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก และมีการเชื่อมโยงกับองค์กรอื่นๆ ดังนั้นคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยอาจต้องกลับมาทบทวนการทำงานบทบาทและหน้าที่ของตนเองใหม่ และในการคัดสรรอาจต้องมีเกณฑ์คุณสมบัติด้านระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และควรจัดอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยและคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดทั่วประเทศ ควรมุ่งเน้นการจัดการด้านการศึกษทั้งการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะการสร้างงานให้กับเยาวชนมุสลิม ควรมีการสร้างสัมพันธ์กับองค์กรศาสนาอื่น เพื่อความเข้าใจที่ดีในการอยู่ร่วมกันในสังคม และควรมีบทบาทสำคัญในการไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทกันกับต่างศาสนิกหรือแม้แต่ในกลุ่มมุสลิมด้วยกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนวย เชาวมั่น และภุชญา วัฒนรุ่ง (2557) ได้ศึกษา มาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมกิจการศาสนาอิสลามในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม พ.ศ. 2540 พบว่า คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมีปัญหาการได้มาทั้งขั้นตอนและรูปแบบไม่สอดคล้องกับหลักอิสลาม ไม่มีการกำหนดคุณวุฒิด้านการศึกษาไว้จึงส่งผลให้ระดับการศึกษาของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า

ปริญญาตรี สำหรับในส่วนของกิจการฮาลาล ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 4 กลุ่มมีความเห็นว่าคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมีการทำบทบาทหน้าที่นี้ในระดับมาก ส่วนบทบาทเฉพาะของจุฬาราชมนตรี มีการปฏิบัติเป็นไปตามมาตราที่ 8 คือ 1) ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นต่อทางราชการเกี่ยวกับกิจการศาสนาอิสลาม 2) แต่งตั้งคณะผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับบทบัญญัติแห่งศาสนาอิสลาม 3) ออกประกาศแจ้งผลการดูดวงจันทร์ตามมาตรา 35 (11) เพื่อกำหนดวันสำคัญทางศาสนา 4) ออกประกาศเกี่ยวกับข้อวินิจฉัยตามบัญญัติแห่งอิสลาม ถึงแม้จะมีการระบุไว้ตามมาตราที่ 8 แต่ด้วยตำแหน่งจุฬาราชมนตรี ถือได้ว่าเป็นผู้นำสูงสุดทางด้านศาสนาอิสลาม และผู้นำในอิสลามนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบ (อามานะฮฺ) ในทุกมิติของสังคม ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของ Yusuf, I. (2010) ที่ได้ศึกษาบทบาทของจุฬาราชมนตรี (เชคอัล-อิสลาม) ในการแก้ไขความขัดแย้งทางศาสนา ชาตินิพนธ์ในภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า จุฬาราชมนตรีได้รับความไว้วางใจในการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางศาสนา ชาตินิพนธ์ และลัทธิชาตินิยมของชาวมุสลิมภาคใต้ โดยสำนักจุฬาราชมนตรีได้ตอบสนองความต้องการทางการเมืองและศาสนาของรัฐชาติไทย ผ่านการส่งเสริมการตีความศาสนาที่สนับสนุนการบูรณาการของศาสนาอิสลาม ในการมีส่วนร่วมต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งจากการตีความประวัติศาสตร์ ชาตินิพนธ์ และศาสนาของทั้งสองฝ่าย

2. การศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยกับพรรคการเมือง

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 4 กลุ่มมีความคิดว่า อิสลามมองเรื่องการเมืองเป็นองค์ประกอบหนึ่งของศาสนา และคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมืองบางพรรคในรูปแบบทางอ้อม ส่วนในนามองค์กรไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมือง ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยกับนักการเมือง เป็นความสัมพันธ์ที่ต่างฝ่ายต่างเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน รวมถึงการมีบทบาทหน้าที่ทางองค์กรศาสนาอิสลามที่มีนักการเมืองเข้ามาติดต่อประสานงาน หรือซื้อราชการกับคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยอยู่บ่อยครั้ง ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์บางคนคิดว่า นักการเมืองเข้ามาผูกสัมพันธ์เพียงเพื่อหวังผลประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ จิสวัสดิ์ (2563) ที่พบว่า คณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ มีกลุ่มที่ไม่ไว้ใจทางการเมือง เนื่องจากมองว่า กลุ่มนักการเมืองเข้ามาเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ และพบว่า ไม่ไว้ใจต่อระบบการเมือง อันเนื่องมาจากความไม่เชื่อมั่นในระบบความยุติธรรม และการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจไว้กับหน่วยงานของรัฐ ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า อิสลามกับการเมืองเป็นเรื่องที่ไม่ควรแยกจากกัน ดังนั้น นักการเมืองและคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยควรมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความไว้ใจกัน ไม่ใช่ความสัมพันธ์เพียงผิวเผิน

สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อิสลามมองเรื่องการเมืองเป็นองค์ประกอบหนึ่งของศาสนา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การแปลผลเท่ากับปานกลาง คือ คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายทางการเมืองของพรรคการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาตอ์นัน มะดอแซ และอับดุลเลาะ ยูโซะ (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในทางการเมืองของผู้นำศาสนาในจังหวัดปัตตานี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้นำศาสนาในจังหวัดปัตตานีมีส่วนร่วมในทางการเมืองในรูปแบบของการแสดงความคิดเห็น การวิพากษ์วิจารณ์ มีการตัดสินใจร่วมกับเจ้าหน้าที่รัฐ ประสานความร่วมมือ ให้คำปรึกษาข้อมูลข่าวสาร รับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่ ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ร่วมทำการศึกษา ค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในเหตุชุมชนที่รับผิดชอบ มีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้งทั้งในระดับท้องถิ่นและประเทศชาติ เป็นต้น ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นในเชิงรูปธรรมและยืนยันถึงข้อค้นพบว่า อิสลามมองเรื่องการเมืองเป็นองค์ประกอบหนึ่งของศาสนา

3. แนวทางของพรรคการเมืองต่อการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับคณะกรรมการอิสลามแห่งประเทศไทย

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 4 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่า แนวทางในการกำหนดนโยบายควรมีการกำหนดนโยบายที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนทั้งประเทศ ไม่เฉพาะแต่กับมุสลิม แต่ต้องไม่ขัดกับหลักการอิสลามเพื่อส่งเสริมให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติท่ามกลางสังคมพหุวัฒนธรรม

มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในสังคมมุสลิม รวมทั้งการเข้ามามีบทบาทหรือสนับสนุนกิจกรรมการกุศลของชุมชนมุสลิม การส่งเสริมหรือมีนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันปอเนาะและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้มุสลิมได้รับทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในต่างประเทศ เข้ามาส่งเสริมหรือสนับสนุนการศึกษาภาคบังคับของมุสลิม (พัรดูอิน/ตาดีกา) ควรสนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมด้านการศึกษา สังคม และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกิจการฮาลาล ด้วยการให้หลักการชูรอ (การปรึกษาหารือ) ในการทำงานร่วมกันระหว่างนักการเมืองและคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการเมืองและผลสัมฤทธิ์เชิงนโยบาย และควรดึงศักยภาพของนักการเมืองมาพัฒนาสังคมมุสลิม ต่อการกำหนดนโยบายเพื่อลดช่องว่างทางสังคม มีระบบซากาตที่เป็นรูปธรรม สำหรับการนำหลักชูรอ (การปรึกษาหารือ) มาใช้ในการทำงานร่วมกันนั้น จะนำมาซึ่งความเป็นธรรมในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังผลการศึกษาของ ไพศาล เต็งหิรัญ (2563) ที่ได้ชี้ให้เห็นถึงสาระสำคัญของหลักการชูรอ คือ การปรึกษาหารือร่วมกันด้วยความพินิจพิเคราะห์เพื่อหาคำตอบในเรื่องนั้นๆ และสังเกตได้ว่าการปกครองใดก็ตามในประวัติศาสตร์อิสลามที่มีความเป็นธรรมและมีความรุ่งเรือง ผู้ปกครองจะมีการนำหลักการชูรอมาใช้ด้วยการเปิดให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ให้ความสำคัญอิสระ ศักดิ์ศรีและความเสมอภาคแก่บุคคลที่เข้าร่วมชูรอ ไม่ให้ความแตกต่างในฐานะและอำนาจ เป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วมเพื่หาคำตอบจากการชูรอ เพราะฉะนั้นในทางนิติศาสตร์อิสลาม

ปราชญ์มุสลิมจึงพิจารณาเห็นว่าการชুরอเป็นสิ่งจำเป็น (วาญิบ) ในการนำมาใช้
ในการบริหารส่วนรวม

สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ในฐานะท่านเป็นผู้มีบทบาทในสังคม ท่านมีแนวทางในการตอบสนองต่อ
สังคมมุสลิม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พรรคการเมืองได้ส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวก
ให้ความสะดวกให้มุสลิมได้รับทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในต่างประเทศและพรรค
การเมืองได้มีการส่งเสริมหรือมีนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาของ
สถาบันปอเนาะและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทยและนักการเมืองควรใช้
หลักการชুরอ (การปรึกษาหารือกัน) เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายทางการเมืองที่
ก่อให้เกิดประโยชน์แก่คนทุกศาสนา ภายในกรอบของอิสลาม
2. หากบุคคลใดดำรงตำแหน่งเป็นทั้งคณะกรรมการกลางอิสลามแห่ง
ประเทศไทยและนักการเมือง จะต้องมีการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเพื่อ
ไม่ให้เกิดการแสวงหาแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง
3. พรรคการเมืองควรมีการจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมด้าน
การศึกษา ด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับมุสลิม
4. ควรกำหนดคุณสมบัติด้านการศึกษาทั้งด้านสามัญและด้านศาสนาใน
การคัดสรรบุคคลมาดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความไว้วางใจกันระหว่างนักการเมืองกับคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้อิสลามการเมืองในบริบทประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- ไพศาล เต็งหิรัญ (2563). *ชูรอในอิสลาม: กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้หลักการชูรอเพื่อการคัดเลือกกรรมการอิสลามประจำมัสยิดในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วสันต์ จิสวัสดิ์. (2563). ความไว้วางใจทางการเมืองของคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาค. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 11(2), 164-177.
- สำนักงานคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย. (2564). *ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย*. ค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.cicot.or.th/th/about>

- อาด็อนัน มะดอแซ และอับดุลเลาะ ยูโซะ. (2559). การมีส่วนร่วมในทางการเมืองของผู้นำศาสนาในจังหวัดปัตตานี. *วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฟาฏอนี*, 11(20), 181-195.
- อำนาจ เซลามัน และภุริชญา วัฒนรุ่ง (2557) มาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมกิจการศาสนาอิสลามในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม พ.ศ. 2540. *วารสารกฎหมาย*, 7(14), 160-176.
- Black, A. (2011). *The history of islamic political thought: from the prophet to the present*. Retrieved 31 August 2023, from <http://www.jstor.org/stable/10.3366 /j.ctt1g0b63h>
- Hirschkind, C. (1997). What is political Islam?. *Middle East Studies Networks: The Politics of a Field*, 11(1), 1–14.
- Turner, J. (2009). *Islam as a theory of international relations?*. Retrieved 31 August 2023, from <https://www.e-ir.info/pdf/1986>
- Yamane, T. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York: Harper & Row.
- Yusuf, I. (2010). The Role of the Chularajmontri (Shaykh al-Islam) in Resolving Ethno-religious Conflict in Southern Thailand. *American Journal of Islamic Social Sciences*, 27(1), 31-53.

กระบวนการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในการฟื้นฟู
กิจการ ภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2562 - 2566

**Thai Airways International Public Company Limited's
process in rehabilitating its business under the context of
Thai politics during the year B.E. 2562-2566**

กรัณยพร ปลั่งดี¹

Karunyaporn Plangdee¹

karunyaporn@gmail.com

Received: 29/4/67 Revised:11/6/67 Accepted: 11/6/67

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง กระบวนการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในการฟื้นฟูกิจการ ภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2562 - 2566 มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา (1) ตัวตนของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีความสำคัญต่อรัฐบาลและเศรษฐกิจไทย (2) ที่มาของหนี้และความพยายามฟื้นฟูกิจการก่อนเข้าสู่แผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และ (3) แผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลจากเอกสาร และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การเมือง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Ph.D. Program in Politics, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นสายการบินแห่งชาติของไทย มีการถือหุ้นของกระทรวงการคลังและการกำกับดูแลของกระทรวงคมนาคม ภายใต้โครงสร้างการเมืองในช่วงปี พ.ศ. 2562 นำโดยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ซึ่งบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้เข้าสู่กระบวนการขอฟื้นฟูกิจการต่อศาลล้มละลายกลาง เนื่องจากมีหนี้สินล้นพ้นตัว มีภาระหนี้สินมากกว่าทรัพย์สิน ส่งผลให้ไม่สามารถที่จะชำระหนี้ได้ตามกำหนด แม้ว่าสถานการณ์ทางการเมืองจะเข้าสู่ภาวะปกติ แต่ประสบกับปัญหาการแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รัฐบาลจึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้เท่าที่ควร

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้จัดทำแผนฟื้นฟูกิจการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ปรับโครงสร้างหนี้ (2) ปรับรูปแบบการดำเนินธุรกิจ โครงสร้างองค์กรและหน่วยงาน โดยศาลล้มละลายกลางได้มีคำสั่งให้ฟื้นฟูกิจการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2563

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลชี้ให้เห็นว่าบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จะสามารถฟื้นฟูกิจการได้ ด้วยศักยภาพของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และนโยบายหลักของรัฐบาล นำโดยนายเศรษฐา ทวีสิน ที่กระตุ้นเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยวและการยกเลิกวีซ่านักท่องเที่ยว และสถานการณ์ทางการเมืองเข้าสู่ความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ธุรกิจสายการบินเริ่มกลับมามีแนวโน้มที่ดีขึ้น

คำสำคัญ: การบินไทย; การฟื้นฟูกิจการ; การเมืองไทย

Abstract

In this dissertation, the researcher examines (1) the identity of the Thai Airways International Public Company Limited (THAI), the significance of the impact on the government and the Thai economy under the political structure from 2019 to 2023; investigates (2) the sources of the debts and the efforts to rehabilitate the business prior to the business rehabilitation plan of THAI under the Thai political context from 2019 to 2023; and studies (3) the business rehabilitation plan of THAI under the Thai political context from 2019 to 2023. The qualitative research approach was conducted with the techniques of documentary research and in-depth interview with eight involved subjects.

THAI is considered a national airline. The Ministry of Finance is the shareholder and the Ministry of Transport oversees it under the political structure leading to the election in 2019. Under the government of General Prayut Chan-o-cha, THAI was in the process of making a request for business rehabilitation with the Central Bankruptcy Court. It was under the situation of insolvency with a greater burden of debts than assets. This resulted in the company being unable to pay debts due in the form of current liabilities. Although political situations were normal, the problem of the COVID-19 epidemic remained. Therefore, the government could not solve the problems as it should have done.

THAI organized a business rehabilitation plan to file for a request for business rehabilitation with the following objectives: (1) debt restructuring; (2) adjustment of business operations, organizational structure and agencies. The Central Bankruptcy Court issued the order for the business rehabilitation of THAI on September 14, 2020.

The interviews with key informants showed that THAI would be able to rehabilitate its business in accordance with its business rehabilitation plan with its own potential. The government's major policy led by Settha Thaweessin stimulates the economy in tourism as well as the visa-free policy. And political situations have been in a more democracy mode. The airline business has a tendency to become better.

Keywords: THAI; business rehabilitation; Thai politics

บทนำ

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เริ่มก่อตั้งขึ้นโดยการทำสัญญาร่วมทุนระหว่างบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด กับสายการบินสแกนดิเนเวียน แอร์ไลน์ ชิสเต็ม เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2502 มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินธุรกิจการบินระหว่างประเทศและได้จดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด เมื่อวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2503 ด้วยทุนจดทะเบียน 2 ล้านบาท โดย บริษัท เดินอากาศไทย จำกัด ถือหุ้นร้อยละ 70 และสายการบินสแกนดิเนเวียน แอร์ไลน์ ชิสเต็ม ถือหุ้นร้อยละ 30 ของทุนจดทะเบียน

(กระทรวงคมนาคม, ม.ป.ป.) ต่อมาเมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2520 สัญญาร่วมทุนฯ ได้ครบกำหนดระยะเวลา สายการบินสแกนดิเนเวียน แอร์ไลน์ ซิสเต็ม จึงได้โอนหุ้นที่มีอยู่ทั้งหมดคืนให้แก่ บริษัท เดินอากาศไทย จำกัด ส่งผลให้ต้องเข้าควบรวมกิจการกับบริษัท การบินไทย จำกัด ตามมติคณะรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจเพื่อให้เป็นสายการบินแห่งชาติในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2531 (บีบีซีนิวส์, 2563ก) และได้เข้าจดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2534 โดยมีกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ร้อยละ 47.86% ให้บริการธุรกิจสายการบินแบบเต็มรูปแบบ (Full Service Carrier) ด้านการขนส่งผู้โดยสาร สินค้า ไปรษณีย์ภัณฑ์ทางอากาศทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ มีเครือข่ายเส้นทางการบินครอบคลุมถึง 30 ประเทศทั่วโลก มุ่งเน้นให้บริการที่มีมาตรฐานด้านความปลอดภัย ความสะดวกสบาย การบริการที่มีคุณภาพด้วยเอกลักษณ์ความเป็นไทย รวมทั้งการเสริมสร้างความประทับใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าเรื่อยมา จนทำให้บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีชื่อเสียงด้านการบินและได้รับการยกย่องให้เป็นหนึ่งในสายการบินยอดเยี่ยมของโลกในระดับนานาชาติ

การบริหารงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในอดีตสร้างกำไรมาตลอดระยะเวลา 50 ปี และสามารถทำรายได้เข้าสู่ประเทศปีหนึ่งนับแสนล้านบาท แต่ในช่วง 10 ปีหลังพบว่า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ขาดทุนหลังจากมีการจัดซื้อเครื่องบิน A340-500 และ A340-600 รวม 10 ลำ ซึ่งอยู่ในช่วงการบริหารงานของรัฐบาล พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร ที่มีมติเห็นชอบให้ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จัดซื้อเครื่องบินเพื่อนำมาใช้บินระหว่างประเทศไทยและสหรัฐอเมริกา 2 เส้นทาง คือ กรุงเทพมหานคร - ลอสแอนเจลิส

และ กรุงเทพมหานคร - นิวยอร์ก ประกอบกับในช่วงปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2562 บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ขาดทุนรวมไม่ต่ำกว่า 25,659 ล้านบาท จากการตรวจสอบ พบว่า มีค่าใช้จ่ายบางรายการสูงขึ้นจากเดิมผิดปกติ เช่น ค่า OT ฝ่ายช่าง สูงถึง 2,022 ล้านบาท เท่ากับพนักงาน 1 คน ทำ OT สูงสุด ได้ถึง 3,354 ชั่วโมง หรือ มีวันทำ OT ถึง 419 วันทำการ แต่ความจริง 1 ปี มีเพียง 365 วันเท่านั้น (ไทยรัฐวันนี้, 2564) นอกจากนี้ จากงบการเงินของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) แจ้งต่อตลาดหลักทรัพย์ยังพบว่ารายจ่ายหลัก 5 อันดับแรกของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) คือ อันดับที่ 1 ค่าน้ำมันจำนวน 54,675 ล้านบาท อันดับที่ 2 ค่าใช้จ่ายผลประโยชน์ของพนักงาน จำนวน 31,171 ล้านบาท อันดับที่ 3 ค่าบริการการบิน จำนวน 21,058 ล้านบาท อันดับที่ 4 ค่าซ่อมและค่าบำรุงรักษา จำนวน 19,321 ล้านบาท และอันดับที่ 5 ค่าเช่าเครื่องบินและอะไหล่ จำนวน 15,892 ล้านบาท (เวย์ แมกกาซีน, 2563)

จากงบการเงินของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จะเห็นได้ว่าการบริหารงานภายใต้รัฐวิสาหกิจมีความผันผวนของกำไร – ขาดทุน อย่างเห็นได้ชัด ผนวกกับในห้วงเวลาของรัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร (โพสท์ทูเดย์, 2557) เกิดสภาวะไร้เสถียรภาพทางการเมือง อันเนื่องมาจากพระราชบัญญัตินิรโทษกรรมที่นำไปสู่การก่อตัวชุมนุมประท้วงใหญ่ตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2556 นำโดยกลุ่มสมาชิกของสภาผู้แทนราษฎรพรรคประชาธิปัตย์และคณะกรรมการประชาชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงปฏิรูปประเทศไทยให้เป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (กปปส.) จนนำไปสู่การประกาศยุบสภาของรัฐบาล น.ส.ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ความขัดแย้งทางการเมืองพุ่งสูงขึ้นเรื่อยๆ จนใน

ที่สุดนำไปสู่เหตุการณ์สำคัญอีก 1 เหตุการณ์ คือ การยึดอำนาจการปกครอง เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 โดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) นำโดย พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา ก่อรัฐประหารยึดอำนาจรัฐบาลรักษาการของนายนิวัฒน์ ชำรง บุญทรงไพศาล ซึ่งรักษาการแทนรัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ที่ถูก ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยให้พ้นตำแหน่งนายกรัฐมนตรี (เดอะสแตนดาร์ด, 2566) สภาวะไร้เสถียรภาพทางการเมืองนี้ยังส่งผลต่อการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย ซึ่งจากรายงานของเอเอฟพีกล่าวว่าหลายประเทศได้ออกคำเตือนถึงการเดินทางเข้ามายังประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรุงเทพมหานครที่มีเส้นทางเชื่อมต่อจากการประท้วงต่อต้านรัฐบาลของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร โดยแนะนำให้ประชาชนของตนใช้ความระมัดระวังเมื่อเดินทางไปในบริเวณใกล้เคียงกับแหล่งที่ชุมนุม สอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของนายยุทธชัย สุนทรรัตนเวช นายกสมาคมการท่องเที่ยวภายในประเทศ เปิดเผยว่า สถานการณ์การเมืองไทยในขณะนี้ส่งผลให้ยอดนักท่องเที่ยวต่างชาติในช่วงหนึ่งเดือนจนถึงกลางเดือน ธันวาคมลดลงประมาณ 300,000 คน หรือ 8% เมื่อเทียบกับจำนวนนักท่องเที่ยวที่คาดว่าจะเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยและยังชี้ให้เห็นถึงการขาดความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวซึ่งส่งผลกระทบต่อตรงกับรายได้ที่การบินไทยจะได้รับจากการซื้อตั๋วเครื่องบินเพื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทย (ผู้จัดการออนไลน์, 2556) และสอดคล้องกับรายงานงบการเงินของการบินไทย พ.ศ. 2556 ขาดทุนสูงถึง 11,999.94 ล้านบาท พ.ศ. 2557 ขาดทุนสูงถึง 15,572.55 ล้านบาท และ พ.ศ. 2558 ขาดทุนสูงถึง 13,046.93 ล้านบาท (วอยซ์ออนไลน์, 2563)

ต่อมาปลายปี พ.ศ. 2562 เกิดโรคระบาด COVID-19 ที่แพร่กระจายอย่างรวดเร็ว จนในที่สุดองค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้เป็นโรคระบาดที่ต้องเฝ้าระวังในวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2563 (ปริทัศน์ บุญชื้อ, 2564) ส่งผลให้นายอนุทิน ชาญวีรกูล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ออกประกาศการควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ พ.ศ. 2562 โดยกำหนดให้ด่านพรมแดนและท่าอากาศยาน 68 แห่ง เป็นพื้นที่เฝ้าระวังโรคระบาด มีผลวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2563 (พีทีวี36เอชดี, 2563) ห่วงโซ่ภาวะฉุกเฉินการเฝ้าระวังโรคระบาด COVID-19 และสภาวะไร้เสถียรภาพทางการเมืองดังกล่าวส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวของประเทศไทยเป็นอย่างมาก จนในที่สุด GDP ของประเทศไทยมีตัวเลขอยู่ที่ติดลบ - 5% (กรุงศรีเฟลิมเฟลิม, ม.ป.ป.)

ปัญหาการขาดทุนอย่างต่อเนื่องหลายปีของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จึงถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ปัญหาหนี้สินของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพิ่มสูงขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2562 พบว่า บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีหนี้สินสูงถึง 147,352 ล้านบาท (ผู้จัดการออนไลน์, 2566) และ พ.ศ. 2563 มีหนี้สินเพิ่มขึ้นมาอยู่ที่ 352,494,285,416 ล้านบาท แบ่งออกเป็นประเภท ได้ดังนี้

1. หนี้สินหมุนเวียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 104,669,460,227 บาท
2. หนี้สินไม่หมุนเวียน (หนี้ระยะยาว) รวมทั้งสิ้นจำนวน 247,824,825,189 บาท

ภาวะหนี้สินล้นพ้นตัวดังกล่าวข้างต้น เริ่มต้นตั้งแต่ พ.ศ. 2551 ที่ขาดทุนสูงถึง 21,314.38 ล้านบาท จากวิกฤตการณ์ราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้น ระบบเศรษฐกิจโลกที่ชะลอตัวและเหตุการณ์การชุมนุมทางการเมืองของกลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตยที่ส่งผลให้จำนวนการเดินทางของผู้โดยสารลดลงเพราะกังวลด้านความปลอดภัย พ.ศ. 2554 ขาดทุนสูงถึง 10,162.11 ล้านบาท จากความผันผวนตามปัจจัยต้นทุนของน้ำมันโลกและปัญหาน้ำมันที่ท่วมในสนามบินดอนเมืองจนทำให้สนามบินต้องหยุดการบินชั่วคราว พ.ศ. 2556 ขาดทุนถึง 11,999.94 ล้านบาท จากการแข่งขันของอุตสาหกรรมการบินที่สูงขึ้น และเหตุการณ์การชุมนุมทางการเมืองต่อต้านการผลักดันร่างพระราชบัญญัติพระราชบัญญัตินิรโทษกรรมของรัฐบาล น.ส.ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ซึ่งความวุ่นวายทางการเมืองดังกล่าวส่งผลต่อความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยต่อการเดินทางของผู้โดยสาร พ.ศ. 2557 ขาดทุนถึง 15,572.55 ล้านบาท เพราะการขาดความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยจากเหตุการณ์รัฐประหารยึดอำนาจจากคณะรักษาความสงบแห่งชาติ นำโดย พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา พ.ศ. 2558 ขาดทุนถึง 13,046.93 ล้านบาท จากการปรับลดซึ่งเป็นเงินก้อนใหญ่ที่มอบให้พนักงานที่ลาออก (เทโรเอ็นเตอร์เทนเมนท์, ม.ป.ป.) พ.ศ. 2561 ขาดทุนถึง 11,569.13 ล้านบาท จากวิกฤตการณ์ราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้น ค่าซ่อมบำรุงอากาศยาน ค่าเช่าเครื่องบิน และค่าซ่อมแซมส่วนอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเสื่อมสภาพจากการใช้งาน พ.ศ. 2562 ขาดทุนถึง 12,016.47 ล้านบาท จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลให้นานาชาติต่างปิดพรมแดน เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และ พ.ศ. 2563 ขาดทุนถึง 141,180 ล้าน

บาท จากรายได้การขนส่งผู้โดยสาร สินค้าและรายได้จากการบริการอื่นๆ ลดลง (ผู้จัดการออนไลน์, 2556) และยังมีภาระหนี้สินที่ไม่สามารถชำระหนี้ที่ถึงกำหนดชำระได้ ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2563 รวมเป็นจำนวน 10,248,209,821.50 ล้านบาท การขาดทุนต่อเนื่องในระยะยาวของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำให้การบินไทยต้องประสบปัญหาสภาพะไร้เสถียรภาพทางการเงินและไม่สามารถชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ได้ ประกอบกับการบริหารงานในรูปแบบของรัฐวิสาหกิจที่ขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ จนในที่สุด พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงจัดประชุมเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือการบินไทยที่หนี้สินมากกว่าทุนสูงถึงเกือบ 21 เท่า ออกเป็น 2 แนวทาง ได้แก่ ให้กระทรวงการคลังจัดหาเงินกู้หรือค้ำประกันเงินกู้ให้การบินไทยในวงเงิน 5 หมื่นล้านบาท เพื่อดำเนินกิจการต่อไปได้หรือให้ปรับโครงสร้างการถือหุ้นภาครัฐของการบินไทย เพื่อเข้าสู่การฟื้นฟูกิจการตามกระบวนการของศาลล้มละลายกลาง โดยข้อดีของการยื่นขอฟื้นฟูกิจการภายใต้กฎหมายล้มละลายต่อศาลล้มละลายกลาง จะทำให้การบินไทยสามารถหยุดพักชำระหนี้ได้ชั่วคราวและดำเนินการได้ต่อเนื่อง (บีบีซีนิวส์, 2563ข)

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จึงตัดสินใจดำเนินการเข้าสู่กระบวนการของศาลล้มละลายกลาง เพื่อฟื้นฟูกิจการตามบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูกิจการและปรับเปลี่ยนรูปแบบจากรัฐวิสาหกิจให้เป็นเอกชน โดยลดสัดส่วนการถือหุ้นของภาครัฐให้ต่ำกว่า 50% เพื่อเป็นการรักษากิจการให้ยังคงสามารถดำเนินกิจการได้ตามปกติและเมื่อศาลรับคำร้องจะมีการพักชำระหนี้โดยอัตโนมัติ จะทำให้ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีช่องทาง

ในการพัฒนาเพื่อการฟื้นฟูกิจการได้อย่างเป็นอิสระจากภาครัฐผ่านรูปแบบการปรับโครงสร้างหนี้ การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรกระบวนการทำงาน การทำแผนธุรกิจและสามารถเชิญผู้บริหารจากภายนอกเข้ามาร่วมบริหารงานในการบินไทยได้ ซึ่งถือเป็นการเปิดโอกาสให้กิจการสามารถกลับมาตั้งตัวและหาแนวทางชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ได้ โดยที่กิจการยังดำเนินต่อไปได้และเป็นกระบวนการพิทักษ์ทรัพย์สินมิให้เจ้าหนี้ที่เข้ามารวมทรัพย์สินของลูกหนี้ เพื่อไปชดใช้หนี้ให้แก่เจ้าหนี้ผ่านการยึดหรืออายัดทรัพย์สินนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา “กระบวนการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในการฟื้นฟูกิจการ ภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2562 - 2566” โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวตนบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ความสำคัญต่อรัฐบาลและเศรษฐกิจไทย ภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2562 - 2566
2. เพื่อศึกษาที่มาของหนี้และความพยายามฟื้นฟูกิจการก่อนเข้าสู่แผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาแผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง กระบวนการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในการฟื้นฟูกิจการ ภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2566 ใช้วิธีการวิจัยเชิงอธิบาย เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นว่ามีที่มาอย่างไร ทำไม

ถึงเป็นเช่นนั้น ด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ในประเด็นที่สนใจบทบาทเฉพาะองค์กร โดยจัดวางทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม สำหรับข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาจะมีที่มาจากหลายแหล่งทั้งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ เพื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และสังเกตการณ์การดำเนินงานขององค์กรการบริการทางสายการบิน ตลอดจนการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อไป

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร ใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหา มีรายละเอียดดังนี้

1.1 เอกสารชั้นต้นจากแหล่งต่างๆ เช่น มติคณะรัฐมนตรี แผนฟื้นฟูปฏิบัติการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปีของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) งบการเงินประจำปีของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นต้น

1.2 บทความจากเอกสารการประชุม สัมมนาและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

1.3 บทความจากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสารต่างๆ ในรูปแบบออนไลน์และรูปแบบจัดพิมพ์ที่เสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการเข้าสู่การฟื้นฟูกิจการ การเปลี่ยนโครงสร้างผู้ถือหุ้น และการเปลี่ยนผ่านฐานะรัฐวิสาหกิจเป็นเอกชนของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

1.4 ข้อมูลออนไลน์บนหน้าเว็บไซต์บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

1.5 หนังสือ/ตำรา/บทวิเคราะห์/บทความวิจัย/บทความวิชาการ/
งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริง โดย
ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกอย่างละเอียด ใช้เทป
บันทึกเสียง และนำข้อมูลที่ได้นำมาประกอบยืนยันและวิเคราะห์ด้วยการตีความให้
ถูกต้อง โดยกำหนดคำถามปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

2.1 ตัวตนของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีความสำคัญต่อ
รัฐบาลและเศรษฐกิจไทย ภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2562 –
2566 เป็นอย่างไร โครงสร้าง/สถาบันทางการเมืองกับบริษัท การบินไทย จำกัด
(มหาชน) เป็นอย่างไร ความเป็นบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็น
อย่างไร ตัวแสดงที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นอย่างไร

2.2 ที่มาของหนี้และความพยายามฟื้นฟูกิจการก่อนแผนฟื้นฟูกิจการ
ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ.
2562 – 2566 เป็นอย่างไรบ้าง การประกอบการในยุครุ่งเรืองก่อนเกิดหนี้ของ
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นอย่างไร จุดเริ่มต้นหรือที่มาของหนี้เป็น
อย่างไร ความเชื่อมโยงระหว่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กับโครงสร้าง
ทางการเมือง (รัฐบาล) เป็นอย่างไร

2.3 การจัดทำแผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท การบินไทย จำกัด
(มหาชน) ภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2566 เป็นอย่างไร
บ้าง ความพยายามในการฟื้นฟูกิจการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
เป็นอย่างไร การจัดทำแผนฟื้นฟูกิจการ เหตุผลการฟื้นฟูกิจการ การยื่นคำร้อง

และการประกาศแผนฟื้นฟูกิจการ พ.ศ. 2564 เป็นอย่างไร การปรับโครงสร้าง และการดำเนินงานหลังประกาศแผนฟื้นฟูกิจการเป็นอย่างไร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ตีความถ้อยคำจากผู้ให้ข้อมูลของแต่ละกลุ่ม มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และจัดประเภทข้อมูล (typological analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง กระบวนการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในการฟื้นฟูกิจการภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2562-2566 แบ่งออกเป็น 3 ประเด็นการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ตัวตนของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีความสำคัญต่อรัฐบาลและเศรษฐกิจของไทย ภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2566

ผลการวิจัยพบว่า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีโครงสร้างการถือหุ้นในช่วงก่อนการเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการ ในปี พ.ศ. 2562 ของกระทรวงการคลังและธนาคารออมสินที่มีสัดส่วนผู้ถือหุ้นรวมถึง 55.29% และปรับลดการถือครองหุ้นของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในปี พ.ศ. 2563 ลดลงเหลือสัดส่วนผู้ถือหุ้นรวมเพียง 49.989% การปรับลดการถือครองหุ้นครั้งนี้

เพื่อมิให้บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจและสามารถเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 ของศาลล้มละลายกลางได้ อีกทั้งโครงสร้างผู้ถือหุ้นยังชี้ให้เห็นว่าถึงแม้จะมีการปรับลดการถือครองหุ้น แต่บริบททางการเมืองก็เข้ามามีบทบาทผ่านการถือหุ้นของกระทรวงการคลังและธนาคารออมสิน เนื่องจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ยังคงเป็นของรัฐ ส่งผลให้รัฐยังคงมีอำนาจควบคุมมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้เกือบทั้งหมด เช่น การแต่งตั้งกรรมการ การขอมติในเรื่องอื่นที่ต้องใช้เสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุมผู้ถือหุ้น ยกเว้นเรื่องที่กฎหมายหรือข้อบังคับบริษัทที่กำหนดให้ต้องได้รับเสียง 3 ใน 4 ของที่ประชุมผู้ถือหุ้น ดังนั้น ผู้ถือหุ้นรายอื่นจึงอาจไม่สามารถรวบรวมคะแนนเสียงเพื่อตรวจสอบและถ่วงดุลเรื่องของผู้ถือหุ้นใหญ่เสนอได้

บทบาทของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ก่อนการเข้าสู่แผนฟื้นฟูกิจการในปี พ.ศ. 2562 เกิดหนี้สินล้นพ้นตัวที่ไม่สามารถชำระหนี้กู้ยืมที่ถึงกำหนดชำระสูงถึง 62,820 ล้านบาท ส่งผลให้บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ขาดสภาพคล่องทางการเงินและหากบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ยังคงไม่สามารถชำระหนี้กู้ยืมจะเสี่ยงต่อการล้มละลาย เนื่องจากถูกควบคุมโดยรัฐและการบริหารงานในรูปแบบรัฐวิสาหกิจ จึงไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการแผนฟื้นฟูกิจการได้ ดังนั้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จะต้องปรับลดการถือครองหุ้นของรัฐให้น้อยกว่า 50% โดยลดสัดส่วนผู้ถือหุ้นของกระทรวงการคลังและธนาคารออมสินเหลือ 49.989% เพื่อมิให้มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ในปี พ.ศ. 2563

บทบาทของกระทรวงการคลังก่อนเข้าสู่กระบวนการแผนฟื้นฟูกิจการมีบทบาทในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ นโยบาย แผนธุรกิจ

งบประมาณ ตลอดจนกำกับดูแลให้กรรมการและผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ มติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ซึ่งภายหลังเข้าสู่กระบวนการแผนฟื้นฟูกิจการแล้ว ยังคงมีอำนาจควบคุมมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้เกือบทั้งหมด เช่น การแต่งตั้งกรรมการ การขอมติ การกำหนดทิศทางยกเว้นเรื่องที่กฎหมายหรือข้อบังคับบริษัท กำหนดให้ต้องได้รับเสียง 3 ใน 4 ของที่ประชุมผู้ถือหุ้น ดังนั้น ผู้ถือหุ้นรายอื่นจึงอาจไม่สามารถรวบรวมคะแนนเสียงเพื่อตรวจสอบและถ่วงดุลเรื่องของผู้ถือหุ้นใหญ่เสนอได้

บทบาทของกระทรวงคมนาคมมีหน้าที่เกี่ยวกับกิจการเดินอากาศ โดยรัฐมนตรีกระทรวงคมนาคมสามารถที่จะกำหนดเงื่อนไขในการอนุญาตให้ประกอบกิจการและค้าขายในการเดินอากาศอันเป็นสาธารณูปโภค ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจทางอากาศของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ยังคงต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของกระทรวงคมนาคม ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะรัฐวิสาหกิจหรือไม่

บทบาทของคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) เป็นส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการลงทุนของประเทศและมีหน้าที่กำกับดูแลเอกชนที่เข้าร่วมทุนในกิจการของรัฐ

บทบาทของกลุ่มเจ้าหนี้ภาครัฐและภาคเอกชนก่อนการเข้าสู่กระบวนการแผนฟื้นฟูกิจการในปี พ.ศ. 2562 เกิดหนี้สินล้นพ้นตัวที่ไม่สามารถชำระได้สูงถึง 62,820 ล้านบาท ส่งผลให้กลุ่มเจ้าหนี้มีหนังสือมายังบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อทวงถามการชำระหนี้หุ้นกู้และขอให้บริษัทชำระหนี้เงินต้นและดอกเบี้ยภายใต้หุ้นกู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดโดยพลัน ซึ่งภายหลังการเข้า

สู่กระบวนการแผนฟื้นฟูกิจการในปี พ.ศ. 2566 กลุ่มเจ้าหน้าที่มีบทบาทในการออกเสียงยอมรับหรือไม่ยอมรับแผนฟื้นฟูกิจการที่ผู้ทำแผนยื่นต่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483

2. ที่มาของหนี้และความพยายามฟื้นฟูกิจการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2566

ผลการวิจัยพบว่า ภายใต้บริบทการบริหารของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในรูปแบบรัฐวิสาหกิจที่มีกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือครองหุ้นรายใหญ่และถูกกำกับดูแลด้วยกระทรวงคมนาคม โดยมีคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) เป็นช่องทางในการส่งผ่านนโยบายของรัฐไปยังรัฐวิสาหกิจเพื่อกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายจากภาครัฐ จนประสบความสำเร็จและได้เป็นสายการบินแห่งชาติที่ให้บริการธุรกิจสายการบินแบบเต็มรูปแบบ มุ่งเน้นให้บริการที่มีมาตรฐานจนได้รับการยกย่องให้เป็นหนึ่งในสายการบินยอดเยี่ยมของโลกในระดับนานาชาติที่มีคุณภาพสูงและการันตีด้วยรางวัลมากมาย ซึ่งนอกจากความสำเร็จข้างต้นแล้ว บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ยังสามารถทำรายได้เข้าสู่ประเทศปีหนึ่งนับแสนล้านบาทและสร้างกำไรให้กับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ตลอดระยะเวลา 50 ปี ที่ผ่านมาต่อมาระหว่างปี พ.ศ. 2545-2547 บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้มีการจัดซื้อเครื่องบินรวม 10 ลำ เพื่อทำการบิน 2 เส้นทาง คือ กรุงเทพมหานคร - ลอสแอนเจลิส และ กรุงเทพมหานคร - นิวยอร์ก แต่ไม่เป็นที่เป้าหมายที่วางไว้เพราะการเส้นทางบิน 2 เส้นทางนี้ ประสบปัญหาขาดทุนประกอบกับในปี พ.ศ.

2563 เกิดวิกฤติไวรัสโคโรนา 2019 ที่ทำให้ประเทศทั่วโลกต้องปิดเมืองห้ามเดินทางเข้าออกเพื่อป้องกันการแพร่ระบาด ส่งผลให้บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ขาดสภาพคล่องอย่างหนัก ไม่มีรายได้จากธุรกิจการบิน นักท่องเที่ยวไม่เดินทางท่องเที่ยว รายจ่ายมากกว่ารายรับ รายจ่ายค่าตอบแทนตัวแทนภาครัฐที่เข้ามาทำหน้าที่เป็นกรรมการบริษัทและประธานกรรมการ โดยมีค่าเบี้ยประชุมที่สูง และการบริหารงานที่ขาดทุนเรื่อยมาเป็นระยะเวลา 10 ปี ทำให้บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีหนี้สินล้นพ้นตัวและไม่มีความสามารถในการชำระหนี้มากกว่า 3.52 แสนล้านบาท แบ่งออกเป็นหนี้สินหมุนเวียนที่มีมูลค่าสูงถึง 1.04 แสนล้านบาท และหนี้สินไม่หมุนเวียนรวม 2.48 แสนล้านบาท

3. แผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2562 - 2566

ผลการวิจัยพบว่า ภายใต้บริบทการเมืองไทยในช่วงปี 2562-2566 ถือได้ว่าอยู่ในช่วงของรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง เมื่อกล่าวถึงประเด็นการศึกษาครั้งนี้จะมีความสัมพันธ์เชิงการเมืองกับธุรกิจ “บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ในฐานะตัวแทนภาคเอกชนที่เป็นธุรกิจระดับชาติ ในบทนี้จะพยายามอธิบายถึงกระบวนการในการจัดการฟื้นฟูกิจการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ดำเนินไปไม่เพียงแต่ปัญหาภายในองค์กรเท่านั้น หากแต่ภายใต้โครงสร้างทางการเมืองของประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ความพยายามฟื้นฟูกิจการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในช่วงบริบทการเมืองเข้าสู่การเลือกตั้งทั่วไป ซึ่งแต่ละพรรคการเมืองชูนโยบายในการพัฒนาหรือขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ถ้ารัฐบาลมีการกระตุ้น

การท่องเที่ยวจะส่งผลให้เกิดการไหลเวียนของนักท่องเที่ยวมากขึ้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในฐานะสายการบินแห่งชาติ ก็อาจจะปฏิเสธไม่ได้ว่าธุรกิจการบินจะได้รับผลกระทบจากตัวนโยบายของรัฐบาลและนักท่องเที่ยว แต่นั่นคือความคาดหวังที่จะเกิดขึ้นหลังการมีรัฐบาลมาจากการเลือกตั้ง ทุกประเทศทั่วโลกจะเข้าสู่สถานการณ์การปิดประเทศที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ใช้ระยะเวลายาวนานที่แต่ละประเทศจะกลับมาเปิดรับนักท่องเที่ยว ความพยายามของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่จะฟื้นฟูกิจการต้องตัดสินใจเข้าสู่การฟื้นฟูกิจการ ความพยายามฟื้นฟูกิจการของการบินก่อนแผนฟื้นฟูกิจการ ยังไม่เกิดเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นปัจจุบัน สภาพแวดล้อมภายนอก และภายใน เช่น การแพร่ระบาดของเชื้อโรคอุบัติใหม่นโยบายการแข่งขันและปัญหาการบริหารจัดการที่เก็บไว้นาน โครงสร้างของรัฐวิสาหกิจที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร

อย่างไรนั้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ตัดสินใจยื่นฟื้นฟูกิจการต่อศาลล้มละลายกลาง เนื่องจากเชื่อว่า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีพื้นฐานธุรกิจที่ดี แต่ในอดีตที่ผ่านมา มีปัจจัยหลายประการ ประกอบกับการที่บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) อยู่ในสถานะหนี้สินล้นพ้นตัว มีภาระหนี้สินมากกว่าทรัพย์สิน ไม่สามารถที่จะชำระหนี้ตามกำหนดได้ ทำให้บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต้องปรับปรุงโครงสร้างหนี้และเสนอเงื่อนไขการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ ปรับโครงสร้างองค์กร โครงสร้างธุรกิจ เพิ่มโอกาสในการหาแหล่งเงินทุนใหม่และพันธมิตรในการประกอบธุรกิจ

ดังนั้น เพื่อให้บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ยังคงสภาพเป็นสายการบินแห่งชาติ รัฐบาลจึงได้ประชุมหาข้อสรุปการแก้ไขปัญหาการบินไทย กระทรวงคมนาคม เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 แต่ปรากฏว่ากระทรวงการคลังไม่เข้าประชุมตามนัด ส่งผลให้กระทรวงคมนาคมจึงตัดสินใจยืนยันแนวทางเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการ และในวันเดียวกัน นายอนุทิน ชาญวีรกูล ในฐานะรองนายกรัฐมนตรีที่กำกับดูแลกระทรวงคมนาคมได้นำรัฐมนตรีว่าการและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงคมนาคมเข้าพบพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เพื่อรายงานแนวทางของกระทรวงคมนาคมที่มีต่อ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ให้ทราบ ซึ่งพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา มีความเห็นชอบในแนวทางตามแผนฟื้นฟูกิจการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จึงได้ดำเนินการตามกระบวนการภายใต้บริบทการเมืองที่เป็นรัฐบาลผสม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 อภิปรายผลได้ว่าในช่วงที่เป็นรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นตัวแสดงหลักในการกำกับดูแลบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยการส่งผ่านตัวแทนภาครัฐที่เข้ามาบริหารงานและมีบทบาทในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ นโยบาย แผนธุรกิจ งบประมาณ ตลอดจนกำกับดูแลให้กรรมการและผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นไปตามรูปแบบของรัฐวิสาหกิจผ่านคณะกรรมการนโยบาย

รัฐวิสาหกิจ (คนร.) ที่เปรียบเสมือนผู้นำนโยบายภาครัฐไปปฏิบัติ ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้กำหนดนโยบาย กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ ผู้ถือหุ้นในรัฐวิสาหกิจ และรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามเป้าหมาย ตลอดจนมีหน้าที่ส่งผ่านนโยบายของรัฐไปยังรัฐวิสาหกิจ อีกทั้ง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขการอนุญาตกิจการเดินอากาศของกระทรวงคมนาคม เพื่อประกอบกิจการค้าขายในการเดินอากาศ จึงกล่าวได้ว่าในช่วงที่บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) บริหารงานในรูปแบบรัฐวิสาหกิจจะถูกควบคุมอำนาจโดยภาครัฐถึง 2 หน่วยงานใหญ่ ได้แก่ กระทรวงการคลังและกระทรวงคมนาคมภายใต้เงื่อนไขของการประกอบกิจการเดินอากาศและโครงสร้างรัฐวิสาหกิจผ่านคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจที่มีความซับซ้อนทำให้การบริหารงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ไม่มีอิสระและถูกกำหนดกฎเกณฑ์ตามเงื่อนไขของรัฐวิสาหกิจ การศึกษาครั้งนี้มีความคล้ายกับงานวิจัยเรื่องการศึกษาโครงสร้างสถาบันและองค์กรในการบริหารจัดการอาสาสมัครด้านภัยพิบัติในระดับท้องถิ่นของประเทศญี่ปุ่น: กรณีศึกษาภูมิภาค Tohoku ของชนิกุล จันทรา (2563) พบว่า โครงสร้างที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาจากพื้นฐานเชิงสถาบันมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการดำเนินการและจะถูกควบคุมด้วยกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น เพื่อควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างผู้คนที่มียุทธศาสตร์ที่แตกต่างกันไปภายใต้ชุดกติกาสังคมในองค์กรหรือข้อจำกัดที่มนุษย์สร้าง เพื่อควบคุมการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของมนุษย์ด้วยโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ การควบคุม กฎเกณฑ์ และธรรมเนียมปฏิบัติที่ฝังอยู่ในโครงสร้าง

องค์กร และงานวิจัยเรื่องโครงสร้างและประสิทธิภาพองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ของกิตติยา เหล็กมัน (2561) พบว่า โครงสร้าง องค์กรที่มุ่งเน้นลำดับชั้นสายบังคับบัญชาจะมีความซับซ้อนและการจัดการ อำนาจส่วนใหญ่อยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง ต่อมาเมื่อบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต้องประสบปัญหาขาดทุนในช่วง 10 ปีหลัง มีรายได้น้อยกว่ารายจ่าย ขาดสภาพคล่องทางการเงิน ไม่มีความสามารถทำในชำระหนี้หุ้นกู้และมีหนี้สิน มากกว่าสิบล้านและประสบปัญหาการเกิดโรคระบาด การบินไทยจึงตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการเพื่อให้กิจการสามารถดำรงอยู่ ยืดเวลาการชำระหนี้ หุ้นกู้และหลีกเลี่ยงการโดนพิทักษ์ทรัพย์จากศาลล้มละลายกลาง บริษัท การบิน ไทย จำกัด (มหาชน) จึงต้องปรับลดการถือครองหุ้นของกระทรวงการคลังและ ธนาคารออมสินเหลือสัดส่วนผู้ถือครองหุ้นเพียง 49.989% เพื่อให้สอดคล้องและ เป็นไปตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 และเพื่อให้บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้บริหารงานในรูปแบบเอกชนที่มีความเป็นอิสระและคล่องตัว มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัญหาการเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการเพื่อ ประวิงการชำระหนี้ ศึกษากรณีลูกหนี้ของธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้า แห่งประเทศไทยของวรุณกมล ประเสริฐศรี (2564) พบว่า การฟื้นฟูกิจการตาม เงื่อนไข หลักเกณฑ์ ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 โดยอาศัย ประโยชน์จากสภาวะพักชำระหนี้ในการเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการ เพื่อให้ได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมาย และพบว่า ลูกหนี้บางรายมีเจตนาประวิงเวลาโดย อาศัยประโยชน์จากสภาวะพักชำระหนี้ (Automatic Stay) แต่ถึงแม้จะมีการปรับ ลดการถือครองหุ้นของกระทรวงการคลังและธนาคารออมสินให้น้อยกว่า 50%

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ยังคงอยู่ภายใต้บริบทการเมือง เนื่องจากผู้ถือครองหุ้นรายใหญ่ก็ยังคงเป็นกระทรวงการคลังและธนาคารออมสินเพียงแต่การปรับลดการถือหุ้นครั้งนี้จะทำให้บทบาทของภาครัฐและอำนาจการควบคุมมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นลดลงแต่ก็ยังคงควบคุมได้เกือบทั้งหมด เนื่องจากตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ ยังมีอำนาจในการแต่งตั้งกรรมการและขอมติในเรื่องอื่นที่ต้องใช้เสียงส่วนใหญ่ของผู้ถือหุ้น ยกเว้นเรื่องที่กฎหมายหรือข้อบังคับบริษัทที่กำหนดให้ต้องได้รับเสียง 3 ใน 4 ของที่ประชุมผู้ถือหุ้น ดังนั้น ผู้ถือหุ้นรายอื่นจึงอาจไม่สามารถรวบรวมคะแนนเสียงเพื่อตรวจสอบและถ่วงดุลเรื่องของผู้ถือหุ้นใหญ่เสนอได้

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 อภิปรายผลได้ว่าที่มาของหนี้และความพยายามฟื้นฟูกิจการก่อนแผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2566 ในการพยายามในการฟื้นฟูกิจการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อต้องการบริหารจัดการภาระหนี้และเข้าสู่แผนฟื้นฟูกิจการ เพื่อเข้าสู่สภาวะการพักชำระหนี้ และต้องการให้กิจการยังสามารถเปิดดำเนินกิจการต่อไปได้ โดยการเปิดเผยภาระหนี้ที่มีทั้งหมด ซึ่งเป็นอีกวิธีหนึ่งในการปรับปรุงโครงสร้างหนี้และลดภาระหนี้ให้อยู่ในระดับที่สอดคล้องกับความสามารถในการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้และความสามารถในการดำเนินธุรกิจต่อไปได้ การศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ทำแผนในคดีฟื้นฟูกิจการลูกหนี้ของนิธิ จึงสมาน (2554) ได้อธิบายถึงมาตรการในการช่วยเหลือลูกหนี้ที่ประสบปัญหาการขาดสภาพคล่องทางการเงิน

หรือประสบปัญหาวิกฤตทางการเงินที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ทางการเมืองให้สามารถหลุดพ้นจากสภาวะดังกล่าวและสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ โดยไม่ต้องล้มละลายหรือเลิกกิจการ ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 ให้อำนาจผู้ทำแผนดำเนินการฟื้นฟูกิจการในลักษณะกว้าง ไม่มีกฎหมายเฉพาะที่เอื้ออำนาจต่อการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ทำแผนในคดีฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ เพื่อให้การดำเนินการตามกระบวนการที่กฎหมายกำหนด เพื่อมิให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบแก่กันโดยไม่เป็นธรรม และงานวิจัยเรื่องคำอธิบายกฎหมายล้มละลายของซีพ จุลมนต์ และ กนก จุลมนต์ (2566) พบว่าพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงเป็นกระบวนการในการชำระหนี้ที่มีสภาพบังคับแก่เจ้าหนี้และลูกหนี้ และเป็นกลไกในการช่วยแก้ไข้ปัญหาในการที่เจ้าหนี้จะแข่งขันหรือแย่งกันบังคับลูกหนี้ชำระหนี้ได้ ส่งผลให้กิจการของลูกหนี้ไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ และอาจทำให้เจ้าหนี้บางส่วนไม่ได้รับชำระหนี้ ดังนั้น กระบวนการฟื้นฟูกิจการบังคับให้เจ้าหนี้ทั้งหลายของลูกหนี้นั้น ยื่นคำขอรับชำระหนี้ ถ้าไม่ยื่นตามกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนดจะหมดสิทธิจะได้รับชำระหนี้ตามแผน

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 อภิปรายผลได้ว่า ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ภายใต้บริบทการเมืองไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2566 บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ปรับปรุงโครงสร้างหนี้ เสนอเงื่อนไขการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ ปรับโครงสร้างองค์กร โครงสร้างธุรกิจ เพิ่มโอกาสในการหาแหล่งเงินทุนใหม่และพันธมิตรในการประกอบธุรกิจ เพื่อให้มีความเป็นไปได้ในการชำระหนี้ พ้นจากสภาวะการมี

หนี้สินล้นพ้นตัวและสามารถฟื้นฟูกิจการกลับมาเป็นสายการบินแห่งชาติได้อีกครั้ง การศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการปรับโครงสร้างหนี้และการฟื้นฟูกิจการของธุรกิจไทยของไพโรจน์ วงศ์วิภาณนท์ และณัฐนันท์ วิจิตรอักษร (2549) ได้อธิบายถึงการปรับโครงสร้างหนี้และการฟื้นฟูกิจการของธุรกิจไทยด้วยวิธีการและกระบวนการปรับโครงสร้างหนี้และฟื้นฟูกิจการผ่านศาลล้มละลายกลาง หลังจากประเทศประสบภาวะวิกฤติในปี พ.ศ. 2540 การปรับมาตรการแผนการดำเนินงานเพื่อปรับโครงสร้างหนี้และประนอมหนี้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาบริษัทระหว่างเจ้าหนี้และลูกหนี้ การปรับโครงสร้างหนี้ แปรลงหนี้เป็นทุนและควบคุมด้วยกฎหมายที่เกี่ยวกับการฟื้นฟูกิจการถือว่าได้ประสบความสำเร็จพอสมควร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กระทรวงการคลังควรปรับลดบทบาทการกำกับดูแลการบริหารงานในรูปแบบรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้ภาคเอกชนสามารถรวบรวมเสียงรวมทั้งตรวจสอบและถ่วงดุลเรื่องและผู้ถือหุ้นใหญ่เสนอ

1.2 คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจควรปรับลดข้อกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้กำหนดนโยบายและผู้ถือหุ้นในรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นเอกชนมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนะนโยบายแทนที่ผู้ถือหุ้นเอกชนจะเป็นฝ่ายรับนโยบายของรัฐไปเพียงอย่างเดียว

1.3 การบริหารงานควรแต่งตั้งตัวแทนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านแทนที่จะส่งบุคลากรในกระทรวงเข้าไปบริหารงาน เนื่องจากอาจทำให้เกิดความผิดพลาดและส่งผลเสียต่อองค์กรได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มนักวิชาการ โดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้เห็นถึงมุมมองของนักวิชาการที่มองมายังแผนฟื้นฟูกิจการ ในประเด็น รูปแบบโครงสร้างของแผน วิธีการ และแนวทางการทำฟื้นฟูกิจการที่เป็นไป ในรูปแบบวิเคราะห์แผนจากผู้เชี่ยวชาญที่อาจส่งผลต่อรูปแบบการจัดทำ โครงสร้างแผนฟื้นฟูกิจการ

2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยเชื่อมโยง เช่น ปัจจัยด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่อาจส่งผลต่อกระบวนการจัดทำโครงสร้างแผน ฟื้นฟูกิจการ

2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มภาครัฐ โดยการสัมภาษณ์เพื่อให้เห็น ถึงมุมมองการบริหารงานแบบรัฐวิสาหกิจในช่วงที่ผ่านมา เพื่อสะท้อนมุมมองการ บริหารงานในรูปแบบภาครัฐว่ามีผลต่อโครงสร้างการดำเนินงานหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงคมนาคม. (ม.ป.ป.). *ประวัติ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. สืบค้นเมื่อ กันยายน 24, 2566,

จาก <https://www.mot.go.th/about.html?id=19>

กรุงศรีเฟลิ้นเฟลิ้น. (ม.ป.ป.). *ผลกระทบของ Covid-19 ต่อเศรษฐกิจไทย และคนทำธุรกิจ SME*. สืบค้นเมื่อ กันยายน 24, 2566, จาก

<https://shorturl.asia/zwhbD>

กิตติยา เหล็กมัน. (2561). *โครงสร้างและประสิทธิภาพองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชีพ จุลมนต์ และ กนก จุลมนต์. (2566). *คำอธิบายกฎหมายล้มละลาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา.

ไพโรจน์ วงศ์วิมานนท์ และ ฐานันท์ วิจิตรอักษร (2549)การปรับโครงสร้างหนี้ และการฟื้นฟูกิจการของธุรกิจไทย

เดอะสแตนดาร์ด. (2566). 22 พฤษภาคม 2557 – คสช. *ก่อรัฐประหารรัฐบาลเลือกตั้ง*. สืบค้นเมื่อ กันยายน 24, 2566, จาก

<https://thestandard.co/onthisday22052557/>

ไทยรัฐมันนี่. (2564). *ข่าวหเลส "จุดอ่อน" แผนฟื้นฟู "การบินไทย" ชี้ชะตา "สายการบินแห่งชาติ"*. สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 4, 2566, จาก

<https://shorturl.asia/JWvtf>

- เทโรเอ็นเตอร์เทนเมนท์. (ม.ป.ป.) ย้อนเส้นทาง 18 ปี การบินไทย กว่าจะ
บั๊กโกรก เทียบชัดรัฐบาลไหนกำไรพุ่ง ขาดทุน. สืบค้นเมื่อ เมษายน 7,
2567, จาก <https://teroasia.com/news/187743>, 2567
- ธนิกุล จันทรา. (2563). การศึกษาโครงสร้างสถาบันและองค์กรในการบริหาร
จัดการอาสาสมัครด้านภัยพิบัติในระดับท้องถิ่นของประเทศญี่ปุ่น:
กรณีศึกษาภูมิภาค Tohoku. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- นิธิ จึงสมาน. (2554). มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่
ของผู้ทำแผนในคดีฟื้นฟูกิจการลูกหนี้, วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- บีบีซีนิวส์. (2563ก). วัชชีรานนท์ ทองเทพ, การบินไทย: สัรวจผลการ
ดำเนินงานรอบ 10 ปี กับจำนวนทหาร-ตำรวจในบอร์ด เกี่ยวพันกัน
อย่างไร. สืบค้นเมื่อ กันยายน 24, 2566,
จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-53004258>
- บีบีซีนิวส์. (2563ข). การบินไทย : เปิดรายละเอียดหนี้สิน 3.5 แสนล้านบาท จาก
ลูกค้าที่ยังไม่ได้เงินคืนถึงบริษัทให้เช่าเครื่องบิน. สืบค้นเมื่อ มีนาคม 9,
2567, จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-53039223>
- ปริดี บุญชื้อ. (2564). ไทยพลับบิก้า. หนึ่งปีที่ไม่มีการเดินทาง โควิด-19 ทำให้
ห่วงโซ่การท่องเที่ยวโลกเสียหายมาก ขนาดไหน. สืบค้นเมื่อ กันยายน
24, 2566, จาก <https://thaipublica.org/2021/03/pridi235/>

ผู้จัดการออนไลน์. (2566). ซีรีส์ท้วงที่ 'ไทย' กระทบ 'ท่องเที่ยว' แต่ผู้เชี่ยวชาญ
เชื่อ 'พื้นฐานดี-ฟื้นไว'. สืบค้นเมื่อ กันยายน 24, 2566, จาก

<https://shorturl.asia/9ebiW>

พีทีวี36เอชดี. (2563). 36ข่าวแห่งปี : เคอร์ฟิว ล็อกดาวน โควิด-19 หยุตโลก
ไทยอยู่ในพ.ร.ก.ฉุกเฉินฯ ต้านวิกฤตก่อเกิดวิกฤต!! สืบค้นเมื่อ

กันยายน 24, 2566, จาก <https://shorturl.asia/BjVgK>

โพสต์ทูเดย์. (2557). สภาวะอสมมาตรของสารสนเทศ. สืบค้นเมื่อ พฤศจิกายน
4, 2566, จาก <https://shorturl.asia/xGouW>

ไฟโรจน์ วงศ์วิภาณนท์ และณัฐนันท์ วิจิตรอักษร. (2549). การปรับโครงสร้างหนี้
และการฟื้นฟูกิจการของธุรกิจไทย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์:

ม.ป.ท

วรุณกมล ประเสริฐศรี. (2564). ปัญหาการเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการเพื่อ
ประวิงการชำระหนี้ ศึกษากรณีลูกหนี้ของธนาคารเพื่อการส่งออกและ
นำเข้าแห่งประเทศไทย. รายงานเอกัตศึกษา หลักสูตร
ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

วอยซ์ออนไลน์. (2563). ถาวร' รายงานพิเศษ: เบียดขยกำไร-ขาดทุน 7 รบ.ยุค
ใคร'การบินไทย'เจ็สุด-ยุค' ทักฉิน'กำไรพุ่ง. สืบค้นเมื่อ กันยายน 24,
2566, จาก <https://shorturl.asia/NIZVA>

เวย์ แมกกาซีน. (2563). การบินไทยจะเป็น 'สายการบินแห่งชาติ' ได้ด้วยการ
เปลี่ยนแปลง. สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 4, 2566, จาก
<https://waymagazine.org/national-airways/>

การนำนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล
ในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย ไปปฏิบัติ
Implementing the policy of restoring the way of life
of Sea Gypsies in creating housing stability

ณัฐริณีย์ มีมาก¹

Nattharinee Meemark¹

nattharineemeemark@gmail.com

Received: 08/05/67 Revised: 04/06/67 Accepted: 04/05/67

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการนำนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล ในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติ 2) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการนำนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล ในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติ 3) เพื่อศึกษาผลของการนำนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย ไปปฏิบัติ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Research) โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 20 คน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการนำนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลไปปฏิบัติมี

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี (การเมือง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Ph.D Program in Politics, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

3 ขั้นตอนประกอบด้วย การกำหนดนโยบายถูกกำหนดขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี ในสมัยรัฐบาลของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ การแปลงนโยบายเป็นโครงการ หรือ กิจกรรมโดยมีกระทรวงวัฒนธรรมเป็นเจ้าภาพหลักในการดูแลนโยบาย และการ นำนโยบายไปปฏิบัติโดยศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร ร่วมกับกระทรวงต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องนำนโยบายลงไปปฏิบัติในพื้นที่

ปัญหา อุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 5 ด้านดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ และมาตรฐานของนโยบาย 2) ทรัพยากรที่สนับสนุนการปฏิบัติตาม นโยบาย 3) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 4) ทศนคติของผู้ปฏิบัติ 5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ เงื่อนไขทางสังคม และเงื่อนไขทางการเมือง ส่วนผลของ การนำนโยบายไปปฏิบัติ มี 3 ด้านดังนี้ 1) ความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย 2) ความ มั่นคงทางจิตวิญญาณ และ 3) การยอมรับความมีตัวตนและวัฒนธรรมดั้งเดิม ของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเล

คำสำคัญ นโยบาย; วิถีชีวิตชาวเล; ความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย

Abstract

The objectives of this research are to study 1) the process of implementing policies according to the Cabinet resolution on restoring the way of life of Sea Gypsy in creating housing stability to practice 2). problems and obstacles in implementing the policy 3). the impact on Sea Gypsy from the policy. This research is an ethnographic research. Data

collected by using in-depth interviews 20 key informants and group discussion.

The study found that: 1. The process of implementing the policy for restoring the Sea Gypsy way of life has 3 steps, i.e.; policy formulation is determined according to Cabinet resolutions during the government of Mr. Abhisit Vejjajiva, policy translation into projects or activities with the Ministry of Culture, serving as the main host in overseeing the policy and policy implementation by the Sirindhorn Anthropology Center, together with various related ministries bring policies into practice in the area. Problems and obstacles in implementing the policy are 5 aspects as follows: 1) Objectives and policy standards 2) Resources that support policy implementation 3) Characteristics of the agency that implements the policy. 4) Attitude of the implementer 5) Economic conditions, social conditions and political conditions. The results of implementing the policy has 3 aspects as follows: 1) Housing stability 2) Spiritual stability 3) Accepting the identity and traditional culture of the Sea Gypsies.

Keywords: policy; the way of life of Sea Gypsies; housing stability

บทนำ

กลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลเป็นกลุ่มชาวเลที่มีวิถีชีวิตที่เรียบง่ายอยู่กับธรรมชาติไม่สะสม มีบุคลิกลักษณะรักอิสระ ชอบความสันโดษ มีความ

ประนีประนอมสูง เคารพธรรมชาติบูชาสิ่งศักดิ์สิทธิ์และบรรพบุรุษ แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลยังขาดความรู้และความเข้าใจในสิทธิและเข้าไม่ถึงข้อมูลความรู้ทางกฎหมายและมักจะถูกเอาเปรียบจากกลุ่มคนอื่น ๆ ตลอดมาโดยกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่ตั้งถิ่นฐานตามหมู่เกาะหรือชายฝั่งทะเล เรียกว่าชาวเล มีวิถีชีวิตอยู่ทั้งบนเกาะและในท้องทะเล มีอาชีพประมงเป็นหลัก ชาวเลในที่นี้คือ กลุ่มชาติพันธุ์สามกลุ่มที่ตั้งถิ่นฐานอยู่ทางตอนใต้ของประเทศไทย เฉพาะในประเทศไทยจะเรียกรวมๆ อย่างไม่จำแนกว่า ชาวเล ซึ่งแต่เดิมเรียกว่า “ชาวน้ำ” ชาวเลทั้งสามกลุ่มชาติพันธุ์นี้พูดภาษาตระกูลออสโตรนีเซียน อติตอาศัยอยู่ตามชายฝั่งหรือเดินทางเร่ร่อนตามเกาะในทะเลอันดามัน ซึ่งคนทั่วไปจะรู้จักกันในนาม “ยิปซีทะเล” นักวิชาการที่ศึกษากลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลฝั่งอันดามันของไทยมาอย่างยาวนาน และมีผลงานต่อเนื่องอย่าง นฤมล อรุโณทัย และคณะ (2558, หน้า 12) จำแนกกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลที่อาศัยอยู่ในเขตการปกครองของรัฐไทยเอาไว้ ประกอบด้วย 3 กลุ่มหลักๆ ได้แก่ 1) กลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลอุรักลาไวย์ 2) กลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลมอแกลน 3) กลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลมอแกน ซึ่งชาวเลทั้งสามกลุ่มจะเป็นตระกูลออสโตรนีเซียนเดียวกันแต่มีความแตกต่างกันในหลากหลายด้าน เช่น ภาษาพูด ประเพณีวัฒนธรรมและความเชื่อเกี่ยวกับวิญญาณบรรพบุรุษ ชาวมอแกนมีการทำพิธี “ฉลองวิญญาณบรรพบุรุษ” ส่วนชาวมอแกลนมีศาลพ่อตาที่ทำสัญลักษณ์เป็นศาลขนาดย่อมเรียกว่า “หลาทวด” และชาวเลอุรักลาไวย์ จะเน้นการลอยเรือ “ปลาจึก” เพื่อกำจัดเคราะห์ร้ายออกไปจากชุมชน (มูลนิธิชุมชนไท, 2555) ในปัจจุบันกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลตั้งถิ่นฐานอย่างถาวร หันมาประกอบอาชีพประมงชายฝั่ง รับจ้างทำสวนและอาชีพอื่นๆ

รับอิทธิพลจากโลกภายนอก ได้ซึมซับวัฒนธรรมไทยแล้วเรียกตัวเองว่า “ไทยใหม่” (ศุภย์มานุษยวิทยา สิรินคร (องค์การมหาชน), 2527)

อย่างไรก็ตามด้วยกระแสของโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผลทำให้วิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ต้องเผชิญกับความท้าทายสำคัญเกี่ยวกับวิถีชีวิตดั้งเดิมในการจัดการทรัพยากรทางธรรมชาติที่คำนึงถึงความสมดุลและยั่งยืนซึ่งปัญหาที่กลุ่มชาติพันธุ์ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมากคือปัญหากรณีพิพาทเรื่องที่ดินกับพื้นที่ทับซ้อนของเอกชน ปัญหาการขาดความมั่นคงในที่อยู่อาศัย การถูกกีดกันออกจากสิทธิในการใช้และเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ การถูกผลักเข้าสู่กิจกรรมที่ผิดกฎหมายและการทำงานที่เสี่ยงอันตราย ปัญหาการเข้าถึงและการได้รับบริการรักษาพยาบาล ปัญหาการขาดความมั่นใจและภูมิใจในวิถีวัฒนธรรมดั้งเดิม และปัญหาการถูกดูแคลนจากบุคคลที่ไม่เข้าใจในวิถีวัฒนธรรมแบบ “ชาวเล” (นฤมล อรุโณทัย, พลาเดช ฅบ้อมเพชร และจิระวรรณ บรรเทาทุกข์. (2556). โดยแต่ละพื้นที่มีรายละเอียดและความเข้มข้นของปัญหาแตกต่างกันไป และจากการศึกษาของปรีดา คงแบน และคณะ (2555) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมูลนิธิชุมชนไท (2555) พบว่าในปัจจุบันชาวเลทั้ง 3 กลุ่มกำลังประสบปัญหาหนี้สิน ปัญหาไร้สัญชาติ ปัญหาการขาดความภูมิใจในวัฒนธรรมของตน รวมทั้งปัญหาการถูกกลืนสิทธิในการเข้าพื้นที่สู่सानเพื่อประกอบพิธีกรรม เนื่องจากกลุ่มธุรกิจเอกชนเข้าครอบครองพื้นที่ริมชายหาด โดยเฉพาะหลังหลังเกิดเหตุการณ์สึนามิ พ.ศ. 2547 ปัญหาเหล่านี้ได้ทวีความรุนแรงขึ้นกว่าเดิม

จังหวัดพังงาเป็นจังหวัดหนึ่งที่ประสบปัญหาเรื่องที่ดินทำให้เกิดความไม่มั่นคงด้านที่อยู่อาศัยและเป็นจังหวัดที่ประสบภัยพิบัติสึนามิรุนแรงที่สุด

ครอบครัว 66 หมู่บ้าน 18 ตำบล ใน 6 อำเภอ ประชาชน 19,509 คน 4,394 ครอบครัว (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา, 2548) โดยปัญหาที่ตามมาหลังภัยพิบัติสันามคือการที่ชาวเลไม่สามารถกลับเข้าพื้นที่อยู่อาศัยเดิมได้เนื่องจากนโยบายพัฒนาของภาครัฐที่ต้องการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่จะเห็นได้จากคำกล่าวของนายวิฑูรย์ เทพสง ผู้ประสานงานเครือข่ายชาวเลอันดามันและกรรมการขับเคลื่อนการฟื้นฟูวิถีชีวิตกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลและชาวเกาะเหรียง (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 2 ธันวาคม 2566) ที่ได้กล่าวถึงปัญหาของชาวเลว่า “ส่วนใหญ่ปัญหาของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลในจังหวัดพังงาเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและกฎหมาย ทั้งปัญหาเรื่องที่ดินที่อยู่อาศัย ที่ทำกิน พื้นที่ทางจิตวิญญาณ โดยถูกฟ้องร้องเรื่องการบุกรุกพื้นที่ซึ่งตนขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินที่อาศัยอยู่อย่างยาวนาน ปัญหาประเด็นนี้ทำให้กลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลถูกขับไล่ออกจากที่ดินที่เคยอยู่” ทั้งนี้

นอกจากที่ดินจะมีความหมายของการเป็นที่อยู่อาศัย และที่ทำกินแล้วยังเป็นพื้นที่ทางจิตวิญญาณของชาวเลเนื่องจากชาวเลใช้เป็นสุสานเพื่อประกอบพิธีกรรมทางศาสนาซึ่งปัจจุบันพื้นที่สุสานอยู่ในการครอบครองของนายทุนและพื้นที่บางแห่งของสุสานตั้งอยู่ในพื้นที่ของรัฐ (สุวัฒน์ คงแป้น, 2562) อย่างไรก็ตามปัญหาพิพาทเรื่องที่ดินระหว่างนายทุนกับกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลเริ่มมีความรุนแรงมากขึ้น มีการทำร้ายร่างกายชาวเลและพยายามผลักดันให้ออกจากพื้นที่(สภาขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านสังคม, 2558, หน้า 11) จนในที่สุดภาครัฐได้มีการลงนามตามปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิชนเผ่าพื้นเมือง (United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples) รับรองโดยสมัชชาใหญ่สหประชาชาติ ตามมติที่ 61/295 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2550 ทำให้มีมติ

คณะรัฐมนตรีว่าด้วยการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล ประกาศเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2553 ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย ด้วยการจัดทำ โฉนดชุมชนเพื่อเป็นเขตสงวนและวัฒนธรรมพิเศษสำหรับชาวเล

จากประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ทำการศึกษากระบวนการนำนโยบาย ตามมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการฟื้นฟูวิถี ชาวเลในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติว่าเป็นอย่างไรจึงจะส่งผล ใ้เห็นนโยบายประสบความสำเร็จตามมติของคณะรัฐมนตรี รวมทั้งปัญหาและ อุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ใน จังหวัดพังงา โดยผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการนำนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการ ฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล ในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการนำนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรีว่า ด้วยการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล ในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติ
3. เพื่อศึกษาผลของการนำนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการ ฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาไว้ ดังนี้

1. ศึกษากระบวนการนำนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการ ฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล ในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติ

2. ศึกษาปัญหา และอุปสรรค ในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านที่อยู่อาศัยของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลในจังหวัดพังงา
3. ศึกษาถึงผลของนโยบายที่มีต่อชาวเลในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติ

2. ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีประชากรเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลจังหวัดพังงา จำนวน 20 ชุมชนได้แก่ (1) ชุมชนเกาะนก (2) ขนิม (3) คลองฉนวนใต้ (4) ลำแก่น (5) ลำปี (6) หินลาด (7) ทับปลา (8) บางสัก-ทับตะวัน (9) บนไร่ (10) บ้านน้ำเค็ม (11) ท่าปากแหง (12) บางขยะ (13) ท่าแป๊ะไย้อย (14) ฟุงดาบ (15) เทพประทาน (16) บ้านชัยพัฒนา (17) บ้านเพชรรัตน์ (18) บ้านกลาง (19) เกาะสุรินทร์ และ (20) ฟุงหว่า และผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่มซึ่งเป็นการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)ทั้งสิ้น 20 คน ดังนี้

1. คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และนักวิชาการจากส่วนกลาง จำนวน 3 คน
2. เจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญการไปปฏิบัติในท้องถิ่น จำนวน 5 คน
3. ชาวเลผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วยผู้นำชุมชนของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลชุมชนทับตะวัน จำนวน 2 คน และชาวบ้านที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลที่ได้รับผลกระทบจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำนวน 10 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ในการศึกษากลุ่มชาติพันธุ์ชาวเล 20 ชุมชน ในจังหวัดพังงา ดังนี้

ชุมชน 1) ชุมชนเกาะนก 2) ชนิม 3) คลองญวนใต้ 4) ลำแก่น 5) ลำปี 6) หินลาด 7) ทับปลา 8) บางสัก-ทับตะวัน 9) บนไร่ 10) บ้านน้ำเค็ม 11) ท่าปากแหวง 12) บางขยะ 13) ท่าแป๊ะไย้อย 14) ทุ่งตาบ 15) เทพประทาน 16) บ้านชัยพัฒนา 17) บ้านเทพรัตน์ 18) บ้านกลาง 19) เกาะสุรินทร์ 20) ทุ่งหว้า

4. ขอบเขตด้านเวลา

ช่วงเวลาในการศึกษาวิจัย อยู่ในช่วงเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553-2566

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย เรื่อง การนำนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล ในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้นำตัวแบบของแวน มีเตอร์ แวน ฮอร์น (Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1976) ซึ่งเป็นแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่างโดยมีองค์ประกอบของตัวแปรอาทิวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากร ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยตัวแปรเหล่านี้จะบ่งบอกความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบาย ซึ่งการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติได้มีผู้กล่าวถึงดังนี้ วรเดช จันทรศร (2559) ได้กล่าวถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่อาศัยกลไกทางการบริหารเพื่อผลักดันให้นโยบายถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังโดยองค์การที่รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และจุมพล หนีมพานิช (2552) กล่าวถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องคำนึงถึงสมรรถนะขององค์กร พฤติกรรมขององค์กร ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล การใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงสภาพแวดล้อมและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

กล่าวสรุปได้ว่าการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นการดำเนินการขององค์กรภาครัฐ และเอกชน ตลอดจนกลุ่มบุคคล โดยมุ่งที่จะให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายตามการกำหนดของนโยบายประสบผลสำเร็จ

แนวคิดแนวคิดด้านชาติพันธุ์ (Ethnographic)

กลุ่มชาติพันธุ์ หมายถึงกลุ่มชนที่มีวัฒนธรรมและภาษาพูดเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง โดยมีนักวิชาการหรือผู้รู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2557) ได้ให้ความหมายของกลุ่มชาติพันธุ์ (ethnic group) หมายถึง กลุ่มคนที่มีอัตลักษณ์ทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน ทำให้สมาชิกกลุ่มมีวัฒนธรรม ประเพณี บรรทัดฐาน ภาษา และความเชื่อในแนวเดียวกัน โดยอัตลักษณ์เหล่านี้ถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น

เสรี ซาเหลา (2545) กล่าวว่าชาติพันธุ์ คือ สิ่งที่แสดงถึงพื้นฐานความเป็นมนุษย์ในแต่ละเชื้อชาติและแสดงถึงวิวัฒนาการของระบบสังคม การเมือง

กล่าวสรุปได้ว่ากลุ่มชาติพันธุ์ หมายถึงกลุ่มคนที่มีวัฒนธรรมและภาษาพูดเป็นเอกลักษณ์ของตนเองซึ่งต่างไปจากภาษาของคนกลุ่มใหญ่และภาษา

ราชการ โดยในงานวิจัยนี้หมายถึงกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลที่อาศัยอยู่ในจังหวัดพังงาภาคใต้ของไทย

แนวคิดเรื่องการกลืนกลายทางวัฒนธรรม (cultural assimilation)

การกลืนกลายทางวัฒนธรรมเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มชาติพันธุ์โดยการกลืนกลายทางวัฒนธรรมเป็นการที่กลุ่มชาติพันธุ์ได้รับเอาวัฒนธรรมของชนกลุ่มใหญ่ในสังคมเข้าไปแทนที่วัฒนธรรมตนเอง ซึ่งการกลืนกลายทางวัฒนธรรมเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มชาติพันธุ์ที่ได้รับเอาวัฒนธรรมของชนกลุ่มใหญ่ในสังคมเข้าไปแทนที่วัฒนธรรมตนเอง โดยสาเหตุการกลืนกลายทางวัฒนธรรมเนื่องมาจากการที่รัฐพยายามที่จะทำให้กลุ่มชาติพันธุ์ยอมรับความเป็นไทยเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และเพื่อความมั่นคงแห่งรัฐจึงจำเป็นที่รัฐไทยจะต้องเข้าไปพัฒนาในพื้นที่ที่กลุ่มชาติพันธุ์อาศัยอยู่ (สุเชน เลิศวิรสวัสดิ์, 2562) ได้มีนักวิชาการและผู้รู้ให้ความหมายของการกลืนกลายทางวัฒนธรรม ไว้ดังนี้

สำนักราชบัณฑิตยสภา (2565) ได้กล่าวถึงการกลืนกลายทางวัฒนธรรม (assimilation) หมายถึง กระบวนการที่ผู้ย้ายถิ่นหรือชนกลุ่มน้อยรับความเชื่อ ค่านิยม และแบบแผนพฤติกรรมของเจ้าของถิ่นหรือชนกลุ่มใหญ่ไว้ และในที่สุดได้ผสมกลมกลืนไปกับชนกลุ่มใหญ่ในสังคมนั้น

พจนานุกรมทางสังคมวิทยาพระราชบัณฑิตยสภา (2557) ได้บัญญัติความหมายการกลืนกลายทางวัฒนธรรม หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมของกลุ่มบุคคลต่างวัฒนธรรมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน

แบบอย่างวัฒนธรรมส่วนใหญ่ของตนเองอยู่โดยไม่ถูกทำให้ผสมกลมกลืนเข้าไปในกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดทีเดียว

Burkey (1978, อ้างถึงใน ศิริรัตน์ แอดสกูล, 2542, หน้า 15) ได้กล่าวถึงกระบวนการผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรมว่าจะต้องเกิดจาก 2 ฝ่าย คือ ชนกลุ่มน้อยและชนกลุ่มใหญ่ เมื่อชนกลุ่มน้อยได้อาศัยอยู่ในประเทศอย่างถาวรก็จำเป็นต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐาน กฎระเบียบ และค่านิยม วัฒนธรรมของชนกลุ่มใหญ่เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โครงสร้างทางสังคม ทัศนคติ วิธีการดำรงชีวิตของชนกลุ่มน้อยก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามชนกลุ่มใหญ่เพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่

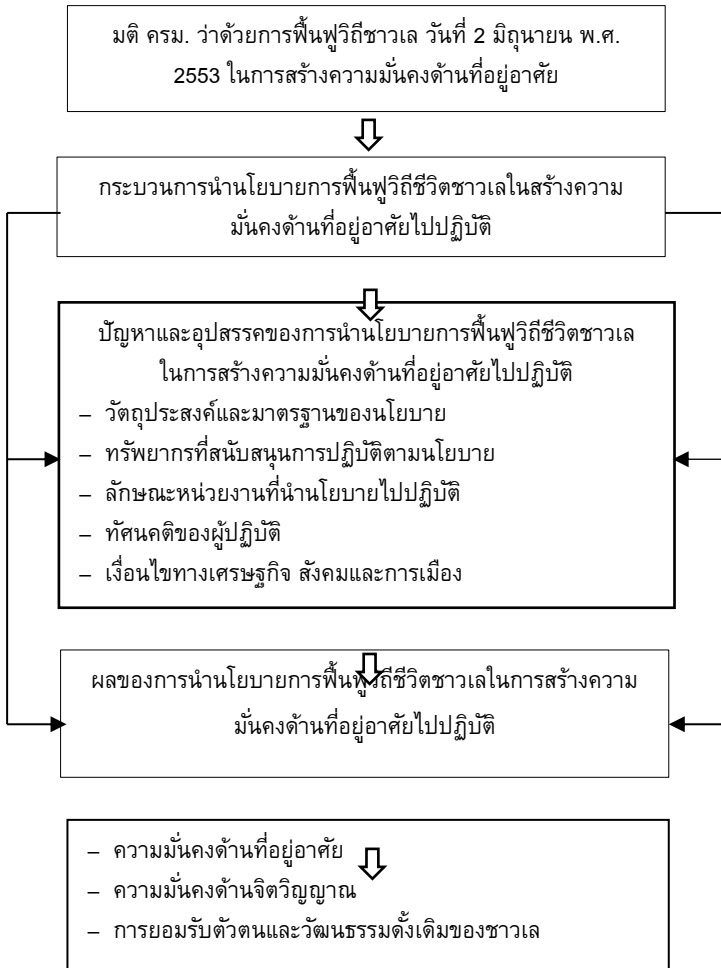
กล่าวสรุปได้ว่าการกลืนกลายทางวัฒนธรรมเป็นกระบวนการอันเนื่องมาจากนโยบายของภาครัฐที่ต้องการให้ชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชาติพันธุ์มีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมตามชนกลุ่มใหญ่ซึ่งเป็นคนไทย มีความรักในความเป็นไทย สำนึกถึงแผ่นดินไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ 1) งานวิจัยที่เกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติได้แก่ งานวิจัยของคณะ ฟิ ลิน (2549) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. งานวิจัยของชูชาติ ปุษยะนาวิน (2554) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติของกรุงเทพมหานคร งานวิจัยของธนภัทร โคตรสิงห์ (2556) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายโฉนดชุมชนไปปฏิบัติ

งานวิจัยของโอภาส มีเชาว์ (2561) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการนำนโยบาย
สาธารณะเพื่อชำระหนี้กู้ยืมของกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และงานวิจัยของ
วัชระ สายสมาน (2562) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม
ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณี การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่แบบองค์รวมของบริษัทเอฟิวด์
2).งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มชาติพันธุ์ชาวลู ได้แก่งานวิจัยของปรีดา คงแป้น
(2555) ศึกษาเรื่อง วิถีชีวิตชาวลู และ ภาณุวัฒน์ ปานแก้ว (2561) ศึกษาเรื่อง
มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวลู:
กรณีศึกษา หมู่บ้านทับตะวัน อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณนาซึ่งเป็นระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มโดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มกับชาวเลผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 20 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง เช่น ประวัติความเป็นมา บทวิเคราะห์ บทสังเคราะห์ในปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้อง การรายงานผลต่างๆ และการรายงานผลตามลำดับเหตุการณ์เพื่อการศึกษาเฉพาะกรณี ของบุคคลกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเล

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง กับ คณะกรรมการผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องการกำหนดการนำนโยบายไปปฏิบัติ และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่

3. การสนทนากลุ่ม (โดยได้จัดเวทีการสนทนากลุ่มชาวเล ที่เป็นผู้ได้รับผลกระทบ จากการจัดสรรที่ดินตามมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 กระบวนการนำนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล ในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยพบว่ากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 3 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดนโยบายถูกกำหนดขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีในสมัยรัฐบาลของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นโยบายฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลถูกกำหนดขึ้นในสมัยรัฐบาลอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ พ.ศ. 2553 ซึ่งมูลเหตุสำคัญของการก่อกำเนิดนโยบายฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล คือความต้องการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเล จนนำไปสู่มติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยแนวนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2553 โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายสำคัญต่อการสร้างและพัฒนา กลไกการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเล แต่อย่างไรก็ตาม นโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลได้ดำเนินการผ่านมาแล้ว 3 ยุคสมัยตั้งแต่รัฐบาลอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ พ.ศ. 2553 รัฐบาลของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร (พ.ศ. 2554–2557) และรัฐบาลของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา (พ.ศ. 2557–2566) ที่ได้มีนโยบายฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล โดยมีกระทรวงวัฒนธรรมเป็นเจ้าภาพหลักซึ่งได้มอบหมายให้ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) ดูแลรับผิดชอบการ

น่านโยบายไปปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยในยุคของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นับได้ว่าการดำเนินงานนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล ชัดเจนที่สุดเพราะได้บรรจุแนวนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลไว้ใน รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐมาตรา 70 และบรรจุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมที่มีการกำหนดแนวนโยบายฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลไว้ในแผนปฏิรูปประเทศ ด้านสังคม พ.ศ. 2561 และะปัจจุบันปี พ.ศ. 2567 ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติพระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมวิถีชีวิตกลุ่มชาติพันธุ์เป็นกฎหมายฉบับแรกของกลุ่มชาติพันธุ์

2. การแปลงนโยบายเป็นโครงการหรือกิจกรรมโดยมีกระทรวงวัฒนธรรมเป็นเจ้าภาพหลักในการดูแลนโยบาย

นโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงวัฒนธรรมซึ่งเป็นเจ้าภาพหลักโดยมีศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) ทำหน้าที่ดูแลจัดทำแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อนำนโยบายให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องนำนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลลงไปปฏิบัติในพื้นที่ไปปฏิบัติ เมื่อกระทรวงวัฒนธรรมได้รับคำสั่งให้ดำเนินนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล กระทรวงวัฒนธรรมก็จะกำหนดยุทธศาสตร์แผนงานเพื่อส่งต่อไปให้ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร(องค์การมหาชน) จัดทำ แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการแปลงนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล ตาม มติ ครม. 2 มิถุนายน 2553

3. การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) ร่วมกับกระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำนโยบายลงไปปฏิบัติในพื้นที่

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัญหา อุปสรรคในการนำนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล ในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยพบว่าปัญหาและอุปสรรคมีดังนี้

1. วัตถุประสงค์นโยบายไม่ชัดเจนและมาตรฐานของนโยบายไม่มีกฎหมายรองรับ

นโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นมาจากมติของคณะรัฐมนตรีไม่ได้มีวัตถุประสงค์นโยบายอย่างชัดเจนเนื่องจากไม่ได้รับแนวทางในการปฏิบัติงานและไม่มีมาตรฐานเนื่องจากไม่มีกฎหมายรองรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ส่งผลให้นโยบายขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งจะเห็นได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

“มติ ครม. 2553 ไม่ได้สร้างมาตรฐานหรือความชัดเจนในการปฏิบัติ ไม่มีกฎหมายรองรับการนำนโยบายไปปฏิบัติ” (อรุณพล มีเพียร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 25 ธันวาคม 2566) สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของอิทธิพล ไทยกมล (การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 ธันวาคม 2566) ที่กล่าวว่า “วัตถุประสงค์ของนโยบายไม่มีการจัดทำแผนงาน แผนปฏิบัติที่สอดคล้องในการดำเนินงานตาม มติ ครม. กระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นผู้นำเสนอมติ ครม. ฉบับนี้”

2. ทรัพยากรที่สนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายมีไม่เพียงพอ

ทรัพยากรที่สนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายประกอบด้วย

1) งบประมาณ 2) การช่วยเหลือ และการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ 3)

ทรัพยากรทางด้านบุคลากร โดยผู้วิจัยพบว่างบประมาณในการดำเนินนโยบายมีอยู่อย่างจำกัด รวมทั้งการขาดการช่วยเหลือและการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐจึงจะเห็นได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

“ข้อจำกัดของฝ่ายรัฐที่ข้าคืองบประมาณไม่เพียงพอ มีการจัดสรรงบประมาณของตนเอง ไม่มีงบประมาณเรื่องสนับสนุนการปฏิบัติงาน” (ปริญญา ยิ่งยง, การสื่อสารบุคคล, 24 ธันวาคม 2566)

อย่างไรก็ตามการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานโครงการเพื่อฟื้นฟูวิถีวัฒนธรรมชาวเลประจำปี 2556 (คณะกรรมการบูรณาการเพื่อฟื้นฟูวิถีชีวิตและแก้ไขปัญหากลุ่มชาติพันธุ์ชาวจังหวัดพังงา, 2557, หน้า 4) โดยสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกำหนดการจัดสรรงบประมาณ ดังนี้

1.1 งบประมาณในการจัดประชุมคณะกรรมการอำนวยการบูรณาการฟื้นฟูวิถีชีวิตกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลในระดับจังหวัดจำนวน 30,000 บาท

1.2 งบประมาณในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมใน 5 จังหวัด ได้แก่ ระนอง ภูเก็ต กระบี่ สตูล พังงา จำนวน 100,000 บาท

ตารางที่ 1 แผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณโครงการเพื่อฟื้นฟูวิถีวัฒนธรรมชาวเลประจำปี พ.ศ. 2557

กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	พื้นที่ ดำเนินการ	เป้าหมาย
จัดประชุม คณะอนุกรรมการ ปฏิบัติในพื้นที่ ชีวิตชาวเลจังหวัด พังงา	30,000	อำเภอเมือง พังงา	2 ครั้ง
โครงการส่งเสริม อนุรักษ์ สืบทอด และฟื้นฟู ศิลปะ รองเง็ง	40,000	อำเภอคุระบุรี จ.พังงา	1 ครั้ง 60 คน
โครงการส่งเสริม อนุรักษ์ สืบสาน สืบทอด ฟื้นฟูวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตกลุ่มชาติ พันธุ์ชาวเล	40,000	อำเภอท้าย เหมือง จ.พังงา	1 ครั้ง 100 คน

หมายเหตุ. จาก เอกสารระเบียบวาระการประชุมวันที่ 28 กรกฎาคม 2557 ณ โรงแรม ภูเขาธานี จังหวัดพังงา (หน้าเอกสารแนบ2-3), โดย คณะกรรมการบูรณาการเพื่อฟื้นฟูวิถีชีวิตและแก้ไขปัญหากลุ่มชาติพันธุ์ชาวจังหวัดพังงา, 2557.

3. ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติพบว่ามีหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ องค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐ และภาคประชาชน ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอันเนื่องมาจากลักษณะของหน่วยงานการสื่อสารสั่งงานมีหลายระดับชั้น รวมถึงการขาดการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐ ดังจะเห็นได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

“แต่ละหน่วยงานปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่มีการสนับสนุนบูรณาการร่วมกัน ต่างฝ่ายต่างทำหน้าที่เฉพาะที่ตนเองได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด” (พงศ์ศักดิ์ เวทยาวงศ์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 21 ธันวาคม 2566)

“คำสั่งในการปฏิบัติงานระดับจังหวัด แต่ละหน่วยงานต่างทำหน้าที่ของตนเองตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายให้อำนาจไว้” (ปริญญา ยิ่งยง, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 ธันวาคม 2566)

4. ทศนคติของผู้ปฏิบัติ

ผู้วิจัยพบว่าทศนคติในการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้ที่เกี่ยวข้องมีทศนคติเป็นไปในเชิงลบ รวมถึงการที่ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติและชาวเลในพื้นที่จังหวัดพังงามีความขัดแย้งกันส่งผลให้นโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิต

ชาวเลขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังจะเห็นได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“เราต้องทำตามกฎหมาย เมื่อกฎหมายให้ยึดหยุ่นได้แค่นี้ถ้าเขาจะขอเพิ่มเราก็ทำไม่ได้” (ปริญญา ยิ่งยง, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 ธันวาคม 2566)

“หลักคิดของ มติ ครม. จะให้ได้ผลก็จะต้องเข้าใจปรัชญานี้ก่อน คือ ปรัชญาว่า ชุมชนอยู่มาก่อนกฎหมายที่ดิน หรือชุมชนอยู่มาก่อนประกาศเป็นอุทยาน จึงมีสิทธิที่จะครอบครองที่ดินที่เคยอยู่ เพราะเขามีสิทธิในการเป็นชุมชนดั้งเดิม” (อภิรักษ์ ธรรมเสนา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ธันวาคม 2566)

5. เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

นโยบายอยู่บนเงื่อนไขของกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

“ด้วยมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ทำให้ที่ดินของชาวเลมีมูลค่า ดังนั้นการแก้ปัญหาที่ดินชาวเลจึงยาก ซับซ้อน เพราะเป็นที่ดินเอกชนแย้งกัน” (อภิรักษ์ ธรรมเสนา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 ธันวาคม 2566)

“ในช่วงหลังตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป ชาวเลสมัยใหม่มีการสมรสกับคนต่างชาติ จึงทำให้ที่ดินถูกเปลี่ยนมือจากที่ดินชาวเลสู่มือของนายทุน (วิวัฒน์ เทพสง, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 ธันวาคม 2566)

“ทำไมชาวเลออกเอกสารสิทธิไม่ได้ ที่ดินชาวเลเป็นที่หากินของข้าราชการ ใครมีเงินก็ได้ ใครไม่มีเงินก็ไม่ได้” (สุรินทร์ พิกุลทอง, การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 ธันวาคม 2566)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

ผลของการนำนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย ไปปฏิบัติ

ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดพังงาพบว่ามี 3 ด้าน ดังนี้

1. ความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย จากการวิจัยพบว่ากลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลในจังหวัดพังงาไม่มีความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย โดยเฉพาะในเรื่องของเอกสารสิทธิที่ดินซึ่งชาวเลได้เรียกร้องขอเอกสารสิทธิที่ดินแต่ทางภาครัฐยังไม่มีการดำเนินการให้ได้ สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินนโยบายฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติในจังหวัดพังงา ซึ่งจะเห็นได้จากข้อมูลดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 2 ผลการนำนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติในจังหวัดพังงา

ชุมชน	ตำบล	อำเภอ	ประเภทที่ดิน	เนื้อที่ (ไร่)	วันที่ร้องขอเอกสารสิทธิ
1. มอغلนตะรุเตา	เกาะพระทอง	กระบี่	เขตป่าสงวนแห่งชาติ	139	15 ก.พ. 2554
2. มอغلนบางสัก	บางม่วง	ตะกั่วป่า	เขตป่าสงวนแห่งชาติ	392	15 ก.พ. 2554
3. มอغلนหินลาด	ท้ายเหมือง	ท้ายเหมือง	เขตป่าสงวนแห่งชาติ	224-0-94	15 ก.พ. 2554

หมายเหตุ. จาก เอกสารระเบียบวาระการประชุมวันที่ 28 กรกฎาคม 2557 ณ โรงแรม ภูธาราณี จังหวัดพังงา โดย คณะกรรมการบูรณาการเพื่อฟื้นฟูวิถีชีวิต และแก้ไขปัญหากลุ่มชาติพันธุ์ชาวจังหวัดพังงา, 2557.

2. ความมั่นคงทางจิตวิญญาณ จากการวิจัยพบว่านโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลทำให้ชาวเลมีความมั่นคงในพื้นที่ทางจิตวิญญาณเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม หลังจากนั้นนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลมาปฏิบัติทำให้ชาวเลมีส่วนในการเรียกร้อง ทวงคืนสิทธิของตนเองมากขึ้น รวมถึงมติ ครม. 2 มิถุนายน 2553 ได้ประกาศแนวนโยบายในการคุ้มครองวิถีชีวิตชาวเล และสถาปนาเขตคุ้มครองทางวัฒนธรรมขึ้นโดยพื้นที่คุ้มครองทางวัฒนธรรมที่ได้รับการประกาศเป็นพื้นที่แรกคือเขตกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลชุมชนทับตะวัน-บันไร่ จ.พังงา ซึ่งจะเห็นได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

“แต่ก่อนพวกเราไปเรียกร้องเรื่องอะไรก็ได้รับการเพิกเฉย แต่หลังมีมติ ครม. 2553 เราไปเรียกร้องสิทธิก็จะได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น เช่น การเรียกร้องพื้นที่สุสานซึ่งเป็นวิถีชีวิตของพวกเรา รวมทั้งการที่เราสามารถเข้าไปทำมาหากินในพื้นที่เขตอุทยานและเขตอนุรักษ์ได้แล้ว” (อรชร เอียบใช้, ชาวเล, การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 ธันวาคม 2566)

3. การยอมรับความมีตัวตนและวัฒนธรรมดั้งเดิมของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเล จากการวิจัยพบว่ากลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกมากขึ้น ซึ่งมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล วันที่ 2 มิถุนายน 2553 ทำให้ชาวเลมีการรวมกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่นเพื่อต่อสู้เรียกร้อง

สิทธิในที่ดินที่อยู่อาศัยดั้งเดิม รวมถึงการยอมรับจากสังคมภายนอก ทำให้ชาวเล มีบทบาทมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

“ชาวเลเราได้รับความสนใจและได้รับการยอมรับจากสังคม ที่สำคัญมีความเข้าใจในวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลเพิ่มขึ้น” (ประทีป นาวารักษ์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 ธันวาคม 2566)

อภิปรายผล

การนำนโยบายฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติ มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

กระบวนการนำนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติ

ภายหลังจากการเกิดภัยพิบัติสึนามิกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลในภาคใต้ได้รับความเดือดร้อนอย่างหนัก บางครอบครัวต้องสูญเสียทั้งสมาชิกภายในครอบครัว และที่อยู่อาศัยแต่เมื่อเหตุการณ์สึนามิสงบลงชาวเลกลับไม่สามารถเข้าไปในพื้นที่ที่เคยเป็นที่อยู่อาศัย และที่ทำกิน สถานที่ประกอบพิธีกรรมทางจิตวิญญาณ กลายเป็นของนายทุน ทำให้ชาวเลรวมตัวกันเรียกร้องขอความช่วยเหลือจากรัฐบาล จึงเป็นที่มาของมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเล วันที่ 2 มิถุนายน 2553 โดยกระบวนการนำนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติมี 3 ขั้นตอนได้แก่ การกำหนดนโยบายโดยรัฐบาล การแปลงนโยบายโดยกระทรวงวัฒนธรรมและการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) สอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ ปุษยะนาวิณ (2554) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไป

ปฏิบัติของกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ ศึกษากระบวนการนำนโยบายปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติของ กรุงเทพมหานคร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการ นำนโยบายปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ (1) การแปลง นโยบายไปสู่แผนหลักโดยสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล (2) การจัดทำ โครงการสนับสนุนแผนโดยสำนักพัฒนาสังคม (3) การนำนโยบายไปปฏิบัติโดย สำนักงานพัฒนาสังคมและสำนักงานเขต ซึ่งในการนำนโยบายตามมติ คณะรัฐมนตรีไปปฏิบัติต้องประสบกับปัญหามากมายอันเนื่องมาจากสิทธิในการ ครอบครองที่ดินของชาวเลถูกอ้างกรรมสิทธิ์ครอบครองจากนายทุนอันเป็นผล พวงมาจากการที่ชาวเลไม่สามารถมีกรรมสิทธิ์ในที่ดินถูกต้องตามกฎหมายได้ และการที่ชาวเลไม่มีเอกสารรับรองในการพิสูจน์สิทธิการครอบครองที่ดิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ ปานแก้ว (2561) ศึกษาเรื่อง *มาตรการทาง กฎหมายในการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเล: กรณีศึกษา หมู่บ้านทับตะวัน อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา* พบว่าประเทศไทยไม่มีกฎหมาย ในการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเล ทำให้การนำนโยบายการ พัฒนาวิถีชีวิตชาวเลในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยไปปฏิบัติขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การไม่ประสบความสำเร็จของนโยบายอันเนื่องมาจาก กฎหมายไม่ได้ให้สิทธิในการออกเอกสารกรรมสิทธิ์ที่ดินแก่กลุ่มชาติพันธุ์ชาวเล สอดคล้องกับ ศุภชัย ยาวะประภาส (2550) ที่กล่าวถึงปัจจัยกำหนดความสำเร็จ หรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติและพบว่าปัจจัยหลายประการที่ กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยปัจจัยเหล่านี้

ได้แก่ (1) ลักษณะนโยบาย (2) วัตถุประสงค์ของนโยบาย (3) ความเป็นไปได้ทางการเมือง (4) ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี (5) ความพอเพียงของทรัพยากร (6) ลักษณะของหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ (7) ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (8) กลไกภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

นโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย เป็นนโยบายที่ภาครัฐต้องการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับชาวเลและต้องการแก้ปัญหาให้กับชาวเลหลังภัยพิบัติสึนามิซึ่งนโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลในการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยเป็นนโยบายที่มีการสั่งการแบบระบบราชการคือจากระดับบนลงสู่ระดับล่างเมื่อมีการนำนโยบายไปปฏิบัติทำให้นโยบายไม่มีความชัดเจนและนโยบายขาดความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านสังคมวัฒนธรรม มิติทางวิถีการดำเนินชีวิตแบบดั้งเดิมของชาวเลรวมทั้งการมีงบประมาณที่จำกัดไม่เพียงพอในการดำเนินนโยบายส่งผลให้นโยบายไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับการวิจัยของ ปรีดา คงแป้น และคณะ (2555) ได้วิจัยเรื่อง *วิถีชีวิตชาวเล* ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มชาวเลกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตดั้งเดิมจากปัจจัยการขาดเอกสิทธิ์ในที่ดิน และการถูกคุกคามพื้นที่ทางวัฒนธรรมจากการขยายตัวของธุรกิจการท่องเที่ยวริมชายหาดทำให้ชาวเลขาดความภูมิใจในวิถีวัฒนธรรมดั้งเดิม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำไปปฏิบัติ

1. นโยบายการฟื้นฟูวิถีชีวิตชาวเลควรมีความชัดเจน ต่อเนื่องรวมถึงควรมีความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่
2. ควรมีการกำหนดพื้นที่ทำมาหากินของชาวเลให้ชัดเจน แนวทางทำให้นโยบายประสบความสำเร็จควรมอบหน่วยงานระดับพื้นที่แก้ปัญหา โดยกำหนดพื้นที่ทำกินและพื้นที่ประกอบอาชีพนโยบายควรกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน
3. ควรมอบหมายงานและนโยบายให้ตรงกับหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการแก้ปัญหากลุ่มชาติพันธุ์
4. ควรมีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานนโยบาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวัฒนธรรมพื้นที่ทางจิตวิญญาณของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเล
2. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลมอแกนกับชาวเลอุรักลาโว้ย

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการบูรณาการเพื่อฟื้นฟูวิถีชีวิตและแก้ไขปัญหากลุ่มชาติพันธุ์ชาว
จังหวัดพังงา. (2557). *ระเบียบวาระการประชุมครั้งที่ 1/2557*.
โรงแรมภูงาธานี จังหวัดพังงา.
- คะนอง พิณ (2549). *การนำนโยบายมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- จุมพล นิมพานิช. (2552). *การวิเคราะห์นโยบายขอขยายแนวคิดทฤษฎีและ
กรณีตัวอย่าง (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.*
- ชухาติ ปุษะนาวิน. (2554). *การนำนโยบายปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไป
ปฏิบัติของกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต
(พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ธนภัทร โคตรสิงห์. (2556). *การนำนโยบายโฉนดชุมชนไปปฏิบัติ วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ปริญญา ยิ่งยง. (2566). *การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล. วันที่ 24 ธันวาคม 2566.*
- ประทีป นาวารักษ์. (2566). *การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล. วันที่ 20 ธันวาคม 2566.*
- ปรีดา คงแป้น และคณะ. (2555). *วิกฤต วิถีชาวเล. กรุงเทพฯ: มูลนิธิชุมชนไท.*
- พงศ์ศักดิ์ เวทยาวงศ์. *การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล. วันที่ 21 ธันวาคม 2566.*
- พจนานุกรมทางสังคมวิทยาราชบัณฑิตยสภา. (2532). *ฉบับราชบัณฑิตยสภา.
กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้ง.*

- ภาณุวัฒน์ ปานแก้ว (2561). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเล : กรณีศึกษา หมู่บ้านทับตะวัน อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มูลนิธิชุมชนไท. (2555). *วิกฤติ วิถีชาวเล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- นฤมล อรุโณทัย และคณะ. (2558). “วัฒนธรรมกับการพัฒนา: ข้อสังเกตจากกรณีชาวเล”. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคม.
- นฤมล อรุโณทัย, พลาเดช ณ ป้อมเพชร และจิระวรรณ บรรเทาทุกข์. (2556). *แนวทางแก้ไขปัญหาคความมั่นคงของมนุษย์และชุมชนพื้นที่นำร่องกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2557). *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4), กรุงเทพฯ:ราชบัณฑิตยสถาน.
- วรเดช จันทรศร. (2559). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- วิษระ สายสมาน. (2562). *การนำนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมไปปฏิบัติ: ศึกษากรณี การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่แบบองค์รวมของบริษัทเอฟีด [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]*.
- วิทวัส เทพสง.(2566). *การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. วันที่ 2 ธันวาคม 2566.

- ศิริรัตน์ แอดสกุล. (2542). รายงานการวิจัย การสร้างเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม
ของชาวมอญ: กรณีศึกษาชุมชนมอญบ้านม่วง ต. บ้านม่วง อ. บ้าน
โป่ง จ. ราชบุรี. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน). (2527). ทักษะทางวัฒนธรรมชาวเล
ร้อยเรื่องราวชาวเล. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การ
มหาชน).
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2550). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สภาขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านสังคม. (2558). ข้อเสนอการปฏิรูปเพื่อส่งเสริม
ชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์เข้มแข็ง. กรุงเทพฯ: สภาปฏิรูปประเทศ.
- เสรี ชาหลา (2545). กลุ่มชาติพันธุ์: วัฒนธรรมและประเพณี จังหวัด นครสวรรค์.
นครสวรรค์: สำนักวิจัยและบริการวิชาการ สถาบันราชภัฏนครสวรรค์.
- สุเชน เลิศวีรสวัสดิ์. (2562). การสัมมนาสังคมพหุวัฒนธรรมกับนวัตกรรมในการ
พัฒนาประเทศไทย. สำนักสภาความมั่นคงแห่งชาติ.
- สุรินทร์ พิกุลทอง. (2566). การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล. วันที่ 20 ธันวาคม 2566
- สุวัฒน์ คงแป้น. (2562). ที่ดินคือชีวิต ฝ่าวิกฤตที่ดินคนจน. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ
ชุมชนไท.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา. (2548). รายงานผลจากการเกิดสึนามิ
2547. พังงา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา.
- สำนักราชบัณฑิตยสภา. (2565). การกลืนกลายทางวัฒนธรรม. ค้นเมื่อ 4
เมษายน 2567, จาก <https://www.orst.go.th>

อภิรักษ์ ธรรมเสนา. (2566). การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล. วันที่ 26 ธันวาคม 2566.

อรชร เอียบไช้. (2566). การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล. วันที่ 20 ธันวาคม 2566.

อรรถพล มีเพียร. (2566). การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล. วันที่ 20 ธันวาคม 2566.

อิทธิพล ไทยกมล.(2566). การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล. วันที่ 23 ธันวาคม 2566.

โอภาส มีเชาว์. (2561). ประสิทธิภาพการการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเพื่อ
ชำระหนี้เงินกู้ยืมของกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

Van Horn, Carl E., and Donald S. Van Meter. (1976). *The Implementation of Intergovernmental Policy*. Public Policy Making in a Federal System. Calif.: Sage Publications, Inc.

ทัศนคติทางการเมืองของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
**Political Attitude of the Master of Public Administration
Program's Students, Faculty of Political Science,
Ramkhamhaeng University**

สิทธิพันธ์ พุทธหนู¹ เฉลิมพล ศรีหงษ์¹ เดช อุณหจิริงรักษ์¹
&จักรภพ สรมณี²

**Sittipan Buddhahun¹, Chalernpol Srihong¹, Dej Unhajirangruk¹
& Jackrapop Sornmanee²**

Corresponding author: jackrapop@yahoo.com

Received: 11/06/67 Revised: 03/07/67 Accepted: 03/07/67

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง “ทัศนคติทางการเมืองของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง” โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งแบบปลายปิดและแบบปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 50 คนที่กำลัง

¹ นักวิชาการอิสระ

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Independent scholar

² Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

ศึกษาอยู่ในโครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง รุ่นที่ 16 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ สาขาวิชาที่จบในระดับปริญญาตรี อายุ อาชีพ ภูมิสำเนา กับทัศนคติทางการเมือง และเพื่อศึกษาทัศนคติทางการเมืองของนักศึกษาในภาพรวม ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างอายุของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติทางการเมือง แต่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพ เพศ สาขาวิชาที่จบในระดับปริญญาตรี และภูมิสำเนา กับทัศนคติทางการเมือง

เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่า มีทัศนคติทางการเมืองในภาพรวมคือ เป็นกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย = 3.31 แต่ถ้าพิจารณาแยกตามตัวชี้วัดเป็นรายตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติทางการเมืองที่เป็นกลางใน 4 เรื่อง ได้แก่ แนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลงที่มีคะแนนเฉลี่ย = 3.22 ค่านิยมเรื่องหลักแห่งความเท่าเทียมกันที่มีคะแนนเฉลี่ย = 2.94 ค่านิยมเรื่องหลักเหตุผลนิยมที่มีคะแนนเฉลี่ย = 3.26 และค่านิยมเรื่องหลักสากลนิยมที่มีคะแนนเฉลี่ย = 3.00 ส่วนค่านิยมเรื่องหลักมนุษยนิยมนั้นมีคะแนนเฉลี่ย = 4.09 กลุ่มตัวอย่างจึงมีทัศนคติทางการเมืองเป็นเสรีนิยม

คำสำคัญ: ทัศนคติทางการเมือง: อุดมการณ์ทางการเมือง: พฤติกรรมทางการเมือง

Abstract

The article is on "Political attitudes of students in the Master of Public Administration program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University". Mixed methods, both quantitative and qualitative, were employed to analyze data. A questionnaire consisting of both closed-ended and open-

ended questions was used as a tool to collect data from a sample of 50 students who were studying in the Master of Public Administration program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University, Class 16. The objectives were to study the relationship between gender, bachelor's degree major, age, length of service, hometown and political attitudes, and also to study students' political attitudes as a whole. The research results found that there is a relationship between the age of the sample group and their political attitudes. But there was no relationship between length of service, gender, field of study completed at the bachelor's degree level. and hometown and political attitude.

Considering the average score of the sample studied, it was found that the overall political attitude was moderate with an average score = 3.31. But if considered separately by individual indicators, it was found that the sample group had moderate political attitude in 4 places. These included the concept of change with an average score of = 3.22, the value of equality with an average score of = 2.94, the value of rationalism with an average score of = 3.26, and the value of universalism with an average score of = 3.00. As for the value of humanism, the average score was = 4.09. The sample, therefore had a liberal political attitude.

Keywords: political attitude: political Ideology: political behavior

คำนำ

อุดมการณ์ทางการเมือง จึงเป็นชุดของความเชื่อ มายาคติ หรือหลักการที่ ขบวนการ สถาบัน ชนชั้น หรือชนกลุ่มใหญ่ยึดถือเพื่อที่จะอธิบายว่าสังคมนการเมือง ควรจะดำเนินไปอย่างไร รวมทั้งจะกำหนดแนวทางกว้างๆเกี่ยวกับอำนาจรัฐ การ แจกแจงอำนาจ และการใช้อำนาจอีกด้วย ตัวอย่างอุดมการณ์ทางการเมืองที่สำคัญ เช่น อุดมการณ์ประชาธิปไตย อุดมการณ์ฟาสซิสต์ อุดมการณ์ชาตินิยม เป็นต้น

อุดมการณ์ทางการเมืองในฐานะที่เป็นความเชื่อของกลุ่มจึงเป็นปัจจัยที่ สำคัญที่ช่วยขัดเกลาให้เกิดรูปแบบทัศนคติทางการเมืองที่แตกต่างกันไปของบรรดา สมาชิก และขณะเดียวกันจะมีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมและการเข้ามามี ส่วนร่วมทางการเมืองของคนในสังคมอีกด้วย

นอกจากนี้ นักวิชาการได้แบ่งอุดมการณ์ทางการเมืองในฐานะที่เป็นความ เชื่อของกลุ่ม และทัศนคติทางการเมืองในฐานะที่เป็นความเชื่อทางการเมืองของ บุคคล ออกเป็น 2 ฝ่าย ที่รู้จักกันในชื่อสเปกตรัมทางการเมือง (Political spectrum) ซึ่งแบ่งความเชื่อทางการเมืองออกเป็นฝ่ายซ้ายและฝ่ายขวา โดยต้นกำเนิดมาจากการจัดวางที่นั่งของสมาชิกสภาของฝรั่งเศสหลังการปฏิวัติ 1789 – 1799 พวกที่มี แนวคิดทางการเมืองสุดโต่งจะจัดที่นั่งให้อยู่ด้านซ้าย และพวกขุนนางศักดินาอยู่ ทางด้านขวา อุดมการณ์คอมมิวนิสต์ อุดมการณ์สังคมนิยมถูกจัดว่าอยู่ฝ่ายซ้าย ขณะที่อุดมการณ์อนุรักษนิยมและอุดมการณ์ฟาสซิสต์ถูกจัดอยู่ฝ่ายซ้ายของแกน สเปกตรัมทางการเมือง (Wikipedia, มปป.)

ส่วนของทัศนคติทางการเมืองนั้น นักวิชาการจะเรียกชื่อของกลุ่มทัศนคติแตกต่างจากชื่อของอุดมการณ์ โดยกำหนดให้ทัศนคติทางการเมืองที่อยู่บนแกนซ้ายสุดของสเปกตรัมคือกลุ่มสุดโต่ง (radical) กลุ่มที่สอง ยังถูกจัดอยู่ในฝ่ายซ้ายคือ กลุ่มเสรี (liberal) กลุ่มที่สาม กลุ่มสายกลาง (moderate) กลุ่มที่สี่ ถูกจัดอยู่ฝ่ายขวาคือ กลุ่มอนุรักษ (conservative) และกลุ่มสุดท้ายเป็นกลุ่มขวาจัด หรือกลุ่มปฏิกิริยา (reactionary) (Baradat, L.P., 2006)

จากแนวคิดข้างต้นทำให้คณะผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติทางการเมืองของนักศึกษา เพื่อดูว่าปัจจัยทางสังคมมีอิทธิพลต่อทัศนคติทางการเมืองมากน้อยเพียงใด และทัศนคติทางการเมืองในภาพรวมของนักศึกษาจัดว่าอยู่ในกลุ่มใดมากที่สุด คาดว่าผลการวิจัยจะช่วยให้สามารถเข้าใจพฤติกรรมทางการเมืองที่เป็นผลมาจากแรงผลักดันทางจิตวิทยา นั่นคือ แบบแผนของความคิดความเชื่อที่นักศึกษาพึงมีต่อสรรพสิ่งในทางการเมือง หรือ ทัศนคติทางการเมืองได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติทางการเมือง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบปริญญาตรีกับทัศนคติทางการเมือง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติทางการเมือง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับทัศนคติทางการเมือง
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนากับทัศนคติทางการเมือง

6. เพื่อศึกษาทัศนคติทางการเมืองของนักศึกษาโครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหงในภาพรวม

สมมุติฐานการวิจัย

ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 1 – ข้อ 5 คณะผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานการวิจัยและสมมุติฐานทางสถิติที่เรียกว่า Null hypothesis (H_0) อย่างละ 5 ข้อ ดังนี้

สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 1: มีความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติทางการเมือง

H_0 ข้อ 1: ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติทางการเมือง

สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 2: มีความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบในระดับปริญญาตรีกับทัศนคติทางการเมือง

H_0 ข้อ 2: ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบในระดับปริญญาตรีกับทัศนคติทางการเมือง

สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 3: มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติทางการเมือง

H_0 ข้อ 3: ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติทางการเมือง

สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 4: มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับทัศนคติทางการเมือง

H_0 ข้อ 4: ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับทัศนคติทางการเมือง

สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 5: มีความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนากับทัศนคติทางการเมือง

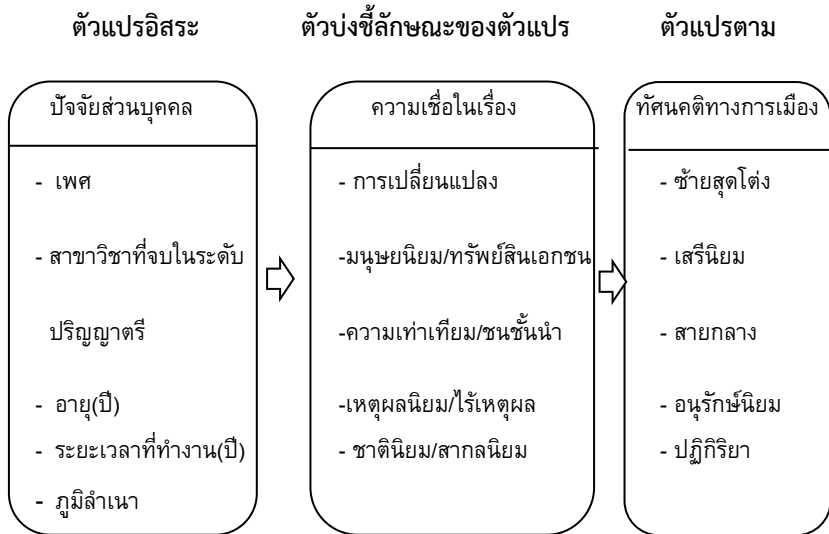
H_0 ข้อ 5: ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนากับทัศนคติทางการเมือง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร : ประชากรของการวิจัยนี้คือ นักศึกษาโครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยสุ่มตัวอย่างเฉพาะนักศึกษารุ่นที่ 16/3 ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบัน
2. ขอบเขตด้านช่วงเวลาที่ศึกษา : ศึกษาในช่วงเวลา เมษายน – กรกฎาคม พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “ทัศนคติทางการเมือง: กรณีศึกษา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง” ได้ดังนี้



ตามกรอบแนวคิดนี้ เป็นการกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรอิสระ) มีความสัมพันธ์กับทัศนคติทางการเมือง (ตัวแปรตาม) โดยการวัดคะแนนความเชื่อในเรื่องต่างๆ 5 เรื่อง เพื่อใช้เป็นตัวบ่งชี้ว่ามีทัศนคติทางการเมืองเป็นแบบใด ซึ่งในการวิจัยนี้ กำหนดให้ความเชื่อมีคะแนนอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน และแบ่งคะแนนความเชื่อออกเป็น 5 ช่วงคะแนน เพื่อให้บ่งชี้ทัศนคติทางการเมือง 5 แบบ ดังนี้

คะแนนความเชื่อ	ทัศนคติทางการเมือง
1.00 - 1.80	ปฏิกิริยา
1.81 - 2.61	อนุรักษ์นิยม
2.62 - 3.42	เป็นกลาง
3.43 - 4.23	เสรีนิยม
4.24 - 5.00	สุดโต่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

คณะผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณเป็นหลัก ส่วนวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 6 จะเสริมด้วยการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเพื่อให้ผลการวิจัยมีรายละเอียดชัดเจนยิ่งขึ้น โดยใช้วิธีการวิจัยสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิดที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับประเด็นต่างๆ ของการวิจัยนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยนี้ได้แก่ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในโครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง รุ่นที่ 16 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 90 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของผู้เชี่ยวชาญบางท่าน เช่น Neuman ผู้เขียนตำราเรื่อง Social Research Methods : Qualitative and Quantitative Approaches (1997, p.222) แนะนำว่าถ้าประชากรมีจำนวนน้อยกว่า 1,000 คน ควรใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 30% ของประชากร ซึ่งประชากรของการวิจัยนี้มีจำนวน 90 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30% ของ 90 คน เท่ากับ 27 คน ส่วน Krejcie และ Morgan ผู้เขียนบทความเรื่อง Determining Sample Size for Research Activities (1970, pp. 607-610) ได้เสนอสูตรการคำนวณพร้อมทั้งตารางสำเร็จรูปที่คำนวณไว้เรียบร้อยแล้ว ถ้าประชากรมีจำนวนเท่าไร จะต้องใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนเท่าไร พบว่า ถ้าประชากรมีจำนวน 90 คน จะต้องใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าวิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ผลลัพธ์แตกต่างกัน คณะผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกใช้ค่ากึ่งกลางระหว่าง 27 กับ 73 คือ จำนวน 50 คนเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ และดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยการจับสลากจากบัญชีรายชื่อประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่แบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด ดังนี้

- 1) คำถามแบบปลายปิดที่เป็นมาตรฐานเดียวกันแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเชื่อเรื่องการเปลี่ยนแปลง และค่านิยม 4 ประการ จำนวน 30 ข้อ ใช้คำถามแบบ Likert Scale โดยกำหนดคำตอบเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับการให้คะแนนคำตอบมีเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ คำถามข้อ 1 ข้อ 5 ข้อ 6 ข้อ 7 ข้อ 10 ข้อ 11 ข้อ 12 ข้อ 16 ข้อ 18 ข้อ 23 ข้อ 26 และข้อ 27 ถ้าตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้ 5 คะแนน เห็นด้วย ได้ 4 คะแนน เฉยๆ ได้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วย ได้ 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้ 1 คะแนน ส่วนคำถามข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 ข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 13 ข้อ 14 ข้อ 15 ข้อ 17 ข้อ 19 ข้อ 20 ข้อ 21 ข้อ 22 ข้อ 24 ข้อ 25 ข้อ 28 ข้อ 29 และข้อ 30 ถ้าตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้ 1 คะแนน เห็นด้วย ได้ 2 คะแนน เฉยๆ ได้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วย ได้ 4 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้ 5 คะแนน

ส่วนการแปลความหมายคะแนนความเชื่อ เป็นทัศนคติทางการเมือง มีเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

คะแนนแต่ละข้อ	ทัศนคติทางการเมืองของบุคคล
5	สุดโต่ง (ซ้ายจัด)
4	เสรีนิยม
3	สายกลาง
2	อนุรักษนิยม
1	ปฏิกริยา

2) คำถามแบบปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีรายละเอียดเชิงพรรณนา เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปปรึกษาหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์สอนระเบียบวิธีการวิจัยทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เชี่ยวชาญในการทำวิจัย เพื่อตรวจสอบและปรับแก้ไขคำถามในแบบสอบถามให้เกิดความเชื่อมั่นว่าคำถามในแบบสอบถาม มีความชัดเจน ตรงประเด็น สอดคล้องและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยทุกข้อที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของแบบสอบถามที่เป็นคำถามแบบปลายปิดนั้น คณะผู้วิจัยได้ประเมินระดับความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีการของ Cronbach (1951, pp. 297-299) ได้ค่า Cronbach's alpha = 0.798 ซึ่งเกินกว่า 0.70 ถือว่าแบบสอบถามมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998, p. 118)

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้มอบหมายให้ผู้ช่วยนักวิจัยลงพื้นที่ เพื่อแจกแบบสอบถามจำนวน 50 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาที่กำลังศึกษาในโครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 16 ในปีการศึกษา 2567 ที่ถูกเลือกจากบัญชีรายชื่อนักศึกษาโดยวิธีการจับสลากเป็นจำนวน 50 คน โดยดำเนินการในช่วงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2567 และได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้ง 50 ชุดนำส่งคณะผู้วิจัย

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้แยกข้อมูลที่ได้จากการกรอกแบบสอบถามในส่วนที่เป็นคำถามแบบปลายปิดทั้งหมดมาลงรหัสข้อมูล และใช้คอมพิวเตอร์ประมวลผลสถิติ โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) แล้วนำค่าสถิติที่คำนวณได้มาแปลผล ส่วนข้อมูลที่ได้จากการตอบคำถามแบบปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีรายละเอียดเชิงพรรณนานั้น ได้นำมาพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา ความตรงประเด็น และวิเคราะห์ตีความความหมายของข้อมูลเหล่านั้น โดยคณะผู้วิจัยได้ร่วมกันอภิปรายผลการตีความข้อมูลตามความคิดเห็นความเข้าใจของผู้วิจัยแต่ละคน เพื่อหาข้อสรุปร่วมกันของผลการวิจัยอย่างรอบด้าน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequencies) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความเชื่อเรื่องการเปลี่ยนแปลงและเรื่องค่านิยม 4 ประการ ทักษะคิดทางการเมือง และใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ได้แก่ One-way ANOVA ทดสอบ Null hypothesis และสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยกำหนดเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน 0.05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่า ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 64.0 จบปริญญาตรีสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 30 อายุ 30-39 ปีคิดเป็นร้อยละ 48.0 อายุการทำงาน 0-3 ปีคิดเป็นร้อยละ 46 ภูมิลำเนาภาคกลางคิดเป็นร้อยละ 50 ตามรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 1 - 5 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
ชาย	32	64.0	1
หญิง	18	36.0	2
รวม	50	100.0	

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาขาวิชาที่จบปริญญาตรี

สาขาวิชาที่จบปริญญาตรี	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
รัฐประศาสนศาสตร์	15	30.0	1
รัฐศาสตร์	11	22.0	2
อื่นๆ	10	20.0	3
วิทยาศาสตร์	6	12.0	4
นิติศาสตร์	4	8.0	5
บริหารธุรกิจ	3	6.0	6
มนุษยศาสตร์	1	2.0	7
รวม	50	100.0	

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ (ปี)

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
30-39	24	48.0	1
20-29	22	44.0	2
40-49	4	8.0	3
รวม		50	100.0

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน (ปี)

อายุการทำงาน (ปี)	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
0-3	23	46.0	1
4-6	12	24.0	2
มากกว่า 9	10	20.0	3
7-9	5	10.0	4
รวม	50	100.0	

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิลำเนา (ภาค)

ภูมิลำเนา (ภาค)	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
กลาง	25	50.0	1
ใต้	9	18.0	2
ตะวันออกเฉียงเหนือ	9	18.0	2
เหนือ	5	10.0	4
ตะวันออก	2	4.0	5
รวม	50	100.0	

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบ H_0 และสมมุติฐานการวิจัยทั้ง 5 คู่ของงานวิจัยนี้ กำหนดเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติ (statistical significance) ที่ระดับไม่เกิน 0.05 ดังนี้

สมมุติฐานคู่ที่ 1

สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 1: มีความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติทางการเมือง

H_0 ข้อ 1: ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติทางการเมือง

วิธีการทางสถิติที่ใช้ทดสอบ H_0 ข้อ 1 เริ่มด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) คะแนนทัศนคติทางการเมืองของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน โดยคำนวณจากคำตอบที่ได้รับในแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดให้มีคะแนนอยู่ระหว่าง 1 - 5 คะแนน พบว่า กลุ่มเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.22 คะแนน ส่วนกลุ่มเพศชายมีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.36 คะแนน

ต่อจากนั้น จึงใช้วิธีการทางสถิติ One-way ANOVA วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มเพศหญิงกับกลุ่มเพศชาย เพื่อดูว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (statistical significance หรือ Sig.) ที่ระดับไม่เกิน 0.05 หรือไม่ พบว่า ผลการคำนวณได้ค่า $F = 3.416$, $df = 1/48$, $Sig. = 0.071$ แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (เนื่องจากค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าเกิน 0.05) หมายความว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน ซึ่งมีความหมายเท่ากับ ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติทางการเมือง จึงสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานว่า ไม่สามารถปฏิเสธ H_0

ข้อ 1 ทำให้ต้องปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย ข้อ 1 ดังนั้น สรุปผลการวิจัยว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติทางการเมือง

สมมุติฐานคู่ที่ 2

สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 2: มีความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบปริญญาตรีกับทัศนคติทางการเมือง

H_0 ข้อ 2: ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบปริญญาตรีกับทัศนคติทางการเมือง

ดำเนินการเหมือนกับการทดสอบ H_0 ข้อ 1 โดยคำนวณค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองของกลุ่มตัวอย่างที่จบปริญญาตรีสาขาวิชาต่างกัน พบว่า กลุ่มที่จบปริญญาตรีสาขาวิชารัฐศาสตร์มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.30 คะแนน กลุ่มที่จบปริญญาตรีสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.22 คะแนน กลุ่มที่จบปริญญาตรีสาขาวิชามนุษยศาสตร์มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.33 คะแนน กลุ่มที่จบปริญญาตรีสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.27 คะแนน กลุ่มที่จบปริญญาตรีสาขาวิชานิติศาสตร์มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.29 คะแนน กลุ่มที่จบปริญญาตรีสาขาวิชาวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.29 คะแนน และกลุ่มที่จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.46 คะแนน

ต่อจากนั้น ใช้ One-way ANOVA วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่จบปริญญาตรีสาขาวิชาต่างกัน เพื่อดูว่ามีความสำคัญทางสถิติ (statistical significance หรือ Sig.) ที่ระดับไม่เกิน 0.05 หรือไม่

พบว่า ผลการคำนวณได้ค่า $F = 0.920$, $df = 6/43$, $Sig. = 0.490$ แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (เนื่องจากค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าเกิน 0.05) หมายความว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองของกลุ่มตัวอย่างที่จบปริญญาตรีสาขาวิชาต่างกัน ซึ่งมีความหมายเท่ากับ ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบปริญญาตรีกับทัศนคติทางการเมือง จึงสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานว่า ไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ข้อ 2 ทำให้ต้องปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย ข้อ 2 ดังนั้น สรุปผลการวิจัยว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบปริญญาตรีกับทัศนคติทางการเมือง

สมมุติฐานข้อที่ 3

สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 3: มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติทางการเมือง

H_0 ข้อ 3: ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติทางการเมือง

ดำเนินการเหมือนกับการทดสอบ H_0 ข้อ 1 โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองของกลุ่มตัวอย่างที่อายุต่างกัน พบว่า กลุ่มอายุ 20-29 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.42 คะแนน กลุ่มอายุ 30-39 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.23 คะแนน และกลุ่มอายุ 40-49 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.13 คะแนน

ต่อจากนั้น ใช้ One-way ANOVA วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่อายุต่างกัน เพื่อดูว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (statistical significance หรือ Sig.) ที่ระดับไม่เกิน 0.05 หรือไม่ พบว่า ผลการคำนวณได้ค่า $F = 4.768$, $df = 2/47$, $Sig. = 0.013$ แสดงว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 (เนื่องจากค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าไม่เกิน 0.05) หมายความว่า มีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองของกลุ่มตัวอย่างที่อายุต่างกัน ซึ่งมีความหมายเท่ากับ มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติทางการเมือง จึงสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานว่า สามารถปฏิเสธ H_0 ข้อ 3 ได้ ทำให้ยอมรับสมมุติฐานการวิจัย ข้อ 3 ดังนั้น สรุปผลการวิจัยได้ว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติทางการเมือง

สมมุติฐานคู่ที่ 4

สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 4 : มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับทัศนคติทางการเมือง

H_0 ข้อ 4: ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับทัศนคติทางการเมือง

ดำเนินการเหมือนกับการทดสอบ H_0 ข้อ 1 โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกัน พบว่า กลุ่มที่มีอายุงาน 0-3 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.29 คะแนน กลุ่มที่มีอายุงาน 4-6 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.36 คะแนน กลุ่มที่มีอายุงาน 7-9 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.35 คะแนน และกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.26 คะแนน

ต่อจากนั้น ใช้ One-way ANOVA วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกัน เพื่อดูว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (statistical significance หรือ Sig.) ที่ระดับไม่เกิน 0.05 หรือไม่ พบว่า ผลการคำนวณได้ค่า $F = 0.371$, $df = 3/46$, $Sig. = 0.774$ แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (เนื่องจากค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าเกิน 0.05) หมายความว่า ไม่มีความ

แตกต่างกัน ซึ่งมีความหมายเท่ากับ ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับทัศนคติทางการเมือง จึงสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานว่า ไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ข้อ 4 ทำให้ต้องปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย ข้อ 4 ดังนั้น สรุปผลการวิจัยว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับทัศนคติทางการเมือง

สมมุติฐานคู่ที่ 5

สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 5: มีความสัมพันธ์ระหว่างภูมิฐานะกับทัศนคติทางการเมือง

H_0 ข้อ 5: ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างภูมิฐานะกับทัศนคติทางการเมือง

ดำเนินการเหมือนกับการทดสอบ H_0 ข้อ 1 โดยคำนวณค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองของกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิฐานะต่างกัน พบว่า กลุ่มที่มีภูมิฐานะภาคกลาง มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.27 คะแนน กลุ่มที่มีภูมิฐานะภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.41 คะแนน กลุ่มที่มีภูมิฐานะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.29 คะแนน กลุ่มที่มีภูมิฐานะภาคตะวันออก มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.62 คะแนน และกลุ่มที่มีภูมิฐานะภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองเท่ากับ 3.30 คะแนน

ต่อจากนั้น ใช้ One-way ANOVA วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิฐานะต่างกัน เพื่อดูว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (statistical significance หรือ Sig.) ที่ระดับไม่เกิน 0.05 หรือไม่ พบว่า ผลการคำนวณได้ค่า $F = 1.079$, $df = 4/45$, $Sig. = 0.378$ แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 (เนื่องจากค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าเกิน 0.05) หมายความว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองของกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ซึ่งมีความหมายเท่ากับ ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนากับทัศนคติทางการเมือง จึงสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานว่า ไม่สามารถปฏิเสธ H_0 ข้อ 5 ทำให้ต้องปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย ข้อ 5 ดังนั้น สรุปผลการวิจัยว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนากับทัศนคติทางการเมือง

ส่วนที่ 3 ทัศนคติทางการเมืองในภาพรวม

การวิเคราะห์ทัศนคติทางการเมืองในการวิจัยนี้ อาศัยตัวชี้วัด 2 ตัว ได้แก่

- 1) แนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลง
- 2) ค่านิยม ซึ่งจำแนกออกเป็นค่านิยม 4 เรื่อง คือ
 - 2.1) ลัทธิมนุษยนิยม
 - 2.2) ความเท่าเทียมกันของมนุษย์
 - 2.3) หลักเหตุผลนิยม
 - 2.4) หลักสากลนิยม

ตัวชี้วัดทั้งสองตัวดังกล่าวข้างต้น ได้ถูกนำมาออกแบบคำถามแบบ Likert scale จำนวน 30 ข้อ คำตอบทุกข้อที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถูกแปลงเป็นคะแนนอยู่ระหว่าง 1- 5 คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

- 1) กลุ่มคำถาม/คำตอบที่วัดค่าแนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลง จำนวน 11 ข้อ
- 2) กลุ่มคำถาม/คำตอบที่วัดค่านิยมเรื่องลัทธิมนุษยนิยม จำนวน 5 ข้อ

3) กลุ่มคำถาม/คำตอบที่วัดค่านิยมเรื่องความเท่าเทียมกันของมนุษย์
จำนวน 3 ข้อ

4) กลุ่มคำถาม/คำตอบที่วัดค่านิยมเรื่องหลักเหตุผลนิยม จำนวน 6 ข้อ

5) กลุ่มคำถาม/คำตอบที่วัดค่านิยมเรื่องหลักสากลนิยม จำนวน 5 ข้อ

ต่อจากนั้น จึงคำนวณหาค่าเฉลี่ยคะแนนตัวชี้วัดทัศนคติทางการเมือง ของ
กลุ่มคำถาม/คำตอบแต่ละกลุ่ม รวมทั้งค่าเฉลี่ยคะแนนรวมของทั้งห้ากลุ่มได้ดังนี้

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนตัวชี้วัดทัศนคติทางการเมือง

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	คะแนนสูงสุด	คะแนนต่ำสุด	ทัศนคติทางการเมือง
1) แนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลง	3.22	5	3	เป็นกลาง
2) ค่านิยมเรื่องลัทธิมนุษยนิยม	4.09	5	3	เสรีนิยม
3) ค่านิยมเรื่องความเท่าเทียมกัน	2.94	4	2	เป็นกลาง
4) ค่านิยมเรื่องหลักเหตุผลนิยม	3.26	5	2	เป็นกลาง
5) ค่านิยมเรื่องหลักสากลนิยม	3.00	5	2	เป็นกลาง
ผลรวมของตัวชี้วัดทั้งหมด	3.31	4	3	เป็นกลาง

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีทัศนคติทางการเมืองในภาพรวมคือเป็น
กลาง แต่ถ้าวัดแยกตามตัวชี้วัดเป็นรายตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติทาง
การเมืองเป็นกลางใน 4 เรื่อง ได้แก่ แนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมเรื่องความ
เท่าเทียมกันของมนุษย์ ค่านิยมเรื่องหลักเหตุผลนิยม และค่านิยมเรื่องหลักสากล
นิยม ส่วนค่านิยมเรื่องลัทธิมนุษยนิยมนั้น กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติทางการเมืองเป็น
เสรีนิยม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ อาจอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัย ข้อ 1: มีความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติทางการเมือง

จากการใช้วิธีการทางสถิติ One-way ANOVA วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยฯ ของกลุ่มเพศหญิงกับกลุ่มเพศชาย เพื่อดูว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (statistical significance หรือ Sig.) ที่ 0.05 หรือไม่ พบว่า ผลการคำนวณมีค่า Sig. = 0.071 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน ซึ่งมีความหมายเท่ากับ *ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติทางการเมือง* จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ มาเมือง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองชุมแพ จังหวัดขอนแก่น” พบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองชุมแพ จังหวัดขอนแก่นมีทัศนคติทางการเมืองแบบประชาธิปไตยในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือนมีผลต่อทัศนคติทางการเมืองแบบประชาธิปไตยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนตัวแปรด้านเพศและอายุไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย ข้อ 2: มีความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบในระดับปริญญาตรีกับทัศนคติทางการเมือง

จากการใช้วิธีการทางสถิติ One-way ANOVA วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่จบปริญญาตรีสาขาวิชาต่างกัน เพื่อดูว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (statistical significance หรือ Sig.) ที่ 0.05 หรือไม่ พบว่าผลการคำนวณมีค่า Sig. = 0.490 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่มีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองของกลุ่มตัวอย่างที่จบปริญญาตรีสาขาวิชาต่างกัน ซึ่งมีความหมายเท่ากับ *ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบปริญญาตรีกับทัศนคติทางการเมือง* ปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยรรยง สุริยะมณี (2540) ที่ศึกษาเรื่อง “ผลของการอบรมกล่อมเกลานักศึกษามหาวิทยาลัยต่อทัศนคติทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ที่พบว่าทัศนคติทางการเมืองของนักศึกษาสายวิทยาศาสตร์กับสายสังคมศาสตร์ไม่มีความแตกต่างกัน รวมทั้งนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมกับนักศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมก็จะมีทัศนคติทางการเมืองที่เหมือนกัน

สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 3: มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติทางการเมือง

จากการใช้วิธีการทางสถิติ One-way ANOVA วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่อายุต่างกัน เพื่อดูว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (statistical significance หรือ Sig.) ที่ 0.05 หรือไม่ พบว่าผลการคำนวณมีค่า Sig. = 0.013 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน ซึ่งมีความหมายเท่ากับ *มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติทางการเมือง* จึงยอมรับสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสะ บุรพาเดชะ และอนันต์ โอสถ

ศิลป์. (2563) เรื่อง การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดและทัศนคติทางการเมืองระหว่างประชากรต่างช่วงวัย ที่พบว่า ในส่วนของการวิเคราะห์ช่วงอายุ (Generation) แบ่งตามเพศ พบว่าเพศชายกลุ่ม Boomer มีสัดส่วนเอียงทางขว้างขวา มากถึงร้อยละ 50 แต่ในกลุ่ม Gen X ลงมาถึง Gen Z กลับสัดส่วนเอียงทางขว้างซ้ายมากกว่า ทั้งสิ้นเป็นจำนวน 53, 65 และ 63 ตามลำดับ ต่างกับกลุ่มเพศหญิงที่มีสัดส่วนเอียงทางขว้างซ้ายในทุกช่วงอายุ และมีมากที่สุดในกลุ่ม Gen Y คือร้อยละ 71 เมื่อแสดงข้อมูลในลักษณะปิระมิดประชากร จะเห็นได้ว่าแทบทุกกลุ่มช่วงอายุของเพศชายและเพศหญิงมีแนวโน้มติดตามข่าวสารในเพจสื่อและบุคคลสาธารณะในฝั่งซ้าย มีสัดส่วนมากน้อยกันตามช่วงอายุ โดยอายุยิ่งน้อยก็ยิ่งมีสัดส่วนเอียงซ้ายมากขึ้น

สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 4: มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับทัศนคติทางการเมือง

จากการใช้วิธีการทางสถิติ One-way ANOVA วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกัน เพื่อดูว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (statistical significance หรือ Sig.) ที่ 0.05 หรือไม่ พบว่าผลการคำนวณมีค่า Sig. = 0.774 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่มีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกัน ซึ่งมีความหมายเท่ากับ *ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับทัศนคติทางการเมือง* ปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย ข้อค้นพบนี้แตกต่างจากงานวิจัยของ สุกฤตา สุমনา (2561) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมทางการเมืองของผู้บริหารสถานศึกษาไทย:

กรณีศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่าผู้บริหารการศึกษา มีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดวัฒนธรรมทางการเมือง ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการติดตามข่าวสารทางการเมือง ส่วนระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดแบบแผนของวัฒนธรรมทางการเมือง

สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 5: มีความสัมพันธ์ระหว่างภูมิฐานะกับทัศนคติทางการเมือง

จากการใช้วิธีการทางสถิติ One-way ANOVA วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิฐานะต่างกัน เพื่อดูว่ามีความสำคัญทางสถิติ (statistical significance หรือ Sig.) ที่ 0.05 หรือไม่ พบว่าผลการคำนวณมีค่าSig. = 0.774 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่มีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติทางการเมืองของกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิฐานะต่างกัน ซึ่งมีความหมายเท่ากับ *ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างภูมิฐานะกับทัศนคติทางการเมือง* ปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ จิรชาติ นาคสวัสดิ์ (2540) ที่ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษา คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2539 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านอายุ ชั้นปีการศึกษา ภูมิฐานะ การเป็นสมาชิกกลุ่ม ชมรมต่างๆ ในมหาวิทยาลัย อาชีพของบิดามารดา รายได้ของบิดามารดา ความสนใจข่าวสารการเมือง และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบ

ประชาธิปไตย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา

ส่วนที่ 3 ศึกษาทัศนคติทางการเมืองของนักศึกษา ในภาพรวม

จากการวิเคราะห์ทัศนคติทางการเมืองโดยอาศัยตัวชี้วัด 2 ตัว คือ ความเชื่อเรื่องการเปลี่ยนแปลง และค่านิยม โดยที่แยกย่อยค่านิยมออกเป็น 4 เรื่อง คือ หลักมนุษยนิยม หลักแห่งความเท่าเทียมกัน หลักเหตุผลนิยม และหลักสากลนิยม โดยที่ตัวชี้วัดทั้งสองตัวดังกล่าวข้างต้น ได้ถูกนำมาออกแบบคำถามแบบ Likert scale จำนวน 30 ข้อ คำตอบทุกข้อที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถูกแปลงเป็นคะแนนอยู่ระหว่าง 1- 5 คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

จากการคำนวณหาค่าเฉลี่ยคะแนนตัวชี้วัดทัศนคติทางการเมืองของกลุ่มคำถาม/คำตอบแต่ละกลุ่ม รวมทั้งค่าเฉลี่ยคะแนนรวมของทั้งห้ากลุ่มได้ดังนี้ แนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลงมีคะแนนเฉลี่ย = 3.22 ค่านิยมเรื่องหลักมนุษยนิยมมีคะแนนเฉลี่ย = 4.09 ค่านิยมเรื่องหลักแห่งความเท่าเทียมกันมีคะแนนเฉลี่ย = 2.94 ค่านิยมเรื่องหลักเหตุผลนิยมมีคะแนนเฉลี่ย = 3.26 ค่านิยมเรื่องหลักสากลนิยมมีคะแนนเฉลี่ย = 3.00 โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวชี้วัดทัศนคติทางการเมืองทั้งหมด = 3.31

สรุปได้ว่า พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีทัศนคติทางการเมืองในภาพรวมคือ เป็นกลาง แต่ถ้าพิจารณาแยกตามตัวชี้วัดเป็นรายตัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติทางการเมืองเป็นกลางใน 4 เรื่อง ได้แก่ แนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมเรื่องหลักแห่งความเท่าเทียมกัน ค่านิยมเรื่องหลักเหตุผลนิยม

และค่านิยมเรื่องหลักสากลนิยม ส่วนค่านิยมเรื่องหลักมนุษยนิยมนั้น กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติทางการเมืองเป็นเสรีนิยม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวชี้วัดทัศนคติทางการเมืองแต่ละตัว อาจอภิปรายผลจากข้อมูลที่นักศึกษาดูคำตอบต่อคำถามปลายเปิดได้ดังนี้

1. แนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลงมีคะแนนเฉลี่ย = 3.22 กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติทางการเมืองเป็นกลาง

สอดคล้องกับคำตอบต่อคำถามปลายเปิดของนักศึกษาคนที่ 10 ที่ว่า “ข้าพเจ้ามีทัศนคติทางการเมืองแบบกลางๆ คือไม่เชียร์หรือสนับสนุนความรุนแรง ไม่ชอบการทำลายหรือการแสดงอำนาจที่เกินกว่าเหตุ ไม่ยินดียินร้ายกับฝ่ายที่ได้หรือไม่ได้ เชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นทุกอย่างมีเหตุปัจจัยส่งผลให้เกิดขึ้น อีกทั้งมองว่าการที่จะพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ทุกฝ่าย ทุกหน่วยงาน ทุกองค์กร ควรจะเคารพสิทธิหน้าที่และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทุกวันนี้ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นล้วนเกิดจากผลประโยชน์หรือความเห็นแก่ตัวของคนใดคนหนึ่ง หรือผลประโยชน์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เมื่อใดเกิดขัดผลประโยชน์ก็จะส่งผลทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา จนบางครั้งก้าวไปสู่ความรุนแรงขึ้นได้ ผู้ทำรายงานเองคิดเห็นว่าประเทศไทยเป็นสังคมที่มีชนบทรอบนิยม ระเบียบแบบแผน มีกฎหมาย สิ่งไหนที่ดีอยู่แล้วควรรักษาไว้และพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ส่วนสิ่งไหนที่ไม่ดีสร้างความเดือดร้อนและปัญหาให้กับสังคม ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงให้พัฒนาและดียิ่งขึ้นตามลำดับ แต่ควรแบบค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้คนและสังคมเกิดการปรับตัวคุ้นชินกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ และยอมรับกับผลที่จะเกิดขึ้น สิ่งไหนที่เปลี่ยนได้เลยที่ไม่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม ผู้คน หรือสังคม

ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้เลย แต่ต้องเข้าใจว่าสิ่งไหนที่เปลี่ยนแปลงสังคมอย่าง กระตั้นหันและรุนแรงมากเกินไป ย่อมไม่เป็นผลดีต่อคนไทยและประเทศชาติเป็นแน่แท้”

2. ค่านิยมเรื่องหลักแห่งความเท่าเทียมกันมีคะแนนเฉลี่ย = 2.94 กลุ่ม ตัวอย่างมีทัศนคติทางการเมืองเป็นกลาง

สอดคล้องกับคำตอบต่อคำถามปลายเปิดของนักศึกษา คนที่ 3 ที่ว่า “ผมคิดว่าต้องให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค เพราะสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคเป็นหลักการที่จะทำให้คนทุกคนมีความเท่าเทียมกันในทุกๆ ด้าน สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคที่เป็นเรื่องหลักๆ นั่นก็คือ สิทธิในการแสดงความคิดเห็น สิทธิในร่างกาย สิทธิในทรัพย์สิน สิทธิในการเลือกที่อยู่อาศัย ฯลฯ ส่วนความเสมอภาคนั้นได้แก่ ความเสมอภาคต่อหน้ากฎหมาย (equality before the law) ความเสมอภาคทางการเมือง (political equality) หนึ่งคนหนึ่งเสียง (one man one vote) ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (human dignity) ซึ่งจะละเมิดมิได้ ถ้าให้กล่าวถึงในแง่ของเศรษฐกิจและกฎหมาย ความเสมอภาคในทางกฎหมายทำให้เราแค่มิเสรีภาพ การมีเสรีภาพตรงนี้ไม่ได้ให้ผลลัพธ์ที่นำไปสู่ความเสมอภาคทางเศรษฐกิจเสมอไป เพราะฉะนั้นเสรีภาพอาจจะเป็นต้นเหตุของความเหลื่อมล้ำก็ได้ ความเสมอภาคทางกฎหมายอย่างเดียวไม่พอ และเสรีภาพอย่างเดียวก็ไม่เพียงพอ แต่ความเสมอภาคต้องมองในแง่ของผลลัพธ์ด้วย ในระบบตลาดสามารถทำให้มนุษย์ไปสู่สังคมที่คนมีโอกาสเท่ากันจริงในทางเศรษฐกิจ ที่อาจจะพูดได้ว่า หน้าที่ของรัฐต้องเข้ามากระจายทรัพยากร ในลักษณะที่ทุกคนต้องได้อะไรบางอย่างเท่ากันเป็นพื้นฐานไม่ว่าคนนั้นจะเก่งหรือไม่เก่ง ชี้อายุหรือขยัน ต้องมีบางอย่างที่ทุกคนต้องได้เท่ากัน

หมด ซึ่งในปัจจุบันการให้ความสำคัญกับเสรีนิยมอย่างเดียวยาจไม่พอ แม้จะมีการประกันสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคในรัฐธรรมนูญโดยประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง แต่ความยากจนของประชาชนจะนำไปสู่ความไม่เสมอภาคทำให้เกิดช่องว่างอย่างมากในทางเศรษฐกิจ ในด้านการเมือง การพัฒนาทางวัตถุก็มีส่วนช่วยให้เกิดความเสมอภาคทางสังคม อันนำไปสู่ความเสมอภาคทางการเมืองมากยิ่งขึ้น”

3. ค่านิยมเรื่องหลักเหตุผลนิยมมีคะแนนเฉลี่ย = 3.26 กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติทางการเมืองเป็นกลาง

สอดคล้องกับคำตอบต่อคำถามปลายเปิดของนักศึกษา คนที่ 4 ที่ว่า “การใช้เหตุผล อยู่เป็นกลางของทั้งสองกลุ่ม เพราะทุกคนควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ และสังคม อย่างเสรีในการแสดงความคิดเห็น แต่ความคิดเห็นนั้นจะต้องมีทางออกหรือจุดกึ่งกลางของทั้งสองฝ่าย ไม่มีฝ่ายใดเปรียบหรือฝ่ายเสียเปรียบซึ่งการตัดสินใจในบางกรณีก็ต้องใช้อำนาจมาตัดสินเพื่อหาทางออกของปัญหา”

4. ค่านิยมเรื่องหลักสากลนิยมมีคะแนนเฉลี่ย = 3.00 กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติทางการเมืองเป็นกลาง

สอดคล้องกับคำตอบต่อคำถามปลายเปิดของนักศึกษา คนที่ 2 ที่ว่า “พิจารณาจากตัวชี้วัดนี้ทัศนคติทางการเมืองของกระผมน่าจะตรงกับ Moderate หรือกลุ่มสายกลาง กล่าวคือ อะไรก็ได้ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรม ความรู้ วิทยาการต่าง ๆ ของสากลโลกหรือของชาติเราเองก็ตาม หากสามารถนำมาประยุกต์หรือใช้กับประเทศของกระผมแล้ว ประเทศพัฒนาขึ้น ประชาชนภายในประเทศอยู่ดีกินดี มีสุขภาพที่ดี และสงบสุข กระผมยอมรับทั้งนั้น”

สอดคล้องกับคำตอบต่อคำถามปลายเปิดของนักศึกษา คนที่ 8 ที่ว่า “ค่านิยมความเป็นสากล-ชาตินิยม อยู่เป็นกลางของทั้งสองกลุ่ม เพราะหากมองในมิติของ Internationalism การอยู่ร่วมกันในสังคมหรือในระดับสากล ควรใช้กฎระเบียบที่เป็นรูปแบบสากลหรือรูปแบบกฎหมายซึ่งเป็นหลักการที่มีการยอมรับ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และเห็นด้วยกับมิติของ Nationalism ที่มองผลประโยชน์ของประเทศสำคัญ แต่มองแล้วแต่กรณีไป เช่น ด้านการค้าหรือด้านเศรษฐกิจ กรณีแรงงานที่ผิดกฎหมายเข้าประเทศ และกรณีปราสาทเขาพระวิหาร โดยแต่ละฝ่ายก็จะนำเสนอหลักฐานเพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริง ซึ่งมีตัวกลางมาช่วยหาทางออก คือ ผ่านศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ”

5. *ค่านิยมเรื่องหลักมนุษยนิยมนั้นมีคะแนนเฉลี่ย = 4.09 กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติทางการเมืองเป็นเสรีนิยม*

สอดคล้องกับคำตอบต่อคำถามปลายเปิดของนักศึกษา คนที่ 1 ที่ว่า “สำหรับดิฉันเองมีทัศนคติแบบเสรีนิยม ที่ให้ความสำคัญเรื่องสิทธิมนุษยชน เพราะมองว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก เพราะสิทธิมนุษยชน คือ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่เป็นของพวกเราทุกคน ไม่ว่าเราจะเป็นใคร หรืออยู่ที่ไหนบนโลกใบนี้ ไม่ว่าคุณจะมีอะไร หรือใช้ชีวิตแบบไหนก็ตาม สิทธิมนุษยชนไม่สามรถถูกพรากไปได้ แต่บางครั้งสิทธิมนุษยชนอาจถูกจำกัด เช่น ถ้าคุณทำผิดกฎหมาย หรือกระทำการที่อาจเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของชาติ ทั้งนี้ สิทธิมนุษยชนนั้นจึงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าความเป็นมนุษย์ เช่น ความมีศักดิ์ศรี ความยุติธรรม ความเท่าเทียม ความเคารพ และความเป็นอิสระ นอกจากนี้สิทธิ

มนุษย์ชนนั้นไม่ได้เป็นเพียงแค่แนวคิดที่เป็นนามธรรมเท่านั้น เพราะสิทธิมนุษยชนคือแนวคิดที่ได้รับการนิยาม และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งก็จะมีความย้อนแย้งกับบริบทของสังคมไทยในบางส่วน ดังที่จะเห็นได้จากข่าวสารที่มีการเผยแพร่อยู่ในปัจจุบัน อาทิ ข่าวดราม่า ผอ.โรงเรียนหวงเก้าอี้ สพฐ. ซึ่งมีมูลความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรง, ข่าวไม่แบ่งแยกห้องน้ำ ครู-นักเรียน สพฐ. เตรียมปรับปรุงห้องน้ำโรงเรียน, เครือข่ายมะเร็ง ชง รบ.ชุดใหม่ ผลิตรวมรองรับเทคโนโลยี, ลดเหลื่อมล้ำ ‘ประกันสังคม’ เป็นต้น”

และสอดคล้องกับคำตอบต่อคำถามปลายเปิดของนักศึกษา คนที่ 5 ที่ว่า “เนื่องจากดิฉันจบปริญญาตรี จากคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ซึ่งดิฉันได้เรียนรู้เกี่ยวกับมนุษย์โดยมีหลักการความคิดความเชื่อในเรื่องของความเป็นมนุษย์ที่ความเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะร่ำรวย หรือยากจน ทุกคนคือมนุษย์คนหนึ่ง ที่ควรได้รับสวัสดิการของรัฐ ควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง ดิฉันจึงมีความเชื่อและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์”

แต่จะแตกต่างจากคำตอบต่อคำถามปลายเปิดของนักศึกษา คนที่ 7 ที่ว่า “ผมมีทัศนคติที่เป็นกลางในเรื่องนี้ เนื่องจากผมแม้จะให้คุณค่าของความเป็นมนุษย์ และเชื่อในความสามารถ หรือศักยภาพของมนุษย์ ที่จะพัฒนาตนเองและสังคมต่อไปได้ แต่ในความเป็นจริงการพัฒนาจำเป็นต้องมีการแข่งขัน และเนื่องจากมนุษย์มีศักยภาพที่ต่างกัน Private Property จึงเป็นสิ่งจูงใจ/เป็นรางวัล ทำให้เกิดการพัฒนาดตนเอง และตอบสนองความต้องการของสังคม ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม คนที่กระตือรือร้นมาก/ขยันมาก/เก่งมาก ก็ควรได้รับ Private Property ที่มากขึ้นตามไป

ด้วย และเมื่อเขาเหล่านั้นมี Private Property มากขึ้น ก็จะมีทุนที่จะใช้ในการพัฒนาต่อไป”

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยเชิงปริมาณที่กำหนดตัวชี้วัดทัศนคติทางการเมืองออกเป็น 2 ตัว คือความคิดความเชื่อในเรื่องของการเปลี่ยนแปลง และความคิดความเชื่อในค่านิยม 4 ด้าน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จากนั้นได้นำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยและแปลความหมายพบว่าการสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดระดับของความคิดความเชื่อ ตลอดจนค่านิยมที่มีลักษณะเป็นนามธรรมนั้นควรจะให้ครอบคลุมในทุกมิติและหลากหลายมากพอ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำและสามารถนำไปสู่อำนาจในการทำนายผลของเหตุการณ์ทางการเมือง หรือพฤติกรรมทางการเมืองที่มีทัศนคติทางการเมืองมีอิทธิพลอยู่เบื้องหลังได้ถูกต้อง แม่นยำสูง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยให้ครอบคลุมประชากรจากพื้นฐานทางเศรษฐกิจสังคมที่หลากหลาย
2. ควรอาศัยแนวคิด/ทฤษฎี/ตัวชี้วัด ทัศนคติทางการเมืองจากสำนักต่างๆ ที่น่าเชื่อถือมาเป็นเครื่องมือเพื่อการทวนสอบข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- จิราชาติ นาคสวัสดิ์. (2540). การเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพฑูรย์ มาเมือง. (2565). "ทัศนคติทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเทศบาลเมืองชุมแพ จังหวัดขอนแก่น" วารสารวิจัยศรีล้านช้าง, 2(7), 1-9.
- ยรรยง สุริยะมณี. (2540). ผลของการอบรมกลุ่มেলাใหม่มหาวิทยาลัยต่อทัศนคติทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วสะ บุรพาเดชะ และอนันต์ โอสถศิลป์. (2563). การวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดและทัศนคติทางการเมืองระหว่างประชากรต่างช่วงวัย. สืบค้นเมื่อ 30 พ.ค. 2567 จาก <https://www.kpi.ac.th/knowledge/research/data/1240>
- สุกฤตา สุมะนา. (2561). วัฒนธรรมทางการเมืองของผู้บริหารสถานศึกษาไทย: กรณีศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 5. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ, 14(2), 179-188.

- Baradat, L.P. (2006). *Political Ideologies: Their Origins and Impact*. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of Test. *Psychometrika*, (16), 297-334.
- Hair, J. F., JR., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis (5th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970), Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30), 607-610.
- Neuman, W. L. (1997). *Social Research Methods : Qualitative and Quantitative Approaches*. (3rd ed.), Allyn and Bacon.
- Wikipedia. (มปป.). *Left-right political spectrum* . retrieved May 29, 2024 from https://en.wikipedia.org/wiki/Left-right_political_spectrum

พลังความมหาดศาล: การนำใช้ปรัชญาสุนทรียศาสตร์เพื่อสร้าง
ผลงานสร้างสรรค์

**Might and Magnitude: An Application of Aesthetic
Philosophy to a Creative Art-Work**

สิริยา จิตพิมลมาศ¹ กมล เผ่าสวัสดิ์² & เกษม เพ็ญภินันท์³

Siriya Jitpimolmard, Kamol Phaosavasdi & Kasem Phenpinant

Corresponding author: Siriya.j@bu.ac.th

Received: 26/06/67 Revised: 02/07/67 Accepted: 05/07/67

บทคัดย่อ

พลังความมหาดศาล เป็นศิลปะวีดิทัศน์จัดวางที่นำมโนทัศน์ความงามอัน
หาที่เปรียบมิได้ของอิมมานูเอล คานท์ มาสร้างประสบการณ์เชิงสุนทรียศาสตร์
ผ่านวัตถุศิลปะ โดยนำเสนอปรากฏการณ์ธรรมชาติผ่านหน้าจอ Cycloramic
ขนาด 14 x 5 เมตร ด้วยเทคนิค Video Projection วีดิทัศน์เป็นภาพซุ่มซำๆ เข้า
สู่ใจกลางพายุสายฟ้าที่ดำเนินไปเรื่อยๆ เพื่อสูความอนันต์ภาพ โดยมีความน่า
สะพรึงกลัวของสายฟ้า พลังพสุธาภิรมย์ และบรรยากาศเสียงสายลมพายุ

¹ นิสิตหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

² คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1 Student, Ph.D Program, Faculty of Fine and Applied Arts, Chulalongkorn University

2 Faculty of Fine and Applied Arts, Chulalongkorn University

3 Faculty of Arts, Chulalongkorn University

ผลงานชิ้นนี้ได้รับแรงบันดาลใจมาจากการเผชิญหน้ากับพายุนบยอดอาคารสูงระฟ้า ประสบการณ์เหล่านี้ได้เผยออกให้เห็นความไร้ขอบเขตและความกว้างใหญ่ไพศาล ในขณะที่ความรู้สึกน่าสะพรึงกลัวถูกปกคลุมด้วยพลังอันยิ่งใหญ่ของธรรมชาติ ความรู้สึกเหนื่อยล้าจากความประหวั่นพรั่นพรึงและความวิตกกังวลต่อพลังการทำลายล้างอันมหาศาล สภาวะการณ์ที่ความงามอันหาที่เปรียบมิได้ที่ปรากฏขึ้นนี้ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์เชิงเสมือนจริงและประสบการณ์ทางสุนทรียศาสตร์ขึ้น ในขณะที่ความรู้สึกที่ نرمย์ต่อสภาวะการณ์ดังกล่าวก็ปรากฏให้เห็นในงานศิลปะ และจินตนาการที่เป็นอิสระไร้ขอบเขต บทความวิจัยฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการสังเคราะห์กระบวนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การสร้างความกระจ่างให้กับชุดประสบการณ์ซับซ้อน 2. การทบทวนปรัชญาสุนทรียศาสตร์ซับซ้อนและกรณีศึกษาศิลปกรรมร่วมสมัย 3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ผ่านระบบปรัชญาสุนทรียศาสตร์ซับซ้อนของค้ำท์ 4. การนำเสนอสร้างมโนทัศน์ของการสร้างสรรค์วัตถุเชิงสุนทรียะ

ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการวิจัยที่นำใช้ปรัชญาสุนทรียศาสตร์เพื่อสร้างผลงานสร้างสรรค์มีสัมฤทธิ์ผล โดยสามารถสร้างความกระจ่างชัดให้กับประสบการณ์อัตวิสัย ผ่านระบบสุนทรียศาสตร์ซับซ้อนพลวัตและคณิตศาสตร์ของอิมมานูเอล ค้ำท์ เกิดเป็นการวิเคราะห์ประสบการณ์อย่างเป็นระบบและสามารถนำเสนอสร้างมโนทัศน์ในการสร้างสรรค์งานได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วยการกระตุ้นเร้าจินตนาชุดความรู้สึกอัตวิสัยเกี่ยวกับความซับซ้อนให้กับผู้รับชม

คำสำคัญ: ปรัชญาสุนทรียศาสตร์; พลังความมหาดศาล; ความซับซ้อน

Abstract:

The *Might and Magnitude Video Installation* project is an attempt to apply the concept of the sublime in Kant to create an aesthetic experience via artwork. The latter illustrates an artificial storm with lightning and thunder as the subject through a 14 x 5 meters cycloramic screen with a video projection technique. The video continues in a slow zoom into a thunderstorm in an infinite loop, along with thunder sound effects and ambient sound. The project was inspired by a sublime experience when confronting with thunderstorm, thunderclap and thunder flash on top of a skyscraper. Such an experience unveiled a boundless trait of nature and its magnitude, while being veiled by a mighty power of nature, an exhausted feeling of terror as well as an anxiety of annihilation. This sublime occasion entails both a virtual creativity and an aesthetic experience, whereas a feeling of pleasure is apprehended in the work of art, and hence, in the free play of imagination. Throughout the article, the objective is to promptly synthesizes the process as following: clarifying the concept of the sublime; reviewing the procedures of the sublime and the related contemporary artworks; analyzing the sublime experience; applying the procedure as the creation of *Might and Magnitude Video Installation*.

The research result shows a successful application of the aesthetic philosophy to creative artwork. It was able to accomplish clarification of the subjective experience with the framework of Immanuel Kant's Dynamical and Mathematical Sublime system. This led to the systematic analytical

sublime experience and created a concept for a creative artwork which aroused the imagination and the subjective feeling in the viewer.

Keywords: Aesthetic Philosophy; Might and Magnitude; The Sublime

บทนำ

ผลงานสร้างสรรค์ *พลังความมหาดศาล* เกิดขึ้นจากความรู้สึกเชิงอัตวิสัยที่เกิดขึ้นกับการเผชิญหน้ากับปรากฏการณ์ธรรมชาติที่จัดแสดงถึงพลังอันมหาดศาลที่ก่อให้เกิดสภาวะชัปลัสม์ (the sublime) หรือ 'ความงามอันหาที่เปรียบเทียบมิได้' ที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้รับรู้ได้ถึงพลังอันไร้ขอบเขตของธรรมชาติที่กระตุ้นเร้าให้เกิดความประหวั่นพรันพรั้ง (terror) และจินตนาการไปถึงทวยเทพและคุณค่าของชีวิตที่น้อยนิด เกิดเป็นความพยายามที่จะนำความรู้สึกเชิงอัตวิสัยจากเหตุการณ์ดังกล่าวมาสร้างเป็นวัตถุศิลปะเพื่อกระตุ้นเร้าจินตนาการเกี่ยวกับความชัปลัสม์ให้เกิดขึ้นในจิตใจผู้ชมด้วยเช่นกัน ในบทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการสังเคราะห์กระบวนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความกระจ่างให้กับชุดประสบการณ์ชัปลัสม์
2. การทบทวนปรัชญาสุนทรียศาสตร์ชัปลัสม์และกรณีศึกษาศิลปกรรม

ร่วมสมัย

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ผ่านระบบปรัชญาสุนทรียศาสตร์ชัปลัสม์

ของค่านั้

4. การนำเสนอโน้ตศันของการสร้างสรรค์วัตถุเชิงสุนทรียะ

กระบวนการวิจัยที่ได้กล่าวไปเบื้องต้นได้นำไปสู่ผลงานสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทางด้านการศึกษาสร้างสรรค์ผลงานศิลปะที่เกิดคุณูปการต่อทั้งทางวิชาการในสาขาศิลปกรรมศาสตร์ และ ปรัชญาสุนทรียศาสตร์

หัยยะและความหมายของความซบไลม์

ความซบไลม์ (Sublime) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินของคำว่า *Sublimis* ซึ่งแปลว่า สูง (elevated), สูงส่ง (lofty) หรือ Sublime โดย คำบุพบทของคำว่า *Sub* แปลว่า ‘ล่าง หรือ ใต้’ (under) ซึ่งจากการนิยามในบางครั้ง คำว่า *limen* แปลได้ว่า ธรณีประตู (threshold) ส่วน *limes* แปลได้ว่าขอบเขต หรือ ข้อจำกัด ดังนั้นความซบไลม์ตั้งอยู่บนการก้าวพ้น (transcend) ข้อจำกัดในประสบการณ์ของจิตวิญญาณของมนุษย์ (Morley, 2010) จากการศึกษาทางนิรุกติศาสตร์จึงบ่งบอกได้ถึงจะเชื่อมโยงจิตใฝ่มนุษย์กับโลกเหนือการรับรู้ (*noumenon*) โดย Thomas Weiskel (1976) ได้กล่าวถึงสุนทรียศาสตร์ซบไลม์ ดังนี้

“สิ่งที่ยืนยันถึงความสำคัญของความซบไลม์คือความสามารถที่ทำให้เกิดก้าวพ้นขีดจำกัดของมนุษย์ด้วยความรู้สึกร หรือ วาทกรรม ซึ่งสิ่งที่เกินความเป็นมนุษย์ อาจเป็นพระเจ้า ทวยเทพ ภูต หรือ ธรรมชาติ ไม่ว่าจะมีความขัดแย้งมากแค่ไหนก็ตาม” (Weiskel, 1976: p.vii)

ความไม่ชัดเจนที่เกิดขึ้นในสภาวะซบไลม์จึงมีลักษณะของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระหว่างที่มนุษย์กำลังก้าวข้ามขีดจำกัดภายในจิตใจ การสื่อสารและถ่ายทอดประสบการณ์ให้ผู้อื่นได้เข้าใจสภาวะดังกล่าวจึงทำได้ไม่ชัดเจน และใน

กรณีของผู้วิจัยได้เกิดเป็นความล้มเหลวในการพยายามที่จะสื่อสารประสบการณ์ดังกล่าวออกมา ซึ่งหากไม่สามารถที่จะกล่าวถึงที่มา ก็ไม่สามารถสร้างวัตถุสุนทรียะได้ ดังนั้นจึงได้เกิดการคิดค้นกระบวนการสร้างสรรค์ที่มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

การดำเนินการวิจัย

1. การสร้างความกระจ่างให้กับชุดประสบการณ์ซับซ้อน

เริ่มแรกความท้าทายมาจากการอธิบายถึงประสบการณ์การเผชิญหน้ากับปรากฏการณ์ธรรมชาติในช่วงเสี้ยววินาทีที่ทำให้จินตนาการไปถึงทวยเทพ ได้ถูกกระทำผ่านวิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเล่าทางวาจา หรือ การเขียนพรรณนาออกมาเป็นเรียงความ พบว่าไม่สามารถที่จะถ่ายทอดชุดประสบการณ์และแสดงออกถึงความรู้สึกอึดอัดได้อย่างครบถ้วน จนกระทั่งได้หยิบยืมวิธีการเขียนจากมุมมองของบุคคลที่ 3 จากหนังสือ *The Truth in Painting* (1978) โดย ฌาคส์ แดร์ริดา (Jacques Derrida) ที่แยกประเด็นให้ออกห่างจากตัวผู้เขียนในบทนำ *Passe-Partout* โดยเผยให้เห็นความสำคัญผ่านการกระตุ้นเร้าความอยากรู้อยากเห็นที่ก่อให้เกิดเป็นคำถามและบทสนทนาภายในจิตใจ ในฐานะของพยาน (witness) เกิดเป็นอารมณ์ภพที่มีใจความดังต่อไปนี้

“ฉันเปิดประตูหน้าต่างออกไปนะ แทบจะเหมือนจะโดนฟ้าผ่าใส่ตอนนั้นเลย”

เสียงคร่ำครวญได้ดังขึ้น

“มันเป็นเหมือนประสบการณ์เฉียดตายแบบในภาพยนตร์ที่เกิดฉากย้อนความ
ทรงจำในสมอง
แต่สำหรับฉันมันทำให้คิดไปถึงพลังของธรรมชาติที่ไร้ขอบเขต และเทพเจ้าที่ไม่
เห็นหัวฉันเลย
คุณค่าของชีวิตฉันไม่ได้มีมากไปกว่ามัดตั่วหนึ่ง คุณเข้าใจไหม?”

เข้าใจได้ไหมอย่างนั้นหรือ?

ถ้าจะถามถึงความเข้าใจที่มีต่อประสบการณ์ส่วนตัวผู้อื่นก็คงจะพอเข้าใจได้
แต่เคยมีความรู้สึกแบบเดียวกันไหมคงเป็นอีกเรื่องหนึ่ง

ประสบการณ์รูปแบบใดที่เมื่อเผชิญหน้าแล้วทำให้คิดถึงเทพเจ้าและ
คุณค่าของชีวิตที่น้อยนิด? จึงถามกลับไปว่า “มันเกิดขึ้นได้อย่างไร?” ซึ่งเธอก็
ได้ตอบว่ามันเป็นเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ตอนแรกแค่คิดว่าจะไปชมวิว
ทิวทัศน์แต่ก็ได้กลายเป็นการเผชิญหน้ากับพายุรุนแรงเสียอย่างนั้น ทั้งลม
กระโชกที่พัดเข้ามาปะทะร่างกายจากทุกทิศทางจนคาดว่าตนจะถูกพัดตกตึก
พร้อมกับเสี้ยววินาทีที่เกิดเสียงพสุธาถล่มปนาทขึ้นเหนือศีรษะและเกิดแสงฟ้าแลบ
สะท้อนเป็นลูกคลื่นผ่านชั้นเมฆหนาไปสู่ความเว้งว่างของท้องฟ้า ทำให้ร่างกาย
สั่นสะท้านจากแรงสั่นสะเทือนจากคลื่นกระแทกของพลังใต้เต็มเต็มผ่านอากาศ
บรรยากาศรอบๆ ถูกปกคลุมด้วยพลังอันมหาศาลของธรรมชาติ ทุกอณูของ
อากาศเต็มไปด้วยคำขู่กรรโชกจากธรรมชาติถึงพลังทำลายล้าง เกิดความ
ประหวั่นพรันพริ้งที่ล้นท่วมท้นในจิตใจ ทำให้จิตใจเข้าสู่สภาวะนามธรรม ที่คิดถึง
พลังของธรรมชาติที่อยู่เหนือทุกสรรพสิ่ง และสิ่งมีชีวิตของมนุษย์ที่มีจิตใจสำนึกก็
ไม่ได้มีค่าอะไรมากไปกว่าชีวิตของมัดตั่วหนึ่งตัว ไร้อำนาจ ไร้หนทางหนี ไร้

ความสามารถในการต่อกร ทำได้แค่เพียงยอมรับความตายถ้าเทพเจ้าจะมอบให้ และชีวิตจะสิ้นสุดลงโดยไม่ได้บรรลุจุดประสงค์สูงสุดที่ชะตาได้กำหนดมา

“สำหรับฉันช่วงเวลาที่มีความงาม.... อันหาที่เปรียบเทียบมิได้”

(“*In those brief moments, it was sublime*”)

โดยสรุปได้ว่าการนำตนเองออกจากฐานะผู้เผชิญหน้ากับเหตุการณ์จึงเกิดความเป็นไปได้ในการถ่ายทอดออกมาในเชิงพรรณนาและสร้างความเข้าใจให้กับผู้อื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยผู้วิจัยสันนิษฐานว่าความล้มเหลวเบื้องต้นได้เกิดมาจากความรู้สึกท้อแท้ของประสบการณ์ซ้ำโหล่มในความทรงจำที่มาพร้อมกับความตำหนิตนเอง (self-reprimand) ที่ถึงแม้จะเป็นผู้ที่เชื่อในวิทยาศาสตร์และตรรกะถึงกระนั้นก็ยังคงได้จินตนาการไปถึงการมีอยู่ของเทพเจ้าได้อย่างเด่นชัด

2. ปรัชญาสุนทรียศาสตร์ซ้ำโหล่มและกรณีศึกษาศิลปกรรมร่วมสมัย

เมื่อสามารถพรรณนาได้ถึงประสบการณ์จึงสามารถเข้าใจและระบุได้ถึงปัจจัยกระตุ้นเร้าซึ่งมาจากปรากฏการณ์ธรรมชาติ ที่ก่อให้เกิดผัสสะการรับรู้ที่ถูกท้อแท้ทั้งทางทัศนศาสตร์ เสียง และกายภาพ สุดท้ายแล้วก่อให้เกิดความรู้สึกอึดอัดวิสัยขึ้นในช่วงเสี้ยววินาที เกิดเป็นความประหวั่นพรั่นพรึงและผลึกให้ผู้วิจัยก้าวพ้นสู่การรับรู้ของสภาวะนามธรรม ซึ่งเป็นประสบการณ์สุนทรียศาสตร์ในเรื่องความซ้ำโหล่ม

กระบวนการศึกษาปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียศาสตร์ซับไลม์ในหนังสือ บทความวิจัย เอกสารวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมไปถึงงานศิลปะร่วมสมัยจากฐานแนวคิดเดียวกัน จึงได้ค้นพบว่าเป็นมโนทัศน์ที่ไม่ได้ถูกศึกษาอย่างลึกซึ้งในประเทศไทย การทบทวนถึงวรรณกรรมในภาพรวมจึงถูกศึกษาผ่านหนังสือ *The Sublime* (2012) และบทความ *Introduction: The Contemporary Sublime* (2010) โดยทั้งสองฉบับถูกเขียนขึ้นมาโดย Simon Morley ให้องค์ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์โดยย่อของจุดกำเนิดความคิดเกี่ยวกับความซับไลม์ในยุคกรีกโดยอริสโตเติล (Aristotle) ที่จะถูกนำมาศึกษาต่อในยุคโรมัน โดยลองจิ้นัส (Longinus) สร้างเป็นแนวคิดความซับไลม์ที่เกี่ยวเนื่องกับการค้นหาความจริงของพลังที่งานศิลปะที่มีต่ออารมณ์มนุษย์ โดยมุมมองของลองจิ้นัสให้ความสำคัญกับศิลปะเป็นสิ่งที่สูงส่งแต่ก็สามารถนำมาซึ่งความรู้สึกด้านที่ไม่ดี เช่น ความรู้สึกถูกคุกคาม หรือ เป็นความลึกลับ ซึ่งทำทลายต่อความสามารถในการเข้าใจของมนุษย์และสามารถนำไปสู่ความมหัศจรรย์ใจ (Wonder) (Morley, 2010) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และศิลปะมนุษย์ ยกชุมชนมนุษย์ในฐานะขอบเขตของศิลปะ (*techne*) ที่มีความเชื่อมโยงกับธรรมชาติ (*physis*) เป็นสิ่งที่ยังลึกลับในจิตวิญญาณระหว่างการยกระดับของจิตใจ (*hypsos*: รากศัพท์ของคำว่า Hypso- แปลว่า “aloft”, “height”, or “on high”) สำหรับลองจิ้นัสในงานวรรณกรรมมีคุณภาพของความมีอยู่ทุกหนทุกแห่ง (immanent) กล่าวได้ว่าเป็นความนิรันดร์ (eternity) ที่สร้างประสบการณ์ก้าวพ้นให้กับผู้อ่าน และในศิลปะ *hypsos* สามารถเกิดขึ้นได้จากการลอกเลียนแบบ หรือการจำลอง (*mimesis*) ของธรรมชาติโดยศิลปินผู้เชี่ยวชาญ อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ยังสร้างความสับสนระหว่างศิลปะและธรรมชาติ ผู้เขียนและผู้อ่าน (Weiskel, 1976)

เมื่อสүүคโรวแมนติกปรัชญาสุนทรียศาสตร์ซัปไลม์ได้เข้าสู่อุคที่มีความนิยมสูงสุด ในช่วงกลางศตวรรษที่ 18 ถึงช่วงกลางศตวรรษที่ 19 ในหนังสือ *The Romantic Sublime* ของ Thomas Weiskel โดยแนวความคิดที่เกี่ยวกับความสูงส่งของศิลปะและผลที่สร้างต่อมนุษย์ ได้เคลื่อนที่เข้าสู่การศึกษาประสบการณ์ทางสุนทรียศาสตร์ของความซัปไลม์ในธรรมชาติที่เป็นสิ่งที่สร้างความก้าวพ้นให้กับมนุษย์ ผ่านความคิด จินตนาการ และ สุนทรพจน์ จากมโนทัศน์เชิงประจักษ์ และลดทอนความเกี่ยวเนื่องกับเทววิทยา ให้กลายเป็นประสบการณ์ที่ทำให้เกิดจากสติสัมปชัญญะ โดย R.S. Crane (อ้างอิงใน Weiskel, 1976) ได้กล่าวถึงประสบการณ์ว่าถึงแม้ความซัปไลม์จะมาควบคู่กับความรูสึกด้านไม่ดี เช่น ความวิตกกังวล แต่ความรู้สึกด้านดีที่เกิดขึ้นมาจากการทำงานของจินตนาการจะสามารถรับรู้ได้ด้วยสุนทรียะ โดยประสบการณ์อันทรงพลังที่มีจุดกำเนิดที่ไม่แน่ชัดของลงใจนั้นสได้ถูกนำมาสร้างความกระจ่าง ท่ามกลางนักปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องซัปไลม์ทั้งหมด อาทิ จอห์น ล็อก (John Locke) ลอร์ดชาฟส์เบอร์รี่ (Lord Shaftesbury) และ เดวิด ฮูม (David Hume) นักปรัชญาและผู้นำทางแนวคิดสุนทรียศาสตร์ซัปไลม์ในยุคโรแมนติคมีเพียง เอ็ดมันด์ เบิร์ก (Edmund Burke) (ค.ศ. 1729 - 1797) และ อิมมานูเอล คานท์ (ค.ศ. 1724 - 1804)

ถึงแม้ว่าเบิร์กเป็นผู้เบิกทางให้กับการศึกษาซัปไลม์ในธรรมชาติผ่านประสบการณ์เชิงประจักษ์แต่คานท์ได้ซัปเคลื่อนให้ความซัปไลม์เข้าสู่หลักการนิรนัย (*a priori principle*) การวิเคราะห์ผลกระทบและผลลัพธ์ของประสบการณ์ของมนุษย์ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจและส่งผลต่อสติสัมปชัญญะเนื่องจากการเผชิญหน้ากับความเป็นเอกราชของธรรมชาติที่มีความซัปซ้อนและยิ่งใหญ่เกินการควบคุมของมนุษย์ (Morley, 2010) วาทกรรมของคานท์ในหนังสือ *Critique*

of Judgement ถูกตีพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1790 ถูกอ้างอิงถึงมากที่สุดจาก
 จัดสร้างการสร้าคุณสมบัตสังเคราะห์ (synthetic function) และ การจัดระบบ
 ความซับซ้อน (Makkreel, 1990) หนังสือเล่มนี้เป็นหนังสือเล่มที่ 3 ใน หนังสือ
 ชุดระบบการวิพากษ์ (system of critique) โดยความซับซ้อนถูกถ่ายทอดอย่าง
 เต็มมากที่สุด ดังนี้

“[ความซับซ้อนคือประสบการณ์] ที่ไม่สามารถถูกจำกัดอยู่ในผัสสะได้ไม่
 ว่าจะอยู่ในรูปแบบใด แต่เกี่ยวข้องกับตรรกะที่ไม่สามารถถูกจัดแสดงได้
 อย่างเพียงพอ และถูกกระตุ้นเร้าและเรียกร้องภายในจิตใจด้วยความไม่
 เพียงพอดังกล่าว เพื่อให้สามารถถูกจัดแสดงได้ผ่านความรู้สึก” (Kant,
 1987, p.98)

ความซับซ้อนสำหรับคานท์จึงเป็นความซับซ้อนจึงไม่ได้สิ่งใด
 นอกเหนือจากภายในจิตใจมนุษย์ ถึงแม้สิ่งกระตุ้นเร้าของคานท์จะมาจาก
 ธรรมชาติหรือวัตถุธรรมชาติ (nature or object of nature) แต่จะเรียกว่าสิ่ง
 กระตุ้นเร้าความซับซ้อนได้นั้นจำเป็นต้องมีอิทธิพลต่อจิตใจและบังคับให้มนุษย์ละทิ้ง
 สติสัมปชัญญะ (sensibility) เกิดการโลดแล่นอย่างเสรีของจินตนาการอยู่เหนือ
 ตรรกะ เกิดเป็นการก้าวพ้นที่ถูกครอบครองด้วยความคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายที่
 สูงส่ง เกิดเป็นสภาวะซับซ้อน หรือ สภาวะ ‘ความงามอันหาที่เปรียบเทียบกับมิได้’
 โดยคานท์ได้จำแนกความซับซ้อนออกเป็น 2 ระบบ (Kant, 1987) ดังนี้

1. ระบบคณิตศาสตร์ (Mathematical Sublime) ที่ว่าด้วยความมหาศาล
 (magnitude) เป็นควอนตัมที่มีอาจเปรียบเทียบกับสิ่งใดได้นอกจากตัวของมัน
 เอง ทำให้เกิดการรับรู้เชิงสุนทรีย์ศาสตร์อย่างเป็นเอกภาพ (unity) มากกว่าจะ

เป็นเชิงตัวเลขที่มีอาจประมาณค่าได้ ทำให้มนุษย์ไม่สามารถที่จะรับรู้ได้ในสหัชญาณ (intuition) เดียว โดยกระแสความ (content) ได้ผลึกให้จิตใจเข้าสู่การถูกทำให้รับรู้ (apprehension) ที่กระตุ้นให้จินตนาการดำเนินไปสู่ความอนันต์ ในขณะที่การรับรู้ (comprehension) ด้วยตรรกะทำงานในทิศทางที่สวนทางกัน และทำให้จินตนาการถูกขจัดไปในที่สุด สิ่งกระตุ้นรื้อให้เกิดความซับซ้อนขึ้นภายในจิตใจระบบนี้รวมไปถึงลักษณะของสิ่งที่ไร้รูปทรง (formless) ความเว้งว่างไร้ไม่รู้จบ (vastness) ความไร้ขอบเขต (boundlessness) และ ความอนันต์ (infinity)

2. ระบบพลวัต (Dynamical Sublime) ว่าด้วยพลัง (might or power) ของธรรมชาติที่ยิ่งใหญ่ที่มีอำนาจเหนือกว่ามนุษย์ที่กระตุ้นรื้อให้เกิดความกลัว และผลึกให้ผู้เผชิญหน้าเข้าสู่การก้าวพ้นและรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายอันสูงส่งจะพิจารณาถึงธรรมชาติที่ไม่ได้มีอำนาจเหนือมนุษย์จึงจะเรียกได้ว่าเป็นความซับซ้อนพลวัต ความซับซ้อนระบบนี้เป็นการปรับของจิตใจที่มาจากการประณามตนเอง ผ่านตรรกะที่สร้างความเข้าใจว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นแค่เพียงภายในจิตใจเกิดเป็นการทำให้พลังของธรรมชาติด้อยค่าไปในที่สุด

เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าความเป็นมาของปรัชญาสุนทรียศาสตร์ ซับไลม์ ทำให้เข้าใจถึงผลกระทบต่อเหตุการณ์ในธรรมชาติที่มีอาจถูกเปรียบเทียบกับสิ่งใดได้ที่มีต่อจิตใจ บัจจัยหนึ่งคือกลไกการทำงานของจินตนาการของมนุษย์ที่เมื่อถูกบังคับด้วยความรุนแรงผลึกให้เกิดการถูกทำให้รับรู้เกิดทำให้เกิดการละทิ้งสติสัมปชัญญะได้เป็นอุปสรรคในการอธิบายเป็นสิ่งที่พบได้ทั่วไป

ทั้งนี้การมีอยู่ของหลักการนิรนัยของคานท์ใน *Critique of Judgement* (1987) ได้ปฏิเสธความซับซ้อนในเชิงประจักษ์ อย่างไรก็ตามระบบของคานท์ได้

ทำการจัดระบบให้กับสิ่งกระตุ้นเร้าที่ปรากฏเด่นชัดในประสบการณ์ชั้นโลมัตวิสัย คือ ‘พลังที่มีอำนาจเหนือกว่า’ และ ‘ความมหาศาล’ ของธรรมชาติ

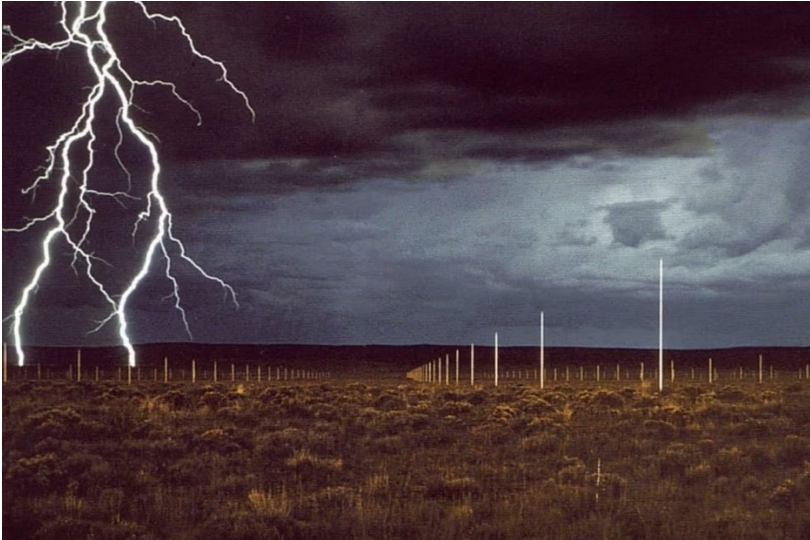
การทบทวนทฤษฎีถูกนำมาตีความแล้วยังเห็นได้ประสบการณ์จะพบถึงการมีอยู่ของทั้งสองระบบการรับรู้ทางสหัญญาณเดี่ยวอย่างชัดเจน การศึกษาจึงได้นำสู่การศึกษาการถ่ายทอดวัตถุเชิงสุนทรีย์ผ่านการศึกษาศิลปกรรมร่วมสมัยที่มาจากฐานความคิดเดียวกัน

2.1 กรณีศึกษาศิลปะร่วมสมัย

ในปัจจุบันถึงแม้ว่าความนิยมเกี่ยวกับปรัชญาสุนทรียศาสตร์ชั้นโลมัตวิสัย โรแมนติกจะลดน้อยลง และถูกปฏิเสธที่จะกล่าวถึงในฐานะแขนงของศิลปะร่วมสมัย (Morley, 2010) อย่างไรก็ตามอิทธิพลก็ยังสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนในงานศิลปะที่จัดแสดงมุมมองของธรรมชาติ ที่สามารถกระตุ้นเร้าผัสสะการรับรู้ด้านพลวัตหรือคณิตศาสตร์ที่ใช้เทคโนโลยีปัจจุบันเข้ามาช่วยในการสร้างสรรค์ผัสสะ เชื่อมโยง 4 กรณีศึกษาดังต่อไปนี้

1. *The Lightning Field* (1977) หรือ ‘ทุ่งสายฟ้า’ มาจากการสร้างเสาหล่อฟ้าจำนวน 400 ต้น ในทุ่งขนาด 1 ก.ม. x 1 ไมล์ ในรัฐนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยผู้ชมจะได้เผชิญหน้าพายุ ฟ้าผ่า และ สายฟ้าฟาด (Morley, 2012) ที่ทำให้การเผชิญหน้าได้รับรู้ถึงมิติแห่งเวลาและประสบการณ์ที่ได้รับจากการแสดงความอ่อนน้อมของพลังงานธรรมชาติ ที่เป็นพลังงานบริสุทธิ์ของโลกและมีความลึกลับของกาลอวกาศ ซึ่งเป็นสิ่งที่มิอาจเปรียบเทียบกันสิ่งใดได้ โดยผู้เข้าชมทุกคนจะล้มเหลวในการพยายามสื่อสารหรืออธิบายชิ้นงานเป็นคำพูดทุกคน (Helfensein, 2022) ผลงานชิ้นนี้เน้นย้ำถึงความซับซ้อนที่เป็นความงามอันหาที่

เปรียบเทียบมิได้ ด้วยคุณสมบัติงานที่มีอาจถูกเปรียบเทียบกับสิ่งใดได้ที่ส่งผลให้เกิดการล้มเหลวในการพยายามที่จะสื่อสารถ่ายทอดชิ้นงานของมนุษย์



[ภาพที่ 1 *The Lightning Field* (1977). Walter De Maria

ที่มา: <https://www.independent.co.uk/news/obituaries/walter-de-maria-artist-who-forsook-a-career-with-the-velvet-underground-to-create-electric-enigmatic-installations-8764340.html>]

2. *The Weather Project* (2003) โดย โอลาเฟอร์ เอลเลียสสัน เป็นศิลปะจัดแสดงขนาดใหญ่ที่สร้างภาพลวงตาของพลั๊งจากพระอาทิตย์ ที่มาพร้อมกับ

กระจกบนที่สร้างพื้นที่ให้เป็นสองเท่า พร้อมกับหมอกสังเคราะห์เพื่อการเผชิญหน้ากับพระอาทิตย์ (Eliasson, 2022) ความมหัศจรรย์ของพลังของธรรมชาติถูกนำเสนอผ่านความซับซ้อนทั้งสองระบบ โดย Cárdenas (2020) กล่าวถึงตัวงานที่สามารถผลักดันให้คนเข้าสู่กระบวนการข้ามพ้นที่อยู่เหนือวัตถุและศิลปะ



[ภาพที่ 2 *The Weather Project* (2003). Olafur Eliasson

ที่มา: <https://olafureliasson.net/artwork/the-weather-project-2003/>

3. *Concave Mirror* (2002) โดย อนิช กาลปูร์ เป็นประติมากรรมที่มีลักษณะของกระจกเว้าที่จัดแสดงอยู่บนกำแพงผนังทั้ง 4 ด้านของห้องจัดแสดง มี

คุณสมบัติของการดูกลืนทุกสิ่งทีสะท้อนให้กลายเป็นสิ่งที่ไร้รูปทรงกลายเป็นมิติที่เว้งว่างไม่รู้จบและความอนันต์ซึ่งเป็นความซับซ้อนไร้ระบบคณิตศาสตร์อย่างแท้จริง



[ภาพที่ 3 Concave Mirror (2002). Anish Kapoor ที่มา: สิริยา จิตพิมลมาศ]

4. *The Crossing* (1996) โดย บิลวิโอลา เป็นศิลปะวิดีโอจัดแสดง โดยใช้พลังของธรรมชาติในรูปแบบของธาตุไฟและธาตุน้ำในเชิงการทำลายล้าง บิลวิโอลาได้สร้างความรุนแรงแก่ร่างกายของมนุษย์ผ่านหน้าจอ 2 ด้านขนาดใหญ่ (4.9 x 8.4 x 17.4 เมตร) ความยาว 10 นาที โดยเนื้อหาจะถูกฉายวนซ้ำไม่มีวันจบ แต่ละหน้าจอนำเสนอคนที่เดินออกมาจากความมืดและค่อยๆ ถูกเผาไหม้โดยไฟที่ลุกโชน ในขณะที่อีกฝั่งถูกน้ำจำนวนมากถาโถมใส่จากด้านบน พร้อมเสียงที่เริ่มจากความเงิบสงัดสู่เสียงดังคำรามกึกก้องของเสียงประกอบและลดค่อยลง ครั้นวิดีโอกำลังจะจบ (Morley, 2012)



[ภาพที่ 4 *The Crossing* (1996). Bill Viola ที่มา: <https://smarthistory.org/bill-viola-the-crossing/>]

การทบทวนปรัชญาสุนทรียศาสตร์ได้นำสู่การศึกษากรณีศิลปกรรมร่วมสมัยอย่างเป็นรูปธรรมทำให้ผู้วิจัย *The Lightning Field* (1977) ได้ทำให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของการสร้างความซับซ้อนและก้าวพ้นในรูปแบบของงานศิลปะและความเป็นไปได้ของหลักการเชิงประจักษ์ ในขณะที่ *The Weather Project* (2003) ได้ทำให้ทำให้เห็นถึงการสร้างภาพลวงตาของปรากฏการณ์ธรรมชาติให้เกิดขึ้นและส่งผลให้เกิดการข้ามพรมแดนระหว่างวัตถุสุนทรียะและประสบการณ์ของมนุษย์ ในขณะที่ *The Crossing* (1996) ได้นำเสนอมุมมองของการทำลายล้างของพลังอันเหนือกว่าของธรรมชาติที่ถูกขบขันให้มีความมหาศาสตร์ผ่านเทคโนโลยีและสร้างให้เกิดความประหลาดประหลาดแก่ผู้เข้าชมในขณะที่นำเอาลักษณะของความอนันต์มาใช้เพื่อการสร้างความก้าวพ้นของมนุษย์อีกครั้งหนึ่ง

ขั้นตอนการวิจัยนี้จึงสามารถนำสู่การวิเคราะห์ประสบการณ์ซับซ้อนที่ถูกจัดสรรให้เป็นระบบและนำสู่แรงบันดาลใจและมโนทัศน์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะหัวข้อ *พลังความมหาศาสตร์*

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ผ่านระบบปรัชญาสุนทรียศาสตร์ซับซ้อนของคำนำ

จากทบทวนปรัชญาและกรณีศึกษาของศิลปะร่วมสมัยความซับซ้อนของคำนำ นำสู่การวิเคราะห์ประสบการณ์ผ่านกรอบทฤษฎีและระบบพลวัตและคณิตศาสตร์ที่กระตุ้นเร้าสภาวะดังกล่าว แบ่งเป็น 3 ช่วงดังต่อไปนี้

ช่วงที่ 1: การเผชิญหน้ากับลมพายุ

การอยู่บนยอดอาคารก่อนที่จะรับรู้ถึงผัสสะเชิงทัศนาศาสตร์ สิ่งแรกที่สามารถรับรู้ได้คือความซับซ้อนของระบบพลวัตที่เกิดขึ้นในรูปแบบของ ‘พลังที่มีอำนาจเหนือกว่า’ ในความรุนแรงของกระแสลมกระโชกที่เข้าปะทะร่างกายจากทุกทิศทางอย่างเฉียบพลัน พร้อมเสียงลมที่ดังจนกลบเสียงอื่นไปจนหมดสิ้นในความตระหนกตกใจ เกิดเป็นความหวาดหวั่นที่อาจจะถูกกระแสลมพัดออกนอกตัวอาคารกลายเป็นความกลัวในช่วงเสี้ยววินาทีได้เข้าท่วมทันผัสสะทางกายภาพ เป็นกระแสความที่มีอิทธิพลมากพอที่จะผลักดันให้จิตใจจะทิ้งสติสัมปชัญญะเกิดเป็นสภาวะซบเซา แต่เนื่องด้วยเวลาอันสั้นทำให้เกิดการก้าวพ้นที่ไม่ได้เข้าสู่สภาวะนามธรรมโดยเป็นตระหนกได้ว่าธรรมชาติไม่ได้มีอำนาจเหนือตน และกลายเป็นความรู้สึกถึงความเปล็ดเปล็นราวกับตนสามารถเอาชนะแรงโน้มถ่วงโลกในความซับซ้อนพลวัตที่มีระบบคณิตศาสตร์ช่วยขับเน้นความรุนแรงในรูปแบบของกระแสลมมหาศาล

ช่วงที่ 2: การเผชิญหน้ากับฟ้าแลบและเสียงพสุธาภิรมย์

การรับรู้ทางทัศนาศาสตร์ถึงทิศทางของท้องฟ้าสีเทาทั่วทั้งท้องฟ้าและก้อนเมฆพายุสีดำที่อยู่ไกลเกือบจะถึงเส้นขอบฟ้าเป็นความ ในขณะที่เสียงพสุธาภิรมย์ที่ขึ้นเหนือศีรษะส่งความสั่นสะเทือนไปยังทุกอณูของกาลอวกาศพร้อมกับแสงฟ้าแลบที่สะท้อนเป็นคลื่นเหนือเมฆฟ้าสีเทาได้สะท้อนสู่ท้องฟ้าอัน ‘เว้งว้างไม่รู้จบ’ ในปรากฏการณ์ธรรมชาติที่กล่าวมาข้างต้น ได้จัดแสดงถึงความซับซ้อนทั้งสองระบบ จัดแสดง ‘พลังที่มีอำนาจเหนือกว่า’ ได้ถูกขยายพลังด้วยระบบคณิตศาสตร์ผ่านการสะท้อนของแสงและความดังของเสียงฟ้าผ่าที่ก้องกังวาลทั่วทั้งท้องฟ้า สามารถวิเคราะห์ผ่านทฤษฎีได้ว่าเป็น ‘สิ่งที่ไร้รูปทรง’

‘ความไร้ขอบเขต’ และ ‘ความเว้งว่างไร้จุดจบ’ ที่ทำให้ความรู้สึกถูกปกคลุมไปด้วยความตาย ก่อให้เกิดความความสะพรึงกลัว ความตื่นตระหนก ที่สามารถเชื่อมโยงได้กับความ ‘ประหวั่นพรั่นพรึง’ ที่ ‘ท่วมท้น’ ทุกผัสสะ

ช่วงที่ 3: สภาวะการก้าวพ้น [ความซบโงมพลวัต]

จากกระบวนการการก้าวพ้นได้ถูกกระตุ้นร้าวผ่านความประหวั่นพรั่นพรึงจากพลังอันมหาศาลของธรรมชาติ ที่ให้เกิดสภาวะนามธรรมความคิดเกี่ยวกับมอมชีวิตให้ ‘ธรรมชาติและเทพเจ้า’ เป็นผู้ตัดสิน ‘จุดมุ่งหมายอันสูงส่ง’ ของชีวิตที่ถูกผูกโยงกับคุณค่าของชีวิตมีขนาดเท่ากับ ‘สิ่งมีชีวิตขนาดเล็ก’ เป็นการยอมสวโรราบให้กับ ‘พลังที่มีอำนาจเหนือกว่า’ โดยสุดท้ายแล้วการยอมรับชะตากรรมและความตาย และอยู่ในสถานการณ์ต่อ่นั้นเปรียบเสมือนการก้าวพ้นที่สามารถจินตนาการไปถึงโลกที่อยู่เหนือการรับรู้ เป็นประสบการณ์เชิงสุนทรียศาสตร์ที่มาจากการปลดปล่อยอย่างเสรีของจินตนาการที่อยู่เหนือขอบเขตของตรรกะมนุษย์ของสภาวะซบโงม

จากประสบการณ์ซบโงมที่ถูกทำให้กระจ่างผ่านฐานปรัชญาสุนทรียศาสตร์ของค่าน้ำทำให้เห็นถึงธรรมชาติที่จัดแสดงทั้ง ‘พลังที่มีอำนาจเหนือกว่ามนุษย์’ (ระบบพลวัต) และ ‘ความมหาศาล’ (ระบบคณิตศาสตร์) อย่างชัดเจน โดยทั้งสองระบบได้สร้างความ ‘ไร้ขอบเขตของพลัง’ ที่เข้า ‘ปกคลุม’ (engulfed) ที่โอบล้อมและเติมเต็มกาลอวกาศด้วยความตาย ทำให้เกิดความประหวั่นพรั่นพรึงอย่างท่วมท้นที่นำสู่การก้าวพ้นในสุนทรียศาสตร์ซบโงม ซึ่งล้วนเกิดขึ้นแค่เพียงในจิตใจในรูปแบบของความรู้สึกเชิงอัตวิสัย

4. การนำสร้างมโนทัศน์ของการสร้างสรรค์วัตถุเชิงสุนทรีย์

ประสบการณ์เผชิญหน้ากับความซับซ้อนได้สร้างเป็นแรงบันดาลใจที่ขับเคลื่อนผลงานสร้างสรรค์ *พลังความมหาดล* ที่สร้างแนวทางทางศิลปะที่มุ่งเน้นจะถ่ายทอด พลังมหาดลอันไร้ขอบเขต ความประหลาดประหลึง ความเว้งว้างไร้ขอบเขต สิ่งไร้รูปทรง ที่มาจากปกคลุมของพลังธรรมชาติ ที่มาจากกรอบแนวคิดทฤษฎีสุนทรียศาสตร์ซับซ้อนของคานท์ สร้างเป็นระบบให้กับกระบวนการและการถ่ายทอดสู่งานศิลปะเพื่อนำเสนอสิ่งที่เป็นความรู้สึกเชิงอัตวิสัยให้ปรากฏขึ้น

โดยการสร้างสรรค์ศิลปะจะนำเสนอผ่านปรากฏการณ์ธรรมชาติของ ‘พายุสายฟ้า’ สร้างความเสมือนจริงของท้องฟ้าที่มีความเว้งว้างไร้ที่สิ้นสุด โดยใช้สายฟ้าวัตถุสุนทรีย์แห่งความกลัวและนำใช้เมฆพายุและเสียงฟ้าผ่าเป็นสิ่งที่ช่วยขับเน้นพลังที่มีอำนาจเหนือกว่าให้เกิดความไร้ขอบเขต สร้างผัสสะการปกคลุมผ่านทางภาพ เสียง และกายภาพของพลัง กระตุ้นเร้าผู้ชมให้เกิดความประหลาดประหลึง โดยจัดองค์ประกอบให้มีลักษณะของความรุนแรงที่คาดเดาไม่ได้ของธรรมชาติผ่านรูปแบบการนำเสนอของศิลปะวีดิทัศน์จัดวาง (Video Installation) ที่มีคุณสมบัติในการขับเน้นงานศิลปะให้ความซับซ้อนระบบพลวัตที่มีระบบคณิตศาสตร์ปัจจัยในการขยายผลของการรับรู้และการวนซ้ำที่ไร้รอยต่อให้เกิดผัสสะของสร้างอนันตภาวะให้เกิดขึ้นในผลงานเพื่อกระตุ้นจินตนาการเกี่ยวกับความซับซ้อน หรือ ความงามอันหาที่เปรียบเทียบมิได้

5. ศิลปะดิจิทัลจัดวางหัวข้อ พลังความมหาศาล

5.1 การสร้างสรรค์งานศิลปะ

การนำเสนอความไร้ขอบเขตของธรรมชาติซึ่งเป็นแหล่งกระตุ้นเร้าความประหลาดประหลาดได้ถูกสร้างสรรค์ ผ่านการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อม 3 มิติ (3D Environmental Design) เพื่อให้เกิดความเสมือนจริงมากที่สุดของพายุสายฟ้าผ่านความมืดและลึกของห้วงอวกาศ (deep-space) ที่มีเมฆพายุแบบปริมาตร (Voxel database) เรียงรายไปสู่ดลกลูกตวนำสายตาไปสู่ความมืดมิดและความคาดเดาไม่ได้ที่อยู่ภายใน พร้อมสร้างปฏิกริยารองรับผลกระทบจากความรุนแรงของสายฟ้าด้วยการดูดซับและสะท้อนแสง ประกอบด้วยสายฟ้า 3 ประเภทที่ถูกจัดวางเพื่อสร้างความเป็นธรรมชาติ สร้างความไร้ขอบเขตของพลังและสร้างการกระตุ้นเร้าของความประหลาดประหลาด การสร้างสรรค์ของเสียงบรรยากาศและเสียงพสุธาที่ผ่านระบบ 5.1 โดยที่ระบบเสียงที่ประกอบด้วย 5 และ 1 ช่องทางของเสียงที่ประกอบด้วยเสียงจาก 1.ด้านหน้า (ซ้าย) 2. ด้านหน้า (กลาง) 3. ด้านหน้า (ขวา) 4. ด้านหลังซ้าย 5. ด้านหลัง (ขวา) ในขณะที่อีก 1 ช่องเสียงเป็นเสียงความถี่ต่ำนำไปใช้สร้างคลื่นกระแทก (shockwave) ที่มีผลต่อการรับรู้ทางกายภาพ ทำให้เกิดความรายล้อม (surround) และความสั่นสะเทือนของคลื่นกระแทกให้เกิดขึ้นกับผัสสะทางกายภาพ การนำใช้เทคนิคการฉาย Projection Mapping บนหน้าจอ Cycloramic ขนาดความยาว 14 และความสูง 5 เมตร เกิดภาพพาโนรามาที่มีลักษณะโค้งปลายด้านซ้ายและขวาตามมุมห้องเกินองศาการรับรู้ทางทัศนาของมนุษย์ ความสูงของจอที่ทำให้สิ่งใดที่ถูกเปรียบเทียบกับมีขนาดเล็กกว่า เกิดเป็นการปกคลุมของผัสสะการรับรู้ทางภาพ เสียงและกายภาพในผู้รับชมผลงาน

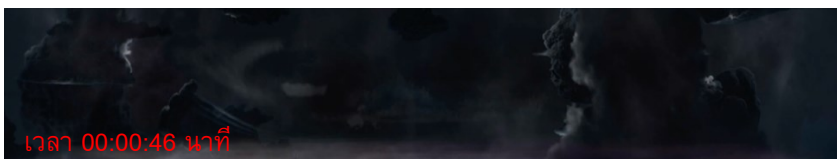
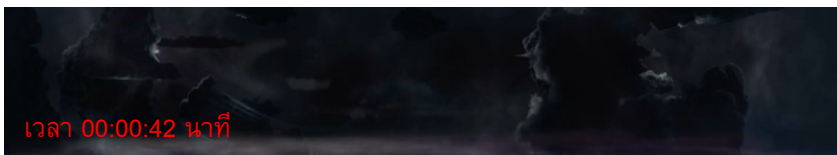
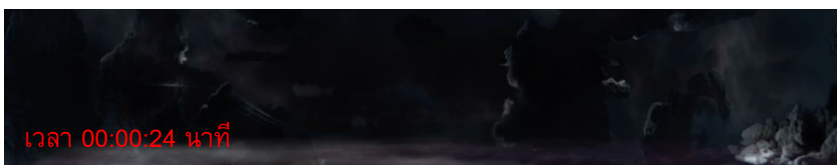
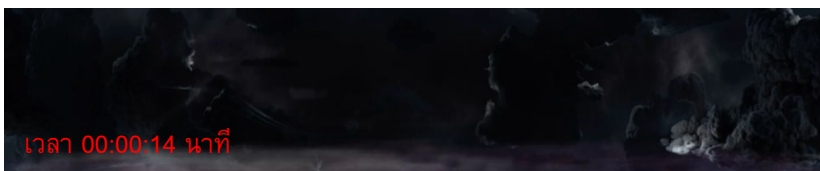
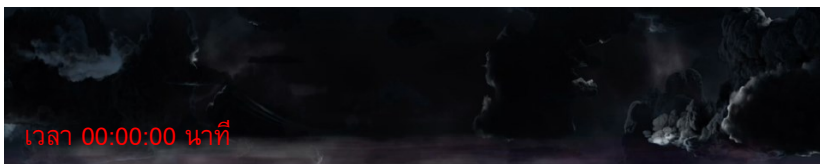
5.2 เนื้อหาและบริบทการนำเสนอ

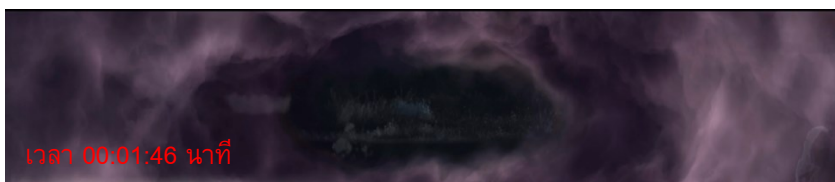
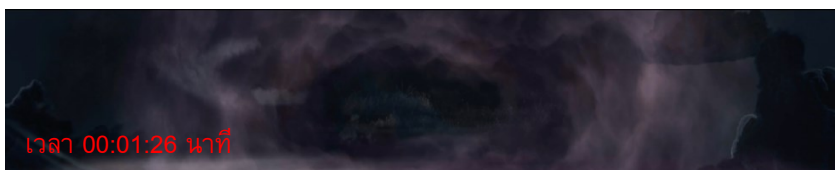
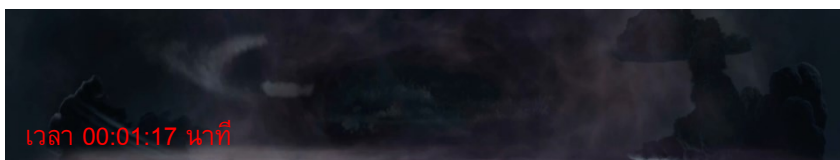
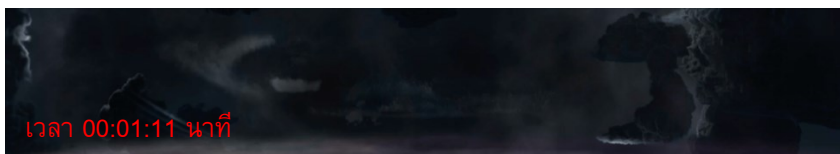
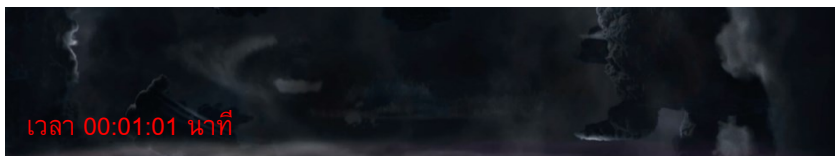
งานศิลปะวีดิทัศน์จัดวาง พลังความมหาศาสตร์ เพื่อนำเสนอ ‘ความไร้ขอบเขตของพลังธรรมชาติ’ ถูกนำเสนอผ่านการเดินเข้าสู่พายุสายฟ้าอันมืดมิดด้วยการชุ่มซ่ำๆ ของวิตทัศน์เป็นตัวแทนของมนุษย์ในการเคลื่อนที่ ทำให้มนุษย์กลายเป็นองค์ประธาน (subject) ของงานศิลปะและเป็นผู้เผชิญหน้ากับปรากฏการณ์ธรรมชาติเสมือน

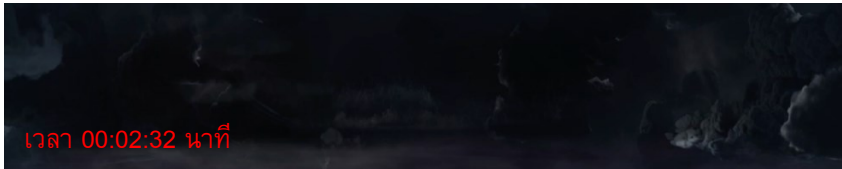
การสร้างพื้นที่ด้านล่างของภาพให้เป็นกลุ่มหมอกจางๆ ที่มีอากาศตัดผ่าน ทำลายพื้นที่ขอบล่างสร้างความรู้สึกไม่มั่นคงและนำสายตาผู้ชมสู่เมฆพายุที่เรียงรายไปสุดลูกหูลูกตา สร้างประสบการณ์เสมือนการแหวกว่ายผ่านมวลอากาศ ในขณะที่พายุสายฟ้าค่อยๆ เผยตัวก่อนจะจัดแสดงชุดพลังในรูปแบบฟ้าผ่า ฟ้าแลบ เสียงฟ้าผ่า ฟ้าร้อง และฟ้าคำราม โดยผลทำให้พลังธรรมชาติที่มีอำนาจเหนือกว่ามนุษย์เกิดความไร้ขอบเขตผ่านชุดสายฟ้าที่มีทั้งความรุนแรงและความสามารถในการกระตุ้นเร้าให้เกิดสนามพลังจากการสร้างปฏิกิริยาต่อกันเสมือนการเกี่ยวพาราสีของพลังอันมหาศาล ส่งความรุนแรงสะท้อนผ่านมวลเมฆและเสียงก้องกังวานสู่ความความเว้งว่างไม่รู้จบ ให้เกิดการปกคลุมของพลังอันไร้ขอบเขตเพื่อกระตุ้นเร้าความประหวั่นพรันพรึง

ในช่วงสุดท้ายของวิตทัศน์จะเป็นการเดินทางสู่ใจกลางพายุเมฆพายุที่ก่อตัวขึ้นเป็นนอโมงค์ ตัดขาดผู้เผชิญหน้ากับทิวทัศน์ของพายุทั้งหมด นำสู่ความมืดมิดก่อนที่จะเข้าสู่การวนซ้ำอย่างไร้รอยต่อและเริ่มการเคลื่อนที่เข้าสู่กลางท้องฟ้าที่มีมืดมิดของพายุสายฟ้าอีกครั้งและดำเนินต่อไปสู่อันันตภาพ

ภาพชุดต่อไปนี้แสดงถึงภาพของเมฆพายุจากจุดเริ่มต้นจนถึงจุดวนซ้ำ
ในช่วงเวลา 00:00:00 – 00:01:24 นาที







[ภาพที่ 6: ชุดภาพในงานศิลปะวีดิทัศน์จัดวาง หัวข้อ พลังความมหาศาล เวลา 00:00:00 - 00:01:24 นาที ที่มา: สิริยา จิตพิมลมาศ]

5.3 การจัดแสดงงานศิลปะจัดวาง พลังความมหาศาล

วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2567 วิดีทัศน์จัดวาง พลังความมหาศาล ได้สร้างปรากฏการณ์ธรรมชาติด้วยเทคโนโลยี (apparatus phenomenon) ภายในห้องจัดแสดงที่มีมิติได้เกิดเสียงกระหึ่มของความแปรปรวนของอากาศสร้างความสั่นสะเทือนผ่านชั้นบรรยากาศในห้องจัดแสดง ต่อเนื่องด้วยการเผยตัวของภาพทิวทัศน์ของพายุที่ซ่อนตัวอยู่ในความมืดเกิดเป็นความเว้งว้างไร้จุดจบสร้างความเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่จัดแสดงและพื้นที่ภายในงานให้เกิดขึ้น เปิดเผยผู้ชมให้เสมือนอยู่ในที่ไร้กำบังท่ามกลางพายุที่ซู่ซึงความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ประกอบกับฟ้าผ่าในระยะไกลที่สร้างความเป็นธรรมชาติบ่งบอกถึง

ปริมาตรพื้นที่อันมหาศาลที่ซ่อนอยู่ภายในความมืดและความคาดเดาไม่ได้กับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น

ความเงิบชั่วขณะได้เข้าปกคลุมพื้นที่ก่อนที่เสียงฟ้าพสุธาจะกัมปนาทจะดังขึ้นอย่างฉับพลัน สายฟ้าที่มีขนาดความสูงประมาณ 3 เมตร และความยาว 4 เมตร ได้ฟาดลงเป็นแนวยาวจากหน้าจอด้านซ้ายถึงช่วงกลางของหน้าจอ ตามติดด้วยฟ้าแลบและเสียงคำรามกึกก้องที่จุดกระชากหีสชาญทำให้เกิดการถูกทำให้รับรู้ (apprehension) เกิดเป็นความตระหนกตกใจที่มีต่อความรวดเร็วและรุนแรงของกระแสความบังคับให้ผู้ชมทั้งของการรับรู้กาลเวลา โดยอาศัยจังหวะก่อนที่จะเกิดการรับรู้ผ่านตรรกะได้จัดแสดงชุดสายฟ้าต่อเนื่อง เกิดการเกี่ยวพาราสีของพลังที่ขยับเข้าระยะประชิดในขณะที่ขยายตัวออกด้านข้าง เสียงพสุธา กัมปนาทที่ดังขึ้นจากด้านหน้าได้เคลื่อนทิศทางไปสู่ด้านหลังอย่างรวดเร็วเกิดความไร้ขอบเขตของพลังที่มีอำนาจเหนือกว่าที่ส่งผ่านสู่มิติเหนือการรับรู้

ผลงานได้จัดแสดงพลังอันมหาศาลของธรรมชาติดิบเถื่อนที่และวนซ้ำอย่างไร้จุดจบสู่อันตภาพที่ผู้ชมไม่สามารถรับรู้สักจุดเริ่มต้นและจุดจบของชิ้นงาน เป็นการขบเน้นการปลุกคลุมทั้งผัสสะการรับรู้ทางภาพ เสียง และกายภาพ การด้วยขยายตัวของกาลเวลา นำสู่การกระตุ้นเราให้เกิดความประหวัดนั้นพรึ่ที่มาจากจินตนาการที่โลดแล่นอย่างเสรีเหนือตรรกะของสภาวะ ซับโล่ม์พลวัตและคณิตศาสตร์



[ภาพที่ 7 ศิลปะวีดิทัศน์จัดวาง พลังความมหาดศาล (2024) ที่มา: สิริยา จิตพิมลม
มาศ]



[ภาพที่ 8 ศิลปะวิดิทัศน์จัดวาง พลังความมหาดศาล (2024) ที่มา: สิริยา
จิตพิมลมาศ]

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผลการวิจัย

กรณีศึกษาผลงานสร้างสรรค์ พลังความมหาศาสตร์ ที่สามารถนำความรู้เชิงอัตวิสัยจากประสบการณ์ระดับโลกในธรรมชาติ มาสร้างให้อยู่ในรูปแบบวัตถุสุนทรีย์ที่สามารถกระตุ้นเร้าผู้ชมให้จินตนาการเกี่ยวกับความซับซ้อน ได้ถูกทดลองการนำใช้ปรัชญาสุนทรียศาสตร์เพื่อสร้างมโนทัศน์การวิจัยสร้างสรรค์ โดยสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์รายข้อดังต่อไปนี้

1.1 การสร้างความกระจำให้กับชุดประสบการณ์ระดับโลก ที่มาจากการเผชิญหน้ากับปรากฏการณ์ธรรมชาติได้ท่วมทับทุกผัสสะการรับรู้และส่งผลต่อสติสัมปชัญญะ ทำให้จิตใจที่ก้าวพ้นสู่สภาวะนามธรรมที่คิดถึงเทพเจ้าและคุณค่าอันน้อยนิดของชีวิตนำมาซึ่งความซับซ้อนและความขัดแย้งภายในจิตใจ ได้กลายเป็นอุปสรรคในการสื่อสารให้เกิดความกระจำชัด

1.2 การทบทวนปรัชญาสุนทรียศาสตร์ระดับโลก ที่เริ่มจากการทบทวนวรรณกรรมในภาพรวมก่อนที่จะสร้างความเฉพาะเจาะจงให้กับสุนทรียศาสตร์ระดับโลกของอิมมานูเอล ค้านท์ ผ่านหนังสือ *Critique of Judgement* (1987) ที่อธิบายเกี่ยวกับความซับซ้อนในธรรมชาติและระบบที่กระตุ้นเร้ามนุษย์ให้เกิดการซึมซับสภาวะซับซ้อนและการก้าวผ่านจินตนาการและขอบเขตของเหตุผลต่อเนื่องด้วยและกรณีศึกษาศิลปกรรมร่วมสมัย สามารถทำให้เห็นความเป็นไปได้ของการใช้ปรัชญาสุนทรียศาสตร์ในการนำสร้างมโนทัศน์ของงานศิลปกรรมหัวข้อ พลังความมหาศาสตร์ ได้

1.3 การวิเคราะห์ประสบการณ์ผ่านระบบปรัชญาสุนทรียศาสตร์ระดับโลกของค้านท์ ได้นำมาซึ่งความสามารถในการวิเคราะห์ที่บังบัจจจากปรากฏการณ์

ธรรมชาติที่นำเสนอความซับซ้อนผ่านทั้งระบบพลวัตและคณิตศาสตร์ ที่ส่งอิทธิพลต่อผัสสะความรู้สึกร่างกายของจินตนาการอย่างเป็นระบบ

1.4 การนำสร้างมโนทัศน์ของการสร้างสรรค์วัตถุเชิงสุนทรีย์ด้วยกระบวนการทั้งหมดสามารถนำความรู้สึกอัจฉริยะที่ทำความเข้าใจผ่านกรอบแนวคิดปรัชญาสุนทรีย์ศาสตร์ สร้างเป็นมโนทัศน์ของการสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นรูปธรรมและสามารถบ่งบอกถึงความคาดหวังในการกระตุ้นเร้าชุดความรู้สึกอัจฉริยะผู้ชมได้อย่างชัดเจน

โดยสรุปของการนำใช้กระบวนการวิจัยทำให้เกิดแนวทางการสร้างสรรค์ที่มีสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยสร้างสรรค์และสร้างข้อค้นพบเพิ่มเติมที่สร้างอิทธิพลต่อทั้งทางวิชาการ ศิลปกรรมศาสตร์ และ ปรัชญาสุนทรีย์ศาสตร์ เป็นกระบวนการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ปรัชญาสุนทรีย์ศาสตร์สร้างเป็นมโนทัศน์ในการสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การอภิปรายผล

กระบวนการวิจัยที่เกิดขึ้นเป็นกระบวนการที่ผ่านการทดลองจนทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการสร้างผลงานสร้างสรรค์ หัวข้อ *พลังความมหาศาสตร์* การนำมาซึ่งมโนทัศน์ของการสร้างสรรค์ถือเป็นขั้นตอนที่มีสำคัญมากที่สุด เนื่องจากเป็นจุดเริ่มต้นของการนำพัฒนาสร้างสรรค์วัตถุสุนทรีย์ที่อาศัยการวางเนื้อหาบริบทการนำเสนอ แนวทางการสร้างสรรค์เชิงทัศน์ เสียง และเทคนิคการนำเสนอ ที่เชื่อมโยงระหว่างชุดประสบการณ์ของผู้สร้างสรรค์ผ่านระบบพลวัตและคณิตศาสตร์ในปรัชญาสุนทรีย์ศาสตร์ซับซ้อนของคำนำ

การสร้างความกระจ่างของความรู้สึกอติวิสัยด้วยการเขียนจากมุมมองของบุคคลที่ 3 จากเทคนิคการเขียนที่หยิบยืมมาจากหนังสือ *The Truth in Painting* (1978) โดย ฌาคส์ แดร์ริดา ที่แยกประเด็นให้ออกห่างจากตัวผู้เขียนในบทนำ *Passe-Partout* โดยเผยให้เห็นความสำคัญผ่านการกระตุ้นเร้าความอยากรู้อยากเห็นที่ก่อเกิดเป็นคำถามและบทสนทนาภายในจิตใจในฐานะของพยาน (witness) ทำให้เกิดการพรรณนาถึงประสบการณ์ที่ท่วมทับจิตใจในช่วงเวลาไม่ถี่วินาที่ที่ถูกปกปิดอยู่ภายใต้การดำเนินให้สามารถปรากฏขึ้นผ่านการเขียน ในขณะที่สามารถระบุถึงประเด็นสำคัญในรูปแบบของประสบการณ์สุนทรียศาสตร์ซัปไลม์

การทบทวนวรรณกรรมที่ได้ตีกรอบความเข้าใจในที่มาของมโนทัศน์ความซัปไลม์ การพัฒนาแนวคิดผ่านนักคิดและนักปรัชญาที่มีอิทธิพลในประวัติศาสตร์ โดย *Critique of Judgement* (1987) ค่านท์ ได้สร้างความเข้าใจถึงความซัปไลม์ในธรรมชาติที่ปัจจัยของพลังและความมหาศาลในฐานะของระบบที่สามารถกระตุ้นเร้าให้เกิดการโลดเล่นอย่างเสรีของจินตนาการ นำมาซึ่งความรู้สึกเชิงอติวิสัยที่ครอบคลุมไปถึงการก้าวพ้นและรับรู้ถึงสิ่งที่อยู่เหนือการรับรู้ ที่ถึงแม้ว่าวาทกรรมของค่านท์จะไม่ได้ครอบคลุมทุกประเด็นของประสบการณ์เชิงประจักษ์และศิลปะวัตถุ แต่การควมรวมกรณีศึกษาศิลปกรรมร่วมสมัยได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการนำความมอ่งค์ประกอบของความซัปไลม์ในธรรมชาติมาถ่ายทอดผ่านสื่อกลาง (medium) ที่เมื่อถูกควมรวมกับเทคโนโลยีปัจจุบันจะขับเน้นความเข้มข้นของผัสสะความรู้สึกซัปไลม์ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะในกรณีของ *The Crossing* (1996) โดย บิล วิโอล่า

จากการทบทวนวรรณกรรมได้นำสู่การวิเคราะห์ประสบการณ์ผ่านกรอบทฤษฎีระบบพลวัตและคณิตศาสตร์ ที่เผยให้เห็นความละเอียดอ่อนของ

ปัจจัยกระตุ้นเร้าและผัสสะความรู้สึกที่กำเนิดจากปรากฏการณ์ 3 ช่วง 1. การเผชิญหน้ากับลมพายุ 2. การเผชิญหน้ากับฟ้าแลบและเสียงพสุธาถล่มปนาท 3. สภาวะการก้าวพ้น ที่สร้างกระแสความที่ตาโถมท่วมท้นจิตใจ และสร้างความเข้าใจถึงผัสสะหลักของ ‘ความไร้ขอบเขตของพลัง’ (boundless power) ที่เข้า ‘ปกคลุม’ (engulf) และกระตุ้นเร้าให้เกิด ‘ความประหวั่นพรั่นพรึง’ (terror) ที่ผลักดันผู้วิจัยได้เข้าสู่จินตนาการในสภาวะชัปโลม

การพัฒนาสร้างสรรค์วัตถุสุนทรีย์จะจึงเริ่มต้นจากการวางมโนทัศน์ศิลปะ วิทัศน์จิตวาง พลังความมหาศาล ที่มีเนื้อหาและบริบทการนำเสนอเชื่อมโยงกับผัสสะที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ในกระบวนการก่อนหน้า เกิดเป็นการนำเสนอ (presentation) ปรากฏการณ์ธรรมชาติจากเทคโนโลยีในรูปแบบของ ‘พายุสายฟ้า’ ที่มีคุณสมบัติของความชัปโลมเชิงพลวัตว่าด้วยพลังที่มีอำนาจเหนือกว่ามนุษย์ และคณิตศาสตร์ของสุนทรีย์ศาสตร์ที่ว่าด้วยความไร้ขอบเขตของพลัง นำการสร้างสรรค์การปกคลุมทางทัศนียภาพ และกายภาพ กระตุ้นเร้าความประหวั่นพรั่นพรึง ให้เกิดเป็นจินตนาการเกี่ยวกับความชัปโลมและความรู้สึกเชิงอัตวิสัยขึ้นในตัวผู้ชม และประสบการณ์การก้าวพ้นของวัตถุศิลปะสู่ประสบการณ์ศิลปะ (art-object to art-experience)

ผลงานการสร้างสรรค์ขึ้นนี้จึงสามารถที่จะสร้างประสบการณ์เชิงสุนทรีย์ศาสตร์ผ่านวัตถุศิลปะที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่นรมย์ต่อสภาวะการดำรงกล่าวให้ปรากฏขึ้นในงานศิลปะผ่านจินตนาการที่เป็นอิสระไร้ขอบเขตของความงามอันหาที่เปรียบเทียบมิได้

ข้อเสนอแนะ

การนำใช้ปรัชญาควบรวมกับศาสตร์ใดก็ตามจะสร้างความลึกซึ้งและอิทธิพลให้กับชิ้นงานโดยไม่จำกัดว่าจะต้องอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ของการสร้างสรรค์งานศิลปกรรม การนำไปประยุกต์ใช้จึงขึ้นอยู่กับจินตนาการของผู้่านที่จะครอบครองพลังให้อยู่เหนือกรอบปรัชญาและนำสร้างการก้าวพ้นในศาสตร์ที่ตนเชี่ยวชาญ ให้เกิดเป็นคุณูปการต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- Cárdenas, K. M. P. (2020). *Re-Creating the Sublime Experience: An Analysis of Contemporary Art Using Postmodern Ideas of the Sublime*. [Unpublished master's thesis]. Ferris State University.
- Derrida, J. (2017). *The Truth In Painting*. (trans.) Geoffrey Bennington. Chicago: The University Of Chicago Press.
- Eliasson, O. (2003). *The Weather Project*. (ed.) S. May. London: Tate Publishing.
- Kant, I. (1987). *Critique of Judgment*. (trans.) W. S. Pluhar. Indianapolis: Hackett Publishing.

Makkreel, R. A. (1990). *Imagination and Interpretation in Kant: The Hermeneutical Import of the Critique of Judgment*. Chicago: The University of Chicago Press.

Morley, S. (Ed.). (2010). *The Sublime*. Cambridge, MA.: The MIT Press.

The Menil Collection. (2022, October 29). From the Archives: The Permanent Installations of Walter De Maria [VDO]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=2cpubs1GI54&list=PLaS1nx1jHnWg9W_c-gkw_bN8PMbtSxBkk&index=1

Weiskel, T. (1987). *The Romantic Sublime: Studies in the Structure and Psychology of Transcendence*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.

**ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร้แผ่นดิน:
กรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี**

**Problems and obstacles in solid waste management in offshore
area: A case study of Village No.2, Bang Chan Sub-district,**

Khlung District, Chanthaburi Province

ศรีสกุล โกมลโรจน์¹ & วีระยุทธ พรพจน์ธนาต²

Seesakun Komonroge¹ & Wirayut Phonphotthanamat²

Corresponding author: p.wirayut@gmail.com

Received: 20/4/67 Revised:16/5/67 Accepted: 18/5/67

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค และศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร้แผ่นดิน กรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ใช้แนวทางในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นประชากรในหมู่บ้านไร้แผ่นดินและองค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน จำนวน 9 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะมูลฝอย

¹ บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Thai Airways International Public Company Limited

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

ผลการศึกษาพบว่า (1) สาเหตุของปัญหาขยะมูลฝอยในหมู่บ้านไร่แผ่นดินประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ สาเหตุจากปัจจัยภายในชุมชน และสาเหตุจากปัจจัยภายนอกชุมชน นอกจากนี้ยังพบอุปสรรคในการจัดการขยะจากของภาครัฐอีกด้วยในเรื่องของงบประมาณ การขาดความรู้ในการจัดการขยะอย่างถูกต้อง รวมถึงราคาการรับซื้อขยะพลาสติกที่ค่อนข้างต่ำ ส่งผลให้ชาวบ้านขาดความกระตือรือร้นในการแยกขยะมูลฝอย (2) แนวทางในการดำเนินการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในหมู่บ้านไร่แผ่นดินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นพบว่า เกิดจากการรวมพลังเพื่อพัฒนาชุมชนเป็นสำคัญ และควรเพิ่มการให้ความรู้ในด้านการจัดการขยะตามลำดับขั้น เพื่อให้เกิดการคัดแยกขยะจากต้นทางจนถึงปลายทาง อีกทั้งควรเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการตรวจสอบและประเมินผลดำเนินการทำงาน และควรร่วมดำเนินการจัดการขยะตามแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยโดยชุมชน เน้นการมีส่วนร่วมระหว่าง ภาครัฐ เอกชน และประชาชนเพื่อให้การจัดการขยะมูลฝอยในหมู่บ้านไร่แผ่นดินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การจัดการ; ขยะมูลฝอย; หมู่บ้านไร่แผ่นดิน

Abstract

This research aims to study the problems and obstacles, as well as to study the guidelines to increase efficiency and solve the problems of municipal solid waste management in offshore area: a case study of village no.2, Bang Chan sub-district, Khlung district, Chantaburi province.

The study was qualitative research. Key informants are nine people who live in offshore village and Bang Chan Subdistrict Administrative Organization (SAO). This qualitative research collected data by semi-structure interviewing and document research.

The findings showed that (1) there were 2 factors of problems and obstacles which are causes from municipal solid waste management in offshore village which are inside and outside factors. Moreover, there were the obstacles which are the low budget, lacking of knowledge on proper solid waste management, and the low purchasing price of plastic waste caused the villagers lacked of enthusiasm to sort the wastes. (2) the results of the guidelines to solve the problems of municipal solid waste management in offshore village were the synergy for community development was important, and there should be educate in waste management hierarchy for starting to ending waste sorting. Furthermore, the government should give people an opportunity to participate in investigate and evaluate on municipal solid waste management. Lastly, the municipal solid waste management should be operated according to Community Based Solid Waste Management (CBSWM) guideline that was focus on collaboration of public, private and people to increase the efficiency of municipal solid waste management in offshore village.

Keywords: management; solid waste; offshore village

บทนำ

ในปัจจุบันมนุษย์กำลังเผชิญกับสถานการณ์โลกเดือด (Global boiling) (UN News, 2023) ซึ่งสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งมาจากปัญหาขยะล้นโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของปริมาณขยะมูลฝอยชุมชน (Municipal Solid Waste: MSW) ทั่วโลก อันเกิดจากการขยายตัวของประชากร การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภค และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยพบว่า ทั่วโลกผลิตขยะมูลฝอยสูงกว่า 2.01 พันล้านตันต่อปี และคาดว่าจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นถึง 3.40 พันล้านตันต่อปี ภายในปี 2050 (Silpa Kaza และคณะ, 2018, หน้า 3) ประเด็นปัญหาขยะมูลฝอยชุมชน ถือเป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญ ประเด็นหนึ่งที่ทั่วโลกควรตระหนักถึงวิธีการป้องกันและจัดการเพื่อลดต้นเหตุของปัญหาสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์โลกเดือด ด้วยสถานการณ์ดังกล่าวนี้ สหประชาชาติจึงมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goal (SDGs) เป็นจุดมุ่งหมายสากลที่ต้องการให้ทุกประเทศทั่วโลก รวมถึงทุกภาคส่วนของสังคมดำเนินการร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างทันที่ (ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2016) เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติในด้านการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอื่น ๆ ประเทศไทยจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนปฏิบัติตาม โดยมี 3 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะมูลฝอย ประกอบด้วย 3 ประเด็น ได้แก่ (1) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว (2) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็น

เมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง และ (3) ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคต ประเทศ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่วางไว้ จึงได้มีการกำหนดแผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยได้กำหนดแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะไว้ในประเด็นที่ 18 การเติบโตอย่างยั่งยืน ใน 3 แผนย่อย ประกอบด้วย (1) แผนย่อยการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว (2) แผนย่อยการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล และ (3) แผนย่อยการจัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสารเคมีในภาคเกษตรทั้งระบบ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

นอกจากนี้ ประเทศไทยยังกำหนดให้มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะปานกลาง เพื่อกำหนดทิศทาง การพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปีที่มีความเชื่อมโยงของหมุดหมายกับเป้าหมายหลักของแผนยุทธศาสตร์ชาติ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบันคือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญในมิติความยั่งยืนของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในหมุดหมายที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

เกี่ยวข้องกับด้านการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์ที่ 3 และกลยุทธ์ที่ 5 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 109-112)

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ ประเทศไทยได้จัดทำแผนแม่บทด้านการจัดการขยะเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการขับเคลื่อนการแก้ไขภาวะมลพิษจากขยะที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ความเดือดร้อนและสุขภาพอนามัยของประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จัดทำขึ้นโดยกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยแผนแม่บทฉบับปัจจุบันคือ แผนปฏิบัติการด้านการจัดการขยะของประเทศ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2565-2570) เพื่อต้องการยกระดับการบริหารจัดการขยะมูลฝอยให้ดีขึ้นกว่าเดิมภายใต้กรอบแนวคิดการจัดลำดับความสำคัญของการจัดการขยะรูปแบบใหม่ (The Waste Management Hierarchy) และการบริหารจัดการขยะตามวัฏจักรชีวิตผลิตภัณฑ์ (Life Cycle Management Approach) และหลักการจัดการแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ-เศรษฐกิจหมุนเวียน-เศรษฐกิจสีเขียว (BCG Model) หลักการ 3R (Reduce, Reuse, Recycle) หลักการผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่าย (PPP: Polluter Pays Principles) และการมีส่วนร่วมของภาครัฐและภาคเอกชนในการจัดการขยะ (Public Private Partnership) (กรมควบคุมมลพิษ, 2565, หน้า 5-1 – 5-4)

สถานการณ์ขยะมูลฝอยในประเทศไทยปัจจุบันมีทิศทางการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากรายงานสถานการณ์สถานที่กำจัดขยะมูลฝอยชุมชนของประเทศไทย พ.ศ. 2565 พบว่ามีปริมาณขยะมูลฝอยเกิดขึ้น 25.70 ล้านตัน หรือ 70,411 ตัน/วัน กระจายตัวตามภูมิภาคต่าง ๆ มีอัตราการเกิดขยะมูลฝอย เมื่อเทียบกับจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎรปี พ.ศ. 2565 ของกรมการปกครอง เฉลี่ยเท่ากับ 1.07 กิโลกรัม/คน/วัน และพบว่ามีปริมาณเพิ่มขึ้นจากปี 2564 ที่มีปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้น 24.98 ล้านตัน ซึ่งขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นถูกจัดเก็บโดยรถบรรทุกเก็บขนขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเอกชนซึ่งได้รับอนุญาตหรือรับมอบหมายจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการเก็บขนแทนเพื่อไปยังสถานที่คัดแยกขยะมูลฝอยหรือสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย โดยในปริมาณขยะที่ถูกเก็บขน มีขยะที่ถูกส่งกำจัดอย่างถูกต้องคิดเป็นเพียงร้อยละ 38 ของปริมาณขยะที่ถูกจำกัด (ส่วนขยะมูลฝอยชุมชน กองจัดการกากของเสียและสารอันตราย กรมควบคุมมลพิษ, 2566, หน้า 5-6) ขณะที่ขยะอีกจำนวนมากที่ถูกนำไปกำจัดอย่างไม่ถูกต้องด้วยการเทกอง เผากลางแจ้ง และเผาด้วยเตาเผาขนาดเล็ก

จากสถานการณ์ขยะมูลฝอยและการดำเนินการจัดการในข้างต้น จะเห็นได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน เพราะเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด อย่างไรก็ตาม พบว่ามีบางพื้นที่ของประเทศไทยไม่ได้รับการจัดการขยะจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอันเนื่องมาจากสาเหตุความยากลำบากในการเข้าถึงพื้นที่ (ส่วนขยะมูลฝอยชุมชน กองจัดการกากของเสียและสารอันตราย กรมควบคุมมลพิษ, 2566,

หน้า 5) ซึ่งถือเป็นความท้าทายของทุกภาคส่วนในการร่วมกันแก้ไขปัญหาการจัดการขยะในพื้นที่เหล่านี้

หมู่บ้านไร่แผ่นดิน เป็นชื่อเรียกของหมู่บ้านที่ตั้งอยู่บริเวณปากแม่น้ำเวฬุ ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยปรากฏการตั้งถิ่นฐานในยุคแรกเริ่มตั้งแต่ปีพ.ศ. 2410 โดยการอพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานของชาวจีน ในปัจจุบัน ประกอบไปด้วย 6 หมู่ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 138 ตารางกิโลเมตร หรือ 40,305 ไร่ แบ่งเป็นพื้นที่เกษตร 19,050 ไร่ พื้นที่ว่างเปล่าและป่าไม้ชายเลน 21,255 ไร่ มีจำนวนประชากรโดยประมาณ 3,360 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน, 2564) โดยหมู่ที่ 1-5 นั้น มีสภาพที่ตั้งอยู่ในเขตลุ่มน้ำ และไม่ได้เชื่อมต่อกับแผ่นดิน การเข้าถึงชุมชนต้องใช้การติดต่อทางเรือเท่านั้น ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ชุมชนกลางทะเลหมู่บ้านไร่แผ่นดิน ตำบลบางชัน ถือเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมมากขึ้นเนื่องจากยังคงรักษาระบบนิเวศทางธรรมชาติไว้ได้อย่างดีเยี่ยม กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วิถีชุมชนที่นักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวโดยมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยจำนวนนักท่องเที่ยวและธุรกิจโฮมสเตย์ที่เพิ่มขึ้นนี้ จึงส่งผลให้เศรษฐกิจในชุมชนและสภาพความเป็นอยู่ของคนในชุมชนดีขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) การเติบโตทางเศรษฐกิจนี้ ส่งผลตามมาด้วยปริมาณขยะที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสภาพของพื้นที่ จากหมู่บ้านชาวประมงเป็นหมู่บ้านท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ทำให้มีนักท่องเที่ยวจำนวนมาก เดินทางเข้าไปพัก และเที่ยวชมในหมู่บ้าน ส่งผลให้ปริมาณขยะในชุมชนเพิ่มจำนวนมากขึ้น และด้วยบริบทของพื้นที่หมู่บ้าน ที่เส้นทางคมนาคมระหว่างชุมชนกับแผ่นดินยังเป็นไปด้วยความลำบาก ไร้การเชื่อมต่อด้วยถนน มีเพียงสะพาน

ปูนเชื่อมบางหมู่บ้านด้วยกันเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหาในการเข้าถึงบริการของภาครัฐ โดยเฉพาะด้านการเข้าจัดเก็บขยะที่เพิ่มขึ้นในชุมชนที่ดำเนินการได้อย่างมีข้อจำกัด

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย รวมทั้ง เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะ ในพื้นที่ไร้แผ่นดินกรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ให้เป็นไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

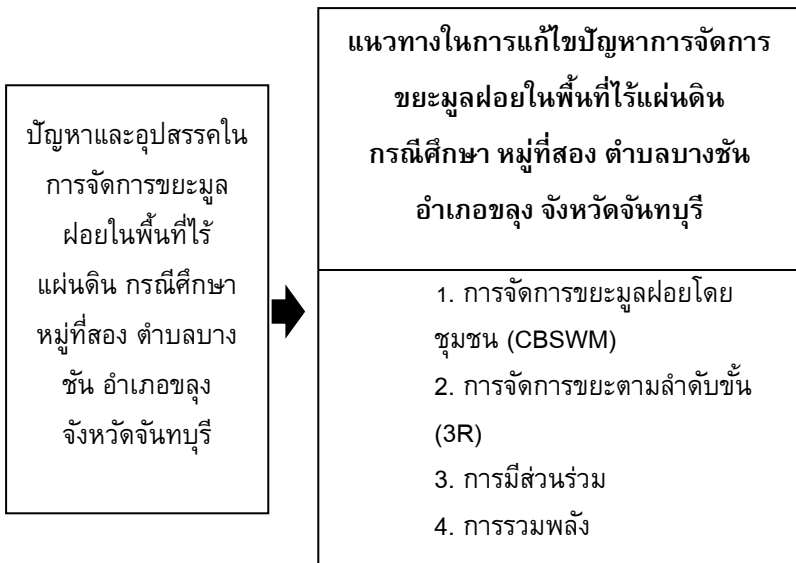
1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร้แผ่นดินกรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร้แผ่นดินกรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ให้เป็นไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเวลา: ข้อมูลการจัดการขยะมูลฝอยของหมู่บ้านไร้แผ่นดิน ตั้งแต่ ปีพ.ศ. 2560 ถึงปัจจุบัน
2. ขอบเขตด้านพื้นที่: เก็บข้อมูลเชิงพื้นที่ของหมู่บ้านไร้แผ่นดิน หมู่ที่ 2 ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี และเก็บข้อมูลการจัดการขยะของ อบต. บางชัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร้แผ่นดิน กรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอลำลูก จัหวัดจันทบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปแนวคิดและทฤษฎี จากนั้นทำการศึกษา และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะมูลฝอยทั้งในพื้นที่และจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ หาข้อสรุปให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำเสนอผ่านกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร้แผ่นดิน กรณีศึกษา หมู่ที่ 2 ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี เป็นการวิจัยในรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้การศึกษาลักษณะภาคสนาม (Field study) ที่อาศัยการศึกษาประเภทกรณีศึกษาเดี่ยว (Single case study) รวมถึง การศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากเอกสาร (Documentary study) เนื่องจากเป็นวิธีการศึกษาที่แสวงหาความรู้หรือความจริงเชิงประจักษ์ ที่มีขอบเขตเฉพาะเจาะจง ช่วงเวลานั้น ๆ ซึ่งมีลักษณะตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถ กำหนดขอบเขตของการวิจัยได้อย่างชัดเจน

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยนี้ ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) คือ ประชาชนผู้อยู่อาศัยในพื้นที่ หมู่ที่ 2 ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์แบบเจาะจง (Purposive sampling) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 4 กลุ่ม รวม 9 คน ประกอบด้วย (1) เจ้าหน้าที่ภาครัฐ 2 คน ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. บางชัน. อ.ขลุง จ.จันทบุรี และ พนักงานรับจ้างเก็บขยะ (2) ผู้นำชุมชน 1 คน ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 ต. บางชัน อ.ขลุง จ.จันทบุรี (3) ผู้ประกอบการธุรกิจโฮมสเตย์ 1 คน ได้แก่ ผู้จัดการทั่วไป มุมทะเลจันทโฮมสเตย์ และ (4) ชาวบ้านในพื้นที่หมู่บ้านไร้แผ่นดิน หมู่ที่ 2 ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรีจำนวน 5 ท่าน โดยเป็นบุคคลที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ก่อนปี พ.ศ. 2560

ตารางที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล สำคัญ	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	จำนวน (คน)
	ตำแหน่ง	
เจ้าหน้าที่ภาครัฐ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. บางชัน. อ.ชลุง จ. จันทบุรี	1
	พนักงานรับจ้างเก็บขยะ	1
ผู้นำชุมชน	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 ต.บางชัน อ.ชลุง จ.จันทบุรี	1
ผู้ประกอบการ ธุรกิจโฮมสเตย์	ผู้จัดการทั่วไป มุมทะเลจันทโฮมสเตย์	1
ชาวบ้านในพื้นที่	ชาวบ้านในพื้นที่หมู่บ้านไร่แผ่นดินหมู่ที่ 2 ตำบลบางชัน อำเภอลอง จังหวัดจันทบุรี ที่ อาศัยอยู่ในพื้นที่ก่อนปี พ.ศ. 2560	5
รวม		9

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) และทุติยภูมิ (Secondary data) ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้หลักการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลในพื้นที่ศึกษาด้วยตนเองผ่านการถามตอบโดยตรงแบบเผชิญหน้า (Face-to-face interview) ด้วยแนวคำถามอย่างกว้างๆ ที่ออกแบบไว้ล่วงหน้า โดยคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์นั้น สามารถปรับเปลี่ยน เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ในเวลานั้น

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลเชิงเอกสาร (Documentary research) ผ่านบทความวิชาการ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมากที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ผ่านการถามตอบโดยตรงแบบเผชิญหน้า (Face-to-face interview) และมีการบันทึกเสียง จดบันทึก และการถ่ายภาพ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนทุกครั้ง

การตรวจสอบข้อมูล

งานวิจัยนี้ มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยใช้ ดังนี้

1. ด้านข้อมูล (Data triangulation) เปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากแต่ละกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบความแน่นอนของข้อมูลในเรื่องเดียวกัน

2. ด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) เปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กับข้อมูลที่รวบรวมผ่านบทความวิชาการ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อนำมาพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลที่รวบรวมได้จากหลายแหล่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมในรูปแบบพรรณนา โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ถอดบทสัมภาษณ์และสรุปประเด็นสำคัญ
2. ศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมผ่านผ่านบทความวิชาการ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์ต่าง ๆ เรียบเรียงข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปประเด็นสำคัญในเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)
3. ผู้ศึกษาเรียบเรียงข้อมูลและสรุปประเด็นสำคัญทั้งหมด

ผลการศึกษา

1. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร่แผ่นดิน กรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอลำลูกเกด จังหวัดจันทบุรี

จากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการขยะมูลฝอยในปัจจุบันของหมู่บ้านไร้แผ่นดิน หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบปัญหาและอุปสรรคดังนี้

1.1 ปัญหาในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร้แผ่นดิน กรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ชุมชนกลางทะเลหมู่บ้านไร้แผ่นดินบางชัน เป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมมากขึ้น เนื่องจากยังคงรักษาระบบนิเวศทางธรรมชาติไว้ได้อย่างดีเยี่ยม กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วิถีชุมชนที่นักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก คนในชุมชนเริ่มหันมาประกอบอาชีพเปิดกิจการธุรกิจโฮมสเตย์ โดยมีการเริ่มดำเนินกิจการขึ้นที่หมู่บ้านไร้แผ่นดินครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2557 โดยกลุ่มชาวบ้านในชุมชน ที่ต้องการพัฒนาพื้นที่และสร้างรายได้ให้กับคนในท้องถิ่น ในช่วงแรกมีโฮมสเตย์ในหมู่บ้านไร้แผ่นดินเพียงไม่กี่แห่ง และส่วนใหญ่เป็นที่พักแบบเรียบง่าย ให้บริการอาหารทะเลสด ๆ และกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เช่น ล่องแพชมป่าชายเลน ชมวิถีชาวประมงพื้นบ้าน ชมเหยี่ยวแดง ต่อมา ธุรกิจโฮมสเตย์ในหมู่บ้านไร้แผ่นดินเริ่มได้รับความนิยม ส่งผลให้มีผู้ประกอบการโฮมสเตย์เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก โดยจากคำบอกเล่าของผู้ใหญ่บ้าน พบว่าในปัจจุบันมีโฮมสเตย์มากถึง 17 หลังด้วยกัน การเพิ่มขึ้นของโฮมสเตย์นี้ส่งผลให้เกิดขยะจากการเข้าพักของนักท่องเที่ยวสูงขึ้นเป็นเงาตามตัว ส่งผลให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญในพื้นที่

บริเวณหมู่บ้านไร่แผ่นดิน คือ ปริมาณขยะมูลฝอยที่เพิ่มขึ้นอย่างมากในปัจจุบัน

ปัญหาการจัดการขยะที่เกิดในหมู่บ้านไร่แผ่นดิน สามารถแบ่งได้เป็น 2 สาเหตุสำคัญดังนี้

1.1.1 สาเหตุจากปัจจัยภายในชุมชน

1) ด้วยลักษณะการปลูกสร้างบ้านเรือนบนเลนที่ล้อมรอบไปด้วยน้ำ ทำให้การจัดการขยะเป็นไปแบบไม่มีการจัดการที่เป็นระบบ ประกอบกับในอดีตชาวบ้านยังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม ผลกระทบของมลพิษต่อชุมชนและการดำเนินชีวิต จึงทำให้มีการทิ้งขยะ หรือโยนขยะลงทะเล บ้านบางหลังมีการเจาะช่องไว้ในบ้านเพื่อหย่อนขยะทิ้งลงในทะเล

2) ชาวบ้านส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมงเป็นอาชีพหลัก ในการนำเรือเล็กออกไปหาปลา ก็มีการทิ้งขยะที่ติดตัวไปด้วยลงทะเลหมด ซึ่งขยะที่ถูกนำไปทิ้งส่วนใหญ่จะเป็นพวกขวดน้ำ ถุงพลาสติก และนอกจากนี้ ขยะจำพวกขวดน้ำที่ลอยอยู่ในทะเลส่วนหนึ่งอาจจะมาจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเลี้ยงหอยแมลงภู่และหอยนางรมโดยการใช้ขวดเป็นแหล่งเพาะเลี้ยง เมื่อขวดเหล่านั้นหมดอายุการใช้งาน อาจหลุดลอยอยู่ในน้ำทะเล โดย ชาวบ้านในพื้นที่ กล่าวว่า “ขยะที่เป็นขวดพลาสติก มันก็ดีที่มีการรีไซเคิลเอามาเลี้ยงหอย แต่ก็ยังเป็นปัญหาอยู่ เพราะขวดพวกนี้บางทีมันก็หลุดลอยไปในทะเล” (ชาวบ้านในพื้นที่หมู่บ้านไร่แผ่นดิน คนที่ 1, สัมภาษณ์, 06 พฤศจิกายน 2566) ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ จึงทำให้เกิดขยะสะสมในทะเลเป็นจำนวนมาก เมื่อถึงฤดูน้ำหลากน้ำจะท่วมไปยังป่า และนำขยะออกมารวมยังจุดน้ำวนบริเวณหน้าวัดบางชัน

3) ภายหลังจากการเกิดโสมสเตย์ พบว่า มีปัญหาการเพิ่มขึ้นของขยะเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเทศกาลหรือวันหยุดสำคัญต่าง ๆ จึงทำให้ปัญหานี้ไม่ได้รับการแก้ไขจากภาครัฐ โดย อบต.บางชัน ยังคงเข้าจัดเก็บขยะในโสมสเตย์สัปดาห์ละ 1 ครั้งเช่นเดียวกับการจัดเก็บขยะในครัวเรือน ทำให้เมื่อมีขยะล้น โสมสเตย์จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหานี้ด้วยตนเอง โดยพบว่า บางโสมสเตย์มีการว่าจ้างให้คนในชุมชนจัดเก็บขยะของโสมสเตย์ไปทิ้งทุกวัน โดยต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายตรงส่วนนี้ด้วยตัวโสมสเตย์เอง โดยมีค่าจ้างที่ต้องจ่ายเพิ่มตกเดือนละ 4,000 บาท โดยขั้นตอนการจัดเก็บขยะของผู้ที่ถูกว่าจ้างนี้จะทำในลักษณะเดียวกันกับการจัดเก็บของ อบต.บางชัน และมีการรวมเพื่อนำไปทิ้งยังจุดรวมขยะจุดเดียวกัน โดยชาวบ้านในพื้นที่ได้ให้สัมภาษณ์ว่า “จะเข้าไปเก็บขยะทุกวันทีโสม โดยเลือกช่วงที่นักท่องเที่ยวเค้าออกไปทำกิจกรรมไปดูเหยี่ยว ช่วงที่คนน้อย ๆ เราก็จะรีบเข้าไปเก็บ เก็บรวมทั้งหมด 4 โสม เทียวเดียวกันไหว รวมได้หมด” (ชาวบ้านในพื้นที่หมู่บ้านไร่แผ่นดิน คนที่ 2, สัมภาษณ์, 07 พฤศจิกายน 2566)

4) ชาวบ้านไม่มีการคัดแยกขยะก่อนการทิ้ง โดยครัวเรือนส่วนใหญ่ในพื้นที่ใส่ขยะรวมกันไว้ในถุงดำโดยไม่มีการแยก บางครัวเรือนที่แยก จะแยกเฉพาะที่เป็นขวดพลาสติกและขวดแก้วออกมาเท่านั้น ตามที่พนักงานรับจ้างเก็บขยะในชุมชนกล่าวว่า “ตามบ้านยังไม่มีการเอ่ยว่าอยากแยกขยะเลย ใส่รวมกันหมด” (พนักงานรับจ้างเก็บขยะในชุมชน, สัมภาษณ์, 07 พฤศจิกายน 2566) นอกจากนี้จากกล่าวได้ว่า ในบางครั้งที่แยกขยะ ชาวบ้านพบว่า การเข้าจัดเก็บของเจ้าหน้าที่มักจะจัดเก็บขยะไปไม่หมด เห็นได้ชัดเจนในเขตของบ้านแหลมหญ้าอันเป็นพื้นที่ของหมู่ที่ 2 มีพื้นที่ของหมู่บ้านอยู่ถัดจากบ้านโรงไม้ มีการ

ดำเนินการจัดการกับขยะโดยเจ้าหน้าที่ของ อบต. คนละชุดกัน โดยลักษณะการเข้าจัดเก็บ เจ้าหน้าที่จะเก็บเฉพาะขยะทั่วไปที่ถูกใส่รวมไว้ในถังสีน้ำเงิน ขวดแก้วที่ถูกแยกไว้ จะไม่ได้รับการจัดเก็บ เมื่อถูกปฏิบัติเช่นนี้นานวันเข้า ชาวบ้านจึงมีพฤติกรรมไม่แยกขยะ เพราะต้องการให้เจ้าหน้าที่จัดเก็บขยะในครัวเรือนของตนทั้งหมด

5) ปัญหาของพื้นที่ในการพักขยะและพาหนะขนส่งในการขนขยะไปยังจุดจัดเก็บขยะบนบก จากการสัมภาษณ์และสำรวจพื้นที่ ผู้ศึกษาพบว่า การจัดการขยะจะเป็นไปในลักษณะของการนำเรือไปเก็บขยะจากครัวเรือนและโฮมสเตย์ที่ละหลัง ซึ่งในบางช่วงหากขยะมีจำนวนมาก จะไม่สามารถจัดเก็บได้หมดภายในครั้งเดียว อีกทั้งเมื่อขยะมีปริมาณมากอาจมีขยะตกหล่นในระหว่างการขนส่ง และเมื่อมาถึงยังจุดรวมขยะเพื่อรอการจัดเก็บจาก อบต.บางชั้น พบว่าหากในบางช่วงขยะมีปริมาณมาก หรือรถไม่สามารถจัดเก็บขยะออกไปได้ เมื่อขยะไม่ได้รับการระบายออก และยังคงรับขยะเข้าใหม่อย่างต่อเนื่อง ทำให้ขยะที่ถูกพักไว้ตกหล่นลงสู่ทะเล

นอกจากนี้ ยังพบว่า บริเวณจุดรวมขยะ เป็นเพียงแค່พื้นที่ที่ถูกยกขึ้นสูงจากระดับน้ำ เชื่อมต่อกับทางดินลูกรังที่เป็นหัวคันนา ไม่มีคอกกั้นขยะ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ขยะตกหล่นสู่น้ำทะเลได้ง่าย และทำให้สุนัขในพื้นที่เข้ามาคุ้ยเขี่ยขยะเหล่านี้ ทำให้เกิดความสกปรกเพิ่มขึ้น โดยพนักงานรับจ้างเก็บขยะในชุมชนได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า “ขยะของเราพอเก็บมารวมแล้วมันเยอะมาก ไม่ไหว พอเอาไปไว้ ๆ กันแล้วมันก็ล้น ก็ล้มลงมา ลงน้ำ แล้วเดี๋ยวมันก็ลอยเกลื่อนอีก” (พนักงานรับจ้างเก็บขยะในชุมชน, สัมภาษณ์, 07 พฤศจิกายน 2566)

1.1.2 สาเหตุจากปัจจัยภายนอกชุมชน

1) จากการขยายตัวของการท่องเที่ยว และการเริ่มเปิดประเทศ ทำให้การท่องเที่ยวเริ่มมีความคึกคัก หมู่บ้านไร่แผ่นดินที่บางชันเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก เนื่องจากความสะดวกในการเดินทางโดยใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมงจากกรุงเทพฯ มีธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และมีอาหารทะเลสด ๆ ไร้คอยบริการนักท่องเที่ยว ซึ่งการเข้ามาพื้นที่ของนักท่องเที่ยวทำให้เกิดการนำขยะเข้ามาในพื้นที่เพิ่มขึ้น เช่น การนำขวดน้ำพลาสติก หรือขนมห่อจากภายนอกพื้นที่เข้ามาบริโภคภายในพื้นที่ และนอกจากนี้การเข้ามาจับจ่ายใช้สอยหรือมีการบริโภคในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น ก็เป็นเหตุที่ทำให้มีการสร้างขยะในปริมาณที่มากขึ้นเช่นกัน โดยผู้ประกอบการธุรกิจโฮมสเตย์ได้ให้กล่าวถึงปริมาณนักท่องเที่ยวต่อเดือนว่า “ลูกค้าเราก็เยอะนะ เดือนหนึ่งบางที่เป็นพันก็มี แต่เฉลี่ยก็เดือนละ 500 คนได้” (ผู้ประกอบการธุรกิจโฮมสเตย์, สัมภาษณ์, 07 พฤศจิกายน 2566)

2) ในบางครั้งอาจมีความล่าช้าในการเข้ามาจัดเก็บขยะของหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ อบต.บางชัน โดยขยะจากหมู่ที่ 2 บ้านโรงไม้ จะถูกขนส่งผ่านเรือนำไปไว้ที่บริเวณจุดรับขยะในพื้นที่ของหมู่ที่ 5 (บริเวณรอยต่อกับหมู่ที่ 2) ซึ่งเป็นหมู่ที่มีสะพานคอนกรีต และติดกับหัวคันนา มีทางดินที่รถขยะของ อบต.บางชัน สามารถขับเข้าไปยังจุดรับขยะได้ โดยรถขยะจะเข้ามาจัดเก็บสัปดาห์ละครั้ง แต่จะมีความคลาดเคลื่อนในการจัดเก็บล่าช้าในบางกรณี เช่น น้ำทะเลขึ้นสูง (น้ำโต) รถไม่สามารถเข้าไปจัดเก็บได้ โดยระยะเวลาของการเกิดน้ำโต จะอยู่ที่ 5-7 วัน ชาวบ้านในพื้นที่ ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “เวลาน้ำโต มันท่วมถนนเลย ชุดที่แล้ว

รถขยะก็ไปตกที่นาเค้า กว่าจะเอาขึ้นได้” (ชาวบ้านในพื้นที่หมู่บ้านไร่แผ่นดิน คนที่ 3, สัมภาษณ์, 06 พฤศจิกายน 2566)

3) ขยะทะเลที่ลอยมาตามกระแสน้ำ ทำให้ลอยมาสะสมรวมกันที่ชายฝั่ง ในช่วงฤดูแล้งน้ำน้อย ขยะจะเข้าไปติดอยู่ยังบริเวณชายป่าชายเลน เนื่องจากในพื้นที่หมู่ที่ 2 นี้ยังไม่ได้รับการอนุมัติให้วางทุ่นดักขยะริมฝั่ง และขยะเป็นจำนวนมากจะเข้าไปกองอยู่บริเวณมุมพื้นที่อับของคร่าวเรือ เมื่อถึงเวลาน้ำโต ช่วงปลายปี - ต้นปี ขยะเหล่านี้จะลอยออกมาเป็นจำนวนมาก ดังที่ผู้ใหญ่บ้านให้สัมภาษณ์ว่า “ขยะจะลอยไปลอยมา โดยขยะจะเข้ามากองยังหมู่บ้านในช่วงฤดูแล้ง ก็คือ มีนา เมษา พฤษภาคม มิถุนา กรกฎาคม สิงหาคม ตุลาคม พอมาพฤศจิกายน ปุ๋ยเปีย น้ำจะโตเต็มตลิ่ง ถึงเวลานั้น ขยะทุกส่วนที่อยู่แม้กระทั่งในป่า มันจะลอยออกมา อย่างที่เห็นวันนี้เลย ” (ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2, สัมภาษณ์, 06 พฤศจิกายน 2566)

และคำสัมภาษณ์จาก ชาวบ้านในพื้นที่ว่า “มันมาตามคลื่นตามลม ถ้าลมจัด ๆ ขยะเค้าจะเข้าไปแะป่าแล้ว แล้วพอลมดี ๆ เค้าก็จะออกมาโชว์ตัวเต็มน้ำไปหมด” (ชาวบ้านในพื้นที่หมู่บ้านไร่แผ่นดิน คนที่ 3, สัมภาษณ์, 06 พฤศจิกายน 2566)

1.2 อุปสรรคในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร่แผ่นดิน กรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

จากการสัมภาษณ์ สํารวจ และค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่บริเวณหมู่ที่ 2 ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า มีอุปสรรคในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนในปัจจุบัน ดังนี้

1) งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชันในการจัดการขยะค่อนข้างน้อย เนื่องจากในการจัดเก็บขยะในพื้นที่ มีค่าธรรมเนียมรายเดือนเพียงเดือนละ 40 บาท และ 200 บาทสำหรับสถานประกอบการธุรกิจโฮมสเตย์เท่านั้น และอบต.บางชัน มีงบประมาณจัดสรรรายปี เป็นค่าจัดซื้อถังรองรับขยะมูลฝอย และถุงดำสำหรับรองรับและคัดแยกขยะ 200,000 บาท และสำหรับค่าจ้างเหมาบุคลากรภายนอกตามโครงการจ้างเหมาบริการจัดเก็บขยะมูลฝอยพร้อมกำจัดค่ากำจัดขยะสิ่งปฏิกูล 900,000 บาท ซึ่งงบประมาณส่วนนี้ อบต.บางชัน ใช้จ่ายครอบคลุมพื้นที่ 6 หมู่ด้วยกัน (องค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน, 2566, หน้า 28) แต่ค่าใช้จ่ายในการจัดการขยะของ อบต. พบว่าสูงถึงเดือนละ 73,000 บาท

2) ชาวบ้านในชุมชนยังขาดความรู้ในการจัดการแยกขยะก่อนทิ้ง ถึงแม้ว่าในปัจจุบัน คนในชุมชนจะไม่มีภารกิจขยะลงแหล่งน้ำแล้วก็ตาม (ทิ้งเพียงขยะจากเศษอาหาร ผักหรือผลไม้ที่ย่อยสลาย และเป็นแหล่งอาหารสัตว์น้ำได้) แต่การทิ้งขยะในครัวเรือน ยังเป็นไปในลักษณะการทิ้งรวมในถุงดำเพียงใบเดียวเท่านั้น ตามที่พนักงานรับจ้างเก็บขยะในชุมชนของอบต.บางชัน ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “เค้าก็รวมทั้งหมดใส่ถังไว้รอ ไม่ได้แยกให้ แต่บางบ้านก็มีแยกไว้ให้เหมือนกัน” (พนักงานรับจ้างเก็บขยะในชุมชน, สัมภาษณ์, 07 พฤศจิกายน 2566) โดยครัวเรือนที่มีการแยกขยะนั้น พบว่า แต่ละหลังมีจิตสำนึกในการแยกขยะด้วยตนเอง จากการทำต่อๆ กัน ชุมชนไม่ได้รับการอบรมถึงหลักวิธีการแยกขยะอย่างถูกวิธีจากภาครัฐหรือเอกชน ตามที่ ชาวบ้านในพื้นที่กล่าวว่า “ไม่ได้มีใครเข้ามาสอนหรือ ลูกชายเค้าบอกว่าพ่อ เอาขวดจิ้งจก ทั้งไว้ข้างเดียวเกิดเราจะใช้เราก็กองไว้ต่างหาก ทำตาม ๆ กัน ข้างนอกชุดที่เค้าเก็บ เค้าก็แยกเองนี่เอง” (ชาวบ้านในพื้นที่หมู่บ้านไร่แผ่นดิน คนที่ 3, สัมภาษณ์, 06 พฤศจิกายน 2566)

3) เมื่อชุมชนอันถือเป็นต้นทางของขยะไม่มีการจัดการขยะอย่างถูกวิธี ทำให้ยากต่อการจัดการขยะที่ปลายทาง คือ สถานที่กำจัดขยะ อีกทั้งกระบวนการจัดการขยะของพื้นที่หมู่บ้านไร่แผ่นดินนี้ เมื่อขนถ่ายขยะไปยังจุดรับขยะแล้ว รถของอบต.บางชัน จะรับขยะส่งต่อไปยังสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยเทศบาลเมืองจันทบุรี โดยมีผู้ดำเนินการเป็นบริษัทเอกชน คือ โซคชัยเอ็นไวรอนเมนทอล จำกัด ตั้งอยู่ที่บ้านทุ่งดินเหนียว หมู่สอง ถนนจันทบุรี ตำบลมะขามอำเภอมะขาม โดยพบว่า สถานที่กำจัดขยะมูลฝอยแห่งนี้ เป็นสถานที่กำจัดขยะที่ดำเนินการไม่ถูกต้อง มีระบบการจัดการขยะมูลฝอยแบบเทกอง (Open Dump) และฝังกลบ โดยพื้นที่ในการฝังกลบใช้งานแล้วร้อยละ 93.88 และสามารถใช้ปริมาตรบ่อฝังกลบได้อีก 1 ปี คิดเป็นปริมาณขยะมูลฝอย 91,250 ตัน (กรมควบคุมมลพิษ, 2566) และจากข้อมูล que ผู้ศึกษาได้รับรวบรวมจากเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า ปริมาณขยะที่ อบต.บางชัน ส่งไปกำจัดยังสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยแห่งนี้ มีปริมาณขยะมูลฝอยเฉลี่ยอยู่ที่ 1.01 ตัน /วัน โดยมีค่าธรรมเนียมเรียกเก็บในการกำจัดขยะมูลฝอยอยู่ที่ ตันละ 380 บาท (กรมควบคุมมลพิษ, 2566)

4) พาหนะในการขนส่งขยะไปยังจุดจัดเก็บ ปัจจุบันยังมีขนาดของเรือเล็ก บรรจุขยะได้เพียง 2 ตัน ทำให้ไม่เพียงพอต่อการขนขยะในแต่ละอาทิตย์ ทำให้ต้องมีการเพิ่มเที่ยวในการขนส่ง

5) ราคาซื้อขายขยะพลาสติกที่ลดต่ำลง ทำให้ไม่คุ้มกับการขนส่งขยะที่คัดแยกไว้เพื่อนำไปขาย แม้ว่าบางครัวเรือนจะมีการแยกเฉพาะขยะรีไซเคิล เช่น ขวดแก้ว ขวดพลาสติก ขยะจำพวกกระดาษ ออกมาใส่ถุงไว้ แต่ก็ไม่ได้มีการนำไปขายต่อ และเมื่อขยะถูกจัดเก็บส่งต่อไปยังรถขนขยะ อบต.บางชันก็ไม่ได้มีการแยกขยะเพื่อขายเช่นกัน โดยขยะทั้งหมดจะถูกส่งต่อไปยังสถานที่กำจัดขยะ

มูลฝอยเพื่อฝังกลบ โดยผู้ใหญ่บ้านให้สัมภาษณ์ถึงประเด็นการนี้ว่า “รัฐเหี้ยไป ส่งเสริมให้มีการเอาขยะมาจากต่างประเทศ ทำให้การรับซื้อของพวกนี้ราคาตก ถึงขนาดกลองกระดาษเมื่อก่อน 7-8 บาท ตอนนี้เหลือแค่ 2 บาท หรือ 3 บาท ทั้งที่เมื่อก่อน ในหมู่บ้านเราเนี่ยมีคนเก็บขยะ 2 ราย ตอนนั้นก็เลยกลายเป็นว่าแทนที่จะมีมรดกมาช่วยเราคัดแยกขยะ มันเลยกลายเป็นว่าทำให้ไม่คุ้มทุนในการขนส่งสินค้า แคะก็เลยเลิก ขยะที่จะเอาไปรีไซเคิล มันก็เลยกลายเป็นไปอยู่ในกองขยะที่เป็นขยะจริง ๆ” (ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2, สัมภาษณ์, 06 พฤศจิกายน 2566)

2. แนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร้แผ่นดิน กรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ให้เป็นไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร้แผ่นดิน กรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ให้เป็นไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถทำได้ผ่านแนวทางการรวมพลัง ซึ่งชาวบ้านในหมู่บ้านไร้แผ่นดิน มีการรวมพลังกันเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน ผ่านกระบวนการคิด วางแผน และดำเนินการร่วมกันทั้งชุมชน โดยมีการระดมความคิดและหาฉันทามติ รวมถึงวิธีการจัดการขยะ ทำให้จากจุดเริ่มต้นที่มีเพียงกลุ่มผู้นำชุมชนไม่กี่ครัวเรือน พัฒนาขึ้นจนได้แนวร่วมเป็นครัวเรือนส่วนใหญ่ในหมู่บ้านไร้แผ่นดิน จนเกิดเป็นการพัฒนาในชุมชนในด้านการจัดการขยะมูลฝอย ซึ่งส่งผลให้ในท้ายที่สุด มีการจัดการอย่างเป็นกิจจะลักษณะโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางชันในปัจจุบัน

นอกจากการรวมพลังเพื่อพัฒนาชุมชนโดยการร่วมมือร่วมใจกันในชุมชน ที่หมู่บ้านไร่แผ่นดินมีอยู่แล้วนั้น การจัดการขยะตามลำดับขั้น ถือเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร่แผ่นดิน กรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอชลบุรี จังหวัดจันทบุรี ให้เป็นไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเริ่มจากครัวเรือนและโฮมสเตย์ควรจัดการขยะด้วยวิธี 3R (Reduce Reuse Recycle) และการแยกประเภทของขยะก่อนทิ้งอย่างเหมาะสม โดยหากต้นทางมีการแยกขยะอย่างเป็นกิจจะลักษณะแล้วนั้น ย่อมส่งผลให้ปลายทางสามารถนำขยะเหล่านี้เข้าสู่กระบวนการบำบัดหรือแปรสภาพเป็นพลังงาน และนำขยะมูลฝอยที่ไม่สามารถนำไปใช้ซ้ำ รีไซเคิล หรือแปรสภาพเป็นพลังงานไปกำจัดด้วยวิธีที่เกิดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด ซึ่งกระบวนการลำดับขั้นในขั้นการบำบัด หรือแปรสภาพเป็นพลังงาน และการกำจัดนั้น อบต. มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานให้เป็นไปตามลำดับขั้น โดยพบว่า ในปัจจุบัน อบต.บางชัน ไม่มีการจัดการขยะมูลฝอยในลำดับขั้นการบำบัดหรือการแปรสภาพ ดังนั้น อบต.บางชัน ควรมีการจัดการขยะมูลฝอยที่เป็นกระบวนการบำบัดหรือแปรสภาพเป็นพลังงาน ก่อนนำส่งขยะที่เหลือจากกระบวนการดังกล่าวไปกำจัดยังสถานีกำจัดขยะมูลฝอยที่ปลายทาง จึงจะทำให้เกิดเป็นกระบวนการจัดการขยะตามลำดับขั้นที่สมบูรณ์ที่สุด

นอกเหนือไปจากแนวทางข้างต้นแล้ว การสนับสนุนและเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของประชาชน ก็ถือเป็นแนวทางที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร่แผ่นดิน กรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอชลบุรี จังหวัดจันทบุรี ให้เป็นไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ในการจัดการขยะมูลฝอยกับ

ภาครัฐจะอยู่ในระดับสูงสุด แต่กลไกขาดการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ รัฐจึงควรมีการส่งเสริมให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนผ่านรูปแบบต่างๆ เป็นประจำ นอกจากนี้ ยังพบว่าประชาชนมีรูปแบบการมีส่วนร่วมในระดับการร่วมตัดสินใจ การปฏิบัติ การรับผลประโยชน์ร่วมกัน ในการจัดการขยะมูลฝอยโดยอบต.บางชั้น แต่พบว่าการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลด้านการดำเนินงานในการจัดการขยะมูลฝอยของ อบต. บางชั้น อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากความยากในการเข้าถึงช่องทางการตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินงาน อีกทั้ง อบต.บางชั้น ไม่มีการจัดการเข้าร่วมในการประเมินผลโดยประชาชน ประชาชนมีส่วนร่วมเพียงการให้ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดการขยะของประชาชนผ่านผู้ใหญ่บ้านซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแทนชุมชน ดังนั้น รัฐจึงควรมีช่องทางในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร เพื่อให้ชุมชนรับทราบการดำเนินการ รายงานผลให้ประชาชนเข้าถึงได้โดยง่ายและรับทราบโดยทั่วกัน และควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิในการร่วมประเมินการทำงานของภาครัฐเพื่อให้เกิดเป็นแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร้แผ่นดิน กรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชั้น อำเภอลำลูก จ.จังหวัดจันทบุรี ให้เป็นไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เมื่อประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยร่วมกับอบต.บางชั้นแล้ว ภาคเอกชนก็ถือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญในแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยโดยชุมชน Community Based Solid Waste Management (CBSWM) ซึ่งเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาขยะในชุมชนอย่างยั่งยืน และนำมาสู่การแก้ปัญหาพื้นฐานในการจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาคเอกชน มีบทบาทสำคัญในการประสานงาน เข้ามามีส่วนร่วมในแผนการดำเนินการต่าง ๆ ของทั้งภาครัฐและประชาชน ทั้งในด้านการให้ความรู้ในการคัดแยกขยะ และการเป็นตัวแทนในการรับซื้อขยะรีไซเคิล นอกจากนี้ ภาครัฐควรมีการลงพื้นที่ พบปะชาวบ้านในชุมชน เพื่อฟังข้อคิดเห็น เปิดโอกาสให้มีการประเมินและตรวจสอบการทำงานได้โดยง่ายจากประชาชน และควรมีการจัดการประชุมร่วมกันในพื้นที่ เพื่อปรับปรุง พัฒนาแนวทางที่เห็นร่วมกันเพื่อนำไปสู่การจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนอย่างยั่งยืน เพื่อให้เกิดเป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยของหมู่บ้านไร่แผ่นดินหมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอลำลูก จัหวัดจันทบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร่แผ่นดิน กรณีศึกษา หมู่ที่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอลำลูก จัหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของขยะในพื้นที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกชุมชน (1) ปัจจัยภายใน เกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของชาวบ้านในชุมชน การขาดความรู้ในการคัดแยกขยะ ทำให้ไม่มีการจัดการอย่างถูกต้อง ขาดความตระหนักรู้ถึงผลกระทบจากปัญหาขยะทำให้ชาวบ้านในชุมชนมีวิถีการดำเนินชีวิตที่ไม่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมทางทะเล มีการทิ้งขยะบางส่วนลงสู่ทะเล และ (2) ปัจจัยภายนอกชุมชน เกิดจากการขยายตัวของภาคการท่องเที่ยวอัน

นำมาซึ่งจำนวนขยะที่นักท่องเที่ยวนำติดมายังหมู่บ้านไร่แผ่นดิน รวมทั้งจำนวนขยะที่ลอยมาตามกระแสน้ำและเกิดการสะสมบริเวณชายฝั่ง เป็นสาเหตุหลักของปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้น และลักษณะทางภูมิศาสตร์ของหมู่บ้านไร่แผ่นดิน ที่เมื่อน้ำทะเลหนุน จะทำให้รถขยะไม่สามารถเข้ามาจัดเก็บขยะได้ตรงเวลา เกิดเป็นขยะสะสมที่จุดรวมขยะและตกลงสู่ทะเล ด้านอุปสรรคในการจัดการขยะมูลฝอยพบว่า งบประมาณของ อบต.บางชัน ในด้านการจัดการขยะ มีอย่างจำกัด ไม่สอดคล้องกับรายจ่ายด้านการจัดการขยะ อีกทั้งพาหนะในการขนส่งขยะมีขนาดเล็กทำให้ไม่เพียงพอต่อการขนส่งในหนึ่งรอบ ทำให้จำเป็นต้องขนส่งขยะต่อรอบในปริมาณมาก ซึ่งอาจทำให้ขยะตกลงสู่ทะเลในระหว่างการจัดเก็บ การขาดความรู้ในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งของคนในชุมชนส่งผลให้การจัดการที่ขยะที่ปลายทางเป็นไปได้ยาก รวมถึงการขาดความรู้ในการจัดการขยะของหน่วยงานภาครัฐที่ถูกวิธีส่งผลให้มีปริมาณขยะที่ถูกกำจัดปลายทางจำนวนมากเช่นกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า เนื่องจากราคาการรับซื้อพลาสติกที่ลดต่ำลง ส่งผลให้ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการแยกขยะอย่างจริงจังด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ชมพูนุท ชัยรัตน์ (2564) กิรตา ทับทิมงาม (2563) เอนก ฝ่ายจำปา (2563) และ สุจิตรา วาสนาดำรงดี (2564) ซึ่งพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในด้านความไม่พร้อมของอุปกรณ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการขยะมูลฝอย การขาดการมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะจากชุมชน ขาดการบูรณาการอย่างมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน ชาวบ้านขาดความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกต้องและเหมาะสม และปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นจากกิจกรรมการท่องเที่ยวและการขยายตัวของชุมชน

จากการศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร้แผ่นดินกรณีศึกษา หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ให้เป็นไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยจำแนกออกได้เป็น 4 แนวทาง คือ (1) แนวทางการรวมพลัง โดยหมู่บ้านไร้แผ่นดินมีการรวมพลังกันเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน ผ่านกระบวนการคิด วางแผน และดำเนินการร่วมกันทั้งชุมชน มีการระดมความคิดและหาฉันทมติรวมถึงวิธีการจัดการขยะ และการรวมพลังนี้เป็นจุดสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาในชุมชนในด้านการจัดการขยะมูลฝอย ส่งผลให้ปัจจุบันมีการจัดการอย่างเป็นกิจจะลักษณะโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางชันในปัจจุบัน (2) แนวทางการจัดการขยะตามลำดับชั้น พบว่า หมู่บ้านไร้แผ่นดินควรเพิ่มแนวทางในการจัดการขยะมูลฝอยโดยต้องมีการจัดการขยะตามลำดับชั้น เริ่มจากการคัดแยกขยะด้วยวิธี 3R จากต้นทาง และมีกระบวนการบำบัดหรือแปรสภาพพลังงานโดยอบต.บางชัน ก่อนการส่งขยะมูลฝอยไปกำจัดทิ้งในสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อลดการกำจัดขยะที่ปลายทางให้เหลือน้อยที่สุด (3) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า ภาครัฐควรมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอบต.บางชันควร มีช่องทางในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร เพื่อให้ชุมชนรับทราบการดำเนินการ รายงานผลให้ประชาชนเข้าถึงได้โดยง่ายและรับทราบโดยทั่วกัน และควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิในการร่วมประเมินการทำงานของภาครัฐเพื่อให้เกิดเป็นแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (4) แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยโดยชุมชน (CBSWM) พบว่า ควรมีการร่วมมือกับระหว่าง ภาครัฐ

(อบต.บางชัน) ภาคเอกชน และภาคประชาชน (หมู่บ้านไร่แผ่นดิน) โดยภาคเอกชนนี้มีบทบาทสำคัญในการประสานงาน เข้ามามีส่วนร่วมในแผนการดำเนินการต่างๆ ของทั้งภาครัฐและประชาชน ทั้งในด้านการให้ความรู้ในการคัดแยกขยะ และการเป็นตัวแทนในการรับซื้อขยะรีไซเคิล และนอกจากนี้ อบต.บางชัน ควรมีการลงพื้นที่ พบปะชาวบ้านในชุมชน เพื่อฟังข้อคิดเห็น เปิดโอกาสให้มีการประเมินและตรวจสอบการทำงานได้โดยง่ายจากประชาชน และควรมีการจัดการประชุมร่วมกันในพื้นที่ เพื่อปรับปรุง พัฒนาแนวทางที่เห็นร่วมกันเพื่อนำไปสู่การจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ ชมพูนุท ชัยรัตน์ (2564) เอนก ฝ่ายจำปา (2563) ซึ่งพบว่า ควรเพิ่มแนวทางในด้านเน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยร่วมกันในชุมชนระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน และไม่สอดคล้องกับ สุจิตรา วาสนาดำรงดี (2564) เนื่องจากพบว่า ลักษณะทางภูมิศาสตร์ของหมู่บ้านไร่แผ่นดิน ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านพื้นที่ จึงไม่สามารถเปลี่ยนสภาพแวดล้อมพื้นที่โรงเรียนให้เป็นจุดรองรับขยะรีไซเคิลได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

(1) ผู้ศึกษาพบว่า การจัดการขยะมูลฝอยของ อบต.บางชัน ชาวบ้านและผู้ประกอบการธุรกิจโฮมสเตย์ในหมู่บ้านไร่แผ่นดินไม่มีการคัดแยกหรือจัดการขยะตามลำดับขั้น โดยเฉพาะกระบวนการบำบัด หรือแปรเปลี่ยนสภาพ ดังนั้น จึงควรมีการอบรมให้ความรู้ในชุมชนถึงผลกระทบจากขยะ และกระบวนการในการแยกขยะที่ถูกต้อง และภาครัฐควรมุ่งเน้นไปที่การศึกษาแนวทางในการ

แปรสภาพขยะมูลฝอยเป็นพลังงาน (Create energy) และหาทางต่อยอดให้ใช้ได้จริง เพื่อไม่ให้เป็นการเสียโอกาสในการได้มาซึ่งพลังงานฟรี และ การนำขยะมาเปลี่ยนเป็นพลังงานยังเข้ากับมาตรฐาน ESG (Environmental (สิ่งแวดล้อม) Social (สังคม) และ Governance (ธรรมาภิบาล)) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ทั้งโลกกำลังปรับตัวเข้าหาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

(2) เนื่องจากในปัจจุบันพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของรัฐ เอกชน และประชาชนในพื้นที่หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ยังมีน้อย ดังนั้น ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จึงควรร่วมมือกันเพื่อหาทางออกในการจัดการขยะมูลฝอยที่ในขณะนี้ยังพบปัญหาบางประการที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขในระดับพื้นที่ อาทิเช่น การขาดผู้รับซื้อขยะในชุมชน มาตรการการจัดการขยะที่ควรต้องหารือร่วมกันในการเพิ่มรอบจัดเก็บให้เหมาะสมกับปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้น การจัดการกับขยะทางทะเลที่มีปริมาณมากในช่วงน้ำทะเลขึ้นสูง ความต้องการบางประการในด้านการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องบีบอัดขยะ เพื่อลดการใช้พื้นที่สำหรับจัดเก็บขยะรีไซเคิลในหมู่บ้าน เป็นต้น

(3) จากการสัมภาษณ์และสำรวจพื้นที่ ผู้ศึกษาพบว่า ในการจัดการขยะมูลฝอยภายใต้การจัดการของ อบต.บางชัน นี้ พบว่าการในการจัดการในหมู่ที่ 2 อันประกอบไปด้วย 3 หมู่บ้านซึ่งตั้งอยู่ในอาณาบริเวณเดียวกัน มีกระบวนการจัดการที่แตกต่างกัน โดยบ้านเลนตัก และบ้านแหลมหญ้า มีการจัดเก็บขยะมูลฝอยและกำจัดโดยการเผาในพื้นที่ เฉพาะบ้านโรงไม้เท่านั้นที่พนักงานจัดเก็บขยะ จะจัดเก็บและขนส่งขยะไปไว้ยังจุดรวมขยะ ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการวางแผนและจัดการขยะมูลฝอยให้ได้มาตรฐานเดียวกันและมีความเท่าเทียมในพื้นที่หมู่สองทั้งหมด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

(1) การรวมพลังและมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นจุดแข็งที่ทำให้การจัดการขยะเกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งนับว่าเป็นพลังที่สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์มากมายต่อชุมชนแห่งนี้ได้ อย่างไรก็ตาม ควรกระจายขอบเขตการศึกษาการรวมพลังเพื่อต่อยอดไปยังทุกมิติของสิ่งแวดล้อมนอกเหนือจากการจัดการขยะ อาทิเช่น การทำประมงอย่างยั่งยืน การอนุบาลสัตว์น้ำในพื้นที่ป่าชายเลน และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เป็นต้น

(2) การศึกษาการจัดการขยะในพื้นที่ที่มีความเป็นเอกลักษณ์สูงเช่น กรณีศึกษาหมู่บ้านไร่แผ่นดิน หมู่ที่สอง ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี นี้ ทำให้ได้แง่คิด มุมมองของชาวบ้านและภาครัฐในด้านการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ไร่แผ่นดิน ทั้งนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่า ควรหากรณีศึกษาการจัดการขยะในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ที่หลากหลายนอกจากบริเวณหมู่บ้านไร่แผ่นดิน เพื่อต่อยอดให้เกิดองค์ความรู้ในการจัดการขยะที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การจัดการขยะในบริเวณเกาะที่ห่างไกลมาก การจัดการขยะบนยอดเขาสูง หรือ เขตอุทยานในป่าลึก เป็นต้น

(3) การจัดการขยะในหมู่บ้านไร่แผ่นดิน เป็นการดำเนินงานจากฐานราก (Bottom up) ซึ่งเริ่มจากเครือข่ายในชุมชน ผู้ศึกษาเห็นว่าควรมีการศึกษาการทำงานลักษณะนี้ในพื้นที่อื่นถึงบทบาทของรัฐในการริเริ่มเข้ามาช่วยเหลือชุมชน (Top down) และเกิดการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นกรณีตัวอย่างถึงประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ทั่วประเทศ ในด้านการทำงานใกล้ชิดกับประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมมลพิษ. (2565). แผนปฏิบัติการด้านการจัดการขยะของประเทศ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2565-2570). ค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2566, จาก https://www.pcd.go.th/wp-content/uploads/2023/02/pcdnew-2023-02-20_06-35-59_190336.pdf
- กิตตา ทับทิมงาม. (2563). การกลายมาเป็นเจ้าของโฮมสเตย์ของชาวบ้านชุมชนปากน้ำเวฬุ: การศึกษาการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำรงชีพของชุมชนปากน้ำเวฬุ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ (ภูมิศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชมพูนุท ชัยรัตน์. (2564). การจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเกาะพิทักษ์ อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร. วารสารนิติศาสตร์และสังคมท้องถิ่น, 5(1), 29-49.
- ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2016). ชื่อเป้าหมายย่อย และตัวชี้วัด. ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2566, จาก <https://www.sdgmovement.com/sdg-101/>
- ส่วนขยะมูลฝอยชุมชน กองจัดการกากของเสียและสารอันตราย กรมควบคุมมลพิษ. (2566). รายงานสถานการณ์สถานที่กำจัดขยะมูลฝอยชุมชนของประเทศไทย ปีพ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.
2561-2580*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570*. ค้นเมื่อ 16
ตุลาคม 2566, จาก
https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนแม่บท
ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566-2580 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)*. ค้นเมื่อ
16 ตุลาคม 2566, จาก[http://nscr.nesdc.go.th/wp-](http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2023/03/masterplan_updated_2023080363.pdf)
[content/uploads/2023/03/masterplan_updated_2023080363.pdf](http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2023/03/masterplan_updated_2023080363.pdf)

สุจิตรา วาสนาดำรงดี. (2564). *ยกระดับการจัดการขยะของโรงเรียนด้วยแนว คิด
ปลอดขยะแบบองค์รวม กรณีศึกษาโรงเรียนรางวัลคุณธรรมมีอุทิศ
กรุงเทพมหานคร*. ค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2566, จาก
<https://ej.eric.chula.ac.th/article/view/317>

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน. (2564). *สภาพสังคม*. ค้นเมื่อ 24 กันยายน
2566, จาก
[http://www.bangchan.go.th/index.php?option=com_content&view=
article&id=10&Itemid=60](http://www.bangchan.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=10&Itemid=60)

เอนก ฝ่ายจำปา. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของ
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี อำเภอเขียงคาน จังหวัดเลย. *วารสาร
สภาการสาธารณสุขชุมชน*, 2(1), 1-17.

Kaza, S., Yao, L., Bhada-Tata, P., Van F. (2018). *What a Waste 2.0: A
Global Snapshot of Solid Waste Management to 2050*. Washington,
DC, U.S.A.: The World Bank.

UN News. (2023). *Hottest July ever signals 'era of global boiling has
arrived' says UN chief*. Retrieved October 13, from
<https://news.un.org/en/story/2023/07/1139162>

แนวคิดและอุดมการณ์ที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ
พรรคการเมืองไทย ระหว่างปี 2544-2566

Concepts and ideologies affecting success or failure of Thai
political parties from 2001 to 2023

ประสพโชค บุญมี¹ ณัฐพงศ์ บุญเหลือ² เกียรติชัย ปิงประวัต²
& นิพนธ์ โชะเฮง²

Prasopchok Boonmee¹, Nutthapong Boonlue², Kriangchai Pungprawat²
& Nipol Sohngeng²

Corresponding author: thaigovernment1970@gmail.com

Received: 19/4/67 Revised:3/7/67 Accepted: 3/7/67

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแนวคิดและอุดมการณ์ของพรรคการเมืองไทยที่จดทะเบียนจัดตั้งเป็นพรรคการเมือง (2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการหาเสียงเลือกตั้งของพรรคการเมืองไทย (3) จัดทำเสนอแนะสำหรับพรรคการเมืองที่เหมาะสมกับบริบทสังคมการเมืองไทย โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และข้อมูลแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า (1) อุดมการณ์ทางการเมืองของพรรคการเมืองไทยนับจากปี 2543 เป็นต้นมาแบ่งกลุ่มพรรคการเมืองที่มีแนวอุดมการณ์ได้

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี (การเมือง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Ph.D Program in Politics, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

3 ประเภท ประกอบด้วย แนวเสรีนิยมใหม่ แนวสังคมนิยมประชาธิปไตย แนวอนุรักษ์นิยม ทั้งนี้ประเภทหลังแบ่งย่อยได้เป็น อนุรักษ์นิยมแนวเสรีภาพ อนุรักษ์นิยมแนวอุปถัมภ์ อนุรักษ์นิยมแนวอำนาจนิยม และอนุรักษ์นิยมขวาใหม่ (2) อุดมการณ์ทางการเมืองของพรรคการเมืองไทยนับจากปี 2543 มีลักษณะที่เด่นชัดมากขึ้นเป็นผลจากการการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับปีพุทธศักราช 2540 ที่มีเป้าหมายให้เกิดการปฏิรูปการเมืองด้วยแนวทางการส่งเสริมให้เกิดระบบพรรคการเมืองเข้มแข็งเพื่อนำไปสู่การจัดตั้งรัฐบาลที่มีเสถียรภาพทางการเมืองและแก้ปัญหาการเมืองอ่อนแอจากระบบรัฐบาลผสมหลายพรรค มีผลทำให้พรรคการเมืองมีการปรับตัวครั้งใหญ่ด้วยการนำเสนอนโยบายและภาพลักษณ์ของพรรคการเมืองที่มีความเด่นชัดทั้งในด้านแนวคิดและอุดมการณ์ทางการเมือง ในขณะที่บทบัญญัติเกี่ยวกับพรรคการเมืองของรัฐธรรมนูญฉบับปี 2550 และ 2560 มีผลทำให้ระบบพรรคการเมืองอ่อนแอ (3) อุดมการณ์ทางการเมืองแนวเสรีนิยมใหม่ ปรากฏผ่านนโยบาย พฤติกรรมทางการเมือง และการบริหารประเทศของพรรคการเมืองในการเลือกตั้งปี 2544 เป็นต้นมา มีผลต่อความสำเร็จทั้งทางตรงและทางอ้อมในการเลือกตั้ง และแนวสังคมนิยมประชาธิปไตยมีผลความสำเร็จในการเลือกตั้งในการเลือกตั้งปี 2562 และ 2566 ในขณะที่อุดมการณ์แนวอนุรักษ์นิยมขวาใหม่มีผลต่อความสำเร็จทางการเมืองในการเลือกตั้งปี 2562 ข้อค้นพบของงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าหากพรรคการเมืองต้องการประสบความสำเร็จทางการเมืองจำเป็นต้องนำเสนอแนวคิดและอุดมการณ์ทางการเมืองที่มีความเด่นชัดและต้องสอดคล้องความต้องการของประชาชนต้องปรากฏผ่านนโยบายพรรค พฤติกรรมทางการเมืองของพรรคและนักการเมืองที่เป็นทั้งผู้บริหารและสมาชิกของพรรค

คำสำคัญ: อุดมการณ์; พรรคการเมือง; ความสำเร็จหรือความล้มเหลว

Abstract

In this thesis, the researcher explores the following topics: (1) the ideologies and frameworks underlying Thai political parties registered as such (2) the determinants of electoral success the parties; and (3) provides tailored recommendations for political society. This mixed-methods study employed documentary analysis, interviews with key informants, and a questionnaire-based survey. The findings are as follows. (1) The political ideologies of the Thai political parties from 2000 onwards could be divided into three categories: neoliberalism; social democracy; and conservation. Conservation could be subdivided into liberal conservatism; paternalistic conservatism; authoritarian conservatism; and the new right conservatism. (2) The political ideologies of the Thai political parties from 2000 onwards exhibited more outstanding characteristics as a result of the proclamation of the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2540 (1997) with the goals for political reform using the guidelines to promote a strong political party system leading to the establishment of a government with political stability. This could solve the problem of the weak politics of the system of a coalition government with many political parties. The political parties therefore had a major adjustment by presenting policies and political party images which were outstanding in concepts and ideologies for members of the general public to vote for and support. The provisions regarding the political parties in the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2550 (2007) and B.E. 2560 (2017) resulted in the weakness of political parties. (3) The political ideologies of neoliberalism as appeared through the policies, political behaviors and the administration of the

country of the Thai Rak Thai Party in the 2001 election, the People Power Party in 2007, and the Pheu Thai Party in 2011, 2019, and 2023 directly and indirectly affected success in the election. The social democracy exhibited success in the election of the Move Forward Party or the Future Forward Party in the elections in 2019 and 2023. The new right conservatism affected the political success of the Palang Pracharath Party in the 2019 election.

Keywords: ideologies; political party; success or failure in the election.

ความสำคัญของปัญหา

ความสำเร็จทางการเมืองด้วยชัยชนะในการเลือกตั้งโดยเฉพาะจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ที่ได้รับการเลือกตั้งถือเป็นเป้าหมายหลักของพรรคการเมืองในจุดเริ่มต้นแรกก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการจัดตั้งรัฐบาล โดยพรรคการเมืองที่มีจำนวน ส.ส. ที่ได้รับเลือกตั้งมากที่สุดได้รับโอกาสเป็นพรรคการเมืองแรกในการเป็นแกนนำจัดตั้งรัฐบาล และมีสิทธิอันชอบธรรมที่ได้รับการยอมรับจากบรรดาพรรคการเมืองอื่นที่มีจำนวน ส.ส. น้อยกว่า กรณีดังกล่าวถือเป็นบรรทัดฐานวัฒนธรรมทางการเมืองจนพัฒนากลายเป็นคติกาที่ได้รับการยอมรับในระบบการเมืองระบอบรัฐสภา ทั้งนี้ในกระบวนการอันเป็นขั้นตอนของการเลือกตั้งนั้น พรรคการเมืองและบรรดานักการเมืองทั้งในระดับบริหารพรรคและสมาชิกพรรคนั้นเป็นรับรู้และเข้าใจกันดีของสังคมว่าล้วนแล้วแต่มีแนวคิดและอุดมการณ์ทางการเมืองในแนวเดียวกันหรืออย่างน้อยที่สุดก็ยอมรับในแนวทางของพรรคที่ตนเองสังกัด เป็นที่มาของพฤติกรรมทางการเมืองและแนวนโยบายของพรรค ประเด็นดังกล่าวข้างต้นนำมาสู่ภาพลักษณ์อันเป็นที่รับรู้และการให้การสนับสนุนของประชาชนในฐานะมวลชนสนับสนุนพรรค ทั้งนี้แนวคิดอันเป็นชุดคำอธิบายดังกล่าวถือเป็นแก่นแกนการเมือง

ในระบอบการเมืองแบบรัฐสภา รวมถึงระบอบการเมืองแนวทางประชาธิปไตยที่ใช้การเลือกตั้งเป็นเครื่องมือหรือกลไกเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแทนทางการเมืองที่ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกให้เข้าทำหน้าที่ในการปกครองประเทศทั้งในฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ (พรชัย เทพปัญญา และณัฐพงศ์ บุญเหลือ, 2563)

สำหรับการเมืองไทย ปรากฏการณ์ทางการเมืองที่นำมาสู่การพหุติกรรมทางการเมืองทั้งในส่วนของพรรคการเมืองและประชาชนนั้นได้รับการยอมรับว่าเกิดขึ้นอย่างเด่นชัดหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญที่เกิดขึ้นจากเป้าหมายให้เกิดการปฏิรูปการเมืองโดยเฉพาะการมุ่งส่งเสริมให้เกิดระบบพรรคการเมืองเข้มแข็งที่มีระบบพรรคการเมืองขนาดใหญ่อันจะนำไปสู่ความเสถียรภาพของรัฐบาล โดยที่การเกิดขึ้นของระบบพรรคการเมืองเข้มแข็งดังกล่าวมาจากฐานคิดที่ว่าพรรคการเมืองเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดนโยบายที่มีความเด่นชัด และคัดสรรบุคลากรของพรรคส่งลงสมัครรับเลือกตั้งทั้งในระบบปาร์ตี้ลิสต์และระบบเขตให้ประชาชนตัดสินใจลงคะแนน ผลที่เกิดขึ้นนับจากการเลือกตั้งในปี 2544 เป็นต้นมาถึงปัจจุบันได้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทั้งในมิติพหุติกรรมทางการเมืองของพรรคการเมืองและประชาชนโดยรวม กล่าวคือ เป็นที่ประจักษ์ชัดว่าพรรคการเมืองที่ประสบความสำเร็จนั้นเป็นพรรคการเมืองไทยรักไทยที่เพิ่งจะได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่และลงสมัครรับเลือกตั้งครั้งแรกในการเลือกตั้งปี 2544 ด้วยจำนวน ส.ส. รวม 248 ที่นั่ง ปี 2548 จำนวน 377 ที่นั่ง และปี 2549 จำนวน 460 ที่นั่ง ขณะที่พรรคการเมืองที่ได้รับการจัดตั้งมาเป็นเวลาที่ยาวนานหลายพรรคการเมืองได้จำนวน ส.ส. น้อยกว่า และแม้ว่าจะถูกยุบพรรคจัดตั้งใหม่เป็นพรรคพลังประชาชนในการเลือกตั้งปี 2550 ยังคงได้จำนวน ส.ส. มากที่สุดจำนวน 233 ที่นั่ง ในชื่อพรรคเพื่อไทยในการเลือกตั้งปี 2554 ได้จำนวน 265 ที่นั่ง (ชงคชาญ สุวรรณี และอริยรัช แก้วเกาะสะบ้า, 2548 และ The Standard, 2023)

ในการเลือกตั้งปี 2562 ภายหลังจากเหตุการณ์ยึดอำนาจของคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (คสช.) และจัดตั้งรัฐบาลปกครองประเทศในเดือนพฤษภาคมปี 2557 พรรคเพื่อไทยยังคงได้ที่นั่ง ส.ส. จำนวนมากที่สุด 136 ที่นั่ง หากแต่ไม่สามารถจัดตั้งรัฐบาลได้โดยเกิดขึ้นจากสถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง โดยที่พรรคพลังประชารัฐในฐานะพรรคตัวแทนของคณะ คสช. ได้ ส.ส. จำนวน 116 ที่นั่ง เป็นพรรคแกนนำจัดตั้งรัฐบาลผสมสำเร็จ ขณะเดียวกันพรรคอนาคตใหม่ที่เพิ่งจัดตั้งขึ้นใหม่และลงรับสมัครเลือกตั้งครั้งแรกได้ที่นั่งจำนวน ส.ส. 81 ที่นั่ง ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางการเมืองใหม่ที่ชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองครั้งใหญ่และต่อเนื่องในการเลือกตั้งปี 2566 ได้ ส.ส. มากที่สุด จำนวน 151 ที่นั่ง (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2566)

ปรากฏการณ์ทางการเมืองหลังการเลือกตั้งนับจากปี 2544 ต่อเนื่องถึงปี 2566 ได้แสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวพรรคการเมืองไทย โดยเฉพาะการสร้างหรือการผลิตนโยบายของพรรคการเมือง แนวอุดมการณ์และพฤติกรรมของพรรคการเมือง ผู้บริหารหรือแกนนำพรรค และสมาชิกพรรคโดยเริ่มต้นจากพรรคไทยรักไทย พรรคพลังประชารัฐ พรรคอนาคตใหม่หรือพรรคก้าวไกลในปัจจุบัน ขณะเดียวกันในส่วนของพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชนก็มีความเป็นพลวัตมากขึ้นเป็นลำดับส่วนหนึ่งเป็นผลจากปัจจัยการเรี่ยรู้และความเข้าใจที่มีต่อบทบาทและอำนาจทางการเมืองของตัวพวกเขาเองในการเลือกตัวแทนทางการเมือง การเรี่ยรู้อันเป็นผลจากประสบการณ์ทางการเมืองดังกล่าวทำให้วัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างมาก ดังปรากฏในข้อมูลงานศึกษาจำนวนมากว่าปัจจัยด้านการใช้เงินในการหาเสียงเลือกตั้งนั้นมิใช่ปัจจัยสำคัญลำดับแรกที่มีผลต่อการตัดสินใจลงคะแนน หากแต่เป็นปัจจัยด้านนโยบายและพฤติกรรมทางเมืองบนฐานของแนวคิดและอุดมการณ์ทางการเมืองของพรรคการเมืองที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด (พรชัย เทพปัญญา และณัฐพงศ์ บุญ

เหลือ, 2562; พชรวัฒน์ เส้นทอง, 2019, หน้า 230-248 และคิด วรุณดี, 2023, หน้า 56-65)

การศึกษานี้จึงมีมุ่งศึกษาถึงแนวคิดและอุดมการณ์ของพรรคการเมือง รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของพรรคการเมืองไทยซึ่งผล การศึกษาจะทำให้สามารถชี้ให้เห็นถึงพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่ พรรคการเมืองจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการประชาชนที่มี การเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) ศึกษาแนวคิดและอุดมการณ์ของพรรคการเมืองไทยที่จดทะเบียนจัดตั้ง เป็นพรรคการเมือง
- 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการหาเสียงเลือกตั้งของพรรค การเมืองไทย
- 3) จัดทำเสนอแนะสำหรับพรรคการเมืองที่เหมาะสมกับบริบทสังคมการ เมืองไทย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ค้นคว้าจากเอกสารทุติยภูมิ ได้แก่ งานวิจัย หนังสือ วารสาร ทฤษฎี แนวความคิด และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
2. ขอบเขตด้านข้อมูล ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือ ตำรา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ วารสารทางวิชาการ บทความทางวิชาการ หนังสือพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3. ขอบเขตด้านเวลา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ พ.ศ. 2555 - 2566

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีหลักในการวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิด Political Ideologies ของ Anderw Heywood (1998) และงานของสมเกียรติ วันทะนะ (2544) เรื่อง อุดมการณ์ทางการเมืองร่วมสมัย ประกอบด้วย 2 ประเภทหลักได้แก่ แนวอุดมการณ์เสรีนิยม และแนวอุดมการณ์อนุรักษนิยม ทั้งนี้แนวอุดมการณ์เสรีนิยมแบ่งเป็นเสรีนิยมคลาสสิกและเสรีนิยมใหม่ ขณะที่แนวอุดมการณ์อนุรักษนิยมแบ่งเป็นอนุรักษนิยมแนวเสรีภาพ อนุรักษนิยมแนวอุปถัมภ์ อนุรักษนิยมแนวอำนาจและอนุรักษนิยมขบวนการใหม่

สำหรับอุดมการณ์เสรีนิยมคลาสสิก (classical liberalism) ประกอบด้วยแนวคิดหลักที่สำคัญได้แก่ การมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกนิยม (individualism) อย่างเข้มข้น ให้ความสำคัญกับมิติเสรีภาพ (freedom) โดยที่ไม่ควรมีใครมายุ่งเกี่ยวหรือบงการได้ รัฐมีบทบาทน้อย และระบบทุนนิยมแบบกลไกตลาด ขณะที่เสรีนิยมใหม่ (neoliberalism) ความเป็นปัจเจกนิยมมีความยืดหยุ่นมากกว่า มองเสรีภาพเชิงบวก กล่าวคือมองว่าสภาวะที่บุคคลควรจะทำอะไรหรือเรียกร้องอะไรได้บ้างจากสังคมสนับสนุนให้รัฐมีบทบาทมาก และมีระบบทุนนิยมที่เน้นการจัดการ

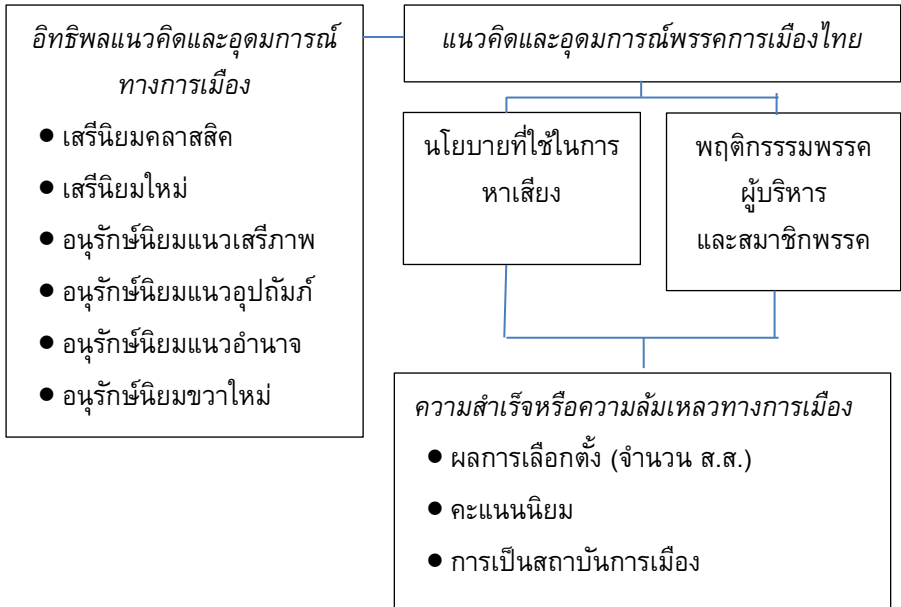
ในกลุ่มอุดมการณ์อนุรักษนิยม แนวแรกคือ อนุรักษนิยมแนวอำนาจนิยม (authoritarian conservatism) ต้องการให้รัฐบาลมีอำนาจมาก ควรยอมรับอำนาจปกครองที่มาจากแต่ครั้งก่อนแม้อำนาจนั้นจะดูโหดร้ายและดูไร้เหตุผล อำนาจสร้างความ เป็นระเบียบเรียบร้อยนำมาซึ่งความปลอดภัยของประชาชน ต้องการกลับไปหาอดีต อนุรักษนิยมแนวอุปถัมภ์ (paternalistic conservatism) มองว่าชนชั้นมั่งคั่งหากไม่ต้องการถูกโค่นล้มอำนาจต้องเปลี่ยนวิธีคิดใหม่โดยการหวนกลับไปหาความเชื่อมั่น

ในจารีตดั้งเดิม เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงไม่ควรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่สุดขั้ว การฟื้นฟูจารีตแบบดั้งเดิมต้องทำโดยการปฏิรูปสังคม เช่น การให้สิทธิเลือกตั้งแก่กรรมกร ผู้มีฐานะสูงส่งและมั่งคั่งมีภาระหน้าที่ต่อสังคม มากกว่าผู้ยากจนและต่ำต้อย นโยบายสายกลาง ระบบทุนนิยมที่มีการวางแผนผสมผสานการควบคุมโดยรัฐบางส่วนกับการดำเนินการโดยเสรีของเอกชนร่วมกัน รัฐเข้าแทรกแซงในระบบเศรษฐกิจและปฏิรูปสังคม *อนุรักษนิยมแนวเสรีภาพ (Libertarian Conservatism)* แนวนี้เสนอว่ารัฐควรปล่อยเสรีทางเศรษฐกิจ หากรัฐแทรกแซงหรือช่วยเหลือด้วยนโยบายเชิงสังคมนิยมมากขึ้น จะทำให้ความสามารถในการช่วยตัวเองของประชาชนลงน้อยลง แต่มองปัจเจกบุคคลในแง่ลบด้วยเห็นว่าปัจเจกบุคคลต้องการความคุ้มครองจารีตประเพณีและความเป็นระเบียบเรียบร้อยทางสังคมเสมอ เน้นเศรษฐกิจเสรีเพราะเชื่อและต้องการให้กลไกตลาดเป็นเครื่องมือสร้างวินัยทางสังคม (social discipline)

อนุรักษนิยมขวาใหม่ (The Conservative New Right) เห็นว่าเศรษฐกิจเสรีกับรัฐเข้มแข็ง แต่ต้องการให้รัฐมีบทบาทมากขึ้น ความมั่งคั่งทางสังคมในทศวรรษ 1960 เป็นต้นมาทำให้มาตรฐานทางสังคมและศีลธรรมในกลุ่มเยาวชนตกต่ำ กลับมาให้ความสำคัญกับ “ความดี” ของคนมากกว่าการให้เสรีภาพ ขณะเดียวกัน อาชญากรรมเป็นผลจากสังคมไม่ให้ความสำคัญกับ “อำนาจ” เท่าที่ควร ต้องการให้สังคมมีความเข้มแข็งเชิงอำนาจเพื่อสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยทางสังคม สถาบันครอบครัว ตำรวจ และบตลงโทษต้องมีความเข้มงวดและหนักหน่วง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยใช้งานศึกษาของ Andrew Heywood (1998) และงานของสมเกียรติ วันทะนะ (2544) มากำหนดกรอบการวิจัยดังนี้



แผนภาพ 1 แสดงกรอบการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร ทั้งจากงานรายงานการวิจัย หนังสือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต (2) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย นักการเมืองที่ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ในปัจจุบันและอดีต ส.ส. อดีตรัฐมนตรีและรัฐมนตรีช่วยว่าการ ผู้ใกล้ชิดกับนักการเมือง รวมถึงกลุ่มนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 25 คน และ (3) การใช้แบบสำรวจด้วยแบบสอบถาม เป็น

เครื่องมือในการวิเคราะห์เพื่อยืนยันข้อมูลการเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สำหรับการวิเคราะห์เริ่มจากพิจารณาประเด็นหลัก ที่พบในข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์หลังจากนั้นจึงนำประเด็นหลัก มาพิจารณาแยกเป็นประเด็นย่อย และหัวข้อย่อย ตามลำดับ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 อุดมการณ์ทางการเมืองของพรรคการเมืองไทยนับจากปี 2544 – 2566 มีดังนี้

ประการแรก อุดมการณ์ทางการเมืองของพรรคการเมืองสามารถแบ่งกลุ่มพรรคการเมืองที่มีแนวอุดมการณ์ในแนวทางได้ 3 ประเภท ประกอบด้วย แนวเสรีนิยมใหม่ แนวสังคมนิยมประชาธิปไตย แนวอนุรักษ์นิยม ทั้งนี้ประเภทหลังแบ่งย่อยออกได้เป็น อนุรักษ์นิยมแนวเสรีภาพ อนุรักษ์นิยมแนวอุปถัมภ์ อนุรักษ์นิยมแนวอำนาจนิยม และอนุรักษ์นิยมขวาใหม่ ทั้งนี้พรรคที่มีอุดมการณ์อนุรักษ์นิยมแนวเสรีภาพ ที่ได้รับการกล่าวถึงนั้นได้กลายเป็นภาพลักษณ์ประจำตัวพรรคประชาธิปไตยเป็นที่รับรู้และเข้าใจกันในสังคมโดยทั่วไปก่อนปี 2543 การได้รับการจัดกลุ่มให้อยู่ในแนวอนุรักษ์นิยมดังกล่าวทำให้พรรคประชาธิปไตยมีสถานะที่เด่นชัด มีผลต่อการมีกลุ่มฐานเสียงที่เรียกว่าเป็นกลุ่มมวลชนสนับสนุนที่ชัดเจน และมีผลต่อความสำเร็จในการเลือกตั้ง รวมถึงการเป็นแกนนำจัดตั้งรัฐบาลในช่วงเวลาต่างๆ โดยเฉพาะการจัดตั้งรัฐบาลที่มีนายชวน หลีกภัย ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งนายกรัฐมนตรีในปี 2541 – 2544 และการดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะในปี 2552-2554 หลังคำพิพากษาของศาลรัฐธรรมนูญให้ยุบพรรคพลังประชาชน และมีผลทำให้การดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของนายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ต้องยุติลงในปี 2552

ประการที่สอง อุดมการณ์ทางการเมืองของพรรคการเมืองไทยนับจากปี 2543 – 2566 มีลักษณะที่เด่นชัดมากขึ้นเป็นลำดับเป็นผลจากการการประกาศใช้

รัฐธรรมนูญฉบับปีพุทธศักราช 2540 ที่มีเป้าหมายให้เกิดการปฏิรูปการเมืองด้วย
แนวทางการส่งเสริมให้เกิดระบบพรรคการเมืองเข้มแข็งเพื่อนำไปสู่การจัดตั้งรัฐบาล
ที่มีเสถียรภาพทางการเมืองและแก้ปัญหาการเมืองอ่อนแอจากระบบรัฐบาลผสม
หลายพรรคการเมือง มีผลทำให้พรรคการเมืองมีการปรับตัวครั้งใหญ่ด้วยการ
นำเสนอนโยบายและภาพลักษณ์ของพรรคการเมืองที่มีความเด่นชัดทั้งในด้าน
แนวคิดและอุดมการณ์ทางการเมืองให้ประชาชนตัดสินใจลงคะแนนเสียงสนับสนุน
ในขณะที่บทบาทญูญติเกี่ยวกับพรรคการเมืองของรัฐธรรมนูญฉบับปี 2550 และ 2560
มีผลทำให้ระบบพรรคการเมืองอ่อนแอ

ประการที่สาม อุดมการณ์ทางการเมืองแนวเสรีนิยมใหม่ ปรากฏผ่าน
นโยบาย พฤติกรรมทางการเมืองและการบริหารประเทศของพรรคไทยรักไทยในการ
เลือกตั้งปี 2544 พรรคพลังประชาชนในการเลือกตั้งปี 2550 และพรรคเพื่อไทยใน
การเลือกตั้งปี 2554, 2562 และ 2566 มีผลต่อความสำเร็จทั้งทางตรงและทางอ้อมใน
การเลือกตั้ง และแนวสังคมนิยมประชาธิปไตยมีผลความสำเร็จในการเลือกตั้งของ
พรรคก้าวไกลหรือพรรคอนาคตใหม่ในการเลือกตั้งปี 2562 และ 2566 ในขณะที่
อุดมการณ์แนวอนุรักษนิยมขวาใหม่มีผลต่อความสำเร็จทางการเมืองของพรรคพลัง
ประชารัฐในการเลือกตั้งปี 2562

*ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการหา
เสียงเลือกตั้งของพรรคการเมืองไทย*

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านแนวคิดและอุดมการณ์ของพรรคการเมือง
มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการเลือกตั้งของพรรคการเมืองไทยนับจาก
การเลือกตั้งปี 2544 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งให้เห็นว่าหากพรรคการเมืองต้องการ
ประสบความสำเร็จทางการเมืองจำเป็นต้องนำเสนอแนวคิดและอุดมการณ์ทาง
การเมืองที่มีความเด่นชัดและในขณะเดียวกันก็ต้องสอดคล้องความต้องการของ

ประชาชนทั้งในมิติด้านสังคมและเศรษฐกิจซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งปรากฏผ่านนโยบายพรรค พฤติกรรมทางการเมืองของพรรคและนักการเมืองที่เป็นทั้งผู้บริหารและสมาชิกของพรรค ทั้งนี้อุดมการณ์ทางการเมืองของพรรคการเมืองมีความสัมพันธ์กับผลการเลือกตั้งของพรรคการเมืองไทย โดยเฉพาะนับจากการเลือกตั้ง ส.ส. ในการเลือกตั้งทั่วไป 24 มกราคม 2544 ซึ่งเป็นการเลือกตั้งครั้งแรกหลังจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และมีความสัมพันธ์กับการเลือกตั้ง ส.ส. ทุกครั้ง ได้แก่ การเลือกตั้งทั่วไปในปี 2550 การเลือกตั้งทั่วไปปี 2554 การเลือกตั้งทั่วไปปี 2562 รวมถึงผลการเลือกตั้งทั่วไปในเดือนพฤษภาคมปี 2566 ดังนี้

ในการเลือกตั้งทั่วไปปี 2544 อุดมการณ์ทางการเมืองที่มีความสัมพันธ์กับผลการเลือกตั้งดังกล่าวอยู่ในแนวทาง “อุดมการณ์เสรีนิยมใหม่” (neo-liberalism) โดยในการเลือกตั้งปี 2544 พรรคไทยรักไทยได้นำเสนออุดมการณ์ของพรรคผ่านแนวนโยบายการหาเสียงเลือกตั้ง ถือเป็นปรากฏการณ์ทางการเมืองใหม่ในขณะนั้นจากการที่พรรคไทยรักไทยเป็นพรรคการเมืองที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นมาใหม่และเข้าสู่สนามการเลือกตั้งครั้งแรกแต่สามารถประสบความสำเร็จด้วยได้รับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) รวมทั้งสิ้น 248 ที่นั่ง แบ่งเป็น ส.ส. ระบบแบ่งเขตเลือกตั้ง 200 คน และ ส.ส. ระบบบัญชีรายชื่อ 48 ที่นั่ง ในขณะที่พรรคการเมืองที่เป็นคู่แข่งสำคัญอย่างพรรคประชาธิปัตย์ซึ่งเป็นพรรครัฐบาลก่อนการเลือกตั้งได้จำนวนที่นั่งรวมเพียง 128 ที่นั่ง จากระบบแบ่งเขต 91 ที่นั่งและแบบบัญชีรายชื่อ 31 ที่นั่งเท่านั้น (ชงคชาญ สุวรรณิ และอริยรัช แก้วเกาะสะบ้า, 2548, หน้า 255-229)

แนวอุดมการณ์เสรีนิยมใหม่ของพรรคไทยรักไทยในการเลือกตั้งทั่วไปปี 2544 ที่สำคัญ อาทิ นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง นโยบายระบบประกัน

สุขภาพ 30 บาทรักษาทุกโรค นโยบายหมู่บ้านเอื้ออาทร นโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดย่อม และนโยบายปราบปรามยาเสพติด เป็นต้น โดยนโยบายดังกล่าวที่ปรากฏวางอยู่บนหลักการการมุ่งเน้นบทบาทของภาครัฐในการขับเคลื่อนหรือเข้าไปแทรกแซงในระบบเศรษฐกิจผ่านการแก้ไขกฎหมายหรือเงื่อนไขที่มีอยู่ เปลี่ยนเป็นการมุ่งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามา มีบทบาทในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาการเติบโตและการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งระบบเศรษฐกิจที่เป็นไปในขณะนั้นประสบปัญหาความคล่องตัวด้วยเกิดขึ้นจากปัจจัยเงื่อนไข โดยเฉพาะกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ จนกลายเป็นอุปสรรคที่ไม่ทันต่อบริบทของการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ (สมเกียรติ วันทะนะ, 2544, หน้า 22)

ขณะที่ในมิตินโยบายด้านสังคมและการเมืองก็เช่นเดียวกัน ทั้งนี้แนวนโยบายของพรรคไทยรักไทยทำให้เห็นว่ามุ่งเน้นไปที่บทบาทภาครัฐในการขับเคลื่อนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่มีเป้าหมายให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมถึงการใช้อำนาจรัฐผ่านกลไกของรัฐคือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สตช.) และกระทรวงมหาดไทย (มท.) ในการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มข้นและรุนแรงดังปรากฏผ่านการประกาศใช้นโยบายสงครามยาเสพติด ซึ่งมีผลในเวลาต่อมาที่ทำให้เกิดการใช้ความรุนแรงในการดำเนินการกับกลุ่มพ่อค้ายาเสพติดและขบวนการแนวร่วม รวมถึงบุคคลที่มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติด (เดอะโมเมนต์, 2021)

สำหรับในการเลือกตั้งทั่วไปปี 2550 แม้ว่าพรรคไทยรักไทยจะถูกคำพิพากษาของศาลรัฐธรรมนูญให้ยุบพรรคการเมือง และต่อมาได้ทำการจัดตั้งพรรคการเมืองใหม่ในชื่อ “พรรคพลังประชาชน” และเข้าสู่สนามการเมืองด้วยการเลือกตั้ง

ผลการเลือกตั้งก็ยังคงเป็นไปในลักษณะเช่นเดิมกล่าวคือ พรรคพลังประชาชนได้รับที่นั่งมากที่สุดเป็นจำนวนรวม 233 ที่นั่ง และความสำเร็จในการเลือกตั้งยังคงเป็นไปในรูปแบบเดิมในการเลือกตั้งปี 2554 แม้ว่าจะเปลี่ยนชื่อเป็น “พรรคเพื่อไทย” ด้วยผลจากคำพิพากษาของศาลรัฐธรรมนูญให้ต้องยุบพรรคก็ตามโดยชนะการเลือกตั้งด้วยจำนวน ส.ส. ที่ได้รับเลือกตั้งรวมทั้งสิ้น 265 ที่นั่ง จากระบบแบ่งเขตเลือกตั้ง 204 ที่นั่ง และแบบบัญชีรายชื่อ 61 ที่นั่ง (ประชาไทออนไลน์, 6 กรกฎาคม 2554)

การเลือกตั้งทั่วไปในปี 2562 พรรคเพื่อไทยยังคงชนะการเลือกตั้งด้วยจำนวน ส.ส. ที่ได้รับเลือกตั้งรวมทั้งสิ้น 141 ที่นั่ง แบ่งเป็นระบบแบบแบ่งเขตเลือกตั้ง 112 ที่นั่ง และแบบบัญชีรายชื่อ 29 ที่นั่ง ในขณะที่การเลือกตั้งทั่วไปปี 2566 พรรคเพื่อไทยได้รับเลือกตั้งเป็นลำดับที่ 2 ประกอบด้วย ส.ส. ที่ได้รับเลือกตั้งรวมทั้งสิ้น 141 ที่นั่ง แบ่งเป็นระบบแบบแบ่งเขตเลือกตั้ง 112 ที่นั่ง และแบบบัญชีรายชื่อที่ 29 ที่นั่ง (คณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2566) ในขณะที่พรรคอนาคตใหม่ซึ่งจัดตั้งขึ้นใหม่และเข้าสู่การรับสมัครรับเลือกตั้งครั้งแรก ใช้รูปแบบการพัฒนานโยบายพรรคด้วยการรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อมูลจากประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ดังปรากฏในบันทึกผ่านเฟสบุ๊คของพรรคซึ่งบันทึกเรื่องราวดังนี้ (เฟสบุ๊คอนาคตใหม่, 2020) “วันนี้เมื่อ 2 ปีที่แล้ว 7 เมษายน 2561 ได้เวลา “อนาคตใหม่” ธนาธรเยือนพื้นที่ครั้งแรก จ.ตรัง - รับฟังปัญหาเพื่อใช้ออกแบบ “นโยบาย”

“นโยบายของพรรคอนาคตใหม่ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ เราออกแบบนโยบายโดยพิจารณาว่ามนุษย์ต้องได้อะไรบ้างจึงจะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรีตั้งแต่เกิดจนตาย เพื่อให้มนุษย์ได้พัฒนาตนเองและแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ นโยบายของพรรคอนาคตใหม่จึงไม่ได้คิดจากคะแนนนิยมหรือคำนึงถึงผลการเลือกตั้งเป็นสำคัญ ตรงกันข้าม เราให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ เพราะประชาชนมีคุณค่าในฐานะมนุษย์มิใช่เป็นเพียงคะแนนเสียงเท่านั้น”

การออกแบบนโยบายของพรรคอนาคตใหม่ภายหลังก่อตั้งขึ้นจัดตั้งพรรคต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) 15 มีนาคม 2561 แทนนำเดินทางไปยังหลายพื้นที่เพื่อพบปะแนวร่วม สร้างเครือข่ายคณะทำงาน และที่สำคัญคือการรับฟังปัญหา เพื่อนำมาออกแบบนโยบายสำหรับใช้ในการหาเสียง ท่ามกลางสถานการณ์ประกาศคำสั่งของ คสช. ห้ามทำ "กิจกรรมทางการเมือง" เป็นการออกแบบโดยยึดแนวทาง 3 ประการ ได้แก่ (1) การรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ทั่วประเทศ และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมออกแบบนโยบาย (2) การวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการ และ (3) การศึกษาเปรียบเทียบจากตัวอย่างของประเทศอื่น (เฟสบุ๊คอนาคตใหม่, 2020)

ผลการเลือกตั้งทั่วไปปี 2566 พรรคก้าวไกลเป็นพรรคที่ประสบความสำเร็จในการเลือกตั้งมากที่สุดด้วยได้จำนวน ส.ส. รวมทั้งสิ้น 151 ที่นั่ง แบ่งเป็นระบบแบ่งเขต 112 ที่นั่ง และระบบบัญชีรายชื่อ 39 ที่นั่ง (คณะกรรมการการเลือกตั้ง, 14 พฤษภาคม 2566) โดยการเปลี่ยนแปลงผลการเลือกตั้งดังกล่าวเป็นผลมาจากปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมืองดังกล่าวปรากฏผ่านนโยบายและกรอบการหาเสียงของพรรคที่ว่า “รัฐบาลก้าวไกล ประเทศไทยไม่เหมือนเดิม” และ “300 นโยบายเปลี่ยนประเทศ” นอกจากนี้ยังประกาศกรอบ 9 เสานโยบายก้าวไกล ประกอบด้วย ประชาธิปไตยเต็มใบ สวัสดิการครบวงจร จังหวัดจัดการตนเอง ราชการเพื่อราษฎร ประวัติการศึกษา เกษตรก้าวหน้า สิ่งแวดล้อมยั่งยืน และสุขภาพดี ทั้งกาย-ใจ (พรรคก้าวไกล, 2 เมษายน 2666) พฤติกรรมทางการเมืองของพรรคและบรรดาสมาชิกพรรคที่มีความชัดเจนได้กลายเป็นภาพลักษณ์ของพรรค โดยอยู่ในกลุ่มแนวเสรีนิยมในแนวที่เรียกว่า “ประชาธิปไตยสังคมนิยม” (social democracy) (Heywood, 1998, pp.58-60) ซึ่งได้รับการยอมรับแนวทางการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองในแบบก้าว

หน้าที่มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมและการเมืองที่แตกต่างจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ในขณะที่พรรคในกลุ่มที่เป็นรัฐบาลผสมก่อนการเลือกตั้งและมีภาพลักษณ์เชิงอุดมการณ์แนวอนุรักษนิยม อาทิ พรรคพลังประชารัฐ ที่มีพลเอกประวิตร วงษ์สุวรรณได้จำนวน ส.ส. รวม 40 ที่นั่ง จากระบบแบ่งเขต 39 ที่นั่ง และระบบบัญชีรายชื่อ 1 ที่นั่ง พรรคภูมิใจไทยได้ ส.ส. รวม 71 ที่นั่ง จากระบบแบ่งเขต 68 ที่นั่ง และระบบบัญชีรายชื่อ 3 ที่นั่ง โดยที่พรรคที่มีประวัติศาสตร์การก่อตั้งมานานที่สุดอย่างพรรคประชาธิปัตย์ ได้จำนวน ส.ส. รวมเพียง 25 ที่นั่ง จากระบบแบ่งเขต 22 ที่นั่ง และระบบบัญชีรายชื่อ 3 ที่นั่งเท่านั้น และพรรครวมไทยสร้างชาติ ที่มีแกนนำอย่างพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา อดีตนายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (คสช.) ได้จำนวน ส.ส. รวมเพียง 36 ที่นั่ง จากระบบแบ่งเขต 23 ที่นั่ง และระบบปาร์ตี้ลิสต์ 13 ที่นั่ง (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2566)

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาจากแนวนโยบายของพรรคเหล่านี้กลับปรากฏว่านโยบายของพรรคโดยส่วนใหญ่มิได้มีแนวทางที่แตกต่างจากพรรคเพื่อไทยและพรรคก้าวไกล (แนวเสรีนิยม) แต่ในด้านพฤติกรรมอันปรากฏต่อสังคมนั้นทำให้เป็นที่รับทราบและเข้าใจกันดีว่าพรรคเหล่านี้อยู่ในฝ่ายอนุรักษนิยม และมีผลต่อคะแนนนิยมในการเลือกตั้งโดยเฉพาะในการเลือกตั้งปี 2566 ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่อยู่ในกระแสสนับสนุนแนวเสรีนิยม ในขณะที่การเลือกตั้งปี 2562 อยู่ในกระแสความต้องการที่ก้ำกึ่งกับแนวเสรีนิยม จึงมีผลทำให้คะแนนนิยมในการเลือกตั้งที่มีต่อพรรคเพื่อไทยและพรรคพลังประชารัฐไม่แตกต่างกันมากนัก (ดูรายละเอียดนโยบายพรรคการเมืองในการเลือกตั้งปี 2562 ประกอบ)

ตาราง 1 แสดงคำขวัญและนโยบายพรรคการเมืองในการหาเสียงเลือกตั้งปี 2562

พรรคการเมือง	คำขวัญในการหาเสียง	นโยบายด้านการเมือง	นโยบายด้านความมั่นคง
ชาติไทยพัฒนา	ก้าวข้ามความขัดแย้ง ร่วมแรงปฏิรูป ประเทศไทย	เพิ่มงบลงทุนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น แห่งละ 10 ล้านบาท	ไม่ชัด
ชาติพัฒนา	หันหน้าเข้าหากัน สร้างสรรค์เศรษฐกิจ ไทย	ทำตามเจตนารมณ์ รัฐธรรมนูญ 2560 และ ตามแผนยุทธศาสตร์ ชาติ	(1) เน้นความมั่นคงแบบ สันติวิธี ความมั่นคงไม่ใช่ การสะสมอาวุธ ความ มั่นคงคือความสามัคคี (2) สนับสนุนระบบกองทุน แบบประเทศอิสราเอล (3) สร้างความมั่นคงด้าน ความรู้ ด้วยการทำให้ โรงเรียนสองภาษามากขึ้น (4) เพิ่มมูลค่าทางการค้า ระหว่างมหาสมุทรในพื้นที่ ชายแดนภาคใต้
ประชาชาติ	ชาติของประชาชน บนฐานสังคมพหุ วัฒนธรรม	สร้างสังคมพหุ วัฒนธรรม และ คุ้มครองสิทธิมนุษยชน	(1) แก้ปัญหาจังหวัด ชายแดนภาคใต้ (2) ตัดค่า คอมมิชชั่นโครงการซื้อ อาวุธ
ประชาธิปไตย	แก้จน สร้างคน สร้างชาติ และ ประชาชนเป็นใหญ่ ประชาธิปไตยสุจริต	ลดอำนาจรัฐ แก้แผน ยุทธศาสตร์ 20 ปี และ แก้รัฐธรรมนูญที่ไม่ สอดคล้องหลัก ประชาธิปไตย	นโยบาย 5 รั้ว ป้องกัน สกัดกั้นยาเสพติด

พลังประชารัฐ	โลกเปลี่ยน ไทยต้องปรับ ทางเลือกใหม่ของการเมืองไทย ก้าวข้ามความขัดแย้ง	(1) พร้อมเป็นพันธมิตรทุกฝ่าย (2) ปฏิรูปประเทศต่อเนื่อง	- ไม่มีนโยบายที่กระทบต่อกองทัพ
เพื่อไทย	เพื่อไทย หัวใจคือประชาชน	(1) แก่รัฐธรรมนูญและกฎหมายลูก (2) ปฏิรูปการเมืองระดับชาติและท้องถิ่น	(1) ปฏิรูปกองทัพ (2) ป้องกันทหารแทรกแซงการเมือง และ (3) ยกเลิกเกณฑ์ทหาร
ภูมิใจไทย	ลดอำนาจรัฐเพิ่มอำนาจประชาชน	ไม่ขัดแย้งฝ่ายใด	แก้ปัญหาจังหวัดชายแดนใต้โดยใช้แนวคิดเปลี่ยนเสียงระเบิดเป็นเครื่องจักร
รวมพลังประชาชนชาติไทย	ปฏิรูปประเทศทุกระบบ	ปฏิรูปประเทศ การเมือง ตำรวจ และปราบคอร์รัปชัน	ปกป้องและเทิดทูนสถาบัน
อนาคตใหม่	คนไทยเท่าเทียม ไทยเท่าทันโลก	แก้รัฐธรรมนูญทั้งฉบับ ล้มล้างผลพวง คสช.	(1) แก้กฎหมายความมั่นคง (2) ปฏิรูปกองทัพด้วยการลดนายพลให้เหลือ 400 นาย และ (3) ยกเลิกเกณฑ์ทหาร

ที่มา: “เลือกตั้ง 2562: ส่องนโยบายสำคัญ 9 พรรคการเมืองหลัก” (26 กุมภาพันธ์ 2019) ใน *บีบีซีไทยออนไลน์*, จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-47330424>

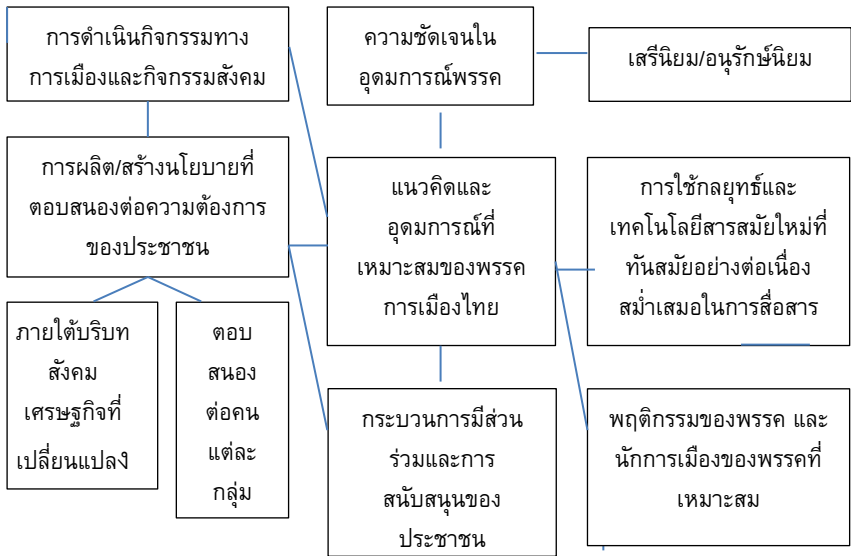
ตาราง 2 นโยบายด้านการเมืองและความมั่นคงของ 9 พรรคการเมืองในการเลือกตั้ง 24 มีนาคม 2562

พรรค	นโยบายเศรษฐกิจ
ชาติไทยพัฒนา	(1) พัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ทำให้เกษตรกรมีกำไร 5,000 บาท/ไร่ (2) ปลดหนี้ผู้ร่วมโครงการส่งเสริมของรัฐ
ชาติพัฒนา	(1) พัฒนาเศรษฐกิจ (2) พัฒนาเมืองโคราชให้เป็นประตูอีสานสู่อินโดจีน
ประชาชาติ	(1) ขจัดการผูกขาดของนายทุน (2) ส่งเสริมเศรษฐกิจแบบคุณธรรม เศรษฐกิจปลอดดอกเบี้ย (3) ผลักดันระบบรัฐสวัสดิการลดความเหลื่อมล้ำ (4) เงินให้ผู้สูงอายุ 3,000 บาทต่อเดือน และ (5) ผลักดันให้ประเทศไทยกำหนดราคาสินค้าการเกษตร
ประชาธิปไตย	(1) โฉนดสีฟ้า (2) กองทุนน้ำชุมชน (3) ประกันรายได้เกษตรกร เช่น ข้าวเหนียวละ 1 หมื่นบาท ยางพารา 60 บาท/กิโลกรัม (4) ประกันรายได้แรงงาน 1.2 แสนบาท/ปี
พลังประชารัฐ	(1)สานต่อนโยบายประชารัฐของ คสช. และ (2) ส่งเสริมการทำเกษตรแบบพันธสัญญา
เพื่อไทย	(1) การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก และ (2) การป้องกันการผูกขาดของผู้ประกอบการรายใหญ่
ภูมิใจไทย	(1) ใช้ระบบแบ่งปันผลประโยชน์แก้ปัญหาการค้าพืชผล และ (2) ส่งเสริมอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน
รวมพลังประชาชาติไทย	(1) แก้ปัญหาการค้ายางและผลผลิตทางการเกษตร และ (2) ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชา
อนาคตใหม่	(1) ปฏิรูประบบภาษี ด้วยการลดสิทธิประโยชน์บีโอไอ 3 หมื่นล้านบาท (2) เลิกสิทธิลดหย่อนภาษีคนรวย 5.8 หมื่นล้านบาท (3) ขึ้นอัตราภาษีที่ดินสิ่งปลูกสร้าง 4 หมื่นล้านบาท และ (5) ออกห่วยบนดิน 4.2 หมื่นล้านบาท

ที่มา: “เลือกตั้ง 2562: ส่งนโยบายสำคัญ 9 พรรคการเมืองหลัก” (26 กุมภาพันธ์ 2019) ใน บีบีซีไทยออนไลน์, จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-47330424>

ผลการศึกษาดามัตถุประสงค์ที่ 3 ข้อเสนอแนะสำหรับพรรคการเมืองที่
เหมาะสมกับบริบทสังคมการเมืองไทย

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าแนวคิดและอุดมการณ์ทางการเมืองของ
พรรคการเมืองไทยมีความสัมพันธ์กับการสร้างนโยบายของพรรคในการหาเสียง
เลือกตั้ง ซึ่งผลการเลือกตั้งเป็นเป้าหมายหลักของพรรคการเมือง จึงปรากฏว่า
นโยบายของพรรคโดยส่วนใหญ่มีแนวโน้มในทิศทางเดียวกัน แต่มีรายละเอียดข้อ
ย่อยของนโยบายที่แตกต่างกันไป (รายละเอียดในตาราง 1 และ 2) ความสำเร็จใน
การเลือกตั้งของพรรคการเมืองไทยจึงมีความสัมพันธ์กับ “ความชัดเจนในอุดมการณ์
ของพรรค” และเชื่อมโยงไปยังนโยบายที่ต้องตอบสนองต่อความต้องการของ
ประชาชนในแต่ละกลุ่มซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทสังคม เศรษฐกิจและ
สถานการณ์ นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองของพรรค
พฤติกรรมของพรรค นักการเมืองของพรรค และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารกับ
ประชาชนที่ต้องมีความทันสมัย รวดเร็วโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
สอดคล้องกับคนแต่ละกลุ่ม รวมถึงต้องมีความสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ประเด็นเหล่านี้
ปรากฏผ่านผลการเลือกตั้งในปี 2544 - 2562 ซึ่งพรรคเพื่อไทยได้รับที่นั่ง ส.ส. มาก
ที่สุด ขณะเดียวกันในปี 2562 ท่ามกลางกระแสสนับสนุนอุดมการณ์แนวอนุรักษ์นิยม
ยังทำให้พรรคพลังประชารัฐซึ่งเป็นพรรคตั้งใหม่ได้รับเลือกตั้งเป็นลำดับ 2 แต่มี
คะแนนเลือกตั้งในภาพรวมมากกว่าพรรคเพื่อไทยและนำมาสู่การเป็นพรรคแกนนำ
ในการจัดตั้งรัฐบาล นอกจากนี้ความชัดเจนด้านอุดมการณ์ของพรรคขนาดใหม่ได้มี
ผลทำให้ได้รับการคะแนนเสียงจากประชาชนจำนวนมากจนเป็นพรรคที่มีจำนวน
ส.ส. เป็นลำดับที่ลำดับที่ 3 และเป็นลำดับที่ 1 ในการเลือกตั้งปี 2566



แผนภาพ 2 แสดงอุดมการณ์พรรคการเมืองที่เหมาะสมต่อบริบทการเมืองไทย

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบแนวคิดและอุดมการณ์ทางการเมืองของพรรคการเมืองที่มีความสัมพันธ์กับนโยบาย พฤติกรรมทางการเมืองของพรรคและนักการเมือง การใช้สื่อสารสนเทศในการสื่อสารและอยู่บนฐานการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยที่แนวคิดและอุดมการณ์ของพรรคการเมืองไทยที่ประสบความสำเร็จในการเลือกตั้งนั้นต้องมีความชัดเจน มีความต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรมและการสื่อสารกับประชาชนภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ประเด็นเหล่านี้ทำให้พรรคการเมืองมีฐานเสียงสนับสนุนที่ชัดเจนและประสบความสำเร็จมากที่สุด เนื่องจากแนวคิดและอุดมการณ์ที่ส่งผลต่อการกำหนดแนวนโยบาย เพราะพรรคการเมืองที่มีความสัมพันธ์ทั้งระหว่างประชาชนกับรัฐบาลหน่วยงานราชการ โดยนำเสนอผ่านการหาเสียง

เลือกตั้ง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของพรรคการเมืองคือ ความเข้าใจใน มิติอำนาจของพรรคการเมืองและนักการเมืองในการรณรงค์หาเสียงจากผู้มีสิทธิเลือกตั้ง สามารถอธิบายโดยแนวคิดการเลือกตั้งอย่างเป็นเหตุเป็นผลของจอห์น เอลสเตอร์ (ไชยันต์ ไชยพร, 2560) และการตัดสินใจเลือกของส่วนรวม (public choice theory) (อนุสรณ์ ลุ่มมณี, 2555, หน้า 95-114) ซึ่งอธิบายว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประชาชนตัดสินใจเลือกพรรคการเมืองมาจากการรับรู้บทบาท ผลงานของพรรคการเมือง ตัวผู้สมัครรับเลือกตั้ง และการคำนึงอรรถประโยชน์สูงสุด (maximization of utility) ในขณะที่การพัฒนากระบวนการกำหนดแนวนโยบายของพรรค โดยพยายามเป็นตัวแทนในเชิงนโยบายกับฐานคะแนนเสียงและสร้างความแตกต่างจากแนวนโยบายของพรรคการเมืองอื่นๆ ในขณะที่ความเหลื่อมล้ำที่เพิ่มสูงขึ้นกลับเอื้อให้การกำหนดแนวนโยบายของพรรคการเมืองมีลักษณะเป็นอุปถัมภ์ กล่าวอีกนัยหนึ่งพรรคการเมืองมีแนวนโยบายอุดหนุนมากขึ้นสอดคล้องกับงานของ Hellwig (2012) ที่พบว่าเมื่อเศรษฐกิจตกต่ำ แนวนโยบายของพรรคการเมืองไม่แตกต่างกันมากนัก

สำหรับอิทธิพลตามแนวคิดทางการเมืองในแบบอนุรักษนิยมกับเสรีนิยมที่พบว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของพรรคการเมือง มีส่วนช่วยกระตุ้นให้พรรคการเมืองตื่นตัวในการค้นหา รวบรวม รับฟังข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของประชาชนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา สามารถปรับปรุงพัฒนาแนวคิดของพรรคการเมืองได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ทั้งนี้แนวนโยบายของพรรคการเมืองไทยตั้งแต่ปี 2544 ให้ความสำคัญกับนโยบายการเพิ่มรายได้ให้กับผู้ที่มีรายได้น้อยหรือนโยบายปากท้องที่เป็นโครงการอุดหนุนในรูปแบบการจัดสรรเงินช่วยเหลือ เบี้ยยังชีพ หรือการจ้างงานของภาครัฐ และโปรแกรมทางการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการสังคม สะท้อนให้เห็นว่าพรรคการเมืองไทยพยายามกำหนดแนวนโยบายที่จัดสรรทรัพยากรให้กับผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งในช่วงเวลาที่ระบอบการเมืองเป็นประชาธิปไตย

พรรคการเมืองมีแรงจูงใจในการกำหนดนโยบายสาธารณะที่จัดสรรทรัพยากรให้แก่ประชาชนผู้ที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งที่มีรายได้น้อย เพื่อระดมความสนับสนุนทางการเมือง (Downs, 1957 และ ธนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์, 2560) และนำไปใช้ในการรณรงค์หาเสียงในการเลือกตั้ง โดยพรรคการเมืองใช้เทคนิคทางการบริหารธุรกิจด้วยการจัดตั้งทีมรณรงค์ทางการเมือง (political consultants and the campaign's staff) การตลาดทางการเมือง (political marketing) เพื่อนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ (brand royalty) ของพรรค (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, 2016) นอกจากนี้แล้วยังทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ของพรรคการเมืองไทยทำให้เกิดความผูกพันที่มีผลต่อความนิยมชื่นชอบทำให้ได้รับการสนับสนุนด้วยการเป็นฐานเสียงดังปรากฏผ่านคะแนนนิยมของพรรคการเมืองโดยเฉพาะนับจากการเลือกตั้งปี 2540 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

ในหัวข้อนี้เป็นการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะพรรคการเมืองไทยให้เหมาะสมกับบริบทสังคมการเมืองไทย โดยนำข้อค้นพบจากการวิจัยแนวคิด อุดมการณ์ นโยบาย และค่านิยมของพรรคการเมือง ที่ดำเนินการมาในอดีต สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำข้อเสนอแนะ มีดังนี้

ข้อเสนอแนะในทางวิชาการ

จากข้อค้นพบในมิติวิชาการทำให้ทราบว่าอุดมการณ์ทางการเมืองทั้งแนวคิดของเสรีนิยมและประชาธิปไตยเสรีนิยมใหม่มีผลต่อพรรคการเมืองในการเป็นปัจจัยสร้างความได้เปรียบในการเลือกตั้งแก่พรรคการเมืองที่ยึดอุดมการณ์ลักษณะดังกล่าวนี้ และภายใต้สถานการณ์ทางการเมืองและกฎหมายเลือกตั้ง มีส่วนทำให้พรรคที่ยึดอุดมการณ์ทางการเมืองแบบอนุรักษนิยมมีอิทธิพลต่อสังคมไทย ทั้งในแง่แนวคิดชาตินิยม ภูมิภาคนิยม ท้องถิ่นนิยม ความเคารพเทิดทูนต่อสถาบัน ความจงรักภักดี ไขก่กล่าวอ้างในการหาเสียงเลือกตั้ง รวมทั้งใช้โจมตีคู่แข่งที่มีอุดมการณ์

ตรงข้ามได้อีกด้วย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าอุดมการณ์ทางการเมืองของพรรคการเมืองไทยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของพรรคการเมืองและนักการเมืองที่ปรากฏต่อสังคมไทย

ข้อเสนอแนะต่อพรรคการเมือง

สำหรับพรรคการเมืองซึ่งมีเป้าหมายชนะการเลือกตั้ง จำเป็นต้องขับเคลื่อนโดยยึดมั่นในอุดมการณ์ของตน พร้อมทั้งสร้างบรรทัดฐานให้แก่สังคมอย่างมีเสถียรภาพ และด้วยพรรคการเมืองเป็นสถาบันทางการเมืองที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานระหว่างประชาชนกับรัฐบาล หรือเป็นผู้รับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชน ฉะนั้นพรรคการเมืองควรทำการวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลด้านปัญหา และความต้องการของประชาชนทั้งในภาพรวมและระดับพื้นที่ เพื่อนำมากำหนดแนวนโยบายการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง โดยพัฒนาสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย เมื่อนำนโยบายไปหาเสียงหรือนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติสามารถใช้เป็นปัจจัยสร้างโอกาสสู่ความสำเร็จได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

(1) การศึกษาเพิ่มเติมจากการวิจัยครั้งนี้คือความสัมพันธ์ย้อนกลับระหว่างแนวคิดอนุรักษนิยมกับแนวคิดเสรีนิยม ในการนำเสนอแนวนโยบายพรรคการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาความเป็นประชาธิปไตยของประเทศไทย

(2) การศึกษาเพื่อพัฒนาวิถีความเป็นประชาธิปไตยโดยอาศัยกระบวนการเสริมสร้างแนวคิด อุดมการณ์ นโยบาย และค่านิยมแบบประชาธิปไตยภายใต้ฐานคติหุ้นส่วนทางการเมือง

เอกสารอ้างอิง

- เดอะโมเมนตัม. (2021). นโยบายปราบปรามยาเสพติดของรัฐไทย: ภาพสะท้อนความรุนแรงจากเจ้าหน้าที่รัฐในกระบวนการยุติธรรม. จาก <https://themomentum.co/ruleoflaw-drug-policy/>
- คิด วรุณดี. (2566). “อุดมการณ์ทางการเมืองสู่การพัฒนาการเมืองไทย.” ใน วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่. 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์). สืบค้นจากจาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/Download/634615/d41d8cd98f00b204e9800998ecf8427e?Resolve_DOI=10.14456/madpiadp.2023.4
- ชงคชาญ สุวรรณดี และอริยรัช แก้วเกาะสะบ้า. (2548). รายชื่อสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ.2475-2548. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ไชยันต์ ไชยพร. (2560). จอน เอลสเตอร์กับทฤษฎีการเลือกอย่างเป็นเหตุเป็นผล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ Way of Book.
- ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์. (2564). การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือการกำหนดนโยบายสาธารณะของพรรคการเมืองไทย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการเมืองการปกครอง สถาบันพระปกเกล้า.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2016). พรรคการเมืองกับการณรงค์ทางการเมือง. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- บีบีซีไทยออนไลน์. (2562). เลือกลง 2562: ส่งนโยบายสำคัญ 9 พรรคการเมืองหลัก” (26 กุมภาพันธ์ 2019). จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-47330424>

- ประเทศไทยออนไลน์. (2554). ผลการเลือกตั้ง ส.ส. ปี 2554 อย่างเป็นทางการ. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2011/07/35883>
- เพชรวัฒน์ เส้นทอง. (2019). “อุดมการณ์ทางการเมือง: อุดมการณ์ทางการเมืองไทย.” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 13(3). 230-248.
- พรชัย เทพปัญญาและณัฐพงศ์ บุญเหลือ. (2563). รายงานวิจัยการศึกษาความเคลื่อนไหวทางการเมืองและพฤติกรรมกรรมการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 2562 กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- พรรคก้าวไกล. (2566). รัฐบาลก้าวไกล ประเทศไทยไม่เหมือนเดิม: 300 นโยบายเปลี่ยนประเทศ. สืบค้นจาก <https://election66.moveforwardparty.org/policy>
- สมเกียรติ วันทะนะ. (2544). อุดมการณ์ทางการเมืองร่วมสมัย. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2562). ข้อมูลสถิติการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ.2562 (24 มีนาคม 2562). เอกสารเผยแพร่. จาก https://www.ect.go.th/web-upload/migrate/download/article/article_20201002121233.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2566). ผลการเลือกตั้ง ส.ส. ทั่วไป 14 พฤษภาคม 2566 จำนวน ส.ส. รวม 500. สืบค้นจาก <https://ectreport66.ect.go.th/overview>
- อนุสรณ์ ลีมนณี. (2555). ทฤษฎีเศรษฐกิจการเมืองยุคปัจจุบัน พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Downs, Anthony. (1957). *An Economic theory of democracy*. New York: Harper and Row.

Heywood, Andrew. (1998). *Political Ideologies*. 2nd. London: Palgrave.

The Standard. (2023). 23 ธันวาคม 2550 – พรรคพลังประชาชนชนะเลือกตั้งหลังรัฐประหาร 2546. สืบค้นจาก <https://thestandard.co/onthisday-23122023/>

การจัดการความรู้ของสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร

Knowledge Management of The Bangkok Metropolitan

Administration Budget Department

ปพนวิช เข้มพิลา¹ & ศุภัทธา อำนายสวัสดิ์²

Paphonwit Khempila¹ & Supatra Amnuaysawasdi²

Corresponding author: 6514832033@rmail.ru.ac.th

Received: 10/07/67 Revised: 16/07/67 Accepted: 16/07/67

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการในการจัดการความรู้ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครมีกระบวนการที่มุ่งเน้นการจัดการความรู้ให้เป็นระบบเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public Administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

เป็นการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมุ่งให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในองค์กรจากบุคคลสู่บุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์และสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จมากขึ้น โดยสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครมีกระบวนการในการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน คือ 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7. การเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้โดยง่าย และนำองค์ความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของสำนักงบประมาณ กรุงเทพฯ คือ 1. ปัญหาจากความหลากหลายของบุคลากร ทำให้การจัดการความรู้ที่เหมาะสมแต่ละบุคคลในองค์กรเป็นไปได้ยาก 2. ปัญหาการจัดเก็บและการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ภายในองค์กรอย่างละเอียดในภาพรวม 3. ปัญหาการถ่ายทอดความรู้ที่ยังขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในงานที่อยู่ในตัวบุคคล 4. ปัญหาปริมาณงานและระยะเวลา การปฏิบัติที่จำกัด 5. ปัญหาการสื่อสารและการบริหารจัดการด้านการจัดการความรู้ และ 6. ปัญหาวัฒนธรรมขององค์กร

คำสำคัญ: การจัดการความรู้; กรุงเทพมหานคร; สำนักงบประมาณ

กรุงเทพมหานคร

Abstract

The objective of this research is to study the process of managing knowledge that is important and necessary for the performance of personnel, including problems and obstacles. and guidelines for developing knowledge management of the Bangkok Budget Office. This research used qualitative research methods. It collected data from documents related to knowledge management and by structured interview 8 personnel of the Bangkok Budget Office. The research results found that knowledge management at the Bangkok Budget Office has a process that focuses on systematic knowledge management for use in actual work. It is the development of personnel to gain knowledge, skills and experience in performing their jobs efficiently, to gain expertise in operations and aims to create the sharing and exchange of knowledge in the organization from one person to another, to benefit and be able to work more successfully. The Bangkok Budget Office has a 7-step knowledge management process: 1) identifying knowledge, 2) creating and acquiring knowledge, 3) organizing knowledge into a system, 4) compiling and filtering knowledge, 5) access to knowledge 6) sharing and exchanging knowledge and 7) learning within the organization to be able to easily access various knowledge and use such knowledge to benefit the organization. In addition, it was found that problems and obstacles to knowledge management at the Bangkok Budget Office are; 1) problems from personnel diversity. This makes appropriate

knowledge management for each individual in the organization difficult. 2) problems of storing and transferring knowledge that do not have detailed storage of knowledge within the organization as a whole. 3) problems of transferring knowledge, knowledge that still lacks the transfer of knowledge, experience, and expertise in the work within the individual. 4) problems with workload and limited practice time. 5) problems with communication and knowledge management, and 6) problems with culture of the organization.

Keywords: Knowledge Management; Bangkok Metropolitan; The Bangkok Metropolitan Administration Budget Department

บทนำ

ปัจจุบันโลกสมัยใหม่เป็นสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสารสนเทศที่มีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารหรือองค์ความรู้ ไปทั่วโลกได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วผ่านทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหลากหลายช่องทาง ด้วยความเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์จากอิทธิพลของเทคโนโลยีการสื่อสารที่ก้าวไกล ทั้งระบบอินเทอร์เน็ต ระบบดาวเทียม ระบบดิจิทัล และระบบอื่นๆ ที่นับวันจะได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องหรือเกิดการคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมการสื่อสารเพื่อโอนถ่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลในรูปแบบใหม่นั้น ล้วนแต่ทำให้โลกมีสภาพเสมือนกับแคบลง

กลายเป็นสังคมแบบย่อส่วน (Condensed Society) ที่มีความไร้ขีดจำกัดของข้อมูล ข่าวสารหรือความรู้ที่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติอย่างฉับไวและก้าวกระโดด อันก่อให้เกิดลักษณะของสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based society) ที่ทำให้ผู้ครอบครององค์ความรู้จะเป็นผู้ได้เปรียบ ในด้านต่างๆ (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566 หน้า 52) ด้วยเหตุนี้ทุกองค์การล้วนต้องเผชิญกับความท้าทายจากสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และก่อให้เกิดการแข่งขันระหว่างองค์การหรือระหว่างประเทศที่มีความไม่แน่นอนและมีซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงกล่าวได้ว่า องค์ความรู้เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีศักยภาพ มีความสามารถในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงานของตนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การจึงจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ที่เข้มแข็งเพื่อสามารถรับมือและแข่งขันกับผู้อื่นในสังคมปัจจุบันได้ หนึ่ง การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญประเภทหนึ่งในการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากการจัดการความรู้จะช่วยนำเอาองค์ความรู้จากบุคคลากรในองค์การออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะองค์ความรู้ส่วนใหญ่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงที่มักจะเป็นความรู้ฝังลึกอยู่ในรูปของทักษะ ประสบการณ์ หรือ พรสวรรค์ที่อยู่ในตัวบุคคล และมักจะสูญหายไปกับตัวบุคคลเมื่อลาออก หรือ เกษียณอายุจากการปฏิบัติงาน ดังนั้น การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือที่องค์การสามารถนำไปประยุกต์ใช้และปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดองค์การในปัจจุบันที่มีค่านิยมมุ่งหวังเป็นองค์การคุณภาพที่มีศักยภาพการปฏิบัติงานและมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

หน่วยงานของรัฐเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวิธีการปฏิบัติงานใหม่เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลกปัจจุบันได้ โดยหน่วยงานของรัฐมีองค์ความรู้เกิดขึ้นมากมายภายในองค์กร ทั้งที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit) และความรู้ซ่อนเร้น (Tacit) ซึ่งการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปให้องค์การมีประสิทธิภาพสูงและพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง (พรณี สวนเพลง, 2552, หน้า 15) ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548, หน้า 5-6) ได้อธิบายถึงกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการขององค์ความรู้ หรือมีการจัดการความรู้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพโดยกระบวนการจัดการความรู้มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน คือ 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7. การเรียนรู้

สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับด้านงบประมาณของกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของสำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานครมีส่วนสำคัญในการจัดสรรงบประมาณให้ทุกหน่วยงานภายในสังกัดกรุงเทพมหานครใช้สำหรับการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรโดยตรง และยังมีหน้าที่คอยสนับสนุนการดำเนิน ตามภารกิจงานเพื่อตอบสนองความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร อีกทั้งลักษณะงานของสำนักงานประมาณกรุงเทพมหานครมี

การปฏิบัติงานตามกระบวนการขั้นตอนงบประมาณ จึงมีองค์ความรู้ที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนจำนวนมาก ซึ่งการวิจัยจะช่วยให้เข้าใจถึงกระบวนการ ปัญหา และอุปสรรคของการจัดการความรู้ภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเข้าใจและสามารถปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเพิ่มคุณภาพของผลงาน พร้อมทั้งสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการกระตุ้นให้เกิดการแสดง ความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเป็นแรงผลักดันให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้เร็วขึ้น อันจักเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้า พร้อมเผชิญกับการแข่งขันในโลกยุคปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ ข้าพเจ้าจึงมีความสนใจศึกษาค้นคว้าวิจัยการจัดการความรู้ของสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยนี้มาพัฒนาองค์กรให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและนำไปสู่การสร้างฐานองค์ความรู้ที่ยั่งยืนขององค์กร อันจะส่งผลประโยชน์ แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามกระบวนการจัดการความรู้ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) 7 ขั้นตอน (2548, หน้า 5-6) ดังนี้
กระบวนการจัดการความรู้
1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) - มีการพิจารณาองค์ความรู้ที่สำคัญในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
 - มีการจัดทำและรวบรวมความรู้ที่จำเป็นทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
 - มีการจัดความรู้ แบ่งประเภทของลักษณะความรู้เพื่อการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)
 - มีการตรวจสอบและปรับปรุงเนื้อหาให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์
5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
 - มีการจัดหาระบบให้สามารถค้นคว้าและเข้าถึงความรู้ได้โดยง่ายและรวดเร็ว โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุน
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
 - มีการแบ่งปันความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge)
 - มีการใช้เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้
7. การเรียนรู้ (Learning)
 - มีการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน



ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของสำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร



แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของสำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร

ทางวิชาการ บทความทางวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ กฎหมาย และเอกสารของทางราชการที่เกี่ยวข้อง 2. การวิจัยสนาม ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ประกอบด้วยบุคลากรสังกัดสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 คน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่ได้มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า ซึ่งคำถามที่ใช้เป็นแบบปลายเปิดที่มีความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อให้ประเด็นคำถามมีความครอบคลุมการวิจัยในครั้งนี้ และนำข้อมูลที่ได้ออกจากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นแล้วนำมาหาข้อสรุปโดยอิงตามกรอบทฤษฎี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่มีลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 46) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์โดยได้แจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะทำการจดบันทึกทั้งนี้ก่อนการสัมภาษณ์ได้มีการขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์เพื่อจดบันทึกทุกครั้งอย่างเคร่งครัด

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. กระบวนการในการจัดการความรู้ของสำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร (ปี พ.ศ. 2561 - 2567)

จากการวิจัย พบว่า กระบวนการในการจัดการความรู้ของสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร มีกระบวนการเป็นไปตาม 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) พบว่าองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครสามารถสรุปได้ 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแผนระดับชาติ และระดับองค์การ เช่น แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการคลังระยะปานกลาง แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร แผนปฏิบัตินโยบายกรุงเทพมหานคร และนโยบายของผู้บริหารประเทศ ผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น เพื่อกำหนดแนวทาง การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนดังกล่าว

1.2 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับทางกฎหมาย หรือข้อมูลของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง วิธีการงบประมาณ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ระเบียบกรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายประเภทต่างๆ หรือราคามาตรฐานครุภัณฑ์ของสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นต้น เพื่อใช้ใน

การปฏิบัติงานด้านงบประมาณในแต่ละลักษณะงานที่มีประเภทรายจ่าย
งบประมาณแตกต่างกันออกไป

1.3 ความรู้เกี่ยวกับหลักการและกระบวนการด้านงบประมาณ
ได้แก่ หลักการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณ กระบวนการ ขั้นตอนและวงจ
รงบประมาณของกรุงเทพมหานคร รวมถึงวิธีปฏิบัติงานทางด้านงบประมาณของ
หน่วยรับงบประมาณ ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผนงบประมาณ การจัดทำ
งบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการติดตาม
ประเมินผลงบประมาณ ที่มีรูปแบบการปฏิบัติงานตามขั้นตอนงบประมาณดังกล่าว

1.4 ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสารสนเทศ
เช่น ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน
รวมถึงโปรแกรมสารสนเทศด้านงบประมาณของกรุงเทพมหานคร รวมถึง
ความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บ ค้นหา และประมวลผล
ข้อมูลของสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครหรือโปรแกรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อ
สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ

1.5 ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ การเงิน และการคลัง ในการ
ปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์งบประมาณจำเป็นต้องมีความรู้ในด้านเศรษฐกิจ
การเงิน การคลัง และการงบประมาณ เพื่อประกอบวิเคราะห์รายการงบประมาณ
ต่าง ๆ ที่มีรายละเอียดและความซับซ้อนอันเกี่ยวข้องกับข้อมูลทางเศรษฐกิจการ
คลัง จึงต้องมีการประเมินถึงผลกระทบและแนวโน้มที่ส่งผลต่อสังคมและ
เศรษฐกิจ ตลอดจนสถานะการคลังของกรุงเทพมหานคร

1.6 ความรู้เฉพาะด้านและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใน
การปฏิบัติงานงบประมาณที่มีความหลากหลายตามลักษณะของประเภท

งบประมาณนั้น จะต้องอาศัยองค์ความรู้เฉพาะด้านประกอบด้วย เช่น งานงบประมาณด้านการงานการก่อสร้าง งานงบประมาณด้านบุคลากร หรืองานงบประมาณด้านเทคโนโลยี เป็นต้น โดยแต่ละประเภทจะมีรายละเอียดที่แตกต่างกัน จึงต้องอาศัยประสบการณ์จากผู้ที่เคยปฏิบัติงานจริง รวมถึงแนวทางปฏิบัติที่เคยใช้ในอดีต ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) พบว่า การสร้างและแสวงหาความรู้ของสำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการรวบรวมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กรโดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ คู่มือการปฏิบัติงานการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย เป็นต้น ซึ่งได้จากการศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรทั้งจากเอกสารและจากบุคลากร แล้วรวบรวมเพื่ออธิบายกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมชัดเจนให้บุคลากรใช้สำหรับการสืบค้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2.2 การจัดทำเอกสารความรู้ด้านอื่น เช่น เอกสารความรู้การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เอกสารการอบรมภาวะผู้นำ การปฏิบัติงานเป็นทีม เอกสารการอบรมสัมมนาการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ได้มาจากการค้นหาและรวบรวมจากภายนอกองค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถค้นคว้าองค์ความรู้ที่นอกเหนือจากข้อมูลภายในมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) พบว่า การจัดความรู้ให้ เป็นระบบของสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการรวบรวมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและจัดประเภท โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยสำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานครได้มีกระบวนการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบผ่านการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในภาพรวมและมีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานแยกแต่ละประเภทงานเป็นหมวดหมู่ตามลักษณะงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ ด้านการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรสามารถค้นคว้าในการปฏิบัติงานในแต่ละประเภทงานที่ได้รับมอบหมายได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

3.2 การจัดทำคลังความรู้ไว้ในเว็บไซต์และระบบสารสนเทศ โดยสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครมีการรวบรวมความรู้ไว้ภายในเว็บไซต์ ระบบรับ-ส่งไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดเก็บข้อมูลระยะไกล (cloud storage) และระบบสารสนเทศของสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร โดยจัดแบ่งประเภทข้อมูล เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข่าวสาร คู่มือการปฏิบัติงาน แผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร แผนปฏิบัติราชการประจำปี หรือแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อเป็นการสะดวกต่อการเก็บรักษาข้อมูลในแต่ละประเภทอย่างเป็นระบบ

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) พบว่า สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครมีการประมวลและกลั่นกรองความรู้โดยการปรับปรุงรูปแบบเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันด้วยการตั้งคณะทำงานปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษา ตรวจสอบและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานให้ทันสมัยเป็นปัจจุบันและเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ

งบประมาณของกรุงเทพมหานครอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพผ่านการตรวจสอบและทบทวนองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ และแก้ไขให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปให้สามารถเข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการมอบหมายให้สำนักเลขานุการของสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครมีหน้าที่ในการตรวจสอบดูแลข้อมูลความรู้ภายในเว็บไซต์และระบบสารสนเทศของสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อรองรับการใช้ประโยชน์จากบุคลากรและบุคคลภายในที่ต้องการใช้องค์ความรู้หรือข้อมูลดังกล่าว

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) พบว่า การเข้าถึงองค์ความรู้ของบุคลากรสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครสามารถเข้าถึงได้ 3 รูปแบบ ได้แก่

5.1 เข้าถึงจากเอกสารกระดาษ (Paper documents) เช่น รูปเล่มเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน บันทึกรายข้อความ เอกสารงบประมาณ และหนังสือราชการต่างๆ เป็นต้น โดยมีการเก็บรักษาไว้ในแฟ้มงานของแต่ละกลุ่มงานตามภารกิจหน้าที่ของกลุ่มงานนั้นๆ

5.2 เข้าถึงจากเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic documents) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บไซต์ ระบบรับ - ส่งไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ และระบบการจัดเก็บข้อมูลระยะไกล (cloud storage) ของสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร เป็นต้น ซึ่งบางส่วนมาจากเอกสารกระดาษแต่ได้ถูกนำมาเก็บรักษาในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ยังมีสื่อการเรียนรู้เอกสารนำเสนอความรู้อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการ

เข้าถึงข้อมูลผ่านการเชื่อมโยงเพื่อดาวน์โหลดด้วยระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างรวดเร็ว

5.3 เข้าถึงจากบุคคลผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (People) โดยผ่านการสอบถาม หรือขอคำปรึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งจากภายในองค์กร และภายนอกองค์กร เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือ เจ้าหน้าที่รัฐจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (อาทิ กรมบัญชีกลาง สำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน) เป็นต้น

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) พบว่า การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครสามารถสรุปได้ดังนี้

6.1 การแบ่งปันความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครมีการแบ่งปันความรู้ชัดแจ้งในรูปแบบของคู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารความรู้ที่อยู่ในรูปของไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ที่รวบรวมข้อมูลที่เป็นใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและค้นคว้าได้อย่างสะดวก นอกจากนี้ยังมีการจัดอบรมและสัมมนาภายในองค์กรเป็นประจำ เพื่อตอบสนองความต้องการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยเป็นความรู้ที่บุคลากรต้องการเรียนรู้ผ่านการสอบถามถึงความต้องการพัฒนาในด้านนั้นๆ

6.2 การแบ่งปันความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครมีการแบ่งปันความรู้แบบฝังลึกที่อยู่ในตัวบุคคลผ่านการใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ คือ การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน และใช้การสอนงาน (Coaching) โดยหัวหน้า

งานเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และผ่านการจัดโครงการอบรมพัฒนาบุคลากร กิจกรรมสัมมนาภายในองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากรและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้อุคลากรสามารถได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานระหว่างกันได้มากยิ่งขึ้น

7. การเรียนรู้ (Learning) พบว่า สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานครมีการนำความรู้จากการจัดการความรู้ของหน่วยงานในปัจจุบันมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ระดับหนึ่ง โดยมีการเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากการศึกษาเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน คลังความรู้ในเว็บบไซต์และระบบสารสนเทศของสำนักงานประมาณกรุงเทพมหานครที่รวบรวมทั้งที่เป็นเอกสารกระดาษและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถช่วยให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวมถึงการเรียนรู้จากการได้รับคำปรึกษาหรือการแนะนำจากพี่เลี้ยงผู้สอนงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งช่วยสนับสนุนการทำงานให้ถูกต้องรวดเร็วและลดขั้นตอน หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่ไม่พึงประสงค์ เนื่องจากการปฏิบัติงานในด้านงบประมาณจำเป็นต้องดำเนินการตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อสั่งการที่เกี่ยวข้องด้วยปริมาณข้อกำหนด ระเบียบ และข้อบังคับที่มีความหลากหลายและปริมาณมาก ทำให้การนำความรู้ที่ได้มีการจัดการไว้อย่างเหมาะสมช่วยให้มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรสำนักงานประมาณกรุงเทพมหานครได้ใช้ประโยชน์จากการจัดการความรู้เหล่านี้ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงานผ่านการขอคำปรึกษา คำแนะนำในการปฏิบัติงาน หรือจากการประชุม การจัดกิจกรรมสัมมนาอบรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของสำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของสำนักงบประมาณกรุงเทพฯ สรุปได้ 6 ประการ ดังนี้

2.1 ปัญหาจากความหลากหลายของบุคลากร

สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครมีบุคลากรที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านคุณวุฒิการศึกษาที่มีความหลากหลาย เนื่องจากการกำหนดวุฒิการศึกษาเพื่อสมัครเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิเคราะห์งบประมาณไว้หลายสาขาวิชาชีพ และด้วยตำแหน่งนักวิเคราะห์งบประมาณเป็นสายงานหลักที่มีบุคลากรในตำแหน่งนี้เป็นจำนวนมากที่สุด ทำให้บุคลากรในองค์การมีความรู้ความสามารถ ทักษะเฉพาะทางสายวิชาชีพ และทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย รวมถึงช่วยอายุที่แตกต่างกัน ซึ่งความหลากหลายดังกล่าวส่งผลให้พื้นฐานความรู้ วิธีการปฏิบัติงาน แนวคิด มุมมอง ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะเฉพาะตัว หรือวิธีการประสานงานแตกต่างกัน การที่จะกำหนดรูปแบบหรือวิธีการจัดการความรู้ให้เหมาะสมกับคนแต่ละประเภทจึงปฏิบัติได้ยากกว่ากลุ่มคนที่มีความรู้หรือมีลักษณะอื่นร่วมใกล้เคียงกัน

2.2 ปัญหาการจัดเก็บองค์ความรู้

สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครยังไม่มี การจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ภายในองค์การอย่างละเอียดในภาพรวมซึ่งส่วนใหญ่รายละเอียดการปฏิบัติงานเชิงลึก หรือวิธีการปฏิบัติเฉพาะทางจะเป็นการจัดเก็บองค์ความรู้นั้นไว้ภายในกลุ่มงานทั้งในรูปเอกสารหรือตัวบุคคล ทำให้ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานที่

นอกเหนือจากงานของตนเองเป็นไปได้อย่างส่งผลถึงความเข้าใจงานในภาพรวม และกระทบกับการปฏิบัติงานที่มีลักษณะต้องสอดประสานงานกัน

2.3 ปัญหการถ่ายถอดองค์ความรู้

สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครยังขาดการถ่ายถอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในงานที่อยู่ในตัวบุคคล โดยเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะทางส่วนใหญ่มักไม่ได้รับการถ่ายถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ส่งผลให้เมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ องค์ความรู้ที่มีประโยชน์ในส่วนนี้ก็ติดตัวกับบุคลากรที่เกษียณไปด้วย ทำให้เมื่อบุคลากรคนใหม่เข้ามาปฏิบัติงานทดแทนจะต้องเริ่มต้นเรียนรู้ใหม่ตั้งแต่ต้น การปฏิบัติงานจึงเกิดความล่าช้าเนื่องจากต้องค้นหาหาข้อมูลใหม่ตั้งแต่ต้น

2.4 ปัญหาปริมาณงานและระยะเวลาการปฏิบัติที่จำกัด

สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครมีหน้าที่ภารกิจงานที่เกี่ยวข้องกับด้านงบประมาณมีข้อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับกำหนดให้มีการจัดทำข้อมูลเพื่อใช้เป็นเอกสารหลักฐาน ในการดำเนินตามกระบวนการงบประมาณ ส่งผลให้มีปริมาณงานที่มาก ประกอบกับข้อกฎหมายได้กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานในกระบวนการต่าง ๆ เป็นระยะเวลาที่จำกัดภายในปีงบประมาณ ซึ่งเป็นวงจรที่ต่อเนื่อง เมื่อเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่ก็ต้องปฏิบัติงานเป็นวงจรรูปแบบเดิม ทำให้บุคลากรไม่มีช่วงเวลาที่สามารถทบทวนหรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนานวัตกรรมหรือ คิดค้น แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันรวมถึงความพร้อมในการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กรด้วย

2.5 ปัญหาการสื่อสารและการบริหารจัดการด้านการจัดการความรู้

สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครยังขาดการประชาสัมพันธ์และการ

สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารยังไม่ได้มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยเฉพาะ ส่งผลให้การจัดการความรู้ในองค์กรยังไม่ได้มีการปฏิบัติอย่างชัดเจนและเพียงพอ ทั้งนี้ เกิดจากปัจจัยความพร้อมทางด้านทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรเวลาขององค์กรด้วย

2.6 ปัญหาวัฒนธรรมขององค์กร

ในการปฏิบัติงานมักเกิดปัญหาด้านการสื่อสารในการถ่ายทอดความรู้จากบุคคลสู่บุคคล รวมถึงบุคคลที่เป็น ผู้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานไม่เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการสื่อสารไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง อีกทั้งการยึดติดการปฏิบัติงานรูปแบบเดิมทำให้การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเป็นไปได้โดยลำบากและล่าช้า อันส่งผลต่อการพัฒนาองค์ความรู้ที่ควรได้รับการปรับเปลี่ยนปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นไม่คอยได้เกิดขึ้นตามมา

3. แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของสำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร

จากการวิจัย พบว่า แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของสำนักงานประมาณกรุงเทพ สรุปได้ 4 ประการ ดังนี้

3.1 การพัฒนาระบบสารสนเทศ การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูล และการจัดการความรู้

ควรมีการพัฒนาาระบบสารสนเทศของสำนักงานประมาณที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรให้มีความเสถียร ทันสมัย สามารถใช้งานได้ง่ายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถเข้าถึงและค้นหาความรู้ได้อย่าง

สะดวกรวดเร็วและควรสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย และควรมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูล ความรู้ในภาพรวมขององค์กรอย่างชัดเจน โดยจัดเก็บเป็นหมวดหมู่และมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

3.2 การจัดโครงการอบรมและกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ควรจัดโครงการอบรมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีองค์ความรู้ใหม่ ๆ สำหรับพัฒนาการปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาจมีการกำหนดตัวชี้วัดด้าน การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เช่น บุคลากรต้องเข้าร่วมกิจกรรมอบรมความรู้อย่างน้อยปีละ 5 ครั้ง เพื่อเป็นการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกับการจัดการความรู้โดยตรง นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เช่น การเสวนาวิชาการ การจัดกลุ่มสนทนา เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรได้มาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเพิ่มช่องทางในการสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร เช่น การประชุมแนวตั้งเป็นประจำเพื่อเสริมสร้างการสื่อสารและความเข้าใจในนโยบาย หรือแนวทางการปฏิบัติงาน อันเป็นการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร

3.3 การพัฒนาคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ควรพัฒนารูปแบบคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่สามารถศึกษาได้ง่ายและชัดเจนเข้าใจได้ไม่ยาก อาจมีการนำเอกสารกรณีตัวอย่างมาประกอบด้วย เพื่อให้บุคลากรสามารถศึกษาและนำไปปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.4 การกำหนดนโยบายการจัดการความรู้

ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ที่ชัดเจน และควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการเพื่อมอบหมายให้ขับเคลื่อนด้านการจัดการความรู้ภายในองค์กร พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในสำนักงานประมาณกรุงเทพมหานครทุกคน ให้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้ที่ดี เพื่อส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือกันจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามมาได้

อภิปรายผล

1. กระบวนการในการจัดการความรู้ของสำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร (ปี พ.ศ. 2561 - 2567)

จากการวิจัย เรื่อง การจัดการความรู้ของสำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร ได้นำแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548, หน้า 5-6) ซึ่งได้อธิบายถึงกระบวนการจัดการความรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาขององค์ความรู้หรือมีการจัดการความรู้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการจัดการความรู้มีทั้งหมด 7 ขั้นตอนได้แก่ 1.การบ่งชี้ความรู้ 2.การสร้างและแสวงหาความรู้ 3.การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4.การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5.การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7.การเรียนรู้ ซึ่งมีประเด็นในการอภิปรายผลได้ดังนี้

ขั้นตอน 1 การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานครมีวิสัยทัศน์ คือ การเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการงบประมาณเชิงบูรณาการเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพมหานคร และมีพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับงานด้านงบประมาณของกรุงเทพมหานครเป็นหลัก ซึ่งในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดไว้ บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับ 1) นโยบายและแผนระดับชาติ และระดับองค์การ 2) ข้อกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับทางกฎหมาย หรือข้อมูลของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน 3) หลักการและกระบวนการด้านงบประมาณ 4) ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ การเงินและการคลัง และ 6) ความรู้เฉพาะด้านและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก การปฏิบัติงานของส่วนราชการภายในประเทศล้วนต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายตามกรอบที่กำหนดไว้ อีกทั้งภารกิจงานของกรุงเทพมหานครมีความหลากหลายอย่างมาก ทั้งในบริบทของสำนักงานเขตที่มีลักษณะของพื้นที่ทางกายภาพที่แตกต่างกัน และหน่วยงานระดับสำนักของกรุงเทพมหานครจำนวน 19 สำนัก ซึ่งภารกิจงานที่เฉพาะด้าน เช่น สำนักการโยธา มีภารกิจหลักด้านการโยธาและโครงสร้างพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ในขณะที่สำนักการแพทย์มีภารกิจหลักด้านการให้บริการทางการแพทย์ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นต้น ส่งผลให้สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารจัดการงบประมาณของทุกหน่วยงานภายในกรุงเทพมหานครจึงต้องอาศัยความรู้ในข้อกฎหมาย ระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติในกิจกรรมงานต่าง ๆ ที่หลากหลายเฉพาะทางตามไปด้วย อีกทั้งภารกิจงานด้านการงบประมาณเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทางการเงินจำนวนมากจึงต้อง

อาศัยความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ การเงิน และการคลังและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติสามารถบรรลุตามภารกิจงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสำนักงานประมาณกรุงเทพมหานครมีการบ่งชี้ความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจได้แตกต่างกันไปแต่ละลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อนงค์ ปันทะโชติ และคณะ (2550, อ้างถึงใน วินิตย์ ชันดี, 2559, หน้า 16 - 17) ที่กล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้ ต้องเริ่มต้นจากการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ หรือจำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนทำให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรอันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จขององค์กร

ขั้นตอน 2 การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานครมีการสร้างและแสวงหาความรู้ผ่านการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านงบประมาณทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ 1) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ คู่มือการปฏิบัติงาน การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น และ 2) การจัดทำเอกสารความรู้ด้านอื่น เช่น เอกสารจากการฝึกอบรมจากภายนอก หน่วยงาน เอกสารความรู้ทั่วไปในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการสร้างและแสวงหาความรู้สำหรับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถค้นคว้าความรู้ที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาณุวัตร กลิ่นนุบผา (2563) การจัดการความรู้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานการประปานครหลวงมีการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่นำไปประกอบการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และหน่วยงานมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างผลิตภัณฑ์และให้การสนับสนุนการสรรหาผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำมาพัฒนาศักยภาพบุคลากร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญพรชนก ธิอักษร (2563) เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสอบสวน สำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ในด้าน ปัจจัยการแสวงหาความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการสอบสวน สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขั้นตอน 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) สำนักงานประปานครุงเทพมหานครมีการจัดการความรู้ให้เป็นระบบโดยการรวบรวมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และจัดประเภท ดังนี้ 1) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและมีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานแยกแต่ละประเภทงานเป็นหมวดหมู่เพื่อให้บุคลากรสามารถค้นคว้า ในการปฏิบัติงานในแต่ละประเภทงานได้สะดวกมากยิ่งขึ้น และ 2) การจัดทำคลังความรู้ไว้ในเว็บไซต์และระบบสารสนเทศ โดยมีการรวบรวมความรู้ไว้ในเว็บไซต์ ระบบรับ - ส่งไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ และระบบการจัดเก็บข้อมูลระยะไกล (cloud storage) และระบบสารสนเทศของสำนักงานประปานครุงเทพมหานคร โดยจัดแบ่งประเภทข้อมูล เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข่าวสาร คู่มือการปฏิบัติงาน แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร แผนปฏิบัติราชการ หรือแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อเป็นการสะดวกต่อการเก็บรักษาข้อมูลในแต่ละประเภทอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ (2547, อ้างถึงใน วินิตย์ ชันดี, 2559, หน้า 13) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เอื้อให้การจัดการความรู้จนประสบ

ความสำเร็จ คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากมีส่วนสำคัญในการช่วยให้คนในองค์กรสามารถค้นหาความรู้ไปช่วยในการวิเคราะห์ ข้อมูลต่าง ๆ และทำให้ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

ขั้นตอน 4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครมีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยการปรับปรุงรูปแบบเอกสารเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ด้วยการตั้งคณะทำงานปรับปรุงคู่มือ การปฏิบัติงานของสำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษา ตรวจสอบ และปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานให้ทันสมัย เป็นปัจจุบันและเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ของกรุงเทพมหานครอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ผ่านการตรวจสอบและทบทวน องค์ความรู้เดิมที่มีอยู่และแก้ไขให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่ เปลี่ยนแปลงไปให้สามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการมอบหมายให้สำนักเลขานุการของสำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานครมีหน้าที่ในการตรวจสอบดูแลข้อมูลความรู้ภายในเว็บไซต์และระบบ สารสนเทศของสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อรองรับการใช้ประโยชน์จากบุคลากรและบุคคลภายในที่ต้องการใช้องค์ความรู้ หรือข้อมูลดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพันธ์ เพชรแอน (2557) เรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ในโรงเรียนวัดสามง่าม (คงทองอนุสรณ์) สรุปได้ว่า การประมวลและกลั่นกรองความรู้มีความสำคัญ โรงเรียนควรมีมาตรฐานในการ ปรับปรุงความรู้ ให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร ผ่านการร่วมกันวิเคราะห์และ ปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยตลอดเวลา มีการประมวลวิธีปฏิบัติที่ดีในการทำข้อมูล

เอกสารและจัดทำข้อสรุปข้อมูลที่ได้รับ มีการประมวลความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น และโรงเรียน ควรนำความรู้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประมวลความรู้เพื่อเป็นฐานข้อมูล

ขั้นตอน 5 การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) การเข้าถึงความรู้ของบุคลากรสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครสามารถเข้าถึงได้ 3 รูปแบบ 1) เข้าถึงจากเอกสารกระดาษ (Paper documents) 2) เข้าถึงจากเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic documents) และ 3) เข้าถึงจากบุคคลผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (People) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุชิต สารภาพ (2555, อ้างถึงใน ศิริรัตน์ เต็มศิริ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการองค์ความรู้ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลการท่าเรือกรุงเทพ พบว่า ในการแสวงหาและจัดการองค์ความรู้ข้าราชการสำนักงานศาลการท่าเรือกรุงเทพได้ใช้กระบวนการหรือรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เช่น การแสวงหาองค์ความรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ การใช้ระบบสังคมออนไลน์ (Social Network) ผ่านโทรศัพท์มือถือ โดยใช้ออปพลิเคชัน LINE, Facebook และอินเทอร์เน็ต ผ่านเครื่องมือค้นหาอย่าง Google และชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) การแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่าการแบ่งปันความรู้ของข้าราชการสำนักงานศาลการท่าเรือกรุงเทพมีวิธีการหลักๆ ได้แก่ แบบสังคมออนไลน์ (Social Network) ผ่านเทคโนโลยีมือถือ เช่น LINE, Facebook เป็นต้น

ขั้นตอน 6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 2 ประเภท ดังนี้ 1) การแบ่งปันความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) โดยมีการแบ่งปันความรู้ในรูปแบบของคู่มือ การปฏิบัติงานที่เป็นรูปเล่มเอกสารความรู้ที่อยู่ในรูปของไฟล์อิเล็กทรอนิกส์

ที่เก็บรักษาและจัดระเบียบไว้ในระบบสารสนเทศของหน่วยงาน ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและค้นคว้าได้อย่างสะดวกมีการจัดอบรมและสัมมนาภายในองค์กรเป็นประจำเพื่อตอบสนองความต้องการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และ 2) การแบ่งปันความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) ผ่านการใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ ได้แก่ การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน และการใช้ระบบสอนงาน (Coaching) โดยหัวหน้างานเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และผ่านการจัดโครงการอบรมพัฒนาบุคลากร กิจกรรมสัมมนาภายในองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากรและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานระหว่างกันได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wiig (1997, อ้างถึงใน สุชาติดา สุรงค์กุล, 2563, หน้า 37) ที่อธิบายว่า การถ่ายทอด (Transfer) การกระจายความรู้จากผู้ที่มีความรู้ไปยังบุคคลหรือหน่วยงานที่ต้องการใช้ความรู้นั้นเป็นการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้าน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัทมากร ราชวงศ์ (2560) เรื่อง การจัดการความรู้ของสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่พบว่า การจัดการกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสำนักแรงงานสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) และเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ให้หลากหลายเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอน 7 การเรียนรู้ (Learning) สำคัญงบประมาณกรุงเทพมหานครมีการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้จากการจัดการความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้จากการศึกษาเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน คลังความรู้ ในเว็บไซต์และระบบสารสนเทศของสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครที่รวบรวมเป็นทั้งเอกสารกระดาษและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สามารถช่วยให้อุบลการเข้าถึงความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวมถึงการเรียนรู้จากการได้รับคำปรึกษาจากพี่เลี้ยงผู้สอนงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งช่วยสนับสนุนการทำงานให้ถูกต้อง และรวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่ไม่พึงประสงค์ เนื่องจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งงบประมาณจำเป็นต้องดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อสั่งการที่เกี่ยวข้อง ด้วยปริมาณข้อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่มีความหลากหลายและปริมาณมาก ทำให้การนำความรู้ที่ได้มีการจัดการไว้อย่างเหมาะสมช่วยให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครได้ใช้ประโยชน์จากการจัดการความรู้เหล่านี้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงานผ่านการขอคำปรึกษา คำแนะนำในการปฏิบัติงาน หรือจากการประชุม การจัดกิจกรรมสัมมนาอบรมต่างๆ ของหน่วยงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Andreea M. Serban (2002, อ้างถึงใน ณิชพร นกสกุล, 2554, หน้า 49) ที่กล่าวว่ากระบวนการจัดการความรู้ขั้นตอนสุดท้าย คือ การนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานหรือองค์กร โดยการนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนากระบวนการทำงานต่างๆ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุชิต สารภาพ (2555, อ้างถึงใน ศิริรัตน์ เต็มศิริ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการองค์ความรู้ที่มีผล

ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลการทำเรือกรุงเทพ พบว่า การเรียนรู้ ความรู้ของข้าราชการสำนักงานศาลการทำเรือกรุงเทพมีวิธีการหลักได้แก่ การทำ กิจกรรมร่วมกัน เช่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความรู้กันภายใน หน่วยงานย่อย การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน รวมถึงการจัด ประชุมทุก 2 เดือนเพื่อรายงานปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานและให้เกิด การถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย โดยนำประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาเล่าสู่กัน ฟังเป็นกรณีศึกษา

2. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของสำนักงานประมาณ กรุงเทพมหานคร

จากการวิจัย เรื่อง การจัดการความรู้ของสำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของสำนักงานประมาณ กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

- 1) ปัญหาจากความหลากหลายของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในด้าน คุณวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถ ทักษะเฉพาะทางสายวิชาชีพ และทักษะการ ปฏิบัติงานที่หลากหลายรวมถึงช่วยอายุที่แตกต่างกัน โดยมีบุคลากรตั้งแต่อายุ 24 – 60 ปี ซึ่งความหลากหลายดังกล่าวส่งผลให้พื้นฐานความรู้ วิธีการปฏิบัติงาน แนวคิด มุมมอง ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะเฉพาะตัว หรือวิธีการประสานงานแตกต่างกัน การที่จะกำหนดรูปแบบหรือวิธีการจัดการความรู้ให้เหมาะสมกับคนแต่ละ ประเภทจึงปฏิบัติได้ยากกว่ากลุ่มคนที่มีความรู้หรือมีลักษณะร่วมใกล้เคียงกัน
- 2) ปัญหาการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ ภายในองค์กรอย่างละเอียดในภาพรวม ซึ่งส่วนใหญ่รายละเอียดการปฏิบัติงานเชิง

ลึก หรือวิธีการปฏิบัติเฉพาะทางจะเป็นการจัดเก็บองค์ความรู้นั้นไว้ภายในกลุ่มงาน ทั้งในรูปเอกสารหรือตัวบุคคล ทำให้ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานที่ นอกเหนือจากงานของตนเองเป็นไปได้ยาก อันส่งผลถึงความเข้าใจงานใน ภาพรวม และกระทบกับการปฏิบัติงานที่มีลักษณะต้องสอดประสานงานกัน

3) ปัญหาการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ยังขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในงานที่อยู่ในตัวบุคคล โดยเทคนิคการปฏิบัติงาน เฉพาะทางส่วนใหญ่มักไม่ได้รับการถ่ายทอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ส่งผลให้เมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการ องค์ความรู้ที่มีประโยชน์ในส่วนนี้ก็ติดตัว กับบุคลากรที่เกษียณไปด้วย เมื่อบุคลากรคนใหม่เข้ามาปฏิบัติงานทดแทนจะต้อง เริ่มต้นเรียนรู้ใหม่ การปฏิบัติงานก็เกิดความล่าช้าเพราะต้องค้นคว้าหาข้อมูลใหม่แต่ ต้น

4) ปัญหาปริมาณงานและระยะเวลาการปฏิบัติที่จำกัด เนื่องจากภารกิจงาน ที่เกี่ยวข้องกับด้านงบประมาณซึ่งมีกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับกำหนดให้มีการ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้เป็นเอกสารหลักฐานในการดำเนินการตามกระบวนการงบประมาณ ส่งผลให้มีปริมาณงานที่มาก ประกอบกับข้อกฎหมายได้กำหนดระยะเวลาการ ปฏิบัติงานในกระบวนการต่างๆ เป็นระยะเวลาที่จำกัดภายในปีงบประมาณ ซึ่งเป็น วงจรที่ต่อเนื่อง เมื่อเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่ก็ต้องปฏิบัติงานเป็นวงจร รูปแบบเดิม ทำให้บุคลากรไม่มีช่วงเวลาที่สามารถทบทวนหรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อ พัฒนาหรือคิดค้นแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึง ความพร้อมในการร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ด้วย

5) ปัญหาการสื่อสารและการบริหารจัดการด้านการจัดการความรู้ เนื่องจาก ขาดการประชาสัมพันธ์และการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้แก่

บุคลากรภายในหน่วยงานซึ่งผู้บริหารยังไม่ได้มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยเฉพาะ ส่งผลให้การจัดการความรู้ในองค์กรยังไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างชัดเจนและเพียงพอ ทั้งนี้ อันมีสาเหตุเกิดจากปัจจัยความพร้อมทางด้านทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรเวลาด้วย

6 ปัญหาวัฒนธรรมขององค์กร เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างผู้ปฏิบัติงานมักเกิดปัญหาด้านการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้จากบุคคลสู่บุคคล เนื่องจากอาจมีความแตกต่างกันทางด้านความคิด การยึดติดรูปแบบการปฏิบัติงานในลักษณะเดิมที่ยึดถือปฏิบัติต่อเนื่องกันมา ทำให้การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการงานเป็นไปได้โดยลำบากและล่าช้าหรือแม้แต่บุคคลที่เป็นผู้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอาจไม่ได้เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานจริง ส่งผลให้การถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความรู้ไม่มีประสิทธิภาพ อันกระทบต่อการพัฒนาองค์ความรู้ที่ควรได้รับการปรับเปลี่ยนปรับปรุง และพัฒนาให้ดีขึ้นที่จะไม่คอยได้เกิดขึ้นตามมาเมื่อสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย

จากปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของสำนักงานประมาณฑ กรุงเทพมหานครที่กล่าวมาในข้างต้นสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ธนารัตน์ วงศ์ประทุม (2563) เรื่อง กระบวนการจัดการความรู้ของกองคุ้มครองแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของกองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมาจากงานในหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่มีปริมาณงานมากและมีระยะเวลาจำกัด ขาดระยะเวลาในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์หรือการสอนงานมีน้อย ขาดแรงจูงใจในการเห็นความสำคัญของการแสวงหาความรู้ ขาดการเก็บรวบรวมความรู้อย่างเพียงพอ ขาด

การปลูกฝังวัฒนธรรมในการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัทมธนะพัฒน์ ลากิจเจริญ (2561) เรื่อง การจัดการความรู้ของกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ส่วนหนึ่งมาจากด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีภาระงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบมาก ทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลาเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ได้ จึงทำให้นักวิชาการขาดความสนใจและให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้น้อยไปด้วยและมาจากปัญหาด้านค่านิยม และวัฒนธรรมการใฝ่เรียนรู้ของบุคลากรภายใน รวมถึงทัศนคติในเรื่องการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ ซึ่งผู้ที่มีความรู้ บางคนยังคงหวงความรู้เดิม ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง และไม่ต้องการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ตนเองมีอยู่ ออกมาให้กับผู้อื่นทั้งหมด

3. แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของสำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร

จากการวิจัย เรื่อง การจัดการความรู้ของสำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1) การพัฒนาระบบสารสนเทศ การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูล และการจัดการความรู้ ควรมีการพัฒนาระบบสารสนเทศของสำนักงบประมาณที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การให้มีความเสถียร ทันสมัย สามารถใช้งานได้ง่ายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถเข้าถึงและค้นหาความรู้ได้

อย่างสะดวกรวดเร็ว และควรสนับสนุน การจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล เช่น การใช้สแกนเนอร์เพื่อเก็บเอกสารกระดาษในรูปแบบเอกสารไฟล์ดิจิทัลเพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่ายและลดการจัดเก็บเอกสารประเภทกระดาษที่ดูแลรักษายาก และควรมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ในภาพรวมขององค์กรอย่างชัดเจน โดยจัดเก็บเป็นหมวดหมู่และมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวลละออง แสงสุข (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยผลการวิจัยสรุปว่า การรวบรวม การจัดเก็บ และการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงสามารถทำได้ อย่างเป็นระบบโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการความรู้ทั้งหมดของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การกระจายความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้

2) การจัดโครงการอบรมและกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรจัดโครงการอบรมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันสำหรับพัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาจมีการกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เช่น บุคลากรควรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้อย่างน้อยปีละ 5 ครั้งขึ้นไป เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นและมีการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการที่ส่งผลกับการจัดการความรู้โดยตรง นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เช่น การเสวนาวิชาการ การจัดกลุ่มสนทนา เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรได้มาแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่าง

บุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร เช่น การประชุม แนวตั้งเป็นประจำเพื่อเสริมสร้างการสื่อสารและความเข้าใจในนโยบาย หรือแนวทางการปฏิบัติงาน อันเป็นการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญภา นันท์กุล (2560) เรื่อง การจัดการความรู้ของหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษาของ บริหารทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ เป็นหนึ่งในแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการจัดการความรู้ของกองบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น คือ โดยนำหลักการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนามาใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงาน เช่น การจัดหลักสูตรการอบรมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการจัดการความรู้ การตั้งทีม ข้ามสายงาน การนาระบบพี่เลี้ยงมาใช้ หรือการสับเปลี่ยนงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ร่วมกันมาก ยิ่งขึ้น

3) การพัฒนาคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรพัฒนารูปแบบคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่สามารถศึกษาได้ง่ายและชัดเจน เข้าใจได้ไม่ยาก อาจมีการนำเอกสารกรณีตัวอย่างในแต่ละกรณีมาประกอบด้วย เพื่อให้บุคลากรสามารถศึกษาและนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี (2546) มาตรา 11 ที่ได้ระบุไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนา ความรู้ในสวนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสม

กับสถานการณ์...” ซึ่งการพัฒนาคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอจะช่วยให้บุคลากรมีแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานไปในทิศทางเดียวกัน อันจะส่งเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและคุณภาพของผลงานในองค์กร

4) การกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ และการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ที่ชัดเจน และควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการเพื่อมอบหมายให้ขับเคลื่อนด้านการจัดการความรู้ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในสำนักงานประมาณกรุงเทพมหานครให้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้ที่ดี เพื่อส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือกันดำเนินการจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เกิดขึ้น อันจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญนภา นันทกุล (2560) เรื่อง การจัดการความรู้ของหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน พบว่า การสนับสนุน ผลักดัน กระตุ้น และสร้างทัศนคติ และบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ร่วมกันในหน่วยงานให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งบทบาทที่สำคัญของผู้นำในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร คือ เป็นผู้สนับสนุนและผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ เป็นผู้สร้างอนาคตขององค์กรให้มีทิศทางที่ชัดเจนและยั่งยืน เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมใหม่ที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้เป็นผู้ออกแบบระบบขององค์กร เป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้เกิดกับองค์กรทั้งในส่วนที่เป็นระดับบุคคลและระดับองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรพัฒนารูปแบบคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่สามารถศึกษาได้ง่ายและชัดเจน โดยอาจมีการนำเอกสารกรณีตัวอย่างในแต่ละกรณีมาประกอบ เพื่อให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและบุคลากรสามารถศึกษาและนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ที่ชัดเจน และแต่งตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการเพื่อขับเคลื่อนด้านการจัดการความรู้ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร ให้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้ที่ดี ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ และการใช้เครื่องมือในการจัดการความรู้ให้มากขึ้น ผู้บริหารและบุคลากรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เช่น การจัดประชุมหรือสัมมนาเพื่อแบ่งปันความรู้และประสบการณ์การทำงาน รวมถึงการจัดตั้งชุมชนการปฏิบัติ (Communities of Practice) ที่ช่วยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

4. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดการความรู้ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการความรู้ เช่น การใช้ระบบจัดการเอกสารดิจิทัล ระบบฐานข้อมูล หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้การเก็บรวบรวมและแบ่งปันความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญพรชนก ธีอักษร. (2563). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสอบสวน สำนักงานอัยการสูงสุด. วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, 1-11.
- ณัชพร นกสกุล. (2554). รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาต้นแบบแผนการสอนอ่านในวิชาทักษะภาษาและการสื่อสารสำหรับครูในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.
- ชนารัตน์ วงศ์ประทุม. (2563). กระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรของแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การค้นคว้าอิสระ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นวลละออ แสงสุข. (2550). การจัดการความรู้ใหม่มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมธนพัฒน์ ลาภจิ่งเจริญ. (2561). การจัดการความรู้ของกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมากร ราชวงศ์. (2560). การจัดการความรู้ของสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การค้นคว้าอิสระ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรรณี สวนเพลง. (2552). เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.

2546. (2546, ตุลาคม 9). ราชกิจจานุเบกษา, 120(100ก), 9.

เพ็ญนภา นันทกุล. (2560). การจัดการความรู้ของหน่วยงานราชการ :

กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน. การ

ค้นคว้าอิสระ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาณุวัตร กลิ่นบุปผา. (2563). การจัดการความรู้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ

ทำงานของพนักงานการประปานครหลวง. การค้นคว้าอิสระ.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วินิตย์ ชันดี. (2559). การจัดการความรู้ในการพัฒนาทักษะแรงงานใหม่ใน

อุตสาหกรรมลำไยอบแห้ง. รายงานการวิจัย. เชียงใหม่:

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201

องค์กรและนวัตกรรมในองค์กร *Organization and the Innovation*.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐ

ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ศรินันต์ เพชรแอน. (2557). แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ในโรงเรียนวัด

สามง่าม (คงทองอนุสรณ์). วิทยานิพนธ์. นครปฐม: มหาวิทยาลัย

ศิลปากร.

- ศิริรัตน์ เต็มศิริ. (2561). *การจัดการความรู้ของสำนักกรรมการ 3 สำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร .การค้นคว้าอิสระ. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *คู่มือการจัดทำ
แผนการจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร.*
- สุชาดา สุรงค์กุล. (2563). *การจัดการความรู้ Knowledge Management.
กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.*

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน
สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

**Factors affecting the organizational commitment of
personnel at the Office of the Aircraft Accident and Incident
Investigation Commission, Office of the Permanent Secretary,
Ministry of Transport**

ปนัดดา โตกำ¹ & ณัฐพงศ์ บุญเหลือ²

Panadda Tokam¹ & Nattapong Boonlue²

Corresponding author: 6514832006@rumail.ru.ac.th

Received: 10/07/67 Revised: 16/07/67 Accepted: 16/07/67

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันองค์การของบุคลากร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์การของบุคลากร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันองค์การของบุคลากร (4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในงานกับความผูกพันองค์การของบุคลากร ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public Administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

สอบถามจำนวน 24 คน และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (4) ปัจจัยประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร; บุคลากร; สำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the level of organizational engagement of personnel of the Office of the Aircraft Accident and Incident Investigation Committee; Office of the Permanent Secretary, Ministry of Transport (2) Factors related to organizational commitment of personnel of the Office of the Aircraft Accident and Incident Investigation Committee. Office of the Permanent Secretary, Ministry of Transport. Mixed research methods were used. By analyzing data from

questionnaires of 24 people and interviews with 5 key informants, the results found that (1) personnel have overall commitment to the organization at a high level (2) personal factors such as age, level of study Period of work Job level and the salary rate of personnel has no relationship with the organizational commitment of personnel. and personal factors, including gender and marital status. It has a relationship with the organizational commitment of personnel. (3) The work characteristics factors that are performed are related to the organizational commitment of personnel. (4) The work experience factor has a statistically significant relationship with organizational commitment of personnel.

Keywords: organizational commitment; personnel; Office of the Aircraft Accident and Incident Investigation Commission

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน จัดตั้งขึ้นจากการที่องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization; ICAO) ได้ตรวจสอบพบข้อบกพร่องในด้านโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกรมการบินพลเรือน โดยเฉพาะการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลและหน่วยงานผู้ให้บริการ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล จึงได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการในกรมการบินพลเรือนใหม่ โดยแยกงานการกำกับดูแลออกเป็นสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และงานเกี่ยวกับการ

ค้นหาและช่วยเหลือกรณีอากาศยานประสบภัย งานนิรภัยการบิน และสอบสวนหาสาเหตุของอุบัติเหตุอากาศยานให้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงคมนาคม ตามพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 พ.ศ. 2558 โดยสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม กระทรวงคมนาคม พ.ศ. 2560 และนอกจากนี้ยังมีภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมจากกฎกระทรวงฯ ตามมาตรา 62 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติการเดินอากาศ พ.ศ. 2497 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยานทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการของคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน (กสอ.) รับผิดชอบในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนในด้านวิชาการ การศึกษา และค้นคว้าข้อมูล และกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของ กสอ. และคณะกรรมการที่ กสอ. แต่งตั้ง รวมทั้งปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดในหมวด 7 แห่งพระราชบัญญัติการเดินอากาศ พ.ศ. 2497 หรือตามที่ กสอ. มอบหมาย โดยการปฏิบัติหน้าที่ของ กสอ. ต้องเป็นไปโดยสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการบินพลเรือนระหว่างประเทศ ซึ่งทำขึ้นที่เมืองชิคาโก เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2487 รวมตลอดถึงภาคผนวกและบทแก้ไขเพิ่มเติมภาคผนวกหรืออนุสัญญานั้น (กระทรวงคมนาคม, สำนักงานปลัดกระทรวง, 2566, หน้า 1) ซึ่งบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องคำนึงถึงวิธีการที่จะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานที่สุด โดยการศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของบุคลากรของบุคลากร รวมถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

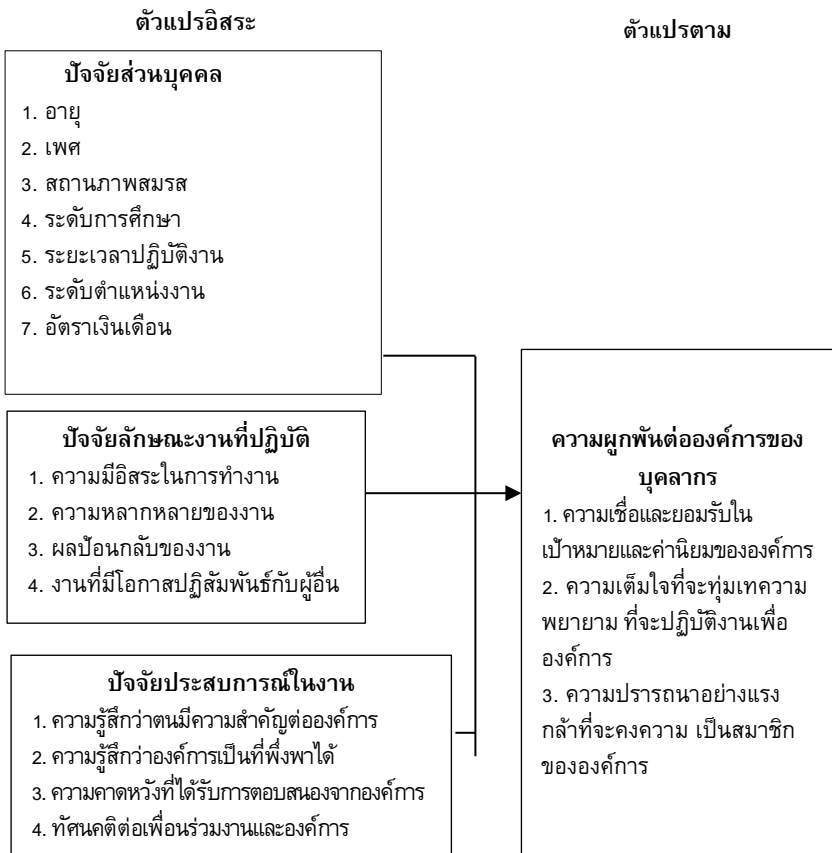
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในงานกับความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ
2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
3. ปัจจัยประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977 อ้างถึงใน ศิริพร พูลสมบัติ, 2556, หน้า 15-16) และแนวคิดของ Mowday, Steers, & Porter (1982 อ้างถึงใน ศิริพร พูลสมบัติ, 2556, หน้า 12-13) มาประยุกต์ใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยผสม ซึ่งกำหนดให้เก็บข้อมูลโดยใช้ประชากรในการวิจัยทั้งหมด ได้แก่ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 24 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) โดยพิจารณาจากตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นของงานวิจัยได้ จำนวน 5 คน ได้แก่ ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 3 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 1 คน และพนักงานราชการ จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยใช้คำถามแบบปลายปิด เป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั้ง 4 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำนวน 12 ข้อ

โดยกำหนดให้ตอนที่ 2-4 ใช้แบบสอบถามแบบลิคเคิร์ต (Likert Scale) (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 63) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ทั้งนี้ การประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม ใช้วิธีการประเมินความแม่นยำตรงด้านเนื้อหาซึ่งผลจากการประเมินค่าเครื่องมือ IOC มีค่าเฉลี่ยคะแนนชุดนี้เท่ากับ 0.97 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยแบบสอบถามมีค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.96 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในระดับที่มากกว่า 0.70

2. การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน โดยใช้สัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) โดยเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามตอนที่ 2-4 ซึ่งใช้แบบสอบถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์ค่าของคะแนนในแบบสอบถาม 5 ระดับ (สุชาติ พรหมรักษ์, 2553, หน้า 32) คือ 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย และ 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ทั้งนี้ การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน โดยใช้เกณฑ์ในการวัดค่าเฉลี่ยเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คือ คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความผูกพันอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49

หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความผูกพันอยู่ในระดับน้อย และคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับอธิบายการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับอธิบายถึงระดับความผูกพันองค์การของบุคลากร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสบการณ์ในงาน โดยจะใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (Chi - Square) และทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยค่าสถิติ Pearson Correlations ใช้สำหรับอธิบายการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยประสบการณ์ในงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยนำข้อมูลที่ได้อธิบายผลร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 - 30 ปี	7	29.20
31 - 40 ปี	8	33.30
41 - 50 ปี	1	4.20
51 ปี ขึ้นไป	8	33.30
เพศ		
ชาย	15	62.50
หญิง	9	37.50
สถานภาพสมรส		
สมรส	9	37.50
โสด	15	62.50
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	4.20
ปริญญาตรี	16	66.70
สูงกว่าปริญญาตรี	7	29.20
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	8	33.30
1 - 5 ปี	11	45.80
6 ปีขึ้นไป	5	20.80
ระดับตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	12	50.00
พนักงานราชการ	12	50.00

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท/เดือน	12	50.00
20,001 - 30,000 บาท/เดือน	3	12.50
มากกว่า 30,000 บาท/เดือน	9	37.50

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 คิดเป็นร้อยละ 33.30 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.80 ระดับตำแหน่งเท่ากัน โดยเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 50.00 และส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสพการณ์ในงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ความมีอิสระในการทำงาน	3.92	0.69	มาก
2. ความหลากหลายของงาน	4.24	0.64	มาก
3. ผลป้อนกลับของงาน	4.01	0.85	มาก
4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.47	0.54	มาก
รวม	4.16	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.64) ผลป้อนกลับของงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 2.1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติงานสามารถทำได้อย่างอิสระ	3.83	0.92	มาก
2. การวางแผนการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบสามารถทำได้ด้วยตนเอง	4.13	0.74	มาก
3. มีโอกาสได้นำเสนอวิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.88	0.95	มาก
4. กฎระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรไม่จำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง	3.83	0.64	มาก
รวม	3.92	0.69	มาก

จากตารางที่ 2.1 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบสามารถทำได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ มีโอกาสได้นำเสนอวิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.95) และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน คือ การใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.92) และกฎระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรไม่จำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 2.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ รวมทั้งความชำนาญ หลายๆ ด้านประกอบกัน	4.58	0.58	มากที่สุด
2. งานที่ปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีระบบ	4.00	0.93	มาก
3. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจเพราะทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.17	0.92	มาก
4. การได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กร อย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.66	มาก
รวม	4.24	0.64	มาก

จากตารางที่ 2.2 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ รวมทั้งความชำนาญหลายๆ ด้านประกอบกัน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ การได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ

กับองค์การอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.66) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจเพราะทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.92) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีระบบ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.93)

ตารางที่ 2.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับผลป้อนกลับของงาน

ผลป้อนกลับของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การมีโอกาสได้รับทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดอยู่เสมอ	3.83	0.92	มาก
2. เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ จะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.79	0.88	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาได้แจ้งให้ทราบถึงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.29	0.91	มาก
4. เมื่อได้รับทราบถึงผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้มีความคิดที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	4.13	0.99	มาก
รวม	4.01	0.85	มาก

จากตารางที่ 2.3 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาได้แจ้งให้ทราบถึงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.91) รองลงมา คือ เมื่อได้รับทราบถึงผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้มีความคิดที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.99) การมีโอกาสได้รับทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดี

เพียงใดอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.92) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จจะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 2.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานด้วย	4.42	0.72	มาก
2. งานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.63	0.65	มากที่สุด
3. งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพิ่มมากขึ้น	4.33	0.70	มาก
4. องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ จะมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าแบบต่างคนต่างทำ	4.50	0.66	มากที่สุด
รวม	4.47	0.54	มาก

จากตารางที่ 2.4 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่จะมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าแบบต่างคนต่างทำ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.66) งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานด้วย ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติ

ทำให้มีโอกาสนในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสพการณ์ในงานในภาพรวม

ปัจจัยประสพการณ์ในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	4.23	0.58	มาก
2. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพาได้	4.03	0.74	มาก
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	4.17	0.58	มาก
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.23	0.70	มาก
รวม	4.16	0.58	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสพการณ์ในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.58) และทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพาได้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสบการณ์ในงานเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. งานปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีคุณค่า ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.33	0.70	มาก
2. การปฏิบัติงานของตนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.88	มาก
3. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.58	0.50	มากที่สุด
4. การได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนขององค์กรในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.92	0.78	มาก
รวม	4.23	0.58	มาก

จากตารางที่ 3.1 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ งานปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.70) การปฏิบัติงานของตนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.88) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนขององค์กรในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสบการณ์ในงานเกี่ยวกับความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความรู้สึกว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.92	0.97	มาก
2. ความพึงพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร	4.00	0.88	มาก
3. ความคิดที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ ไปจนถึงเกษียณอายุ	4.00	1.02	มาก
4. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้	4.21	0.83	มาก
รวม	4.03	0.74	มาก

จากตารางที่ 3.2 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.83) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากัน คือ ความพึงพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.88) และความคิดที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ไปจนถึงเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.02) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้สึกที่ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บัณฑิตประเมินการดำเนินงานเกี่ยวกับความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจาก องค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.21	0.59	มาก
2. ความพึงพอใจกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนเงินเดือน	4.25	0.74	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรม	4.21	0.66	มาก
4. การปฏิบัติงานกับองค์กร มีโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.00	0.78	มาก
รวม	4.17	0.58	มาก

จากตารางที่ 3.3 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนเงินเดือน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) รองลงมาเท่ากัน คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.59) และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การ

ปฏิบัติงานกับองค์กรมีโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสพการณ์ในงานเกี่ยวกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เมื่อต้องการความช่วยเหลือ จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.38	0.71	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	4.13	0.90	มาก
3. บรรยากาศการปฏิบัติงานภายในองค์กรทำให้รู้สึกวุ่นวาย	4.08	0.76	มาก
4. ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพให้กับองค์กร	4.33	0.54	มาก
รวม	4.23	0.70	มาก

จากตารางที่ 3.4 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อต้องการความช่วยเหลือจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพให้กับองค์กร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.54) เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศการปฏิบัติงานภายในองค์กรทำให้รู้สึกวุ่นวาย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.76)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรใน
ภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	4.29	0.66	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.40	0.57	มาก
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความ เป็นสมาชิกขององค์กร	4.06	0.74	มาก
รวม	4.25	0.60	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะ
ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ความเชื่อ
และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.66) และข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของ
องค์กร ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร เกี่ยวกับความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	4.46	0.59	มาก
2. การเห็นด้วยกับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร	4.04	0.91	มาก
3. ความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรของ องค์กรนี้	4.21	0.98	มาก
4. หากได้ยืนยันว่าองค์กรถูกกล่าวถึงในทางที่เสื่อมเสีย จะชี้แจงและแก้ไขให้มีความถูกต้อง	4.46	0.72	มาก
รวม	4.29	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.59) และหากได้ยืนยันว่าองค์กรถูกกล่าวถึงในทางที่เสื่อมเสียจะชี้แจงและแก้ไขให้มีความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.98) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเห็นด้วยกับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเสมอ	4.63	0.58	มากที่สุด
2. ความรู้สึกเต็มใจที่จะทำเพื่อความสำเร็จขององค์กร แม้ว่าจะต้องเสียสละความสุข และประโยชน์ส่วนตัว	4.42	0.72	มาก
3. ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.21	0.78	มาก
4. ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่าหรือต้องทำงานล่วงเวลา	4.33	0.82	มาก
รวม	4.40	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเสมอ (\bar{X} = 4.63, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ความรู้สึกเต็มใจที่จะทำ

เพื่อความสำเร็จขององค์กร แม้ว่าจะต้องเสียสละความสุข และประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.72) ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่าหรือต้องทำงานล่วงเวลา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หากมีโอกาสไปปฏิบัติงานที่อื่นซึ่งมีค่าตอบแทนและสวัสดิการดีกว่า ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่	4.04	0.95	มาก
2. เมื่อปฏิบัติงานกับองค์กรมาเป็นระยะเวลาหนึ่งมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น	4.17	0.76	มาก
3. การที่ได้มาปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงาน	3.88	1.08	มาก
4. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรไปตลอดจนถึงเกษียณอายุจากการปฏิบัติงาน	4.17	0.96	มาก
รวม	4.06	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ เมื่อปฏิบัติงานกับองค์กรมาเป็นระยะเวลาหนึ่งมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.76) และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรไปตลอดจนถึงเกษียณอายุจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.96) รองลงมา คือ หากมีโอกาสไปปฏิบัติงานที่อื่นซึ่งมีค่าตอบแทนและสวัสดิการดีกว่าไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.95) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การที่ได้มาปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.96)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร

ตารางที่ 5 สรุปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความผูกพันขององค์กรของบุคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร		
	χ^2	df	Sig.
อายุ	11.67	6	0.070
เพศ	8.74	2	0.013
สถานภาพสมรส	6.03	2	0.049
ระดับการศึกษา	1.74	4	0.783
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	5.16	4	0.271
ระดับตำแหน่งงาน	4.61	2	0.100
อัตราเงินเดือน	7.84	4	0.097

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า อายุมีค่า $\chi^2 = 11.67$, $df = 6$, $Sig. = 0.070$ เพศมีค่า $\chi^2 = 8.74$, $df = 2$, $Sig. = 0.013$ สถานภาพสมรสมีค่า $\chi^2 = 6.03$, $df = 2$, $Sig. = 0.049$ ระดับการศึกษามีค่า $\chi^2 = 1.74$, $df = 4$, $Sig. = 0.783$ ระยะเวลาปฏิบัติงานมีค่า $\chi^2 = 5.16$, $df = 4$, $Sig. = 0.271$ ระดับตำแหน่งงานมีค่า $\chi^2 = 4.61$, $df = 2$, $Sig. = 0.100$ และอัตราเงินเดือนมีค่า $\chi^2 = 7.84$, $df = 4$, $Sig. = 0.097$ สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันองค์กรของบุคลากร	ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
	r	Sig.
1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.734*	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.610*	0.000
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.758*	0.000
ภาพรวม	0.792*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.792$, $Sig = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.734$, $Sig = 0.000$; $r = 0.640$, $Sig = 0.000$ และ $r = 0.758$, $Sig = 0.000$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันองค์กรของบุคลากร	ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
	r	Sig.
1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.719*	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.711*	0.000
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.855*	0.000
ภาพรวม	0.814*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ประสพการณ์ในงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.814$, $\text{Sig} = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ประสพการณ์ในงานกับความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความ ประารถอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันและ เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.719$, $\text{Sig} = 0.000$; $r = 0.711$, $\text{Sig} = 0.000$ และ $r = 0.855$, $\text{Sig} = 0.000$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคม สามารถอภิปรายผลแต่ละประเด็นดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กรของ บุคลากร พบว่า เพศ และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของ บุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่เป็นเพศชายมีความ ผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดมากกว่าเพศหญิง และบุคลากรที่มีสถานภาพ สมรสมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร พูลสมบัติ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชร์ หทัย จารทวิผลนุกุล, ธัญวฤณ วัทโล และวิลาสินี สุตประเสริฐ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค

โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรที่มีความคิดเห็นเชิงบวกเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติขององค์กรได้ให้ความอิสระในการทำงานแก่บุคลากรเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจและการตัดสินใจ สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีความชำนาญอยู่ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงาน การได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายและนำเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้กับองค์กร รวมถึงการที่บุคลากรได้รับทราบถึงการปฏิบัติงานของตนเองซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์กันภายในองค์กรที่ร่วมกันทำงานเป็นทีม และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า “...ความผูกพันต่อองค์กรส่วนหนึ่งอาจเกิดขึ้นจากการให้อิสระในการทำงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณสามารถทำงานได้อย่างอิสระ ก็จะเกิดความสบายใจ รวมถึงการให้อำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆ ได้ในขอบเขตที่เหมาะสม...” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า “...หัวหน้างานปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเท่าเทียมกัน จะทำให้บุคลากรพร้อมรับ Feedback และนำมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล...” และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า “...การปฏิบัติงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น จะทำให้บุคลากรมีโอกาสได้พูดคุย

แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และยังสามารถเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรอยากปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรและผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น...” ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร วงศ์สุวรรณ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสสร พรหมเขียว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การมีประสบการณ์การทำงานที่ดีของบุคลากร จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ให้ได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร รวมทั้งการได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ในอาชีพ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนงานมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรได้รับการช่วยเหลือกันจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า “...การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือเป็นผู้แทนเข้าร่วมในงานสำคัญ ทำให้เจ้าหน้าที่ตระหนักและรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรและเป็นส่วนขับเคลื่อนหลัก ซึ่งแสดง

ให้เห็นถึงการได้รับการยอมรับทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันองค์กร...” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า “...การที่เจ้าหน้าที่แต่ละรายได้รับการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน จะทำให้มีแรงผลักดันให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น...” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า “...บุคลากรส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง และพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ นอกจากนี้บุคลากรยังมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ต่างๆ เช่น การเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านการสอบสวนกับสถาบันฝึกอบรมในต่างประเทศ ซึ่งเป็นหลักสูตรตามมาตรฐานที่ ICAO กำหนด...” และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า “...เมื่อมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถเป็นเพื่อนในชีวิตจริงด้วย ก็อาจทำให้เกิดความผูกพันในตัวบุคคลและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน และหากมีคนที่จะให้ความช่วยเหลือมากกว่า 1 คน ภาพรวมขององค์กรก็จะมีแต่คนที่พร้อมให้ความช่วยเหลือ ก็รู้สึกถึงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน บรรยากาศในองค์กรก็จะดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ายู่ในสังคมที่ดีพร้อมที่จะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มศักยภาพ และผูกพันในองค์กรเพราะไม่มีองค์กรใดที่ให้บรรยากาศในการทำงานได้ดีเท่า...” ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ พรหมรักษ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 14 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา ห่วงเทศ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวน อุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีความผูกพันองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน รวมทั้งปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรรักษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรยาวนานขึ้น
2. ควรหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีระดับความผูกพันองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวางแผนและกำหนดนโยบายขององค์กร การจัดสัมมนาหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและสานสัมพันธ์กันภายในองค์กรให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าให้กับบุคลากรให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งเป็นไปโดยความเป็นธรรมและโปร่งใส

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เป็นต้น
2. ควรทำการศึกษปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมความผูกพันองค์กรของบุคลากรให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงคมนาคม, สำนักงานปลัดกระทรวง. (2566). คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) กระบวนการสอบสวนอากาศยานประสบอุบัติเหตุ สำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงคมนาคม. ค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.mot.go.th/aaic.html?id=9>
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค208. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 พ.ศ. 2558. (2558, ตุลาคม 1). ราชกิจจานุเบกษา, 132(95ก), 28-31.
- พัชรหทัย จารทวิผลนุกูล, ธัญวฤณ วัทโล และวิลาสินี สุตประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน, 2(3), 27-39
- ศศิธร วงศ์สุวรรณ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพร พูลสมบัติ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชาติดา พรหมรักษ์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 14. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- คนที่ 1 ข้าราชการระดับชำนาญการ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 11 มิถุนายน 2567
- คนที่ 2 ข้าราชการระดับชำนาญการ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 11 มิถุนายน 2567
- คนที่ 3 ข้าราชการระดับชำนาญการ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2567
- คนที่ 4 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2567
- คนที่ 5 พนักงานราชการ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2567

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร:
กรณีศึกษาสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

**Guidelines for increasing the efficiency of personnel
performance: A case study of the Office Human Resources
Management, Office of the Attorney General.**

ภัคจิรา วิสิทธิ์¹ & ศิริลักษณ์ ตันตยกุล²

Pukjira Wisit¹ & Sirilukm Tantayakul²

Corresponding author: 6514832052 @rumail.ru.ac.th

Received: 10/07/67 Revised: 16/07/67 Accepted: 16/07/67

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน เป็นการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public Administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

ปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วยรูปแบบด้านองค์การ มีการแบ่งงานตามโครงสร้างโดยแบ่งกลุ่มงานออกเป็นทั้งหมด จำนวน 8 กลุ่มงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและชัดเจน รูปแบบด้านบุคคล การให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสร้างแรงจูงใจ การหมุนเวียนงาน การติดต่อสื่อสารกัน เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ที่กว้างขึ้น รูปแบบด้านเทคโนโลยี มีการนำระบบสารสนเทศเทคโนโลยี และอุปกรณ์เครื่องใช้ เข้ามาร่วมกับการทำงาน 2) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ขาดการส่งเสริมและการสนับสนุนของผู้บริหาร บุคลากรขาดทักษะความรู้ความสามารถด้านต่างๆ ขาดระบบสารสนเทศ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน 3) แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการทั้งการสนับสนุน กำกับดูแลการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร มีการส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน

คำสำคัญ: การเพิ่มประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

Abstract

The purpose of this research is to study 1) patterns and methods for increasing personnel performance efficiency, 2) problems and obstacles in the performance of personnel and 3) guidelines for improving and developing the efficiency of personnel performance in Human Resources

Management Office, Office of the Attorney General. This research is qualitative research. Data were collected through documents and structured interviews from 10 key informants. The results of the research found that 1) formats and methods for increasing personnel performance efficiency consists of organizational forms, in which works are divided according to the structure, by dividing work groups into a total of 8 work groups. There are appropriate and clear roles and responsibilities for performing work. Personal style providing personnel to receive training motivation, job rotation, communication to allow personnel to have broader knowledge. Technology model and Information technology systems are introduced and 2) Problems and obstacles in the performance of personnel include lack of promotion and support from executives, personnel lack skills, knowledge and abilities in various fields, lack of information systems and modern technology to support operations. 3) Guidelines for improving and developing the efficiency of personnel performance, including executives must give importance to operations, both supporting supervise operations. Personnel development training should be well planned. Assigning work to match the abilities of personnel and be supportive for the use of technology in work.

Keywords: Increasing efficiency; performance; personnel of Office of the Attorney General

บทนำ

องค์กรทุกประเภทย่อมมีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการให้บังเกิดผล การที่องค์กรจะปฏิบัติเพื่อบรรลุภารกิจหลักให้ได้ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพที่สอดคล้องกับงาน ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานทุกประเภท และบุคลากรก็เป็น 1 ใน 4 ของทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) โดยทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่สำคัญ กล่าวคือ องค์กรต้องมีบุคลากรที่ร่วมมือร่วมใจกันรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีและมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องเนื่องมาจากบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ และถ้าหากบุคลากรในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ขาดความรู้ ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักผูกพัน หรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาจก่อให้เกิดปัญหาตามมา เช่น การทำงานของบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการ เกิดการโยกย้าย ทำให้เปลี่ยนงาน อัตราการเข้าออกค่อนข้างสูง ซึ่งอาจทำให้องค์กรนั้นกลายเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในที่สุด ในทางกลับกันหากองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความมานะอุตสาหะต่อการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรแล้ว ก็จะทำให้โอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่องค์กรต้องการย่อมมีมากขึ้น

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรับผิดชอบงานการจัดวางระบบ และวางแผนการบริหารงานบุคคล งานสรรหาและเลือกสรร งานบรรจุและแต่งตั้ง งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ

งานอัตราเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น งานขอตั้งงบประมาณด้านอัตรากำลังประจำปี งานเก็บรักษาทะเบียนประวัติการเกษียณอายุ และบำเหน็จความชอบต่างๆ รวมทั้งงานสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตุลาการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 8 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลัง กลุ่มสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง กลุ่มประเมินบุคคล กลุ่มเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน และกลุ่มข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงรูปแบบและวิธีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลของการศึกษาไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้วิธีวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์
2. การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|------------|
| (1) นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ | จำนวน 1 คน |
| (2) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | จำนวน 2 คน |
| (3) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | จำนวน 6 คน |
| (4) เจ้าหน้าที่งานธุรการ | จำนวน 1 คน |

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัย มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกัน เช่น แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึง และแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างกับข้อมูลเอกสาร เพื่อใช้ในการอภิปรายผล

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านองค์กร

1.1 มีรูปแบบการแบ่งงานตามโครงสร้างของหน่วยงาน โดยสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลแบ่งกลุ่มงานออกเป็น 8 กลุ่มงาน ดังนี้ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลัง กลุ่มสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง กลุ่มประเมิน กลุ่มเงินเดือน กลุ่มข้อมูลและบำเหน็จความชอบ

1.2 มีสายการบังคับบัญชา การบริหารงานที่ชัดเจน ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ระดับต้น และหัวหน้ากลุ่มงาน ซึ่งรับนโยบายมาปฏิบัติและถ่ายทอดนโยบายให้บุคลากรไปปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการบริหารจัดการภายในกลุ่มงาน

1.3 มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายชัดเจน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

1.4 มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรเช่น ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ในการทำงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ เครื่องมือมีความพร้อมสำหรับการใช้

งาน และระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกสบายใจ อบอุ่นใจที่ได้มาทำงานกับองค์กร และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

1.5 มีการจัดประชุมชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อลดข้อผิดพลาด ประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน และทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ด้านบุคคล

2.1 มีการจัดฝึกอบรม การพัฒนาฝึกฝนตนเอง การเข้าร่วมสัมมนา และมีกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม ด้วยการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว มีคุณภาพได้มาตรฐาน สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายอย่างคุ้มค่า คุ่มเวลา

2.2 มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การสนับสนุนด้านค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 มีการหมุนเวียนงาน หมุนเวียนตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ที่กว้างขึ้น สามารถทำงานได้หลากหลายประเภทมากขึ้น เพราะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต้องมาควบคู่กับประสิทธิผล จึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดประโยชน์และความพึงพอใจต่อองค์กร เช่น การสอนงานแบบพี่สอนน้องเป็นวิธีการแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานโดยการเรียนรู้ไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีหัวหน้างานคอยให้คำแนะนำในระหว่างการปฏิบัติงาน

2.4 การติดต่อสื่อสารกันทั้งภายใน และภายนอกกลุ่มงาน และการสื่อสารจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง หรือจากระดับล่างขึ้นระดับบน เพราะการปฏิบัติงานต้องมีการประสานงาน การพูดคุยกันเรื่องงาน และการสื่อสารควรเป็นแนวราบ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพ งานมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

3. ด้านเทคโนโลยี

3.1 มีการสนับสนุนด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องปริ้นเตอร์ สมาร์ทโฟน เครื่องแฟกซ์ ฯลฯ เพื่ออำนวยความสะดวก เพิ่มความรวดเร็ว ความถูกต้อง และลดระยะเวลาขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดการใช้กระดาษเปลี่ยนมาใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารแทน

3.2 มีการนำระบบสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในทุกด้านให้ทันสมัยตาม มีการนำโปรแกรมที่ใช้กับการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ DPIS ระบบ KPI ฯลฯ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว มีชุดข้อมูลที่ต้องการแม่นยำ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาภารกิจหน้าที่ บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิภาพที่ดี ขาดการวางแผนงานที่ดี ทำให้งานที่ปฏิบัติเสร็จไม่ทันเวลา

2. **ปัญหาการปฏิบัติงาน** การมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความรับผิดชอบ ปริมาณงานมากกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติภาระความรับผิดชอบที่มากขึ้น ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความเร่งรีบ เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดจึงต้องอาศัยการทำงานตามรูปแบบเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติสืบกันมา ทำให้งานมีประสิทธิภาพน้อยลง

3. **ปัญหาการติดต่อสื่อสาร** การสื่อสารกันของบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน หากได้รับการประสานงาน การสื่อสารกันน้อย จึงส่งผลให้การทำงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร บุคลากรมีอายุต่างกันของช่วงวัย ขาดความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนกันในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลกระทบต่อความล่าช้าและประสิทธิภาพของงานลดลง ทำให้การปฏิบัติงานไม่เรียบร้อยตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. **ปัญหาการพัฒนาตนเอง** ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานต่างๆ ขาดการฝึกฝนพัฒนาตนเอง ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ การลงมือจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงานได้ ไม่มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ทำให้ขาดความกระตือรือร้น ส่งผลให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ

5. **ปัญหาด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี** อุปกรณ์ในการทำงานมีอายุการใช้งานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ระบบการทำงานไม่เป็นปัจจุบัน การบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือในการสนับสนุนการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการนำซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุมทุกกระบวนการงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานบางครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความคิดเห็น โดยสรุปได้ดังนี้

ที่	ประเด็น	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่										สรุป
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	ปัญหาภารกิจหน้าที่	/			/		/				/	4
2	ปัญหาการปฏิบัติงาน		/			/		/		/		4
3	ปัญหาการติดต่อสื่อสาร	/							/			2
4	ปัญหาการพัฒนาตนเอง			/		/						2
5	ปัญหาด้านอุปกรณ์ และเทคโนโลยี		/		/		/		/		/	5

จากตารางจะเห็นว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ จำนวน 10 คน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ปัญหา ด้านอุปกรณ์ และเทคโนโลยีมากที่สุด รองลงมาประเด็นที่มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 4 คน ให้ความเห็นไว้ คือ ปัญหาภารกิจหน้าที่ และปัญหาการปฏิบัติงาน สุดท้ายยประเด็นที่มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 2 คน ให้ความเห็นไว้ คือ ปัญหาการติดต่อสื่อสาร และปัญหาการพัฒนาตนเอง

ดังนั้น การสรุปดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามภารกิจหน้าที่ มีการพัฒนาตนเองทุกด้าน และมีความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล โดยอาจกำหนดเป็นนโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเป็นรูปธรรม และการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่เหมาะสมกับขนาดและโครงสร้างองค์กร และให้ความสำคัญในการดำเนินการทั้งการสนับสนุน กำกับดูแล และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งจะเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้แก่บุคลากรด้วย

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรในด้านทักษะต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรู้เหมาะสมกับหน้าที่ เป็นการยกระดับศักยภาพของตัวเองอย่างต่อเนื่อง การอบรมนอกจากเป็นการเพิ่มและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานแล้ว ยังช่วยให้เป็นการลดความสูญเสียและปัญหาต่างๆ ขององค์กร เพื่อทำให้เกิดผลจากการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรมากที่สุด

3. ด้านการปฏิบัติงาน ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นการกระตุ้นการเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ๆ ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาหาความรู้ ตลอดจนการพัฒนาสร้างทักษะที่มีความหลากหลาย มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อเป็นการสร้างเครื่องมือในการ

ทำงาน เพื่อสร้างความพร้อมให้สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
ไปในสังคมยุคปัจจุบันได้

4. *ด้านการทำงานเป็นทีม* ภายในองค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อ
เสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการทำความเข้าใจและเพื่อลดความ
ขัดแย้งในการปฏิบัติงานระหว่างกัน การจัดให้มีการประชุม แลกเปลี่ยนความ
คิดเห็น ผู้บังคับบัญชามีการสอบถามและคอยให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
พร้อมทั้งช่วยหาแนวทางการแก้ไขและวิธีการป้องกันการเกิดปัญหาขึ้นอีกใน
อนาคต มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความ
คิดเห็นของบุคลากร รวมถึงทัศนคติด้านบวกที่ผู้บังคับบัญชามีต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. *ด้านการสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยี* ควรมีการจัดสรร
งบประมาณเพื่อมารองรับการบำรุงรักษาและจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์
เครื่องปริ้นเตอร์ และอุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อ
ทดแทนเครื่องเก่าที่ชำรุด ให้มีความพร้อมและรองรับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และ
มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ รวมทั้ง
การพัฒนาซอฟต์แวร์ให้ครบทุกกระบวนการ เพื่อช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
ลดความผิดพลาดของข้อมูล และทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว
และมีประสิทธิภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความคิดเห็น โดยสรุปได้ดังนี้

ที่	ประเด็น	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่										สรุป	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	ด้านผู้บริหาร	/				/			/				3
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร		/	/			/				/		4
3	ด้านการปฏิบัติงาน				/			/		/			3
4	ด้านการทำงานเป็นทีม		/		/		/			/			4
5	ด้านการสนับสนุน อุปกรณ์ และเทคโนโลยี	/		/			/		/		/		5

จากตารางจะเห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ จำนวน 10 คน ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ด้านการสนับสนุนอุปกรณ์ และเทคโนโลยีมากที่สุด รองลงมาประเด็นที่มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 4 คนให้ความเห็นไว้ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการทำงานเป็นทีม สดท้ายประเด็นที่มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 คน ให้ความเห็นไว้ คือ ด้านผู้บริหาร และด้านการปฏิบัติงาน

ดังนั้น การสรุปดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงและพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถพัฒนาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเติบโตไปพร้อมกับองค์กรอย่างยั่งยืน และ

บุคลากรที่พัฒนาจะสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จขององค์กรได้มากยิ่งขึ้นในอนาคต

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. รูปแบบและวิธีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านองค์กร ผู้บริหารองค์กรควรมีความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบกฎเกณฑ์ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นส่วนสำคัญในการใช้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับสูง และผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ควรให้ความสำคัญต่อการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นกรอบและทิศทางในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมเพื่อจะได้วางแผนการทำงานได้ในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรขวัญ ตรีสิทธิมาล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและมีความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการจัดทำแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและนำแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลมาใช้อย่างจริงจังต่อเนื่อง เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง พัฒนา รักษาไว้ใช้ประโยชน์ มีการนำระบบวงจรคุณภาพ PDCA เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการวางแผนดำเนินการ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังควรมีการจัดทำคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น นำระบบการสอนงานเข้ามาใช้ในการทำงานเพื่อเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ใน

การทำงานเพื่อให้คนที่มารับงานต่อทำงานได้อย่างต่อเนื่อง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด มีรูปแบบการแบ่งงานตามโครงสร้างของหน่วยงาน และมีสายการบังคับบัญชา ตั้งแต่ผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชาสูงสุดในองค์กร และจำนวนบุคลากรที่อยู่ภายใต้การควบคุมสั่งการของผู้บังคับบัญชาหนึ่งคน โดยแบ่งกลุ่มงานออกเป็นทั้งหมดจำนวน 8 กลุ่มงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard (อ้างถึงในรัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) คือ การแบ่งสายงานตามอำนาจการสั่งการ ตั้งแต่ผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชาสูงสุดในองค์กร โดยมีสิ่งที่จะต้องพิจารณาประกอบคือ อำนาจหน้าที่ (authority) และเอกภาพในการสั่งการ (unity of command) และขอบข่ายการควบคุม (Span of Control) คือ จำนวนพนักงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมสั่งการของผู้บังคับบัญชาหนึ่งคน ขอบข่ายการควบคุมจะช่วยอธิบายถึงจำนวนระดับของผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้บริหารในองค์กร นอกจากนี้ ขอบข่ายการควบคุมที่กว้างแสดงถึงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งในแง่ของค่าใช้จ่าย และการติดต่อสื่อสารในองค์กร เนื่องจากด้วยขอบข่ายการควบคุมที่กว้าง ทำให้ระดับชั้นหรือสายการบังคับบัญชาไม่สูงมาก ทั้งนี้แนวโน้มในปัจจุบันองค์กรจะมีขอบข่ายการควบคุมที่กว้างขึ้นเพื่อลดค่าใช้จ่าย และระยะเวลาในการตัดสินใจ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและชัดเจน มีการแบ่งระดับการปฏิบัติงาน การมอบหมายภารกิจงาน การบริหารงานตั้งแต่ผู้บริหารงานระดับต้น และหัวหน้ากลุ่มงาน โดยรับนโยบายมาปฏิบัติและถ่ายทอดนโยบายให้กับบุคลากรไปปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการบริหารจัดการภายในแต่ละกลุ่มงานมอบหมายภารกิจงานตามตำแหน่งและการมอบหมายหัวหน้ากลุ่มงานต่างๆ เป็นผู้มารับผิดชอบงานตามลักษณะงานและภารกิจของแต่ละฝ่าย เพื่อดูแลข้าราชการและบุคลากร มีการจัดประชุมชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อลด

ข้อผิดพลาด และประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ปัจจัยด้านบุคคล 1) มีการแบ่งงานกันทำ การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะรอบด้าน และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพได้มาตรฐาน สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายอย่างคุ้มค่า คุ่มเวลา และประหยัดเวลาในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Smith (อ้างถึงในวิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 7) กล่าวถึงหลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Labour) มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ หรือเพิ่มปริมาณในการทำงาน (increase) โดยต้องคำนึงถึงหลัก 3 ประการ คือ 1) ความชำนาญของแรงงาน (Dexterity in every particular workman) 2) การประหยัดเวลาในการทำงาน (Saving of the time from one species to another) 3) การใช้เครื่องจักรจำนวนมาก (Great member of machines) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน นิภาวรรณ วัชระวิง, 2562, หน้า 21-22) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ ด้วยกันคือ (1) คุณภาพของงาน (Quality) คุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพที่สูง (2) ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานหรือผลของงานที่ออกมาจะเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน และเป้าประสงค์ที่หน่วยงานได้วางไว้ (3) เวลา (Time) คือ การใช้เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน (4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจะต้องเกิดความเหมาะสม และถูกต้องตามวิธีการ 2) จัดให้มีการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นวิธีการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรได้จากหลากหลายรูปแบบ เช่น การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร 3) การสร้างแรงจูงใจด้วยการมีคำตอบแทนการ

ปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ การต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความสุขขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ McClelland (อ้างถึงในรัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์, 2566, หน้า 20) กล่าวว่า ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement) ซึ่งผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จมักพร้อมยอมรับความเสี่ยงและต้องการข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำที่รวดเร็ว โดยเมื่อตั้งเป้าหมายแล้วผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จจะพยายามเต็มที่เพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่ต้องการ และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Abraham Maslow (อ้างถึงในรัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์, 2566, หน้า 18) กล่าวว่า ความต้องการการยอมรับ (Self Esteem Needs) คือ ความต้องการมีตัวตน ได้รับความสำคัญ รวมถึงการได้รับเกียรติ และความสำเร็จ หลังจากนั้นจึงจะเข้าสู่ความต้องการขั้นสุดท้าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉนิชาภา ลพพานุสรณ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน องค์กรต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจอยู่ในรูปแบบการเลื่อนเงินเดือน ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสื่อสารควรเป็นแนวราบ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ McClelland (อ้างถึงในรัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์, 2566, หน้า 20) กล่าวว่า ความต้องการสัมพันธ์ภาพ (Need for affiliation) หรือมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

1.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำระบบเทคโนโลยีต่างๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

1) แบบประเภทอุปกรณ์สำนักงาน เช่น Computer, Tablet, Notebook, Scanner, Printer, เครื่องถ่ายเอกสาร, โทรศัพท์, โทรสาร, อีกทั้ง Smartphone ต่างๆ ที่ใช้งานผ่าน Internet หรือ WIFI เป็นต้น สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ด้านเทคโนโลยี มีความเหมาะสมในด้านการนำคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์ มาใช้ในการทำงาน ทำให้การทำงานมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น” (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 6 มิถุนายน 2567)

2) แบบประเภทระบบงานภายใน การใช้งานระบบงานภายในจะเป็นการใช้งานผ่านระบบอินทราเน็ต Intranet คือ ระบบเครือข่ายภายในองค์กร เป็นบริการและการเชื่อมต่อคอมพิวเตอร์เหมือนกับอินเทอร์เน็ตแต่จะเปิดให้ใช้เฉพาะสมาชิกในองค์กรเท่านั้นโดยจำกัดขอบเขตการใช้งานเฉพาะภายในเครือข่ายของหน่วยงานเท่านั้น เช่น ระบบงานสารบัญญัตอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ AGO-NSW ระบบ KPI ระบบ DPIS เป็นต้น สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ด้านเทคโนโลยี เหมาะสม เพราะมีการนำโปรแกรมระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (Sarabun Electronic) เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตรวจสอบข้อมูลงานเอกสารได้สะดวกเร็วขึ้น ลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลดเวลาในการเดินทาง และยังเข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นรูปแบบดิจิทัล รูปแบบของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ทั้งเสียง ภาพ และตัวอักษรเพื่อประโยชน์ในการค้นหาข้อมูลอย่างรวดเร็ว” (เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 11 มิถุนายน 2567) การที่องค์กรสนับสนุนด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเข้ามา

ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวก และเกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสมจะช่วยให้ลดเวลาและแรงงานในการทำงาน และเพิ่มความแม่นยำในการปฏิบัติงาน การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชากา ลพนาคุณ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการทำ 5ส เพื่อจัดเก็บเอกสารและสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ ควรมีระบบที่รวดเร็วเพื่อสนับสนุนการทำงาน ซึ่งทำให้ประหยัดเวลาในการทำงานได้มากขึ้น และส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา หล้าพวง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด : กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า มีการนำคอมพิวเตอร์ มือถือแบบสมาร์ตโฟน แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชันบนมือถือ เช่น การใช้แอปพลิเคชันไลน์ในการติดต่อการสั่งการในช่วงที่มีการปฏิบัติงาน จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัยรองรับให้เพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสำนักงานฯ หรือสำรวจ ทดแทนเครื่องคอมพิวเตอร์สภาพเก่า เพื่อเปลี่ยนให้สามารถรองรับเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยพร้อมใช้งานในการปฏิบัติงาน และมีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ด้านระบบเทคโนโลยีมาอบรมให้กับบุคลากร

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 *ด้านองค์กร* ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมุ่งเน้นกับภารกิจหลักขององค์กร จึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลไม่ครบถ้วน และมองว่าเป็นงานบริหารทั่วไปไม่ได้มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานในภาพรวมขององค์กร ทำให้ไม่สามารถรับรู้ถึงปัญหาได้อย่างแท้จริงขาดความเข้าใจในระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจในแนวทางที่ถูกต้อง และการสั่งการของผู้บริหารในบางครั้งไม่มีประสิทธิภาพจึงทำให้การรับรู้และการติดต่อประสานงานเกิดความคลาดเคลื่อนส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรขาดความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน รวมถึงสายการบังคับบัญชาที่หลายชั้น ขาดการวางแผนงานที่ดี ขาดการมอบหมายงานที่ดี ขาดการบูรณาการเรื่องข้อมูล ไม่สามารถปรับใช้ข้อมูลให้หลากหลาย จึงทำให้การปฏิบัติงานมีขั้นตอนซ้ำซ้อน ระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากจนเกินไป ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรขวัญ ตรีสิทธิมากุล (2566) เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมประชาสัมพันธ์ พบว่าด้านการบริหารจัดการ ขาดการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้น จึงควรนำแผนกลยุทธ์มาใช้เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงาน ดังนั้นประมาณ พบว่า ไม่เพียงพอในการบริหารงานและการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ จึงควรมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณไว้ล่วงหน้า

2.2 *ด้านบุคคล* คือ

- ด้านการเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง บุคลากรขาดการพัฒนาการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพราะองค์กรขาดแคลนบุคลากรหลายตำแหน่งที่จะปฏิบัติงานแทนกันได้ในช่วงเวลาที่ไปฝึกอบรม จึงทำให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ จึงไม่มีเวลาเข้าร่วมการฝึกอบรม และมองว่าทำให้เสียเวลาการทำงาน หรือไม่สามาร

ส่งงานตามเวลาได้ จึงไม่เข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง หน่วยงานยังขาดงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร ที่เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา วิริยภาพ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้แก่ หน่วยงานขาดงบประมาณ ขาดการส่งเสริมและการสนับสนุนของผู้บริหาร จำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ขาดเทคโนโลยีในการทำงาน ขาดความชัดเจนของรูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่มีเป้าหมาย

- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ขาดแคลนบุคลากรในหลายตำแหน่ง การได้รับมอบหมายงานแบบเดิม ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทำให้บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคลากรไม่เกิดการพัฒนาตนเองทำให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันทำงานหลายหน้าที่ และมีภาระงานที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างเยอะ ทำให้งานมีประสิทธิภาพลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาภา ลพนานุสรณ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร :กรณีศึกษาสำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า รูปแบบการปฏิบัติงานที่ไม่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คือ การมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความรับผิดชอบ ปริมาณงานมากกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะได้รับมอบหมายภาระความรับผิดชอบที่มากขึ้นเกิดการผลัดภาระให้แก่เพื่อนร่วมงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากซับซ้อนเกินไป และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ไม่ตรงกับตำแหน่งทำให้งานที่ทำไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และกระบวนการทำงาน

ในแต่ละด้านมีหลายขั้นตอน” (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 11 มิถุนายน 2567)

- ด้านการติดต่อสื่อสาร บุคลากรในแต่ละระดับ แต่ละกลุ่มงานไม่ค่อยมีการสื่อสารกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่เรียบร้อยตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การติดต่อสื่อสารและการสั่งการ ส่วนใหญ่ผ่านแอปพลิเคชัน LINE ซึ่งสำนักงานอาจมีข้อจำกัดเกี่ยวกับเครื่องมือสื่อสารมีประสิทธิภาพค่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชภา ลพนาสูตรณ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาสำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า รูปแบบของการปฏิบัติงานที่ไม่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คือ ความผิดพลาดด้านการสื่อสารในการประสานงานกับแต่ละฝ่ายที่มีหน้าที่ ความรับผิดชอบต่างกัน แต่ต้องรับผิดชอบงานบางอย่างร่วมกัน อาจมีการสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดและเกิดปัญหาในระหว่างปฏิบัติงาน

- ด้านแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในการทำงาน บุคลากรทุกคนมีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และการปรับเลื่อนเงินเดือนในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึงปรับเปลี่ยนสายงาน ปรับเลื่อนระดับชั้นงาน และความต้องการในด้านการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชภา ลพนาสูตรณ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน องค์กรต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน โดยอาจอยู่ในรูปแบบการเลื่อนเงินเดือน ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น แต่ทรัพยากรบุคคลของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ยังขาดผู้พัฒนาระบบ และขาดความรู้ ทักษะ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน รวมทั้งไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และอุปกรณ์ที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่มีความทันสมัย และขาดการพัฒนาระบบเทคโนโลยี ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีอายุการใช้งานมาเป็นเวลานาน ขาดการพัฒนาระบบ และการบำรุงรักษา ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรขวัญ ตรีสิทธิมากุล (2566) เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมประชาสัมพันธ์ พบว่าด้านเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ไม่เพียงพอต่อบุคลากร ระบบโปรแกรมการทำงาน ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศไม่พัฒนา และไม่พร้อมต่อการทำงาน ดังนั้น จึงควรมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ ปรับปรุงพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ทันสมัย

3. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

3.1 ด้านองค์กร เนื่องจากผู้บริหารองค์กร เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายต่าง ๆ โดยการนำนโยบายจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง และกระจายคำสั่งไปสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลักดัน แผนยุทธศาสตร์

แผนปฏิบัติการราชการ หรือแผนงาน โครงการต่าง ๆ ให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ ความเชี่ยวชาญชำนาญงานที่หลากหลาย สามารถนำเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่ และสามารถนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การได้เป็นอย่างดี เพื่อนำองค์การให้มีการเจริญเติบโต ก้าวหน้า เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายสูงสุดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 1 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ต้องมีการถ่ายทอดนโยบายจากผู้บริหาร สู่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้ทราบถึงแนวทางการดำเนินงานอย่างแท้จริง, ผู้บริหารระดับสูงควร ลงมารับฟังปัญหาของผู้ปฏิบัติงานเพื่อช่วยหาแนวทางการแก้ไข และต้องมีการ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เช่น สนับสนุนให้ทุนการศึกษา ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และสนับสนุนงบประมาณให้ เพียงพอ” (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 พฤษภาคม 2567)

3.2 ด้านบุคคล ควรมีการปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

- จัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีทักษะความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และ ทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะทางด้านดิจิทัล รวมถึงมี ระบบการสอนงาน หรือระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้และนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ ไม่มีประสิทธิภาพลง ปรับปรุงรูปแบบขั้นตอนให้มีความกระชับ และตอบสนอง ต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันสมัย สอดคล้อง กับแนวคิดของ Mondy and Mondy, (อ้างถึงใน วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า

2) ได้อธิบายว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ประโยชน์ของบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร และหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการชี้แจง รักษา และพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

- การแบ่งงานออกเป็นกลุ่มงาน การหมุนเวียนงาน และการทำงานเป็นทีม จะทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการสื่อสารกันภายในกลุ่มงานมากขึ้น ทำให้เป็นส่วนหนึ่งที่เสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยสามารถเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น คำแนะนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานอยู่เสมอ เพื่อให้ได้ความคิดหรือแนวทางการปฏิบัติงาน ที่ดีสุดในการดำเนินการและในส่วนการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้ได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งทั้งสองอย่างส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิลเลอร์น อีครเดซ (2563) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป พบว่า ปัจจัยจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มี 3 ด้าน คือ 1.1) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย 1.2) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 1.3) ด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๔ มี 5 ด้าน คือ 2.1) การยึดมั่นในคุณธรรม 2.2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.3) ความรับผิดชอบในงาน 2.4) การทำงานเป็นทีม และ 2.5) การทำงานอย่างเป็นระบบ 3) รูปแบบและองค์ความรู้ใหม่ คือ การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการความสัมพันธ์ของบุคคลในการทำงานให้งานมีคุณภาพ และการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมด้านความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทักษะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

3.3 *ด้านเทคโนโลยี* ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัย และรองรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ตลอดจนการสนับสนุนด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกและเกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงานให้สามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว มีชุดข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา หล้าพวง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด: กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ควรขอรับการจัดสรรสนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัยรองรับ ให้เพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสำนักงาน หรือสำรวจทดแทนเครื่องคอมพิวเตอร์สภาพเก่า เพื่อเปลี่ยน ให้สามารถรองรับเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยพร้อมใช้งานในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “การพัฒนาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มระบบสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบราชการในปัจจุบันให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น บุคลากรจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง มีการ

เชื่อมความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้รวมตัวเป็นอันหนึ่งเดียวกัน เพื่อพร้อมเข้าสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้” (นักรพพยาการบุคลิกปฏิบัติการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 6 มิถุนายน 2567)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. **ด้านองค์กร** ควรมีส่วนการบังคับบัญชาที่กระชับ เพื่อช่วยลดขั้นตอนในการบริหารงาน ทำให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างด้วย ซึ่งบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานจะพบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานจริง เช่น บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน หรือบุคลากรบางตำแหน่งต้องปฏิบัติงานหลายอย่าง ทำให้งานไม่สำเร็จตามกำหนดเวลา หรือขั้นตอนการทำงานซ้ำซ้อน ต้องผ่านการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาหลายระดับ ทำให้เกิดความล่าช้า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อนำปัญหาและอุปสรรคนั้นมาร่วมกันหาแนวทางวิธีการ จัดสรรบุคลากรและปริมาณงาน แล้วกำหนดขั้นตอนเป็นโครงสร้างให้ชัดเจนและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

2. **ด้านบุคคล** ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ควรมีการจัดอบรม สัมมนาในการให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีหลักสูตรให้ตรงกับกรปฏิบัติงานในแต่ละส่วนให้ชัดเจน และพัฒนาหลักสูตรการอบรมให้ทันสมัย สนับสนุนบุคลากรที่ต้องการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการทำงาน ควรมีการวางแผนการทำงาน มีการประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการติดตามงานอย่างมีระเบียบ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ

ทันสมัยและพร้อมใช้งานในการปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้นทำให้ การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสามารถบรรลุตาม วัตถุประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด และการมอบหมายงานให้ตรงกับ ความสามารถของบุคลากร มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นการเรียนรู้ ศึกษาจากงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ทำให้ บุคลากรเกิดการพัฒนาและสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านเทคโนโลยี ควรจัดสรรงบประมาณมาพัฒนาระบบสารสนเทศ ให้ทันสมัย และให้การส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้นในด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี และพร้อมรับกับ เทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดจนพัฒนาสร้างทักษะ ที่มีความหลากหลายให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมให้สามารถทำงานในสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไปใน สังคมปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

ณิชาภา ลพพานุสรณ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขต สะพานสูง*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เดช อุณหะจิรังรักษ์.(2567).*เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

- เนตรขวัญ ตรีสิทธิมากุล (2566) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมประชาสัมพันธ์, การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปวีณา วิริยภาพ (2565) การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด, การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภพพล รำเพยเพชร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลบางเสาะง จังหวัดสมุทรปราการ, การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาริสา โคตรชুম (2565) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา องค์การและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ลลิตา หล้าพวง (2565) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด: กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด, การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิโรจน์ ก่อสกุล.(2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและ
นวัตกรรมองค์การ, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิไลวรรณ อิศรเดช (2563) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป, การค้นคว้าอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

การตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี
ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา

The decision making of Myanmar migrant workers to work in
Ratchaburi Province

วรรณวดี เดือนเพ็ญ¹ & รัฐศิริจันทร์ วังกานนท์²

Wannawadi Duanpen¹ & Ratthasirin Wangkanond²

Corresponding author: 6514832015@rumail.ru.ac.th

Received: 10/07/67 Revised: 16/07/67 Accepted: 16/07/67

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา และเสนอแนะแนวทางการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในจังหวัดราชบุรีเป็นอันดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านสังคม

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public Administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรม ส่วนสภาพแวดล้อมที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา คือ สภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์ และข้อเสนอแนะแนวทางการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค คือ ควรมีการจ้างล่ามหรือเจ้าหน้าที่ประสานงานด้านภาษาเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานให้แก่แรงงานเมียนมาโดยตรง การนำเสนอข่าวสารประชาสัมพันธ์ผ่านการออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ภาษาเมียนมา เพื่อเพิ่มการรับรู้ข่าวสารการจ้างงานของแรงงานเมียนมา สิทธิหน้าที่ของแรงงานเมียนมา ความรู้เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนต้องได้รับจากระบบประกันสังคม เมื่อเจ็บป่วยหรือ ประสบอันตราย

คำสำคัญ: การตัดสินใจ; แรงงานเมียนมา; แรงงานต่างด้าว

Abstract

The purpose of this research is to study the environment that affects the decision to come to work. in Ratchaburi Province of foreign workers of Myanmar nationality and guidelines for planning work related to foreign labor missions of officials under the Ministry of Labor in the regions. It is a qualitative research, collecting data from documents and interviewing 8 key informants. The results found that the environment that first affected the decision to work in Ratchaburi Province was the social environment,

followed by economic environment and cultural environment. While those sections which had no effect on the decision to come to work in Ratchaburi Province of Myanmar foreign workers is the geographic environment. Recommendation for planning work related to missions Regarding foreign workers of officials under the Ministry of Labor in the regions are that interpreters or language coordination officers should be hired, disseminate and publicize the mission of the agency directly to Myanmar workers, presents public relations news through the design of Myanmar language public relations media to increase awareness of news concerning employment, rights and duties of Myanmar workers, knowledge about the minimum wage rate and benefits that the insured must receive from the social security system in time of sickness or in danger.

Keywords: Decision Making; Myanmar Migrant Workers; Migrant Workers

บทนำ

สถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นกำลังหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจแรงงานต่างด้าวเป็นกลุ่มแรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทยซึ่งได้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะอพยพมาจากประเทศใกล้เคียง ได้แก่ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนามซึ่งมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน และกระจายตัวกันอยู่ในหลายจังหวัดของประเทศไทย เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานในประเทศ

ปัจจุบันจึงมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานไทยในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีแนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่จะเพิ่มมากขึ้นอีกในอนาคต การที่ประเทศไทยมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก เพราะ แรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในกำลังการผลิต แต่แรงงานไทยส่วนใหญ่มักจะเลือกงาน และต้องการอัตราค่าแรงที่สูง ทำให้ผู้ประกอบการในประเทศไทยนิยมที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานทดแทนอัตราแรงงานในประเทศที่ขาดแคลน

จังหวัดราชบุรีเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน จากรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดราชบุรี รายปี 2566 ได้รายงาน ว่า อัตราการจ้างงานแรงงานต่างด้าว 4 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดราชบุรีจำนวน 53,755 คน แยกเป็นสัญชาติเมียนมา จำนวน 41,381 คน สัญชาติลาว จำนวน 916 คน สัญชาติกัมพูชา จำนวน 1,600 คน และสัญชาติเวียดนาม จำนวน 7 คน จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างงานมากที่สุด ในเขตจังหวัดราชบุรี (สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี , 2566, หน้า 29)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยที่ได้ไปเสนอต่อคณะผู้บริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดกระทรวงแรงงานส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีเพื่อเป็นส่วนช่วยในการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา
- 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1) การวิจัยเอกสาร โดยเก็บข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ ตำรา เอกสารประกอบการบรรยาย วารสาร รายงาน ประกาศ ระเบียบมติดคณะรัฐมนตรี ข้อมูลจากราชกิจจานุเบกษา เอกสารวิจัย บทความวิชาการ และวิทยานิพนธ์ต่างๆ 2) การเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่จะศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 46)

โดยพิจารณาคัดเลือกคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ดี จำนวน 8 คน ได้แก่แรงงานภาคการเกษตร จำนวน 2 คน แรงงานภาคการบริการจำนวน 1 คน แรงงานภาคการผลิต และอุตสาหกรรม จำนวน 3 คน และแรงงานในภาคอื่นๆ จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยมีลักษณะของการสัมภาษณ์ และการเตรียมประเด็นสัมภาษณ์แบบปลายเปิดไว้แบบกว้างๆ เพื่อให้ผู้ตอบคำถามสามารถตอบประเด็นข้อมูลในเชิงลึกได้เพิ่มมากขึ้น ผู้สัมภาษณ์จะถามคำถามตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และอ่านคำถามทั้งหมดให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ฟัง เพื่อให้ผู้ตอบสามารถแสดงข้อคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ตามที่คำถามแบบเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล ใช้วิธีการจับบันทึกและการบันทึกเสียง โดยก่อนเริ่มสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการบันทึกข้อมูลก่อนทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักมาจำแนกประเด็นแต่ละประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งในส่วนที่จับบันทึกของผู้ศึกษา และจากการถอดบทสัมภาษณ์ ภายหลังจากการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเพื่อศึกษาความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เมื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจะหาข้อสรุปสุดท้ายเพื่อสรุปผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ

ผลการศึกษา พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มองว่าสภาพแวดล้อมด้านสภาพเศรษฐกิจมีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี เนื่องจากค่าแรงงานขั้นต่ำในจังหวัดราชบุรีอยู่ที่ 340 บาทต่อวัน ซึ่งมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันของประเทศเมียนมาซึ่งอยู่ที่ประมาณ 10,000 จ๊าด หรือประมาณ 120 บาทต่อวันและสภาพเศรษฐกิจที่ไม่ค่อยดีในประเทศเมียนมา ทำให้เกิดการจ้างงานน้อยจึงมีความสนใจที่จะย้ายสถานที่ทำงานเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย เขตพื้นที่จังหวัดราชบุรี ซึ่งมีอัตราการจ้างงานที่มากกว่า นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักบางรายกลับมองว่า สภาพแวดล้อมด้านสภาพเศรษฐกิจไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี เนื่องจาก ถึงแม้ว่าค่าแรงขั้นต่ำรายวันของประเทศเมียนมาจะมีอัตราที่ต่ำกว่าประเทศไทย แต่ค่าแรงที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพหากไม่ได้ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยมากนัก และในพื้นที่หมู่บ้านของตนไม่ได้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจมากเท่าไร

สภาพแวดล้อมด้านสังคม

ผลการศึกษา พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักทุกคนมีความคิดเห็นตรงกันว่าสภาพแวดล้อมด้านสังคม มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี เนื่องจาก การถูกชักชวนจากญาติพี่น้อง เพื่อนๆ คนรู้จัก ตลอดจนคนในหมู่บ้านส่วนใหญ่นิยมเข้ามาทำงานในจังหวัดราชบุรี และผู้ให้ข้อมูลหลักบางส่วนเคยเดินทางเข้ามาศึกษาในประเทศไทย ทำให้สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ดี และมีเพื่อนๆ อยู่ในประเทศไทยอยู่บ้าง

สภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรม

ผลการศึกษา พบว่าสภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมมีส่วนในการตัดสินใจ โดยส่วนใหญ่มองว่าประเทศไทยมีศาสนาประจำชาติเป็นศาสนาพุทธ ทำให้สะดวกในการเข้าวัด ทำบุญ และรู้สึกถึงความคล้ายคลึงกันระหว่างวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมเมียนมา อีกทั้งยังมีประเพณีที่เหมือนกันระหว่าง ประเทศเมียนมาและประเทศไทยได้แก่ ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประเพณีสงกรานต์ การสรงน้ำพระ เป็นต้น ในส่วนของผู้ให้ข้อมูลหลักบางส่วนเห็นว่าวัฒนธรรมไม่มีส่วนในการตัดสินใจ เนื่องจาก มีมุมมองในเรื่องของความแตกต่างด้านวัฒนธรรมอาหารที่แตกต่างกันทางด้านรสชาติและส่วนประกอบหลักของอาหาร โดยชาวไทยจะนิยมทานเนื้อสัตว์และชอบรับประทานอาหารรสจัด ในขณะที่ชาวเมียนมามักจะรับประทานผักและอาหารรสอ่อน

สภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์

ผลการศึกษา พบว่าสภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์ไม่มีส่วนในการตัดสินใจ เนื่องจาก ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่เดินทางมาจากภูมิลำเนาที่ไม่มีพรมแดนติดต่อกับจังหวัดราชบุรี บางส่วนเดินทางเข้ามาในประเทศไทย

ทางเครื่องบินซึ่งจะต้องเดินทางเข้ามาที่จังหวัดกรุงเทพมหานครก่อน เพื่อเปลี่ยนพาหนะเดินทางเข้ามาในจังหวัดราชบุรีอีกต่อหนึ่ง และบางส่วนเดินทางข้ามพรมแดนมาจากเมืองเมียวดี ติดกับพรมแดนอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และต่อรถเข้ามาในจังหวัดราชบุรี แต่มีเพียงบางส่วนที่เดินทางมาจากเมืองทวาย ข้ามจุดผ่านแดนถาวรบ้านน้ำพุร้อนจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งไม่ไกลจากจังหวัดราชบุรีมากนัก ทั้งนี้ไม่มีผู้ให้ข้อมูลหลักคนใดเดินทางมาจากพรมแดนแนวเทือกเขาตะนาวศรีอำเภอสวนผึ้งจังหวัดราชบุรีเลย เนื่องจากพรมแดนธรรมชาติดังกล่าว เป็นการเดินทางที่ยากลำบากมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเสนอแนะแนวทางการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค

1) สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรีมีภารกิจในการส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม ตลอดจนประสานความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ควรมีการจ้างล่าม หรือเจ้าหน้าที่ประสานงานด้านภาษาในการสื่อสารกับแรงงานเมียนมา เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติด้านแรงงานต่างด้าว ในการวิเคราะห์นโยบายและจัดทำแผนให้สอดคล้องต่อความต้องการของแรงงานต่างด้าว

2) สำนักงานจัดหางานจังหวัดราชบุรี มีภารกิจในการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวการรับขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว การส่งเสริมการมีงานทำ การคุ้มครองคนหางาน และให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานควรมีการนำเสนอข่าวสารการประชาสัมพันธ์การจ้างงานผ่านทางแรงงานเมียนมา เช่น การออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างเป็นภาษาเมียนมา เป็นต้น เนื่องจากการรับรู้

ข่าวสารการจ้างงานของแรงงานเมียนมาโดยส่วนใหญ่มาจากสภาพแวดล้อมด้านสังคม คือ การชักชวนกันเข้ามาทำงานของญาติ พี่น้อง คนรู้จัก

3) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดราชบุรี มีภารกิจในการสร้างองค์ความรู้ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน ซึ่งอัตราค่าแรงขั้นต่ำในปัจจุบันมีอัตราที่ไม่เท่ากันในแต่ละจังหวัดและการปรับค่าแรงขั้นต่ำพร้อมกันทั่วประเทศเป็น 400 บาท ยังไม่มีผลบังคับใช้ ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับอัตราค่าแรงขั้นต่ำในปัจจุบันในแก่กลุ่มแรงงานชาวเมียนมาให้ได้รับรู้อย่างทั่วถึง

4) สำนักงานประกันสังคมจังหวัดราชบุรี มีภารกิจในการให้ความคุ้มครองแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตนเพื่อสร้างหลักประกันทางสังคมและความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ประชาชน ควรมีการให้ความรู้แก่แรงงานทุกกลุ่ม ในเรื่องสิทธิของแรงงานที่จะได้รับหลักประกันทางสังคมครอบคลุมไปถึงแรงงานต่างด้าวด้วย เนื่องจากมีผู้ให้ข้อมูลหลักบางรายยังไม่ทราบถึงความคุ้มครองในสิทธิประกันสังคมที่ครอบคลุมถึงการรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย และสามารถใช้สิทธิการรักษาประกันสังคมได้ โดยไม่ต้องออกค่ารักษาพยาบาลเอง

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาผู้วิจัยได้นำสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่จริงอันเป็นสาเหตุของการตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานในจังหวัดราชบุรีทั้ง 4 ปัจจัยได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมด้านสังคม สภาพแวดล้อมด้าน

วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์ โดยนำมาอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา

1) สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ

1.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดราชบุรี

สภาพแวดล้อมด้านสภาพเศรษฐกิจ มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี เนื่องจาก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดราชบุรีปัจจุบันอยู่ที่ 340 บาทต่อวันเมื่อเทียบกับค่าจ้างของประเทศเมียนมาในปัจจุบันอยู่ที่ 10,000 จ๊าด หรือประมาณ 120 บาทต่อวัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีผลึกตันและดึงดูดของ Lee (1966, p.1 อ้างถึงใน ฅนภัทร วุฒระพันธ์, 2564, หน้า133) อธิบายว่าปัจจัยที่ทำให้คนย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลึกตันและปัจจัยในการดึงดูดในส่วนของปัจจัยที่มีส่วนในการผลึกตัน คือ อัตราค่าจ้างที่ได้รับในพื้นที่น้อยจนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด คือ โอกาสในการได้รับค่าจ้างสูงกว่า ในพื้นที่อื่นๆ และสภาพแวดล้อมด้านสภาพเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานเมียนมายังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp.370-396, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วงศ์กันนท์, 2566, หน้า18) ที่ว่าความต้องการทางกายพื้นฐาน (Basic Physiological Needs) คือ ความต้องการได้รับได้รับการตอบสนองทางกายเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ เป็นความต้องการพื้นฐานได้แก่ ความต้องการด้านอาหาร น้ำ ยารักษาโรคซึ่งจะต้องใช้เงินตราในการแลกเปลี่ยนมาซึ่งปัจจัยดังกล่าว ค่าแรงจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการนำมาซึ่งการดำรงชีพและตอบสนองความต้องการทางด้านกายพื้นฐาน

1.2 อัตราการจ้างงานในจังหวัดราชบุรี

อัตราการจ้างงานในจังหวัดราชบุรี เป็นหนึ่งในสภาพแวดล้อมด้านสภาพเศรษฐกิจที่มีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานเมียนมาที่เข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี เนื่องจาก มองว่าเศรษฐกิจในประเทศไทยมีความคล่องตัวกว่า มีจำนวนสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานจำนวนมากกว่า และสภาพเศรษฐกิจที่ไม่ค่อยดีในประเทศเมียนมา ทำให้เกิดการจ้างงานน้อยจึงมีความสนใจที่จะย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยเขตพื้นที่จังหวัดราชบุรี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีผลักดันและดึงดูดของ Lee (1966, p.1 อ้างถึงใน ฅนัทธ วุฒระพันธ์, 2564, หน้า133) อธิบายว่าปัจจัยที่ทำให้คนย้ายถิ่น เกิดจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดโดยปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน คือ การจ้างงานที่น้อยลงของพื้นที่จนไม่สามารถหางานได้ และปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด คือ โอกาสในการจ้างงานที่มีสูงกว่า มีโอกาสได้รับงานทำและมีโอกาสการเลือกตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับตนมากกว่า และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp.370-396, อ้างถึงในรัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์ , 2566, หน้า18) ที่ว่าความต้องการความมั่นคง (Security Needs) คือ ความต้องการหลักประกันในการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัย การมีงานทำและมีอาชีพหลักที่ได้รับอัตราค่าครองชีพเพียงพอจะทำให้มนุษย์รู้สึกมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์จะรู้สึกอยากได้รับเมื่อมีการตอบสนองต่อความต้องการด้านกายพื้นฐานแล้ว ดังนั้นการจ้างงานของสถานประกอบการในจังหวัดราชบุรี

จึงเป็นสิ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการด้านความมั่นคงของแรงงานเมียนมา และมีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานนั่นเอง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินทิพย์ พารักษา (2549) ที่ได้ศึกษาการย้ายถิ่นฐานของแรงงานเข้าสู่จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร มีสาเหตุปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นอันดับแรก คือ ต้องการหางานทำ มีความเจริญกว่า รายได้เดิมไม่พอต่อการดำรงชีพ และไม่เพียงพอจนเจือจรรบครัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี เจษฎาลักษณ์ (2558) ที่ได้ศึกษากระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กรณีศึกษา : อุตสาหกรรม ห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูป พบว่า ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดที่ทำให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยเพื่อมาทำงาน อันเนื่องมาจากเศรษฐกิจไม่ดี ไม่ค่อยมีงานให้ทำ หรือหากมีก็จะมีน้อยส่งผลให้ ประชาชนแย่งงานกันทำ

2) สภาพแวดล้อมด้านสังคม

2.1 การชักชวนจากเพื่อน/คนรู้จัก

สภาพแวดล้อมด้านสังคม มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เนื่องจาก แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ได้รับการชักชวนจากเพื่อนหรือคนรู้จักให้เข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี และมีประชากรในหมู่บ้านส่วนใหญ่ได้เดินทางเข้ามาทำงานอยู่ในจังหวัดราชบุรีอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp.370-396, อ้างถึงในรัฐศิรินทร์วังกานนท์, 2566, หน้า18) ที่ว่า ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน การที่

แรงงานเมียนมามีเพื่อนหรือคนรู้จักที่อยู่ในจังหวัดราชบุรียอมง่ายที่จะตัดสินใจเข้ามาทำงาน เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการด้านสังคมเป็นความต้องการต่อมาหลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านร่างกายแล้ว

2.2 การส่งเสริมจากคนในครอบครัว

การส่งเสริมจากคนในครอบครัวก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคม เพราะว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักบางส่วนตัดสินใจเข้ามาทำงานในจังหวัดราชบุรีด้วยการส่งเสริมจากคนในครอบครัว เช่น พ่อ แม่ พี่น้อง เคยมาทำงานในประเทศไทย และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงได้สนับสนุนให้มาทำงานบ้าง โดยสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp.370-396, อ้างถึงในรัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์, 2566, หน้า18) ที่ว่า ความต้องการด้านการยอมรับ (Self Esteem Needs) คือ ความต้องการมีตัวตน การได้รับความสำคัญและประสบความสำเร็จ แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่เลือกย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานที่ประเทศไทยเนื่องจากต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้ดีขึ้นในสังคม ต้องการที่จะมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นั่นเอง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล ขจรชัยกุล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านสังคมเป็นปัจจัยในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา เมืองเปรม (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าว ช่วงวิกฤติโควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยทางด้านสังคมมีผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าวช่วงวิกฤติโควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการ

3) สภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรม

3.1 การนับถือศาสนา

สภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรม มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี เนื่องจากในจังหวัดราชบุรีนับถือศาสนาพุทธเหมือนกับในประเทศไทยซึ่งชาวเมียนมาส่วนใหญ่ก็นับถือศาสนาพุทธเช่นกัน ทำให้ตนรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเนื่องจากไม่รู้สึกแปลกแยกในการนับถือศาสนา และสามารถประกอบพิธีกรรมทางศาสนาได้ เช่น การไหว้พระ ทำบุญ เป็นต้น สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp.370-396, อ้างถึงในรัฐศิริ นทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 18) ที่ว่าความต้องการความมั่นคง (Security Needs) คือ ความต้องการหลักประการหนึ่งในการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัยการที่แรงงานเมียนมาอาศัยอยู่ต่างถิ่น อาจทำให้รู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย การมีศาสนาพุทธที่คอยเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจจะทำให้พวกเขาารู้สึกอบอุ่น และเป็นหลักประกันทางสังคมที่ช่วยให้รู้สึกมั่นคงปลอดภัยมากขึ้น

3.2 การมีประเพณีที่คล้ายคลึงกัน

การมีประเพณีที่คล้ายคลึงกันของประเทศไทย และประเทศเมียนมาก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ถูกกล่าวถึงในการสัมภาษณ์ สภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมมีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานของแรงงานเมียนมา เนื่องจากประเทศไทยมีประเพณีและวันสำคัญทางศาสนาพุทธที่เหมือนกัน อย่างเช่น ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประเพณีวันสงกรานต์ ตลอดจนการไหว้พระ ทำบุญ การสร้างน้ำพระ ทั้งในประเทศไทยและประเทศเมียนมาก็มีประเพณีนี้เช่นกัน ทำให้แรงงานเมียนมารู้สึกถึงความเป็นพุทธศาสนิกชน และไม่ต้องปรับตัวด้าน

วัฒนธรรมมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp.370-396, อ้างถึงในรัฐศิริรินทร์วังกานนท์, 2566, หน้า18) ที่ว่าความต้องการด้านสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่แรงงานเมียนมาต้องการในการเข้าสังคมร่วมกับคนไทย การร่วมขนบธรรมเนียมประเพณีเดียวกันจะทำให้พวกเขาารู้สึกถึงการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับคนไทยมากขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล ขจรชัยกุล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านสังคมเป็นปัจจัยในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม การเมืองและเศรษฐกิจตามลำดับ

4) สภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์

4.1 ด้านที่ตั้ง อาณาเขต

สภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี เนื่องจาก แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในประเทศเมียนมา อาศัยอยู่ในเมืองที่ไม่ได้มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดราชบุรี ซึ่งการเดินทางจะต้องเข้ามาในประเทศไทยผ่านทางจังหวัดอื่นก่อน โดยไม่มีผู้ให้ข้อมูลคนใดเดินทางมาจากพรมแดนแนวเทือกเขาตะนาวศรี อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรีเลย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์ โดยเฉพาะด้านที่ตั้ง และอาณาเขตน่าจะมีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี ของแรงงานเมียนมา

4.2 ความคล้ายคลึงกันของสภาพอากาศ

สภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์ ด้านความคล้ายคลึงกันของสภาพอากาศไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เนื่องจากแรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าสภาพอากาศของประเทศไทยมีอากาศร้อนจัด ไม่เหมือนที่เมียนมามีฝนตกชุกอยู่ตลอดเวลาทำให้อากาศเย็น ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าสภาพอากาศ น่าจะมีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานเมียนมา เพราะมีความคล้ายคลึงกันของสภาพอากาศแรงงานไม่จำเป็นต้องปรับตัวหรือปรับสภาพร่างกายก่อนเดินทางเข้ามาทำงานแต่อย่างใด

แนวทางการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค

1) ข้อเสนอแนะทางในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี

สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี ควรมีการจ้างงานล่าม หรือเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถประสานงานด้านภาษาเมียนมาได้ เพื่อสื่อสารกับแรงงานเมียนมาที่ทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี ตลอดจนเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานที่ตรงกับภารกิจด้านแรงงานต่างด้าวของสำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี เช่น การตรวจสอบการค้ำมนุษย์การตรวจสอบเอกสารแรงงานต่างด้าว เนื่องจาก สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรีมีความจำเป็นต้องทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแรงงานต่างด้าว เพื่อใช้ในการวิเคราะห์นโยบายและแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงและความต้องการของแรงงานต่างด้าวต่อไป

2) ข้อเสนอแนะทางในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดราชบุรี

สำนักงานจัดหางานจังหวัดราชบุรี ควรมีแนวทางการวางแผนการเสนอข่าวสารประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่าง และความต้องการจ้างงานแรงงานเมียนมา อันเป็นภารกิจการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดราชบุรี และควรนำเสนอข่าวสารประชาสัมพันธ์ผ่านทางออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ภาษาเมียนมา เพื่อเพิ่มการรับรู้ข่าวสารการจ้างงานของแรงงานเมียนมา แทนการประชาสัมพันธ์ด้วยกันเองปากต่อปากและการชักชวนกันเข้ามาทำงานกันเอง เนื่องจาก หากมีการจ้างงานผ่านทางสำนักงานจัดหางานจังหวัดราชบุรีจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือในการสมัครงานมากขึ้น เพราะเป็นข้อมูลความต้องการจ้างงานผ่านทางภาครัฐ ตลอดจนสามารถตรวจสอบการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อการนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายได้อีกด้วย

3) ข้อเสนอแนะทางในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดราชบุรี

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดราชบุรี ควรมีการแนวทางในการคุ้มครองสิทธิ หน้าที่นายจ้าง ลูกจ้าง ผ่านการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน ตลอดจน สร้างการรับรู้ด้านสิทธิหน้าที่ให้แก่กลุ่มแรงงานชาวเมียนมาโดยตรง เช่น การจัดฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ หรือจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ต่างๆ หากมีการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ ควรกล่าวถึงการคุ้มครองสิทธิ และให้ความรู้แก่แรงงานชาวเมียนมาโดยตรงผ่านทางล่ามหรือเจ้าหน้าที่ประสานงานด้านภาษาของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดราชบุรี โดยสามารถบูรณาการเผยแพร่ความรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน ส่วนภูมิภาค เพื่อประชาสัมพันธ์ ความรู้ด้านอื่นๆ เพิ่มเติม

4) ข้อเสนอแนะทางในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดราชบุรี

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดราชบุรี ควรมีแนวทางการบังคับใช้กฎหมายที่ชัดเจนขึ้นและเผยแพร่ความรู้ทางด้านกฎหมายให้แก่สถานประกอบการในเขตจังหวัดราชบุรีที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปทราบ ว่าสามารถสมัครขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนในมาตรา 33 ได้ทุกสัญชาติเพื่อเป็นหลักประกันในการรักษาพยาบาล ไม่เพียงแต่แรงงานไทยเท่านั้น แต่แรงงานเมียนมาสามารถที่จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนได้ และควรให้ความรู้แก่แรงงานทุกกลุ่มเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงสิทธิดังกล่าว เพราะยังมีแรงงานต่างด้าวในจังหวัดราชบุรีบางส่วนยังไม่ทราบถึงสิทธิประกันสังคม และยังได้ออกค่ารักษาพยาบาลเองเมื่อเจ็บป่วย

จากการศึกษาการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา พบว่าสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในจังหวัดราชบุรีเป็นอันดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านสังคม รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรม ส่วนสภาพแวดล้อมที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรี ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา คือ สภาพแวดล้อมด้านภูมิศาสตร์ ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวมีส่วนสำคัญที่จะช่วยในการวางแผนการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานส่วนภูมิภาค อันมีภารกิจเกี่ยวข้องกับด้านแรงงานต่างด้าว ที่จะต้องเตรียมพร้อมวางแผนการทำงานเพื่อรับมือกับการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมตรงตามภารกิจของหน่วยงาน ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในเรื่องการตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการประชาสัมพันธ์ภารกิจ สิทธิ หน้าที่ทางด้านแรงงานให้ครอบคลุมไปถึงแรงงานต่างด้าวโดยการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์เป็นภาษาเมียนมา และการจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถสื่อสารภาษาเมียนมาได้
2. ควรพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ส่วนภูมิภาค และสถานประกอบการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในการจัดอบรม หรือประชุมร่วมกัน ให้มีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางสังคมของแรงงานต่างด้าวมากขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการเปิดโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและแรงงานต่างด้าว

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาต่อในประเด็นการตัดสินใจจ้างงานแรงงานเมียนมาของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดราชบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในมุมมองของผู้ประกอบการที่มีส่วนในการตัดสินใจจ้างงานแรงงานเมียนมา ซึ่งจะทำให้สามารถเสนอแนะแนวทางในการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานต่างด้าว ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล ขจรชัยกุล. (2559). ปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพาราในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โชติกา เมืองเปรม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานต่างด้าว ช่วงวิกฤติโควิด -19 ในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณภัทร วุฒระพันธ์. (2564). การศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาของผู้ประกอบการขนาดย่อมและกลางในจังหวัดพิษณุโลก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, ปีที่ 9 (ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2564), 125-153.
- มาลี เจษฎาลักษณ์. (2558). กระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูป จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัฐศิริพันธ์ ว่างานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศิรินทิพย์ พารักษา. (2549). การย้ายถิ่นของแรงงานเข้าสู่จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี. (2566). รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดราชบุรี ราชบุรี 2566. ราชบุรี : ม.ป.ท.

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ:
กรณีศึกษา กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

Using digital technology to support government inspection
work: A case study of the Government Inspection Division,
Office of the Permanent Secretary,
Ministry of Natural Resources and Environment

จารุพันธ์ เชาวนาทีย์¹ & วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี²

Jarunan Chaovanawatee¹ & Vongphak Poopunsri²

Corresponding author: 6514832009@rumail.ru.ac.th

Received: 11/07/67 Revised: 16/07/67 Accepted: 16/07/67

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัยเอกสารและการวิจัยสนามด้วยการสัมภาษณ์ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public Administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่สนับสนุนผู้ตรวจราชการกระทรวงจะมีลักษณะงานที่ต้องติดต่อกับประสานงานกับหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานระดับพื้นที่ เพื่อร่วมลงพื้นที่ตรวจราชการร่วมกับผู้ตรวจราชการกระทรวง ซึ่งเมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัญหาและอุปสรรคในการการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ ได้แก่ 1) เครื่องคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเริ่มล้าสมัย 2) ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ปัญหาด้านบุคลากรที่ยังขาดความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) ปัญหาในเรื่องของความแตกต่างกันในช่วงอายุของเจ้าหน้าที่กองตรวจราชการ สำหรับแนวทางในการพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ ได้แก่ 1) ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการอบรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ใช้ฐานข้อมูลเดียวกัน 3) การพัฒนาโปรแกรมประยุกต์สำหรับปฏิบัติงาน และ 4) มีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้แก่หน่วยงานเกี่ยวกับการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ทดแทนเครื่องเดิมที่เก่าและล้าสมัย

คำสำคัญ : เทคโนโลยีดิจิทัล; งานตรวจราชการ; ผู้ตรวจราชการกระทรวง

Abstract

This research aims to study the use of digital technology to support government inspection work. problems and obstacles as well as guidelines for developing the use of digital technology to support government inspection work. It is

a qualitative research, gathering data from documents and by using structured interview with 10 key informants. The results found that officials who act to support the Ministry's Inspector General will have a job description that requires them to coordinate with central agencies and area level agencies to join in the inspection area together with the Inspector General of the Ministry. Which when digital technology is applied in operations, there will be more convenience, speedy, and keeping up with the situation. Problems and obstacles in using digital technology to support government inspection work included 1) the computers currently used by agencies are becoming outdated 2) problems arising from the use of digital technology 3) personnel problems that are still Lack of knowledge, skills, and expertise in using digital technology; and 4) the problem of differences in the age range of Government Inspection Division officials. Guidelines for developing the use of digital technology to support government inspection work include: 1) there should be a development plan for digital technology personnel. and training to enhance knowledge about digital technology necessary for operations, 2) developing a database system that uses the same database, 3) developing applications for operations, and 4) additional budgets are allocated to agencies for purchasing computers to replace old and obsolete ones.

Keywords: digital technology; government inspection work; Ministry's Inspector General

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกมิติไม่ว่าจะเป็นมิติทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้มีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวกรวดเร็ว อันเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ความก้าวหน้าและพัฒนาการของเทคโนโลยีนั้นส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การค้า การบริการ กระบวนการผลิต การทำงานของรัฐเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลถือได้ว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อทั้งระบบเศรษฐกิจและเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญของประเทศที่จะช่วยให้เกิดการยกระดับการพัฒนาของประเทศทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งยังมีผลต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการและการทำงานของทุกภาคส่วน สำหรับภาครัฐกำหนดนโยบายที่ถูกต้องต้องออกแบบให้อยู่ในระยะที่เหมาะสมต่อบริบทสังคมและพฤติกรรมมนุษย์ เพื่อให้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งหากภาครัฐมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นตัวกลางในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ การสร้างมาตรฐานที่จำเป็นทางเทคโนโลยีในการบริหารภาครัฐและขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การลดการลงทุนที่ซ้ำซ้อนของภาครัฐและจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม การบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ รวมไปถึงภาคเอกชนและภาคประชาสังคม การยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของภาครัฐ ก็จะเป็นส่วนสำคัญ ที่ช่วยให้การขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างก้าวกระโดด ถือได้ว่าความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลนับเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศ

สำหรับประเทศไทยได้มีการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการปรับเปลี่ยนภาครัฐไทยเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งเป็นแนวความคิดที่มุ่งเน้นและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานทางภาครัฐ ส่วนกลาง และรวมไปถึงส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ สามารถทำงานแบบบูรณาการการทำงานของภาครัฐให้เสมือนเป็นองค์กรเดียว จนสามารถนำไปสู่การพัฒนาโดยการเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยสมบูรณ์แบบได้ โดยลักษณะของบริการภาครัฐหรือการบริการสาธารณะจะเข้ามาอยู่ในรูปแบบของดิจิทัลที่จะขับเคลื่อนนั้นจะขึ้นอยู่กับความต้องการของประชาชนหรือของผู้ใช้บริการ ซึ่งได้มีการปรับเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยการทำงานร่วมกันผ่านเครื่องมือต่างๆ ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่สลับซับซ้อนต่างๆ และมีความคาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด ซึ่งสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580), 2561) โดยพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เพื่อกำหนดกรอบและทิศทางการบริหารงานภาครัฐ และการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาประเทศ มีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ (พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562, 2562) และมีกรอบการพัฒนาและ

แผนการดำเนินงานของประเทศ ปัจจุบันได้มีแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศ ไทย พ.ศ. 2566 - 2570 จัดทำขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ที่มุ่งเน้นการบริหารงานและการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบและช่องทางดิจิทัล ด้วยการบริหารจัดการและการบูรณาการข้อมูลภาครัฐเพื่อให้การทำงานที่มีความ สอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างมีนัย ปลอดภัย และมีธรรมาภิบาล อันจะก่อให้เกิดการ บริหารงานที่มีประสิทธิภาพและความสะดวกในการเข้าถึงบริการของประชาชนและ ภาคเอกชน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลภาครัฐต่อสาธารณชนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน (แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 -2570, 2566) ประกอบกับแนวคิดประเทศไทย 4.0 ในเป้าหมายที่ 3 ก็ได้กล่าวถึงการพัฒนาทุน มนุษย์ สูยุคดิจิทัล ด้วยการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และ ทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล ซึ่งการ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่ บนพื้นฐานของการใช้นวัตกรรม การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ การผลิต การค้า การบริการและการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้ง สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่ได้กำหนด แนวทางให้แต่ละประเทศดำเนินการเพื่อร่วมกันบรรลุ “การพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ภายในปี ค.ศ. 2030 ดังนั้น จากบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและทิศทางการพัฒนาประเทศ ดังกล่าว “ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” ซึ่งถือเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการ ขับเคลื่อนประเทศ จึงจำเป็นที่จะต้องเตรียมความพร้อมและปรับตัวให้เท่าทันกับการ

เปลี่ยนแปลงและการปรับเปลี่ยนบริบทของภาครัฐ โดยการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง และใช้ทักษะดังกล่าวในการปฏิบัติงานและในการพัฒนากระบวนการทำงาน ระบบงานหรือการให้บริการของรัฐ ให้มีความทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจราชการของกระทรวง โดยทำหน้าที่จัดทำแผนการตรวจราชการของกระทรวง และแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการร่วมกับสำนักนายกรัฐมนตรี สนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงตามแผนการตรวจราชการประจำปี ประสานการตรวจราชการกับหน่วยรับตรวจ และจัดทำข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง ร่วม ติดตาม และสนับสนุนผู้ตรวจราชการกระทรวงในการตรวจราชการและรับเรื่องราวร้องทุกข์ จัดทำรายงานผลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง ติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการไปสู่อการปฏิบัติ จัดทำฐานข้อมูลสนับสนุนการตรวจราชการในระดับพื้นที่ ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่สนับสนุนผู้ตรวจราชการกระทรวงจะมีลักษณะงานที่ต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานระดับกรม และหน่วยงานในระดับพื้นที่ รวมทั้งการลงพื้นที่เพื่อตรวจราชการ (สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, กองตรวจราชการ, 2566, ออนไลน์) โดยในการปฏิบัติงานจะต้องมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว ก้าวทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะต้องมีการพัฒนา กลไกและเครื่องมือที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความพร้อมรองรับการสนับสนุน

การตรวจราชการให้แก่ผู้ตรวจราชการกระทรวง เพื่อให้สามารถรองรับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ กรณีศึกษา กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อจะได้ทราบถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ และเข้าใจถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนา เพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ กรณีศึกษา กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2) ปัญหาและอุปสรรคการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ กรณีศึกษา กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3) แนวทางในการพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ กรณีศึกษา กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูลทั่วไปโดยการรวบรวมเอกสารทางวิชาการ เอกสารประกอบการบรรยาย บทความทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ แผนยุทธศาสตร์ พระราชบัญญัติ คำสั่ง ประกาศ คู่มือการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้
2. สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ประชากรและแหล่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ซึ่งปฏิบัติงาน ณ กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 46) ได้แก่ บุคลากรผู้ซึ่งปฏิบัติงาน ณ กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาคุณลักษณะจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานอย่างน้อย 2 ปี โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 10 คน ดังนี้
 - 1) ผู้อำนวยการกองตรวจราชการ จำนวน 1 คน
 - 2) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน
 - 3) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน 3 คน

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| 4) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | จำนวน 1 คน |
| 5) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน 4 คน |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่กำหนดคำถาม หรือมีข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว โดยการใช้ข้อคำถามแบบเดียวกันและการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นัดหมาย เพื่อกำหนดวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะใช้การจดบันทึก บันทึกเสียง และบันทึกภาพ โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยศึกษา ค้นคว้า และเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น เช่นหนังสือ คู่มือ เอกสารประกอบ การบรรยาย บทความทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลในเรื่องนั้นๆ โดยละเอียด

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Field Research) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็น

การสัมภาษณ์ที่กำหนดคำถาม และมีข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้ข้อคำถามแบบเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 51) ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และได้ขออนุญาตจดบันทึก บันทึกเสียง และบันทึกภาพการสัมภาษณ์ทุกครั้ง ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีการประสานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อนัดหมายวันเวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ก่อนทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาแยกตามประเด็น
2. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาแยกตามแต่ละประเด็นคำถาม และนำมาเปรียบเทียบความเหมือน หรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละบุคคล แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาเปรียบเทียบกับเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงความเหมือน หรือความแตกต่างกันของข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการกรณีศึกษา กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และนำเสนอรูปแบบเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. *ศึกษาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการกรณีศึกษา กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*

จากการวิจัยพบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันมีความสำคัญมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ ที่สนับสนุนงานตรวจราชการจะมีลักษณะงานที่ต้องออกนอกสถานที่เพื่อร่วมตรวจราชการกับผู้ตรวจราชการกระทรวง ซึ่งเมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ก็จะช่วยทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สมาร์ทโฟน เครื่องคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน หรือแจ้งข้อสั่งการต่างๆ ให้กับหน่วยงานทั้งในระดับกรม และในระดับพื้นที่ จะมีการนำโปรแกรมประยุกต์มาใช้ไม่ว่าจะเป็นแอปพลิเคชัน Line หรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) เพื่อให้สามารถติดต่อประสานงานได้อย่างทันท่วงที รวมไปถึงการประชุมตรวจราชการหรือการอบรมออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom Cloud Meeting และ Cisco Vibes Meeting แทนการจัดประชุม ณ สถานที่จัดประชุม เพื่อเป็นการลดต้นทุนทางทรัพยากร และลดงบประมาณที่ใช้ในการเดินทาง สำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการตรวจราชการให้แก่ผู้ตรวจราชการกระทรวงและผู้ช่วยผู้ตรวจ

ราชการกระทรวงนั้น ได้มีการจัดทำฐานข้อมูลสนับสนุนการตรวจราชการ ได้แก่ การจัดทำฐานข้อมูล Google My Maps โดยการนำมาจัดทำแผนที่ข้อมูลแสดงผลในรูปแบบแผนที่ออนไลน์ มีเนื้อหาสาระที่ครอบคลุมตามประเด็นการตรวจราชการ ที่ประกอบไปด้วยข้อมูลแผนงาน/โครงการ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ผลการดำเนินงาน และการแสดงข้อมูลที่ตั้งของกิจกรรม/โครงการ ผ่านแผนที่ออนไลน์ Google My Maps โดยข้อมูลทั้งหมดจะแสดงผลบนหน้าเว็บไซต์กองตรวจราชการ ซึ่งผู้ตรวจราชการกระทรวงหรือผู้ช่วยผู้ตรวจราชการสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการนำ Google Calendar, Google Drive, Google Forms, Google site ที่สามารถเรียกดูข้อมูลได้ทุกที่ ทุกเวลา หรือการใช้ QR CODE ในการสร้างสถานที่จัดเก็บและดาวน์โหลดเอกสารเข้ามาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการใช้ระบบ LAN ในส่วนงานเพื่อให้สามารถใช้งานข้อมูลเดียวกันในการปฏิบัติงานภายในส่วนงาน หรือการประชาสัมพันธ์ภารกิจ และข่าวสารการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ เว็บไซต์กระทรวง เว็บไซต์หน่วยงาน และ Facebook ของหน่วยงาน

2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ กรณีศึกษา กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ มีดังนี้

1. เครื่องคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเริ่มล้าสมัย ทำให้การประมวลผลข้อมูลช้า และระบบปฏิบัติการเก่าไม่สามารถรองรับการอัปเดตเวอร์ชันของซอฟต์แวร์บางชนิดที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ปัญหาความไม่เสถียรของสัญญาณอินเทอร์เน็ตทำให้ภาพและเสียงของผู้เข้าร่วมประชุมไม่ชัดเจน ในการใช้ระบบประชุมทางไกลผ่านแอปพลิเคชัน และมีการจำกัดจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมผ่าน Zoom หรือในพื้นที่ที่ไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตจะไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ หรือความไม่พร้อมของอุปกรณ์สำหรับรองรับการใช้งาน เช่น กล้องวิดีโอ ไมโครโฟน ลำโพง หรือคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3. ปัญหาด้านบุคลากรที่ยังขาดความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการใช้งานระบบสารสนเทศ การใช้โปรแกรมหรือระบบปฏิบัติการใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4. ปัญหาในเรื่องของความแตกต่างกันในช่วงอายุของเจ้าหน้าที่กองตรวจราชการ จึงทำให้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานแตกต่างกันและมีความหลากหลาย ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนสูงอายุไม่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จึงค่อนข้างเป็นอุปสรรคในการพัฒนาอยู่บ้าง แต่หากจริงจังในการอบรมให้ความรู้และฝึกปฏิบัติก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมได้เป็นอย่างดี

3. *ศึกษาแนวทางการในพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ กรณีศึกษา กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*

จากการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีดังนี้

1. ด้านบุคลากร ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ของกองตรวจราชการว่าในแต่ละปีควรจะต้องฝึกอบรมและเพิ่มพูนทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในด้านใดบ้าง รวมไปถึงการอบรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยการเชิญวิทยากร หรือหน่วยงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมาอบรมและฝึกปฏิบัติให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรมีการแนะนำหรือให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตรวจราชการให้กับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพ ลดเวลาปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

2. ด้านระบบฐานข้อมูล โดยการพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ใช้ฐานข้อมูลเดียวกันทั้งกระทรวงเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มาของข้อมูล สามารถนำไปใช้ในการอ้างอิงในการตรวจติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ให้มีประเด็นเนื้อหาที่ครอบคลุมภารกิจในทุกด้าน สามารถสืบค้นได้ง่าย สามารถใช้งานได้อย่างสะดวกสบาย มีการออกแบบให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ใช้งานทุกกลุ่ม รวมไปถึงการพัฒนาในรูปแบบแอปพลิเคชันที่สามารถดาวน์โหลดมาใช้งานบนโทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ต ซึ่งจะทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลา

3. ด้านการพัฒนาโปรแกรมประยุกต์สำหรับปฏิบัติงาน ได้แก่ การนำเอา Google Apps อาทิเช่น การนำเอา Google Sites มาจัดทำเว็บไซต์แสดงข้อมูลเฉพาะประเด็นการตรวจราชการ การจัดทำนามสงเคราะห์เว็บไซต์เชื่อมโยงเว็บไซต์ของหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่เขตตรวจราชการต่าง ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

4. ด้านงบประมาณ ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้แก่หน่วยงานเกี่ยวกับการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ทดแทนเครื่องเดิมที่เก่าและล้าสมัย เพื่อให้สามารถรองรับระบบปฏิบัติการและโปรแกรมการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ได้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการกรณีศึกษา กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า การปรับเปลี่ยนภาครัฐไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นแนวความคิดที่มุ่งเน้นและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลาง และรวมถึงส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ สามารถทำงานแบบบูรณาการการทำงานของภาครัฐให้เสมือนเป็นองค์กรเดียว จนสามารถนำไปสู่การพัฒนาโดยการเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยสมบูรณ์แบบได้ กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา

ใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่สนับสนุนผู้ตรวจราชการกระทรวงจะมีลักษณะงานที่ต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานระดับกรม และหน่วยงานในระดับพื้นที่ รวมทั้งการลงพื้นที่เพื่อตรวจราชการ ซึ่งเมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สมาร์ทโฟน เครื่องคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน หรือแจ้งข้อสั่งการต่างๆ เช่น แอปพลิเคชัน Line หรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) เป็นต้น รวมไปถึงการประชุมหรือการอบรมออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom Cloud Meeting และ Cisco Vibes Meeting สำหรับการจัดทำฐานข้อมูลสนับสนุนการตรวจราชการ ได้แก่ Google My Maps, Google Calendar, Google Drive, Google Forms, Google site ที่สามารถเรียกดูข้อมูลได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับรัฐบาลดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาที่กล่าวว่าการออกแบบและการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการของรัฐ โดยอาศัยข้อมูลทางดิจิทัลเพื่อสร้างการบริการของรัฐในรูปแบบใหม่ โดยผ่านเทคโนโลยี Mobile Social รวมไปถึงการใช้ Cloud Technology ในยุคอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะความสามารถรวมทั้งความรู้ด้านดิจิทัลที่เหมาะสม และปรับเปลี่ยนให้เข้ากับรูปแบบการดำเนินการในปัจจุบัน ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการผลักดันและสนับสนุนจากภาครัฐให้กลายเป็นรัฐบาลดิจิทัล รวมถึงเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรของภาครัฐสามารถปรับตัวและมีการตื่นตัวให้เท่าทันกับการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะ

ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในบริบทของการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงเป็นรัฐบาลดิจิทัลและรวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ พรหมบุตร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการงานสนับสนุนการตรวจราชการ : กรณีศึกษา กองงานผู้ตรวจราชการ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการจะมีลักษณะงานที่ต้องออกนอกสถานที่เพื่อร่วมตรวจราชการกับผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้จะช่วยให้อำนาจปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐพล สุขผล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการงานคดีแพ่งของสำนักงานอัยการสูงสุด : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่งพระโขนง 1 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่งพระโขนง 1 มีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล อาทิ คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และแอปพลิเคชันบนมือถือมาใช้ในกระบวนการจัดการงานคดีแพ่งเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน งานมีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวรรณ เกษมสุขบท (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทั้งการสั่งงาน การสื่อสาร มีการรับส่ง หนังสือราชการผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ QR Code ในการดาวน์โหลดเอกสาร จัดเก็บข้อมูลบุคลากรเข้าสู่ระบบ HR จัดทำนามาตรฐาน

ออนไลน์ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการเยี่ยม-คืน หนังสือ รวมทั้งประชุมผ่านระบบ VDO Conference เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 “... ได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางานตรวจราชการให้มีการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากการตรวจราชการจะเป็นการลงพื้นที่เพื่อติดตามผลการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ซึ่งต้องมีการจัดทำรายละเอียดข้อมูลแผนงานโครงการที่ครบถ้วน แต่เนื่องจากข้อมูลมีจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีการจัดการข้อมูลที่ดี จัดเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน และสามารถเรียกดูข้อมูลได้ทันสถานการณ์ ซึ่งเครื่องมือที่นำมาใช้ เช่น Google drive, Google site ที่สามารถเรียกดูข้อมูลได้ทุกที่ ทุกเวลา และเป็นการลดการใช้กระดาษ ...” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 17 มิถุนายน 2567) และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 “... มี โดยได้ใช้ Google Drive ในการจัดเก็บข้อมูล และการแบ่งปันข้อมูลหรือรายงานผลการดำเนินงานระหว่างหน่วยรับตรวจและหน่วยตรวจ การใช้แอปพลิเคชันต่างๆ ในการติดต่อประสานงาน เช่น Line หรือใช้ QR CODE ในการสร้างสถานที่จัดเก็บและดาวน์โหลดเอกสาร ...” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 มิถุนายน 2567) และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 “... นำมาใช้กับงานตรวจราชการ อาทิ การจัดประชุมเพื่อจัดทำแผนการตรวจราชการ การจัดประชุมชี้แจงแผนการตรวจราชการหรือการตรวจราชการทั้งเขตตรวจราชการและหน่วยงานผ่านระบบการประชุมทางไกล (Video Conference) ด้วยแอปพลิเคชันต่างๆ เช่น Zoom Cloud Meeting Cisco Vibes Meeting แทนการจัดประชุม ณ สถานที่จัดประชุม หรือการจัดทำฐานข้อมูลสนับสนุนการตรวจราชการบนหน้าเว็บไซต์ โดยการเชื่อมโยงลิ้งค์

ไฟล์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผลการดำเนินงานของหน่วยงานระดับกรมตาม ประเด็นการตรวจราชการที่กำหนด ซึ่งผู้ตรวจราชการหรือผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ สามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา ...” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 พฤษภาคม 2567) และสอดคล้องกับ บทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 “... มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุน งานตรวจราชการ ได้แก่ การจัดทำฐานข้อมูล Google My Maps สำหรับสนับสนุน การตรวจราชการ โดยการนำเอา Google My Maps มาจัดทำแผนที่ข้อมูล แสดงผลในรูปแบบแผนที่ออนไลน์ มีเนื้อหาสาระที่ครอบคลุมตามประเด็นการ ตรวจราชการ ที่ประกอบไปด้วยข้อมูลแผนงาน/โครงการ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ผล การดำเนินงาน และการแสดงข้อมูลที่ตั้งของกิจกรรม/โครงการ ผ่านแผนที่ออนไลน์ Google My Maps โดยข้อมูลทั้งหมดจะแสดงผลบนหน้าเว็บไซต์กองตรวจราชการ ...” (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2567) และสอดคล้องกับแนวคิดของวีณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2566, หน้า 83) ได้อธิบายถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Public Governance) โดย แยกพิจารณาได้ใน 2 มิติ ได้แก่ มิติในเชิงสถาบันหรือกลไก กล่าวคือ การบริหาร กิจการบ้านเมือง มีความแตกต่างไปจากการบริหารราชการแผ่นดินหรือการบริหาร รัฐกิจ ในแบบเดิมที่เน้นกลไกภาครัฐเป็นหลัก โดยอาศัยระบบการทำงานตาม โครงสร้างสายการบังคับบัญชา และหลักการแบ่งงานเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ ชำนาญการตามหน้าที่เฉพาะด้าน ตลอดจนวิธีการควบคุมและสั่งการ ในลักษณะแบบ บนลงล่าง และ 2) มิติในเชิงของหลักการและวิธีการ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย 6 แนวคิด ครอบคลุมทั้งในส่วนของหลักธรรมาภิบาล (9 ข้อ) และ หลักคุณธรรม/จริยธรรม (1 ข้อ) และสอดคล้องกับแนวความคิดระบบราชการ

4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ที่ได้กล่าวถึงความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 จะต้องอาศัยปัจจัยการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลข้อมูลผ่านคลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน (Smart Phone) และการทำงานร่วมกันผ่านเครื่องมือต่าง ๆ (Collaboration Tools) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ (Real Time) ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่สลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เกิดผลกระทบอย่างสูงและมีความคาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด การทำงานของระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนจากการทำงานรูปแบบเดิมๆ มาสู่ระบบราชการรูปแบบใหม่ เพื่อปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น (สำนักงาน ก.พ.ร., 2565)

2. ปัญหาและอุปสรรคจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ กรณีศึกษา กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ มีดังนี้

1. เครื่องคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเริ่มล้าสมัย ทำให้การประมวลผลข้อมูลช้า และระบบปฏิบัติการเก่าไม่สามารถรองรับการอัปเดตเวอร์ชันของซอฟต์แวร์บางชนิดที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ พรหมบุตร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ

จัดการงานสนับสนุนการตรวจราชการ : กรณีศึกษา กองงานผู้ตรวจราชการ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหา อุปสรรค คือ เครื่องคอมพิวเตอร์ล้าสมัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวรรณ เกษมสุขบท (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 “...อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ยังเป็นรุ่นเก่าทำให้ประมวลผลช้า และไม่รองรับโปรแกรมใหม่ๆ ...” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2567) และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 “...ไม่ว่าจะจะเป็นคอมพิวเตอร์ยังเป็นรุ่นเก่า ทำให้ประมวลผลช้า ...” (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 มิถุนายน 2567)

2. ปัญหาความไม่เสถียรของสัญญาณอินเทอร์เน็ตทำให้ภาพและเสียงของผู้เข้าร่วมประชุมไม่ชัดเจน ในการใช้ระบบประชุมทางไกลผ่านแอปพลิเคชัน และมีการจำกัดจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมผ่าน Zoom หรือในพื้นที่ที่ไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตจะไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ หรือความไม่พร้อมของอุปกรณ์สำหรับรองรับการใช้งาน เช่น กล้องวิดีโอ ไมโครโฟน ลำโพง หรือคอมพิวเตอร์ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวรรณ เกษมสุขบท (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ พรหมบุตร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเทคโนโลยีดิจิทัล

มาใช้ในการจัดการงานสนับสนุนการตรวจราชการ : กรณีศึกษา กองงานผู้ตรวจราชการ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการงานสนับสนุนการตรวจราชการ คือ ระบบสัญญาณ WIFI ไม่เสถียร และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 “... ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้งานระบบประชุมทางไกลผ่านแอปพลิเคชัน เช่น การจำกัดจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมผ่าน Zoom ความไม่เสถียรของสัญญาณอินเทอร์เน็ตทำให้ภาพและเสียงของผู้เข้าร่วมไม่ชัดเจน หรือในพื้นที่ที่ไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตจะไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากความไม่พร้อมของอุปกรณ์สำหรับรองรับการใช้งาน เช่น กล้องวิดีโอ ไมโครโฟน ลำโพง หรือคอมพิวเตอร์ ...” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 พฤษภาคม 2567) และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 “... พบปัญหา อุปสรรคในการทำงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เช่น ในการใช้งานระบบประชุมทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์พบว่าบางครั้งความไม่เสถียรของสัญญาณอินเทอร์เน็ตทำให้ภาพและเสียงของผู้เข้าร่วมประชุมไม่ชัดเจน ...” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2567)

3. ปัญหาด้านบุคลากรที่ยังขาดความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการใช้งานระบบสารสนเทศ การใช้โปรแกรมหรือระบบปฏิบัติการใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา หล้าพวง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด : กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความชำนาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้นับสนุนการ

ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของทีชมายู วันเนา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ บุคลากรที่ขาดทักษะ และความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีดิจิทัล และบุคลากรขาดความเข้าใจ การเท่าทันในเทคโนโลยีดิจิทัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐพล สุขผล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการงานคดีแพ่งของสำนักงานอัยการสูงสุด : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่งพระโขนง 1 พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความชำนาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 “... เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีที่จะนำมาพัฒนางาน ...” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 17 มิถุนายน 2567) และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 “... ยังมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไม่กว้างขวางพอ ใช้ได้เป็นบางโปรแกรม บางช่องทางที่เป็นที่นิยมหลัก ๆ เท่านั้น ...” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 มิถุนายน 2567)

4. ปัญหาในเรื่องของความแตกต่างกันในช่วงอายุของเจ้าหน้าที่กองตรวจราชการ จึงทำให้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการระบวนการปฏิบัติงานแตกต่างกันและมีความหลากหลาย ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนสูงอายุไม่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จึงค่อนข้างเป็นอุปสรรคในการพัฒนาอยู่บ้าง แต่หากจริงจังในการอบรมให้ความรู้และฝึกปฏิบัติก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการ

ทำงานในภาพรวมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของนิด้า อุษาจันทร์กุล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกลุ่ม อำนวยการ กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ มีความต่างของช่วงอายุส่งผลให้ บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของทีมายู วันเนา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ความหลากหลายช่วงอายุของบุคลากร และสอดคล้อง กับงานวิจัยของเสาวนีย์ พรหมบุตร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการจัดการงานสนับสนุนการตรวจราชการ: กรณีศึกษา กองงานผู้ตรวจ ราชการ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการงานสนับสนุนการตรวจราชการ คือ เจ้าหน้าที่มี ความแตกต่างของ Generations ในแต่ละช่วงวัย และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 “... ความชำนาญของแต่ละคนไม่เท่ากันจากความแตกต่าง จากช่วงอายุ ซึ่งที่นี่มีความหลากหลายมาก หรือบางคนก็ไม่พร้อมที่จะรับกับการ เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า และไม่เป็นตามเป้าหมายที่ ต้องการ ...” (ผู้อำนวยการกองตรวจราชการ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 มิถุนายน 2567)

3. แนวทางในการพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ กรณีศึกษา กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีดังนี้

1. ด้านบุคลากร ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ของกองตรวจราชการว่าในแต่ละปีควรจะต้องฝึกอบรมและเพิ่มพูนทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในด้านใดบ้าง รวมไปถึงการอบรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยการเชิญวิทยากร หรือหน่วยงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมาอบรมและฝึกปฏิบัติให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งแนะนำหรือให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตรวจราชการให้กับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพ ลดเวลาปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา หล้าพวง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด: กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า แนวทางในการพัฒนา คือ ควรพัฒนาอบรมโดยฝึกปฏิบัติจริงเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวรรณ เกษมสุขพบ

(2564) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล พบว่า แนวทางการพัฒนา คือ สำรวจความต้องการจะพัฒนาทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และควรมีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 “... การอบรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยการเชิญวิทยากร หรือหน่วยงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมาอบรม และฝึกปฏิบัติให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการวัดผลหรือมีการทดสอบหลังการอบรม ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ...” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 มิถุนายน 2567)

2. ด้านระบบฐานข้อมูล โดยการพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ใช้ฐานข้อมูลเดียวกันทั้งกระทรวงสามารถนำไปใช้ในการอ้างอิงในการตรวจติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ให้มีประเด็นเนื้อหาที่ครอบคลุมภารกิจในทุกด้าน สามารถสืบค้นได้ง่าย สามารถใช้งานได้อย่างสะดวกสบาย มีการออกแบบให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ใช้งานทุกกลุ่ม รวมไปถึงการพัฒนาในรูปแบบแอปพลิเคชันที่สามารถดาวน์โหลดมาใช้งานโทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ต ซึ่งจะทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 “... เห็นควรพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในรูปแบบ Smart Phone ...” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 5 มิถุนายน 2567) และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 “... การพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประเด็นเนื้อหาที่ครอบคลุมภารกิจในทุกด้าน สามารถสืบค้นได้ง่ายสามารถใช้งานได้อย่างสะดวกสบายมีการออกแบบให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ใช้งานทุกกลุ่ม การพัฒนาในรูปแบบ LINE OFFICIAL การ

พัฒนาในรูปแบบแอปพลิเคชันที่สามารถดาวน์โหลดมาใช้บนโทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ต ...” (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 พฤษภาคม 2567)

3. ด้านการพัฒนาโปรแกรมประยุกต์สำหรับปฏิบัติงาน ได้แก่ การนำเอา Google Apps อาทิเช่น การนำเอา Google Sites มาจัดทำเว็บไซต์แสดงข้อมูลเฉพาะประเด็นการตรวจราชการ การจัดทำนามสงเคราะห์เว็บไซต์เชื่อมโยงเว็บไซต์ของหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่เขตตรวจราชการต่างๆ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชชา วันเนา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า แนวทางการพัฒนา คือ การพัฒนาระบบให้สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นเองได้ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 “... มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ การนำเอา Google Apps มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น ...” (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2567)

4. ด้านงบประมาณ ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้แก่หน่วยงานเกี่ยวกับการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ทดแทนเครื่องเดิมที่เก่าและล้าสมัย เพื่อให้สามารถรองรับระบบปฏิบัติการและโปรแกรมการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ได้ดีและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตา อุษา จันทรากุล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกลุ่มอำนาจการ กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง

ของมนุษย์ พบว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรขอจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐพล สุขผล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการงานคดีแพ่งของสำนักงานอัยการสูงสุด : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่งพระโขนง 1 พบว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรขอจัดสรรงบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่รองรับเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ให้เพียงพอพร้อมใช้งาน และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 “... พยายามที่จะของบประมาณสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนทดแทนเครื่องเดิมที่เก่าและล้าสมัย เพื่อให้ทำงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ...” (ผู้อำนวยการกองตรวจราชการ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 มิถุนายน 2567)

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ควรมีการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการตรวจราชการ โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ของกองตรวจราชการ รวมไปถึงการอบรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

2. ควรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน โดยมีประเด็นเนื้อหาที่ครอบคลุมภารกิจในทุกด้าน สามารถสืบค้นได้ง่าย มีการออกแบบให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ใช้งานทุกกลุ่ม การพัฒนาในรูปแบบแอปพลิเคชันที่สามารถดาวน์โหลดมาใช้บน

โทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ต เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนให้กับผู้ตรวจราชการกระทรวง และผู้ช่วยผู้ตรวจราชการในการลงพื้นที่ตรวจราชการ

3. ควรมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์สำหรับรองรับการใช้งาน เช่นคอมพิวเตอร์ กล้องวิดีโอ ไมโครโฟน หรือลำโพง เป็นต้น ให้มีจำนวนเพียงพอ และพร้อมใช้งาน เพื่อให้การสนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ โดยขยายขอบเขตกลุ่มประชากรให้ครอบคลุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการทั้งในระดับกรมและระดับพื้นที่ โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และหาแนวทางในการพัฒนางานตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาประสิทธิผลของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มประชากรเป็นเจ้าหน้าที่ที่ประสานงานตรวจราชการในระดับกรม และระดับพื้นที่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงการตรวจราชการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ทีฆายู วันเนา. (2565). การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นัฐพล สุขผล. (2564). การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการงานคดีแพ่งของ

สำนักงานอัยการสูงสุด : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่งพระ

โขงหนง 1. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย

รามคำแหง.

นิดา อุษาจันทร์รากุล. (2566). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกลุ่ม

อำนาจการ กองกลาง สำนักงานปลัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความ

มั่นคงของมนุษย์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ.

2562. (2562. พฤษภาคม 22). ราชกิจจานุเบกษา, 136(67ก),3-10.

ลลิตา หล้าพวง. (2566). ประสิทธิภาพของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด : กรณีศึกษา สำนักงาน

เลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระ

รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วิภาวรรณ เกษมสุขบท. (2564). *การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- เสาวนีย์ พรหมบุตร. (2556). *การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการงานสนับสนุนการตรวจราชการ : กรณีศึกษา กองงานผู้ตรวจราชการ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2561). พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2561. (2561. พฤษภาคม 13). *ราชกิจจานุเบกษา*, 135(33ก),2-7.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2565). *คู่มือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0*. ค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2567, จาก <https://cloud.forest.go.th/s/5pK7zSHfmdGs3qK>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2565). *ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0*. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-system-context-thailand-4-0.pdf>

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, กองตรวจราชการ. (2566). *โครงสร้างของกองตรวจราชการ*. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567, จาก <https://id.mnre.go.th/th/about/content/1418>

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2566). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 -2570*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง

การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
The core competency development on job performance of
civil servants in the Secretarial Division, Medical Service
Department, Bangkok Metropolitan Administration

สุชัญญา สุพร¹ & เวณา พิงวิวัฒน์นิกุล²
Suchanya Suporn¹ & Weena Phungviwatnikul²

Corresponding author: 6514832049@rumail.ru.ac.th

Received: 10/07/67 Revised: 16/07/67 Accepted: 16/07/67

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะหลัก ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้วิธีวิจัยเอกสาร และวิจัยสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือแบบเป็นทางการ จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีประสบการณ์ในด้านการพัฒนาสมรรถนะหลัก

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public Administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

ของข้าราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า กรุงเทพมหานครได้กำหนดให้มีสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมาตั้งแต่ปี 2550 ซึ่งรูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะหลัก คือ 1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส 2) ด้านการบริการที่ดี มีความพร้อมและเต็มใจให้บริการประชาชน 3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย 4) ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 5) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยพบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะหลัก ดังนี้ 1) ขาดจิตสาธารณะ ที่จะรักษาสমบัติส่วนรวม 2) ใช้เวลาในการให้บริการนานเกินไป 3) ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) ยึดความคิดตัวเองเป็นหลัก 5) ยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาละเอียด อุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะหลัก ดังนี้ 1) ควรมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสาธารณะ 2) ควรให้คำแนะนำและคอยติดตามเรื่องให้แก่ ผู้มารับบริการ 3) ควรเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) ควรรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม 5) ควรจัดฝึกอบรมหรือจัดให้มีทุนสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อ

คำสำคัญ : การพัฒนา; สมรรถนะหลัก; สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการแพทย์

Abstract

This research is a qualitative research. The objectives are to study patterns and methods for developing core competencies, problems and obstacles Including solutions to problems and obstacles in developing the core competencies of civil servants under the Secretariat Office. Medical

office, Bangkok Metropolitan Administration. It collected data through structured interviews from key informants with experience in developing the core competencies of civil servants for at least 3 years, a total of 10 people. The results of the research found that Bangkok Metropolitan Administration has determined to develop core competencies for the civil servants since 2007. The format and methods for developing are 1) morality and ethics, to perform duties with accuracy and transparency 2) good service, to be ready and willing to serve the people. 3) focus on results, to show determination in performing tasks to achieve goals. 4) teamwork, to be able to work with others and 5) accumulating, expertise in careers. There is always a search for knowledge to develop oneself. Problems and obstacles in developing core competencies are as follows: 1) lack of public spirit to preserve public property; 2) takes too long to provide services; 3) lack of motivation to perform work; 4) based on one's own ideas; 5) clings to old ways of working. The solutions to problems and obstacles in developing core competencies as follows: 1) should focus on public responsibility. 2) should give advice and follow up on matters to the public or those who receive services 3) should increase their motivation to work. 4) should listen to the opinions of team members. 5) should provide training or provide scholarships for those who want to continue their further education.

Keywords : development; core competency; Secretarial Division, Medical Service Department

บทนำ

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากร ผู้บริหารรวมถึงองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง องค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ตลอดจนการปรับรูปแบบการทำงาน เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ และสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องพัฒนาควบคู่ไปด้วยก็คือบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หากองค์กรดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ก็จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ สามารถอยู่รอดและแข่งขันกับคู่แข่งได้ในยุคที่มีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา (สิริวดี ชูเชิด, 2565, หน้า 223)

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้นำเอาทรัพยากรด้านต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้มากที่สุด (วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 1) หากบุคลากรขาดประสิทธิภาพแล้ว ทรัพยากรต่างๆ เหล่านั้น จะถูกนำไปใช้อย่างไม่เกิดผล ซึ่งวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี คือ การให้ความรู้แก่บุคลากร รวมถึงการศึกษา การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ในด้านต่างๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนางาน พัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรให้เติบโตไปข้างหน้า พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าบุคลากรในองค์กรเกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ในงานของตนเอง การทำงานขาดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การสื่อสารผิดพลาด และความคิดเห็นที่

ต่างกัน ซึ่งปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร ก็คือสมรรถนะ องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามดึงเอาสมรรถนะของบุคลากรออกมาใช้ให้มากที่สุด ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ธีระพล เจริญสุข, 2564, หน้า 1)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร และคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลที่จะทำงานของตำแหน่งงานนั้นๆ ได้ดีที่สุด และตามแนวคิดของ McClelland องค์กรประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกประจำตัวบุคคล และแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน

กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 9 มิติ 217 นโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570) ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ โดยการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนามาตรฐาน สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามาตรฐาน ซึ่งกรุงเทพมหานครได้กำหนดให้มีสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมาตั้งแต่ปี 2550 ได้แก่ คุณธรรมและจริยธรรม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร, 2565)

สำนักการแพทย์ เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการให้บริการตรวจรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค บริหารจัดการระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน การจัดการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาทางวิชาการทางการแพทย์และการพยาบาล โดยมีโรงพยาบาลในสังกัดทั้งสิ้น 11 แห่ง และศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉิน กรุงเทพมหานคร หรือ ศูนย์เอราวัณ รวมทั้งหน่วยงานสนับสนุนอีกสองหน่วยงานคือ สำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ และสำนักงานเลขานุการ สำนักการแพทย์ ซึ่งประกอบด้วย 5 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานช่วยนักบริหาร กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานการคลัง และกลุ่มงานนิติการ

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานเลขานุการ สำนักการแพทย์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะหลัก ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะหลัก รวมถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้มีสมรรถนะหลักตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในสังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักการแพทย์ ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาวิจัยใช้วิธีการวิจัย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่ปฏิบัติงานสังกัด สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มแบบเจาะจง เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 46) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ซึ่งการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกโดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก โดยเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และมีประสบการณ์ในงานด้านการพัฒนาสมรรถนะหลักมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 10 คน ดังนี้

1) เลขานุการสำนักงานการแพทย์

จำนวน 1 คน

2) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

จำนวน 1 คน

3) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

จำนวน 1 คน

4) นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานการคลัง

จำนวน 1 คน

5) นิติกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ

จำนวน 1 คน

6) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

จำนวน 2 คน

7) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

จำนวน 2 คน

8) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน สุภางค์ จันทวานิช (2559, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 62) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ตามผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้กำหนดคุณลักษณะไว้ และคำถามในแบบสัมภาษณ์เป็นคำถามแบบปลายเปิด ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
2. ศึกษาการสร้างแบบสัมภาษณ์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทาง

วิชาการ หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดแนวทางและเนื้อหาของคำถาม

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและข้อมูลจากกรอบแนวคิดในการวิจัยมาสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด

4. นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาคั่นคว่ำอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง รายละเอียด เนื้อหา การใช้ถ้อยคำของแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสมบูรณ์ และครบถ้วน

5. แก้ไขและปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาคั่นคว่ำอิสระ เพื่อออกแบบสัมภาษณ์จริงต่อไป

การทดสอบเครื่องมือ

หลังจากที่ได้เก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนสำคัญในการทำวิจัยคือ การตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพก็มีหลักเกณฑ์ในการตรวจสอบเพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือ และความเที่ยงตรง นั่นคือ การตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์ ซึ่งการตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ของ Denzin (1970, อ้างถึงใน กิตติธัช ชีววัฒนาพงษ์, 2566, หน้า 37) ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้อย่างได้ผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้น ถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบของข้อมูลนั้น จะต้องตรวจสอบแหล่งที่มา 3 แหล่ง ได้แก่ เวลา สถานที่ และบุคคล

- การตรวจแหล่งเวลา หมายถึง การตรวจสอบว่าตัวแปรอยู่ในช่วงเวลาต่างกัน หรือเหมือนกัน ถ้าเหมือนกันควรตรวจสอบในช่วงเวลาที่ต่างกันด้วย

- การตรวจสอบสถานที่ หมายถึง การตรวจสอบตัวแปรในสถานที่

เดียวกันหรือไม่ หากมาจากสถานที่เดียวกันมีผลออกมาเหมือนกัน ผู้วิจัยควรตรวจสอบในแหล่งสถานที่ ที่แตกต่างกันด้วย

- การตรวจสอบบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าผู้วิจัยแต่ละคน จะได้ข้อมูลต่างกันอย่างไร โดยการเปลี่ยนตัวผู้สังเกตแทนการใช้ผู้วิจัยคนเดียวกันทั้งหมด ซึ่งจะสร้างความแน่ใจได้ดีกว่าผู้วิจัยเพียงคนเดียวมาก

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าผู้วิจัยสามารถใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

หลังจากตรวจสอบเครื่องมือแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่ต่างกัน เพื่อรวบรวมข้อมูล เช่น การสังเกตพฤติกรรมท่าทาง ควบคู่ไปกับการซักถาม และศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารอื่นเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นแต่ละประเด็น และนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลไปดำเนินการวิเคราะห์

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกัน เช่น แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันของข้อมูล

3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล มาทำการสรุปผลการวิเคราะห์ โดยจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อนำไปตีความผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. ตีความผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอผลการวิจัย
5. นำเสนอผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในรูปแบบพรรณนาความ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักด้านคุณธรรมและจริยธรรม ข้าราชการมีการปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึก และรับผิดชอบต่อตนเอง ตำแหน่งหน้าที่ ปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ตามกฎหมาย กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีการจัดโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการในสังกัด ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การงดรับของขวัญ ของกำนัลต่างๆ

2. สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี เป็นการสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่ดี ข้าราชการมีความพร้อมและเต็มใจให้บริการประชาชน ให้คำแนะนำและคอยติดตามเรื่องให้กับผู้รับบริการ ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส มี

การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการโดยการเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี

3. สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ข้าราชการแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่กำหนด มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในงาน ตรงต่อเวลา ละเอียดรอบคอบ มีการวางแผนทางความก้าวหน้า และสนับสนุนให้มีการนำนวัตกรรมใหม่มาพัฒนาการทำงาน พร้อมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน สามารถพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายได้ และมี การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ ทำให้ข้าราชการในองค์กรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการอบรมข้าราชการให้มีความรู้ใหม่ๆ และสามารถนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานได้

4. สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานโดยมีพฤติกรรมที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น มีการจัดกิจกรรมให้ข้าราชการได้ทำร่วมกันเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน และรู้จักยอมรับความแตกต่าง เพื่อให้การทำงานของทีมประสบความสำเร็จ และยังสามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีมีเหตุจำเป็น นอกจากนี้ยังมีการจัดประชุมกลุ่มงาน เพื่อรับฟังปัญหา มอบหมายงานที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5. สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการ

ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังรู้จักพัฒนา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและนำเทคโนโลยีในปัจจุบัน มาปรับใช้กับการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ข้าราชการเข้ารับการอบรม อีกทั้งยังสนับสนุนให้ข้าราชการหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองหรือการเรียนรู้งานจากผู้มีประสบการณ์ มีการให้ทุนเพื่อศึกษาต่อ และมีการส่งเสริมการฝึกอบรมโครงการต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักด้านคุณธรรมและจริยธรรม ข้าราชการบางคนขาดความเอาใจใส่ ความรับผิดชอบ และความเป็นจิตสาธารณะที่จะรักษาสมบัติของส่วนรวม ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในเวลางาน รวมถึงใช้เวลาว่างไปปฏิบัติภารกิจส่วนตัวและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาไม่มีเวลาให้คำแนะนำหรือให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการเท่าที่ควร อีกทั้งยังขาดความต่อเนื่องในการอบรมเกี่ยวกับหลักคุณธรรมจริยธรรมและโทษของการทุจริต

2. สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี ข้าราชการบางคนยังสื่อสารกับผู้รับบริการไม่เข้าใจ ทำให้ไม่สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้มารับบริการได้ครบถ้วน ส่งผลให้งานเกิดความผิดพลาด อีกทั้งยังพบว่าข้าราชการขาดความกระตือรือร้นในการให้บริการ ใช้เวลาในการให้บริการนานเกินไป ทำให้งานเกิดความล่าช้า และข้าราชการบางส่วนพูดจาไม่ไพเราะ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้มารับบริการ

3. *สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน* ข้าราชการขาดความกระตือรือร้น ขาดแรงจูงใจ และขาดความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ทำให้งานผิดพลาดบ่อยครั้ง อีกทั้งลำดับสายการบังคับบัญชามีมากเกินไป จึงทำให้กระบวนการทำงานบางอย่างมีความล่าช้า นอกจากนี้ข้าราชการรุ่นเก่ายังยึดติดกับกระบวนการทำงานแบบเดิม ไม่ยอมปรับเปลี่ยนทัศนคติ นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ตามยุคสมัย และขาดการส่งเสริมให้ข้าราชการ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์

4. *สมรรถนะหลักการทำงานเป็นทีม* ข้าราชการในสังกัดยังมีการสื่อสารที่ผิดพลาด เนื่องจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน ไม่รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ยึดความคิดตัวเองเป็นหลัก และไม่ได้รับการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง จากผู้บังคับบัญชา หรือผู้อาวุโสกว่า นอกจากนี้ยังขาดกิจกรรมการสานสัมพันธ์ การระดมความคิดร่วมกัน เช่น กิจกรรมละลายพฤติกรรม

5. *สมรรถนะหลักการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ* ข้าราชการไม่ให้ความสนใจในการพัฒนาตนเอง ยึดติดกับการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม และด้วยปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมาก จึงทำให้ไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม รวมทั้งข้าราชการยังขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น และขาดคู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขาดความมีเสถียรภาพ และอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการทำงานมีไม่เพียงพอต่อจำนวนคน อีกทั้งการแนะนำเส้นทางอาชีพยังมีไม่มากพอ หรือภาระงานที่จำทำให้ขาดการพัฒนาตนเอง

6. ประเด็นปัญหาและอุปสรรคอื่นๆ เนื่องจากมีการเกษียณ โยกย้าย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน อีกทั้งปัจจุบันนี้ข้าราชการยังขาดความแม่นยำในกฎระเบียบ จึงทำให้เกิดข้อร้องเรียนจากประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อยู่บ่อยครั้ง นอกจากนี้ยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ข้าราชการบางคนไม่สนใจที่จะพัฒนาสมรรถนะตนเอง

3. ศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักด้านคุณธรรมและจริยธรรม ควรมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสาธารณะ มีการเข้มงวดในการลงโทษทางวินัย จัดฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการสร้างจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ แบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียม เพื่อไม่ให้เกิดการเอาเปรียบกัน และมีการให้รางวัลหรือประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประพฤติดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี ควรให้คำแนะนำและคอยติดตามเรื่องให้เมื่อผู้มารับบริการมีคำถาม ข้อเรียกร้อง หรือข้อร้องเรียนต่างๆ สร้างค่านิยม Positive thinking ต่อผู้มารับบริการ คิดว่าผู้มารับบริการเป็นญาติพี่น้องของตนเอง สื่อสารข้อมูลได้ชัดเจน เต็มใจช่วยเหลือ และควรมีการสอบถาม Feedback ในการให้บริการ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น

3. สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรปฏิบัติงานตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนดในแต่ละงาน ที่ได้รับมอบหมาย มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยกับ

กระบวนการทำงานมากขึ้น หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการเสนอความคิดเห็น และนำไปปรับปรุงงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย ตลอดจนสนับสนุนให้มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมในองค์กร

4. *สมรรถนะหลักการทำงานเป็นทีม* ควรเน้นการประสานงานกัน รู้จักให้กำลังใจเพื่อร่วมงานอย่างจริงจัง ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็น โดยไม่ต้องให้ร้องขอ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ อีกทั้งควรรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น และสนับสนุนการตัดสินใจของสมาชิกในกลุ่ม นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมการละลายพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสามัคคี และสามารถปรับตัวทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรได้

5. *สมรรถนะหลักการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ* ควรสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา มีการแนะแนวให้ความรู้ถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้วยการจัดฝึกอบรมหรือจัดให้มีทุนสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อ และมีการปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และการวางแผนงาน แบ่งผู้รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน

การอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ความ

เห็นชอบกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2550 ตามหนังสือที่ กท 0302/690 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2550 ดังนี้

1. *สมรรถนะหลักด้านคุณธรรมและจริยธรรม* ข้าราชการมีการปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึก และรับผิดชอบต่อตนเอง ตำแหน่งหน้าที่ ปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ตามกฎหมาย กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีการจัดโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการในสังกัด ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การงดรับของขวัญ ของกำนัลต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดช อุณหะจรรย์รักษ์ (2566, หน้า 14) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเชื่อมโยงกับบริบทของการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย ก็คือการทำให้ทรัพยากรมนุษย์นั้นๆ มีคุณภาพหรือการทำให้คนมีคุณภาพ การพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพ 4 มิติ คือ 1. มิติด้านความรู้ เป็นมิติที่มีความเกี่ยวพันกับการศึกษา 2. มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการทำงาน 3. มิติด้านสุขภาพและอนามัย เป็นมิติที่เกี่ยวกับความสมบูรณ์แข็งแรง 4. มิติด้านทัศนคติหรือคุณธรรม เป็นมิติที่เกี่ยวกับความรู้สึนึกคิด ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของคน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทร์ทา มิ่งคำมี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติดภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่ามีการเชิดชูเกียรติหรือการประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติตนยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม และหัวหน้างานสอนให้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย และจรรยาบรรณของข้าราชการ เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า “มี

การมอบประกาศเกียรติคุณและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีความรับผิดชอบ อุทิศตนเพื่อการทำงาน” (นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป, สัมภาษณ์ ส่วนบุคคล, 6 พฤษภาคม 2567)

2. *สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี* เป็นการสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่ดี ข้าราชการมีความพร้อมและเต็มใจให้บริการประชาชน ให้คำแนะนำและคอยติดตามเรื่องให้กับผู้รับบริการ ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการโดยการเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทร์ทา มิ่งคำมี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่าด้านบริการที่ดี ประกอบด้วยการสร้างค่านิยม ทศนคติ และสร้างจิตสำนึกที่ดี มีจิตอาสา และการให้บริการที่ดีเพื่อให้เกิดการบริการที่ดี มีการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร ให้มีศิลปะในการสื่อสาร การประสานงาน และมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการให้บริการที่ดี เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า “การบริการที่ดี เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจ ความพยายาม ความพร้อมในการให้บริการประชาชน ให้บริการที่เป็นมิตร และอุทิศเวลาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ” (เลขานุการสำนักการแพทย์, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 6 พฤษภาคม 2567)

3. *สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์* ข้าราชการแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่กำหนด มีการกำหนดเป้าหมายใน

การปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในงาน ตรงต่อเวลา ละเอียดรอบคอบ มีการวางแผนทางความก้าวหน้า และสนับสนุนให้มีการนำนวัตกรรมใหม่มาพัฒนาการทำงาน พร้อมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน สามารถพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายได้ และมีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ ทำให้ข้าราชการในองค์กรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการอบรมข้าราชการให้มีความรู้ใหม่ๆ และสามารถนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จักรภพ ศรีมณี (2566, หน้า 6) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1. เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร 2. เพื่อใช้ศักยภาพของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวหน้า 4. เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ 5. เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โศภิต กदनอก (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการจัดทำ ID Plan เพื่อวางแผนการพัฒนาดตนเองในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการจัดอบรมพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับทักษะพื้นฐานของผู้รับการพัฒนา อบรมการเป็นนักทรัพยากรมืออาชีพ การอบรมพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ใหม่ๆ การนำเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกมาใช้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เช่น การประชุมออนไลน์ เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า “การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นแสดงความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี มีความละเอียดรอบคอบ คอยปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และเสร็จตามกำหนด” (นิตกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 พฤษภาคม 2567)

4. สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานโดยมีพฤติกรรมที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รับผิดชอบต่อความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น มีการจัดกิจกรรมให้ข้าราชการได้ทำร่วมกันเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน และรู้จักยอมรับความแตกต่าง เพื่อให้การทำงานของทีมนั้นประสบความสำเร็จ และยังสามารถทำงานทดแทนกันได้ ในกรณีมีเหตุจำเป็น นอกจากนี้ยังมีการจัดประชุมกลุ่มงาน เพื่อรับฟังปัญหา มอบหมายงานที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุตร์ บันดาลทรง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขังประจำศาลอาญาฯ สังกัดเรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการทำงานเป็นทีม บุคลากรฝ่ายควบคุมผู้ต้องขังประจำศาลอาญามีภาระกิจหน้าที่ที่ต้องประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เช่น การวางแผนร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร ความตั้งใจหรือเต็มใจที่จะเรียนรู้จากผู้อื่น รวมทั้งประสานความร่วมมือ ความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมงาน แม้ไม่มีการร้องขอ และสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจขององค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 กล่าวว่า “ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ เกิดความรักความสามัคคีกันในองค์กร และร่วมกันช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ในกรณีที่มีการลาหรือ ติดภารกิจไปราชการต่าง ๆ” (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, สัมภาษณ์ ส่วนบุคคล, 10 พฤษภาคม 2567)

5. สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน อีก

ทั้งยังรู้จักพัฒนา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและนำเทคโนโลยีในปัจจุบัน มาปรับใช้กับการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ข้าราชการเข้ารับการอบรม อีกทั้งยังสนับสนุนให้ข้าราชการหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองหรือ การเรียนรู้งานจากผู้มีประสบการณ์ มีการให้ทุนเพื่อศึกษาต่อ และมีการส่งเสริม การฝึกอบรมโครงการต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ Nadler (1980, อ้างถึงใน รัชนิดา รักกาญจน์, 2560, หน้า 56) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 1. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จะ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากร ให้ สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ 2. การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการ ปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคลากร 3. การพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรได้เตรียม ความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดแก่หน่วยงานในอนาคต สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการ สูงสุด พบว่าการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเป็นความสนใจใฝ่รู้ในอันที่จะสั่งสม ความรู้ความสามารถของตนเองการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 กล่าวว่า “ข้าราชการรู้จักศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำ ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดประ โยชน์ และนำความรู้มาบูรณาการในการปฏิบัติงานของตนได้” (นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 พฤษภาคม 2567)

*ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการในสังกัด
สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*

1. สมรรถนะหลักด้านคุณธรรมและจริยธรรม ข้าราชการบางคนขาดความเอาใจใส่ ความรับผิดชอบ และความเป็นจิตสาธารณะที่จะรักษาสมบัติของส่วนรวม ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในเวลางาน รวมถึงใช้เวลาว่างไปปฏิบัติภารกิจส่วนตัว และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาไม่มีเวลาให้คำแนะนำหรือให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการเท่าที่ควร อีกทั้งยังขาดความต่อเนื่องในการอบรมเกี่ยวกับหลักคุณธรรมจริยธรรม และโทษของการทุจริต สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนพัทธ์ ปาณิกบุตร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมที่พึงประสงค์ : พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการศาสนา พบว่าปัญหาบุคลากรมุ่งแต่ปฏิบัติงานในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบเท่านั้น ไม่เห็นความสำคัญของงานในส่วนอื่นมีเพียงบุคลากรส่วนน้อยที่อาสาช่วยเหลืองานผู้อื่นด้วยความสมัครใจ นอกนั้นจะช่วยเหลือกันก็ต่อเมื่อเป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และเช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 กล่าวว่า “ข้าราชการบางคนยังขาดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ละเลยหน้าที่ทำให้ภาระงานตกไปที่ผู้อื่น” (นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 พฤษภาคม 2567)

2. สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี ข้าราชการบางคนยังสื่อสารกับผู้รับบริการไม่เข้าใจ ทำให้ไม่สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้มารับบริการได้ครบถ้วน ส่งผลให้งานเกิดความผิดพลาด อีกทั้งยังพบว่าข้าราชการขาดความกระตือรือร้นในการให้บริการ ใช้เวลาในการให้บริการนานเกินไป ทำให้งานเกิดความล่าช้า และข้าราชการบางส่วนพูดจาไม่ไพเราะ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้มารับบริการ เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 กล่าวว่า “การปฏิบัติงาน ไม่มีความกระฉับกระเฉง งานบางเรื่องที่ควรใช้เวลาไม่นานแต่ทำให้ผู้มารับบริการต้องรอนาน” (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 พฤษภาคม 2567)

3. *สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน* ข้าราชการขาดความกระตือรือร้น ขาดแรงจูงใจ และขาดความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ทำให้งานออกมาผิดพลาดบ่อยครั้ง อีกทั้งลำดับของสายการบังคับบัญชามีมากเกินไป จึงทำให้กระบวนการทำงานบางอย่างมีความล่าช้า นอกจากนี้ข้าราชการรุ่นเก่ายังยึดติดกับกระบวนการทำงานแบบเดิม ไม่ยอมปรับเปลี่ยนทัศนคติ นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ตามยุคสมัย และขาดการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พีรวัต พรธนะขาม (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่าบุคลากรขาดการกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการศึกษาระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกฎหมาย วิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้องส่วนสาเหตุของปัญหา คือ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การปรับเพิ่มเงินเดือนและความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของการทำงาน และการปฏิบัติงานตามแนวทางที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นระยะเวลานาน ขาดการเรียนรู้ฐานที่เปลี่ยนแปลงโดยไม่ศึกษาข้อเท็จจริง และไม่นำมาปรับใช้กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 10 กล่าวว่า “ข้าราชการบางส่วนขาดเป้าหมายในการทำงาน ขาดแรงจูงใจ และขาดความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงาน” (เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 พฤษภาคม 2567)

4. *สมรรถนะหลักการทำงานเป็นทีม* ข้าราชการในสังกัดยังมีการสื่อสารที่ผิดพลาด เนื่องจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน ไม่รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ยึดความคิดตัวเองเป็นหลัก และการไม่ได้รับการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้อาวุโสกว่า นอกจากนี้ยังขาดกิจกรรมการสานสัมพันธ์ การระดมความคิดร่วมกัน เช่น กิจกรรมละลายพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พีรวัต พรธนะขาม (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่าปัญหาด้านการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ไม่มีข้อมูลที่เพียงพอที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนสาเหตุของปัญหา คือ ขาดการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 กล่าวว่า “เนื่องจากการประสานงานและการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน ส่งผลการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ” (นักรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 พฤษภาคม 2567)

5. สมรรถนะหลักการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ข้าราชการไม่ให้ความสนใจในการพัฒนาตนเอง ยึดติดกับการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม และด้วยปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมาก จึงทำให้ไม่มีเวลาศึกษา หาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม รวมทั้งข้าราชการยังขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น และขาดคู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขาดความมีเสถียรภาพ และอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ต้องใช้ในการทำงานมีไม่เพียงพอต่อจำนวนคน อีกทั้งการแนะนำเส้นทางอาชีพยังมีไม่มากพอ หรือภาระงานที่จำเจทำให้ขาดการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าการปฏิบัติงานของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันนั้นจะมีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก จึงทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความเร่งรีบ เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดจึงต้องอาศัยการทำงานรูปแบบเดิมๆ ที่เคยปฏิบัติสืบกันมา เนื่องจากมีแนวทางอยู่แล้วง่ายต่อการทำความเข้าใจ จึงขาดการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมหรือด้วยงานเร่งด่วน จึงขาดเวลาที่มาศึกษางานใหม่ๆ เพื่อนำความรู้ไปปรับปรุงพัฒนางาน เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 กล่าวว่า

“เนื่องจากเจ้าหน้าที่แต่ละคนได้รับมอบหมายภาระงาน และการประชุมที่มากเกินไป จึงทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาในการพัฒนาสมรรถนะของตัวเอง” (นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 10 พฤษภาคม 2567)

6. ประเด็นปัญหาและอุปสรรคอื่นๆ เนื่องจากมีการเกษียณ โยกย้าย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน อีกทั้งปัจจุบันนี้ข้าราชการยังขาดความแม่นยำในกฎระเบียบ จึงทำให้เกิดข้อร้องเรียนจากประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อยู่บ่อยครั้ง นอกจากนี้ยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ข้าราชการบางคนไม่สนใจที่จะพัฒนาสมรรถนะตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรืทา มิ่งคำมี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปราม ยาเสพติด ภายใต้ต้นทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่าขั้นตอนการทำงานที่มีขั้นตอนยุ่งยากส่งผลให้การทำงานเกิดความล่าช้า และการโยกย้าย/ สับเปลี่ยนตำแหน่งบ่อยเกินไปเป็นอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 8 กล่าวว่า “เนื่องจากมีการโอนย้ายบ่อยครั้งและมาทดแทนไม่ทันเวลากับภารกิจงานทำให้ข้าราชการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ จำเป็นต้องได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้น และมีข้าราชการบางส่วนได้รับการโอนย้ายมาจากหน่วยงานอื่น ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่องและต้องเรียนรู้ใหม่” (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 พฤษภาคม 2567)

แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

1. สมรรถนะหลักด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสาธารณะ มีการเข้มงวด ในการลงโทษทางวินัย จัดฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการสร้างจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตในทุก รูปแบบ แบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียม เพื่อไม่ให้เกิดการเอาเปรียบกัน และมีการให้รางวัลหรือประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประพฤติดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิद्या พิงวิวัฒน์นิกุล (2566, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้บริหารในองค์กรต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตเป็นผลมาจากได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร ช่วยให้อุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร ส่งผลให้สังคมโดยรวมมีความสุข สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรถัย กระจวนชัย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษากองจัดหางบประมาณด้านสังคม 2 สำนักงบประมาณ พบว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงโดยการสร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “จริยธรรมข้าราชการ สำนักงบประมาณ”การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 กล่าวว่า “ควรปลูกฝังให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความสำนึก และ

รับผิดชอบต่อตนเอง มีการจัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม” (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 10 พฤษภาคม 2567)

2. *สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี* ควรให้คำแนะนำและคอยติดตามเรื่องให้เมื่อผู้มารับบริการมีคำถาม ข้อเรียกร้อง หรือข้อร้องเรียนต่างๆ สร้างค่านิยม Positive thinking ต่อผู้มารับบริการ คิดว่าผู้มารับบริการเป็นญาติพี่น้องของตนเอง สื่อสารข้อมูลได้ชัดเจน เต็มใจช่วยเหลือ และควรมีการสอบถาม Feedback ในการให้บริการ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า “มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าใจ และประพฤติตนตามอัตลักษณ์ของสำนักงานแพทย์ ถ้าเจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติตาม ก็จะทำให้การบริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น” (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 พฤษภาคม 2567)

3. *สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์* ควรปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ในเวลาที่กำหนดในแต่ละงานที่ได้รับมอบหมาย มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยกับกระบวนการทำงานมากขึ้น หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการเสนอความคิดเห็น และนำไปปรับปรุงงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย ตลอดจนสนับสนุนให้มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ David C. Mclelland (1993, อ้างถึงใน ชัชวาลย์ พิพิศจันทร์ และคณะ, 2561, หน้า 22) กล่าวว่า สมรรถนะประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1. ความรู้ 2. ทักษะ 3. ความเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล 5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณภา ชมกรด (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน :

กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ควรสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของลูกน้องในสังกัด โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล ควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารจัดการงานและการจัดการเวลาทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 กล่าวว่า ควรกำหนดเป้าหมายหรือขั้นตอนในการทำงานของตนให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด มีความละเอียดรอบคอบ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น” (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 พฤษภาคม 2567)

4. สมรรถนะหลักการทำงานเป็นทีม ควรเน้นการประสานงานกัน รู้จักให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็น โดยไม่ต้องให้ร้องขอ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ อีกทั้งควรรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น และสนับสนุนการตัดสินใจของสมาชิกในกลุ่ม นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมการละลายพฤติกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดความสามัคคี และสามารถปรับตัวทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Middlemist et al (1983, อ้างถึงใน วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 1) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย การวางแผน การออกแบบ และการประเมิน เชื่อมโยงงานหนึ่งกับงานอื่นๆ พัฒนาและ จูงใจบุคลากร เพื่อให้ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสรรค์สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างองค์กรกับบุคคล โดยอาศัยเครื่องมือต่างๆ เช่น ประโยชน์เกื้อกูล และโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โศภิต กตนอก (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า การทำงานเป็นทีม องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อความ

สามัคคี ความปรองดองให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อความสะดวกในการติดต่อประสานงาน เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 กล่าวว่า “ควรมีกิจกรรมฝึกอบรมสถานสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมในกลุ่มงานที่มีความแตกต่างกันให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้นและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข” (เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 พฤษภาคม 2567)

5. สมรรถนะหลักการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ควรสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา มีการแนะแนวให้ความรู้ ถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้วยการจัดฝึกอบรมหรือจัดให้มีทุนสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อ และมีการปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และการวางแผนงาน แบ่งผู้รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gordon (1991, อ้างถึงใน วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การประเมิน การให้รางวัลและการบริหารสมาชิกแต่ละคน และของกลุ่มในองค์กร ซึ่งจะครอบคลุมถึง การรวบรวม เพื่อวางแผน การสรรหา การพัฒนาเจ้าหน้าที่ การบริหารสายอาชีพต่างๆ การประเมิน รวมถึงการนำระบบที่กล่าวแล้วไปดำเนินการต่อไปด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สถาวร กุ้งทอง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ควรส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก รู้จักนำสมรรถนะหลักมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน มีสวัสดิการที่เหมาะสม และ

มีการสนับสนุนและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีความเพียงพอต่อจำนวนข้าราชการ และทันสมัยอยู่เสมอ เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 กล่าวว่า “ควรให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบสม่ำเสมอ รวมถึงให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้นด้วย” (นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 พฤษภาคม 2567)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น
2. สร้างความตระหนักรู้ให้ข้าราชการให้ความสำคัญ และมีความสนใจที่จะพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ควรจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการในสังกัด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยจากข้าราชการของสำนักงานเลขานุการสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยจากข้าราชการของสำนักงานอื่นๆในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ควรมีการทำวิจัยเชิงปริมาณด้วยการเก็บข้อมูลทางสถิติผ่านแบบสอบถาม ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลการวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติธัช ชีววัฒนาพงษ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล. (2563). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักกฤษฎีกาสูงสุด. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 3(1), 104-125.
- จักรภพ ธรรมณี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- จันทร์ทา มิ่งคำมี. (2562). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัชวาลย์ พิพิศจันทร์ และคณะ. (2561). การพัฒนาสมรรถนะสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ธีระพล เจริญสุข. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตใน
เขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- พีรวัต พรธนะขาม. (2562). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนพัทธ์ ปาณิกบุตร. (2562). การพัฒนาคุณธรรมที่พึงประสงค์ : พอเพียง วินัย
สุจริต จิตอาสา ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการศาสนา. การค้นคว้า
อิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชนิดา รักกาญจน์นัท. (2560). การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของ
ข้าราชการสายงานวิชาการศึกษาระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณภา ชมกรด. (2563). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี.
การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรุตร์ บันดาลทรง. (2562). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมราชทัณฑ์ ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขังประจำศาลอาญา
สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ไศภิต กदनอก. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร. (2565). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2566-2570. ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2567, จาก https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/112/yearplan/StrPlan%2066-70.pdf*
- สถาพร กุ้งทอง. (2562). *การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่างจำกัด.*
- สิริวดี ชูเชิด. (2565). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 12(1), 223-238.*

อรรถัย กระจวานชัย. (2562). การพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาของ
จัดทำงบประมาณด้านสังคม 2 สำนักงบประมาณ. การค้นคว้าอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

The pre- and post-COVID-19 empirical analysis of stocks returns, inflation and output in Thailand

Nonthaporn Seehapan¹, Kajakorn Chomaitong¹, Pao Jampangoen¹,
Nattawut Hantrakul¹ & Saranyaa Niemchai¹

Corresponding author: nonthaporns@gmail.com

Received: 02/07/67 Revised: 16/07/67 Accepted: 16/07/67

Abstract

This research aims to examine the relationship between stock returns, inflation, and output in Thailand, investigate the inverse relationship between Thailand's real output and inflation, and analyze the positive relationship between Thailand's stock returns and real output. The research investigates the Fisher Hypothesis puzzle and revisits Fama's Hypothesis, exploring the dynamics between these macroeconomic variables and stock returns in an emerging market context. Utilizing data sourced from CEIC spanning from January 2015 to December 2023, encompassing both pre- and post-COVID-19 periods, the study employs least squares regression and ARMA maximum likelihood estimation techniques for analysis. Inflation generally increases the prices of goods and services, resulting in higher production costs, which can lower output. However, stock prices often reflect firms' performance or output growth. The findings reveal a significant

¹ Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

negative relationship between output growth and inflation in Thailand. Additionally, the study finds no significant relationship between real stock returns and output growth; instead, real stock returns are primarily influenced by their past values. Consequently, shareholders do not necessarily benefit from economic growth alone and should diversify their investment strategies beyond countries with high growth rates. These insights provide valuable guidance for investors navigating economic uncertainties and optimizing investment decisions in emerging markets.

Keyword: stock returns; Inflation; output; Fama's hypothesis; COVID-19

Introduction

The COVID-19 pandemic has dramatically influenced global economic conditions, leading to a significant rise in inflation. Economic activities worldwide have been disrupted, causing unprecedented shifts in various macroeconomic variables. Prior to the pandemic, inflation averaged around 2.1 percent over the previous decade. However, by August 2022, global inflation had surged to 7.5 percent (Binici, Centorrino, Cevik, & Gwon, 2022). The COVID-19 pandemic's impact on stock market volatility in the face of inflation induced price bubbles is particularly significant in terms of the economic effects of the disease (Jelilov, Iorember, Usman, & Yua, 2020). In accordance with Fama (1981) theory, inflation was inversely correlated with output, while stock prices showed a positive connection with

output. Inflation generally rises the price of goods and services, with the higher prices cause the higher cost of production which, in turns, lower the output. However, the stock prices which is reflected by the firms' performance or the output growth. This concept was predominantly built upon Fisher (1930) idea that inflationary expectations who claimed that the expected inflation and real return are employed to calculate the nominal stock returns.

Comparable investigations have been carried out by Li, Narayan, and Zheng (2010) revealing that the UK stock market lacks effective short-term inflation hedging capabilities, with stock returns showing minimal response to immediate inflation fluctuations. In contrast, Adams, McQueen, and Wood (2004) demonstrated a pronounced impact of inflation on stock market performance, finding that increases in the Producer Price Index (PPI) and Consumer Price Index (CPI) lead to declines in stock values over longer-term horizons. Fama (1981) contributes to this understanding with his dual relationship hypothesis, suggesting that inflation and stock returns are interconnected and influence real economic output. Building on Fama's framework, this study assesses two hypotheses: (1) an inverse correlation between real output and inflation, positing that higher inflation rates may suppress economic output, and (2) a positive association between stock returns and real production, indicating that a robust stock market can strengthen economic growth through increased investment and consumption. These findings collectively underscore the intricate dynamics between inflation, stock market behavior, and broader economic outcomes.

Being the one of the attractive emerging economies in Southeast Asia, Thailand stands out as one of the vibrant emerging economies in Southeast Asia, offering diverse opportunities for investors. According to stock exchange of Thailand (as of September 2023), the value of market capitalization of Thai stock market is more than 500 billion USD. Moreover, since 2012, Thailand has maintained the position of having the most liquid market in ASEAN, enhancing its attractiveness for investment (Suwannapak & Chancharat, 2022). Despite these strengths, empirical research in emerging markets like Thailand remains limited. This research aims to fill this gap by analyzing the dynamics of Thai stock prices, inflation, and output. This focus is particularly pertinent in the context of global shocks such as the COVID-19 pandemic, which have intensified economic uncertainties worldwide. By examining data from the pre- and post-COVID-19 periods (2015 to 2023), the research seeks to provide insights crucial for investors looking to hedge against inflation and navigate volatile market conditions. Understanding how Thai stock market performance responds to inflationary pressures and economic disruptions will be invaluable for investors seeking to make informed decisions among evolving global challenges.

This research revisits Fama's hypothesis, which theorizes a strong relationship between macroeconomic variables (inflation and output) and stock returns. Accordingly, the research objectives are defined as follows:

Research Objectives:

1. To examine the relationship between stock returns, inflation, and output in Thailand.
2. To investigate the inverse relationship between Thailand's real output and inflation.
3. To analyze the positive relationship between Thailand's stock returns and real output.

These objectives aim to provide a comprehensive understanding of the interactions among key economic indicators in the context of Thailand.

Literature reviews

The most widely accepted theory for real stock returns and inflation linkage is Fama (1981) who defines this connection between real economic activity and stock returns and divides it into two hypotheses: first, real economic activity and inflation have a negative relationship; and second, real economic activity and stock returns have a positive relationship. A "proxy effect hypothesis" describes this inverse association. Moreover, nominal interest should accurately represent increases in inflation, according to the Fisher hypothesis (Fisher, 1930). If the Fisher hypothesis is correct, common stocks can be used as an inflation hedge; this is referred to as the "generalized Fisher effect."

However, there are several empirical researches that both supported and challenged these theories. The positive relationship between

inflation and stock returns are claimed to be a good hedge against inflation since the higher inflation shows the higher returns. These linkages are examined by Hasan (2008) who confirmed the Fisherian theory in the UK market as well as Alagidede and Panagiotidis (2012) who employed the G7 countries and discovered the positive correlations between inflation and stock returns. Another research in the developed economy include Chang (2013) who conclude that stock market investments can be served as an inflation hedge in Japan. Moreover, there is a research in the emerging market as well, Tiwari, Dar, Bhanja, Arouri, and Teulon (2015) confirmed these positive relationship in the Pakistan market.

In contrast, several researches found the negative relationship between stock returns and inflation which imply that the investors cannot hedge the stock investment against inflation. The idea is supported by the research from Tripathi and Kumar (2014) found the empirical evidence from the BRICS market and stated that the inflation and stock returns do not cointegrated in the long run and showed that stock returns in BRICS nations may fluctuate briefly as a result of changes in inflation, but equity markets don't seem to be a reliable long-term defense against inflation. The selected developed markets are reexamined by Lee (2010) who demonstrated that there are two regimes with positive and negative stock return-inflation linkages. This finding is contradicted to the theory which expects only the negative sign between the inflation and returns. Antonakakis, Gupta, and Tiwari (2016) also supported the mixed relationship. They studied the US

stock returns and inflation over times and discovered the mixed relationships during the different timeframe.

Raghutla, Sampath, and Vadivel (2020) investigated the Fisher hypothesis puzzle as well as Fama hypothesis in Indian market and revealed the negative relationship between inflation and output. Additionally, they find the positive relationship between the output and stock returns. This relationship is also confirmed by Durai and Bhaduri (2009) who supported Fama's hypothesis only for the long time scale but the other time scales still a puzzle. The investigation of the stock returns, inflation and the real activity in emerging economies are studied by Cifter (2015) who concluded that the relationship is dependent with the time regime. According to the empirical findings in two emerging countries: Mexico and South Africa, there is a negative correlation between real stock returns and inflation that only exists during recessionary times. It is discovered that, contrary to the regime-dependent proxy effect hypothesis, stock returns behave differently in response to inflation in a given regime.

Data and Methodology

Data

This study uses monthly data from January 2015 to December 2023. Using appropriate proxies is crucial for accurate economic analysis. The Industrial Production Index (IPI) is a reliable measure of output growth

as it reflects real economic production. The Producer Price Index (PPI) captures inflation by measuring price changes from the producer's perspective, offering a comprehensive view of inflationary pressures. Lastly, the Stock Exchange of Thailand (SET) index effectively represents stock returns, reflecting the overall performance of the Thai stock market. All the data is acquired from CEIC which is widely recognized for its reliability and comprehensive coverage of economic and financial data. It offers extensive datasets that encompass macroeconomic, industry-specific, and financial market indicators from numerous countries. All data is converted to natural logarithm to linearize the relationships between dependent and independent variables, facilitating more straightforward and interpretable analysis. This transformation is commonly employed in empirical research to stabilize variance and normalize distributions. The approach is supported by its use in studies such as Raghutla et al. (2020), SAMPATH (2018) and Chandrashekar, Sakthivel, Sampath, and CHITTEDI (2018).

Table 1 presents descriptive statistics for Thailand's SET, PPI, and IPI from January 2015 to December 2023. The mean values are 1549.285 for SET, 102.3222 for PPI, and 98.72056 for IPI, with median values of 1575.595, 100.05, and 99.265, respectively. The maximum observed values are 1830.13 for SET, 116.2 for PPI, and 118.17 for IPI, while the minimum values are 1125.86, 96, and 74.35, respectively. The SET index and IPI exhibit slight leftward skewness, while the PPI shows a rightward skew. The kurtosis values indicate that the IPI distribution is more peaked than normal, while the SET and PPI are closer to a normal distribution. The

Jarque-Bera test results suggest that PPI and IPI significantly deviate from normality, while the SET index shows a slight deviation. Each variable has 108 observations, reflecting data collected monthly over the specified timeframe.

Table 1 Descriptive data

	SET	PPI	IPI
Mean	1549.285	102.3222	98.72056
Median	1575.595	100.05	99.265
Maximum	1830.13	116.2	118.17
Minimum	1125.86	96	74.35
Std. Dev.	138.7694	5.34612	7.203264
	-		
Skewness	0.576552	1.224819	-0.471929
Kurtosis	3.089234	3.094978	4.363787
Jarque-Bera	6.019245	27.04385	12.37853
Probability	0.04931	0.000001	0.002051
Sum	167322.8	11050.8	10661.82
Sum Sq. Dev.	2060493	3058.167	5551.911
Observations	108	108	108

Methodology

Fama's hypothesis

The purpose of this study is to examine the stock returns, inflation and the real output relationship. Specifically, it investigates two main hypotheses: (1) the negative relationship between inflation and real output, and (2) the positive relationship between stock returns and real output. Firstly, the negative relationship between the inflation and the real output is analyzed. This statement is contradicted to the relationship implied by the Philips curve. Secondly, the positive relationship between the stock returns and real output is investigated. The Fama hypothesis is investigated by Durai and Bhaduri (2009) and Chatrath, Ramchander, and Song (1996). The association between stock return and inflation is specified by equations as follow:

$$SET_t - PPI_t = \alpha + \beta(PPI_t|\varphi_{t-1})_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

$$SET_t - PPI_t = \alpha + \beta_1(PPI_t|\varphi_{t-1})_i + \beta_2(PPI_t - E(PPI_t|\varphi_{t-1}))_i + v_t \quad (2)$$

Where SET_t is the nominal stock returns and PPI_t is the inflation rate. The term $SET_t - PPI_t$ represent the inflation adjusted which is the real stock market returns. Additionally, inflation (PPI_t) is the combination of expected inflation ($E(PPI)$) and the unexpected inflation ($U(PPI)$). The findings support an inverse relationship of stock return. The randomly distributed error terms are defied by ε_i and v_t . The empirical relationship between variables is estimated by the following individual equations:

$$PPI_t = \delta + \sum_{i=-k}^k \alpha_i IPI_{t-1-i} + \varepsilon_i \quad (3)$$

$$SET_t - PPI_t = \tau + \sum_{i=-k}^k \beta_i IPI_{t+1} + \varphi_t \quad (4)$$

The economic growth is proxied by IPI_t . Due to the lack of theory and past empirical evidence about the relationship between output and stock returns and rate of inflation in Thailand, both lead and lag values (k) of IIP are included. The random error term is specified by ε_i . The negative association between PPI (inflation) and IPI (output) is calculated in equation (3) and some of α_i are suggested to be significantly negative. The positive relationship of stock returns (SET) and output (IPI) is tested by equation (4) and some of the term β_i should be significantly positive.

Nevertheless, equation (1) and (2) explain the proxy hypothesis effect. The first two equations specify the negative relationship between inflation and stock returns. These equations are treated as single equation (Johnston & DiNardo, 1987). Moreover, the two-step ordinary least squares technique is applied to this study to investigate the associations of stock returns and both the expected and unexpected inflation. The Ordinary Least Squares (OLS) method is chosen for this study due to its simplicity, efficiency, robustness, and the availability of diagnostic tools. These characteristics make OLS an appropriate method for examining the intricate relationships between stock returns, inflation, and output in Thailand. The followings are regression equations:

$$PPI_t = \mu + \sum_{i=-k}^k \beta_i IPI_{t+1} + \varepsilon_t \quad (5)$$

$$SET_t - PPI_t = \alpha + \beta_1 \varepsilon_t + \sum_{i=-k}^k IPI_{t+1} + v_t \quad (6)$$

The empirically calculated residual from Equation (6), ε_t , denotes the inflation variable that is purged of the relationship between rate of inflation and output. Where $SET_t - PPI_t$ are lagged values of stock returns and leading value of IPI. The assumption that stock returns are independent of inflation would be supported by the coefficient of $1 = 0$ in Equation (6). The estimations are made for both the expected inflation ($E(PPI_t)$) and the unexpected inflation ($U(PPI_t)$) components.

Table 2 Correlation Matrix

	SET	PPI	IPI
SET	1		
PPI	0.325289	1	
IPI	0.394363	-0.06469	1

Table 2 shows the correlation matrix for output growth (IPI), inflation (PPI), and stock returns (SET). The correlation between stock returns (SET) and inflation (PPI) is 0.325289, indicating a positive relationship. The correlation between stock returns (SET) and output growth (IPI) is 0.394363, also suggesting a positive relationship. Conversely, inflation (PPI) and output growth (IPI) have a negative correlation of -0.06469, implying an inverse relationship.

Empirical Results

In the empirical results, since the data is time series, the order of integration needs to be identified. To determine this, the Augmented Dickey-Fuller (ADF) and Phillips-Perron (PP) unit root tests were employed, with the null hypothesis being that the series has a unit root (non-stationary). The results, reported in Table 3, show that for stock returns (SET), inflation (PPI), and output growth (IPI), both ADF and PP tests indicate non-stationarity at the level but stationarity at the first difference. These results confirm that the variables become stationary after first differencing, implying that they are integrated of order one (I(1)).

Table 3 Unit root

Variables	ADF		PP	
	level	first difference	level	first difference
SET	-2.3395	-9.9644***	-2.4095	-9.9784***
PPI	-1.2877	-6.3739***	-0.6201	-5.4442***
IPI	-2.0373	-3.8232***	-7.4104	-32.1605***

*** Significant at 1% level

Table 4 Inflation and output**Dependent Variable: PPI**

Variable	Coefficient	Prob.
C	113.998	0
IPI	-0.11827	0.0995*
R-squared	0.025394	
Adjusted R-squared	0.0162	
Durbin-Watson stat	0.069279	

* Significant at 10% level

The hypothesis regarding the negative relationship between inflation and real output is tested through estimation results presented in Table 4 which is the estimation results from equation 3. The coefficient for inflation (PPI) is negative and statistically significant at the 10% level. This indicates a significant negative relationship between inflation (PPI) and output growth (IPI). These findings are consistent with the results reported by Chatrath et al. (1996), Durai and Bhaduri (2009) and Raghutla et al. (2020).

Table 5 Stock returns and output

Dependent Variable: SET-PPI		
Variable	Coefficient	Prob.
C	1750.204	0
IPI	-3.07171	0.1063
R-squared	0.024419	
Adjusted R-squared	0.015215	
Durbin-Watson stat	0.242215	

Second hypothesis, which suggests a positive relationship between stock returns and real output, is evaluated through the estimation results presented in Table 5. Equation 4 proxies real stock returns with SET-PPI. The analysis indicates a lack of statistically significant relationship between real stock returns and output growth. This finding is consistent with Fichtner and Joebges (2024) who similarly found an unstable relationship between stock returns and GDP growth across G7 countries.

Table 6 examines the relationship between inflation and real output growth. The regression analysis includes lagged values of inflation (PPI_t) and leading values of output growth (IPI_t). The regression model includes lagged values of inflation and leading values of output growth over 1, 3, 6, 9, and 12 months. The estimated results reveal a statistically significant negative relationship between inflation (PPI) and output growth (IPI). Additionally, the coefficients indicate that lagged values of output growth (IPI) alone are empirically significant. These results indicate that fluctuations

in output growth lead to subsequent declines in inflation (PPI), suggesting a causal relationship where changes in economic output influence inflationary trends. This highlights that economic conditions affecting output may impact inflationary trends thereafter, rather than inflation directly influencing output growth. The implication is that policies designed to stimulate economic growth could potentially mitigate inflationary pressures as a secondary effect, offering valuable insights for policymakers tasked with managing economic stability.

Table 6 Inflationary trends and output growth

Dependent Variable: PPI

Variable	Coefficient	Prob.
C	149.7913	0
IPI	0.028012	0.5033
IPI(1)	-0.037487*	0.06698
	-	
IPI(3)	0.132726***	0.0033
IPI(6)	-0.124382**	0.0161
IPI(9)	-0.075493	0.1227
	-	
IPI(12)	0.150174***	0
	-	
AR(12)	0.366204***	0.0085
AR(9)	0.14369	0.5129

Dependent Variable: PPI

Variable	Coefficient	Prob.
AR(6)	-0.132666	0.4938
AR(3)	1.119107***	0
SIGMASQ	2.371357***	0
R-squared	0.896366	101.3323
Adjusted R-squared	0.882795	4.808622
Durbin-Watson stat	0.713883	

***, **, * Significant at 1%, 5% and 10% level, respectively

The analysis of the relationship between real stock returns (SET-PPI) and output growth (IPI) is shown in table 7. The results indicate that there is no statistically significant relationship between real stock returns and output growth. However, the significant autoregressive (AR) terms indicate that past values of real stock returns significantly impact their current values. These findings suggest a positive persistence in stock return behavior over time. These findings imply that while current stock returns may not directly correlate with current output growth, historical stock performance plays a crucial role in shaping present stock market dynamics. This underscores the importance of considering temporal trends in stock market analysis and suggests potential strategies for investors and policymakers to anticipate future market movements based on historical data.

Table 7 Real stock returns and output growth**Dependent Variable: SET-PPI**

Variable	Coefficient	Prob.
C	1701.637	0.0096
IPI	-2.38709	0.4067
IPI(1)	-2.07107	0.2257
IPI(3)	0.339527	0.872
IPI(6)	-0.90467	0.6164
IPI(9)	0.667355	0.7218
IPI(12)	1.851577	0.5586
AR(12)	-0.16226	0.3367
AR(9)	-0.16666	0.3418
AR(6)	0.218765*	0.0666
AR(3)	0.690408***	0
SIGMASQ	8171.817***	0
R-squared	0.614957	
Adjusted R-squared	0.564535	
Durbin-Watson stat	0.759755	

***, **, * Significant at 1%, 5% and 10% level, respectively

These results provide valuable insights for policymakers and investors, emphasizing the significance of understanding temporal trends and historical performance in economic and financial analysis. Policies aimed at stimulating economic growth may effectively mitigate inflationary pressures

as a secondary effect, leveraging historical data to anticipate future market movements and promote economic stability.

Conclusion

The COVID-19 pandemic has brought significant volatility to stock markets, increased inflation, and slowed output growth, attracting global attention. This research tests two hypotheses: first, the inverse relationship between output growth and inflation, and second, the positive association between real stock returns and real production in Thailand during the period from January 2015 to December 2023, encompassing both pre- and post-pandemic phases. The results indicate a significant negative relationship between output growth and inflation, confirming the first hypothesis. However, the second hypothesis is not supported. While stock prices often reflect firms' performance or output growth, the study finds no significant relationship between real stock returns and output growth. Instead, the analysis reveals that real stock returns are primarily influenced by their historical values. Madsen, Dzhumashev, and Yao (2013) empirically examine the link between stock returns and per capita output growth, revealing an ambiguous relationship influenced by varying output volatility. They find that stock returns are positively associated with economic growth only during periods of high output volatility. Outside of these periods, no such relationship is evident, suggesting that shareholders may not benefit consistently from economic growth and should diversify their investment resources beyond countries with high growth rates.

These results provide valuable insights for policymakers and investors, emphasizing the significance of understanding temporal trends and historical performance in economic and financial analysis. The findings suggest that policies designed to stimulate economic growth may have the dual benefit of not only fostering economic expansion but also mitigating inflationary pressures over time. By leveraging historical data, policymakers can better anticipate and manage future market movements, thereby promoting economic stability. This underscores the importance of a nuanced approach to economic policymaking that considers both short-term impacts and long-term sustainability. Future research could explore more specific mechanisms through which economic policies influence inflation dynamics and examine how different policy interventions might affect various sectors of the economy differently. Additionally, incorporating more granular data and refining statistical models could provide further insights into the complex interplay between economic variables observed in this study.

References

- Adams, G., McQueen, G., & Wood, R. (2004). The effects of inflation news on high frequency stock returns. *The Journal of Business*, 77(3), 547-574.
- Alagidede, P., & Panagiotidis, T. (2012). Stock returns and inflation: Evidence from quantile regressions. *Economics letters*, 117(1), 283-286.
- Antonakakis, N., Gupta, R., & Tiwari, A. K. (2016). *Time-varying correlations between inflation and stock prices in the United States over the last two centuries*. Retrieved from <https://econpapers.repec.org/paper/prewpaper/201605.htm>
- Binici, M., Centorrino, S., Cevik, M. S., & Gwon, G. (2022). *Here Comes the Change: The Role of Global and Domestic Factors in Post-Pandemic Inflation in Europe*: International Monetary Fund.
- Chandrashekar, R., Sakthivel, P., Sampath, T., & CHITTEDI, K. R. (2018). Macroeconomic variables and stock prices in emerging economies: A panel analysis. *Theoretical & Applied Economics*, 25(3).
- Chang, H.-F. (2013). Are 'stock returns' a hedge against inflation in Japan? Determination using ADL bounds testing. *Applied Economics Letters*, 20(14), 1305-1309.
- Chatrath, A., Ramchander, S., & Song, F. (1996). Stock prices, inflation and output: Evidence from India. *Journal of Asian Economics*, 7(2), 237-245.

- Cifter, A. (2015). Stock returns, inflation, and real activity in developing countries: A Markov-switching approach. *Panaeconomicus*, 62(1), 55-76.
- Durai, S. R. S., & Bhaduri, S. N. (2009). Stock prices, inflation and output: Evidence from wavelet analysis. *Economic Modelling*, 26(5), 1089-1092.
- Fama, E. F. (1981). Stock returns, real activity, inflation, and money. *The American economic review*, 71(4), 545-565.
- Fichtner, F., & Joebges, H. (2024). *Stock market returns and GDP growth*. Retrieved from <https://www.econstor.eu/handle/10419/283065>
- Fisher, I. (1930). The theory of interest. *New York*, 43, 1-19.
- Hasan, M. S. (2008). Stock returns, inflation and interest rates in the United Kingdom. *The European Journal of Finance*, 14(8), 687-699.
- Jelilov, G., Iorember, P. T., Usman, O., & Yua, P. M. (2020). Testing the nexus between stock market returns and inflation in Nigeria: Does the effect of COVID-19 pandemic matter? *Journal of Public Affairs*, 20(4), e2289.
- Johnston, J., & DiNardo, J. (1987). *Econometric Methods*. p188-90. In: McGraw-Hill Press.
- Lee, B. S. (2010). Stock returns and inflation revisited: An evaluation of the inflation illusion hypothesis. *Journal of Banking & Finance*, 34(6), 1257-1273.

- Li, L., Narayan, P. K., & Zheng, X. (2010). An analysis of inflation and stock returns for the UK. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 20(5), 519-532.
- Madsen, J. B., Dzhumashev, R., & Yao, H. (2013). Stock returns and economic growth. *Applied Economics*, 45(10), 1257-1271.
- Raghutla, C., Sampath, T., & Vadivel, A. (2020). Stock prices, inflation, and output in India: An empirical analysis. *Journal of Public Affairs*, 20(3), e2052.
- SAMPATH, T. (2018). Financial development, trade openness and growth in India. *The distinctivities of the complexity* 3, 25(1), 113.
- Suwannapak, S., & Chancharat, S. (2022). Stock Market Volatility Response to COVID-19: Evidence from Thailand. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(12), 592.
- Tiwari, A. K., Dar, A. B., Bhanja, N., Arouri, M., & Teulon, F. (2015). Stock returns and inflation in Pakistan. *Economic Modelling*, 47, 23-31.
- Tripathi, V., & Kumar, A. (2014). Relationship between Inflation and stock returns—evidence from BRICS markets using Panel Co integration Test. *International Journal of Accounting and financial reporting*, 4(2), 647-658.

รูปแบบการจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยเพื่อรองรับ
การพัฒนาสู่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) พ.ศ. 2561-2566

**Water management model in the Eastern Region of Thailand
to support the development towards the Eastern Economic
Corridor (EEC) from 2018 to 2023**

ชาตรี ทิพยเจ็ญจุน¹ สุรพล ราชภัณฑารักษ์² พัด ลวางกูร²
และจักรี ไชยพินิจ²

**Chatree Tippayajejun¹ Suraphol Rajbhandaraks² Pad Lavankura²
& Chakkri Chaipinit²**

Corresponding author: chatreetippayajejun@gmail.com

Received: 24/07/67 Revised: 25/08/67 Accepted: 26/08/67

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นผลมาจากการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูล
จากเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 คน โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษาการจัดการน้ำและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาค
ตะวันออกของประเทศไทย ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่ พ.ศ. 2561-2566 เพื่อ
วิเคราะห์ปัญหาของการจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทย ตลอดจน

¹ นักศึกษาโครงการปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการเมือง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹Student, Ph.D. Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

²Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

เพื่อสร้างข้อเสนอแนะการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทยเพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียง ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่ พ.ศ. 2561–2566 ผลการศึกษาพบว่า การจัดการน้ำและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ประเทศไทยได้ยอมรับหลักการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการ นำไปสู่การปฏิรูประบบการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำใหม่ทั้งหมด เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมมากขึ้นตามหลักการของหลักการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการ ปัญหาของการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทยเพื่อรองรับโครงการระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย มี 2 ลักษณะ ทั้งปัญหาเชิงพื้นที่ และปัญหาเชิงการบริหารจัดการ ตลอดจนการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทยเพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียง ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่ พ.ศ. 2561–2566 กล่าวคือ 1) การบริหารจัดการน้ำเชิงนโยบาย เป็นการบริหารโครงการศึกษาการจัดทำแผนหลักการพัฒนาและจัดการทรัพยากรน้ำภาคตะวันออกเฉียงเพื่อให้ได้แนวทางการบริหารจัดการลุ่มน้ำหลัก 4 ลุ่มน้ำ 2) การบริหารจัดการน้ำเชิงพื้นที่ ภาครัฐให้ความสำคัญกับการดำเนินโครงการพัฒนาแหล่งน้ำในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำและเป็นการสร้างความมั่นใจแก่ประชาชน ผู้ประกอบการ และเกษตรกรว่าพื้นที่พัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงมีน้ำเพียงพอต่อความต้องการ รัฐบาลไทยจะต้องวางแผนรับมือปัญหาขาดแคลนน้ำ และปริมาณน้ำยังมีเพียงพอสำหรับความต้องการของประชากร

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดการน้ำ; ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย; ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียง

Abstract

This research article is the result of qualitative research. Data were collected from documents and interviews with 12 key informants. With the objectives to study water management and stakeholder participation in the Eastern Region of Thailand both policy-bases and area-based from 2018 to 2023, to analyze the problems of water management in the Eastern Region of Thailand to support the Eastern Economic Corridor Project 2018 to 2023, as well as to create recommendations for water management in the Eastern Region of Thailand to support the development towards the Eastern Economic Corridor both policy-bases and area-based from 2018 to 2023. The study results found that Water management and stakeholder participation in Eastern Region of Thailand, Thailand has accepted the principles of Integrated Water Resources Management. Leading to reform of the entire water resource management system. To allow stakeholders to participate more in accordance with the principles of Integrated Water Resources Management. The problem of water management in the Eastern Region of Thailand to support the Eastern Economic Corridor Project of Thailand has two characteristics, both area problems and management problems as well as water management in the Eastern Region of Thailand to support development into the Eastern Economic Corridor both policy-

based and area-based from 2018 to 2023, in other words 1) policy-oriented water management It is project management to study the preparation of a master plan for the development and management of water resources in the Eastern Region in order to obtain guidelines for the management of 4 main river basins. 2) area-oriented water management, the government sector places importance on implementing water resource development projects in various forms to develop water sources and build confidence among citizens, entrepreneurs, and farmers that the Eastern Economic Corridor Development area will have sufficient water to meet their needs. The Thai Government must plan to deal with water shortages. and the amount of water is still sufficient for the needs of the population.

Keywords: water management model; the Eastern region of Thailand;
Eastern Economic Corridor

บทนำ

น้ำเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากสำหรับสิ่งมีชีวิตทุกชนิด ต่างก็ต้องอาศัยน้ำในการดำรงชีวิต น้ำเป็นส่วนประกอบที่สำคัญโดยมีจำนวนมากถึง 3 ใน 4 ส่วนของพื้นที่โลก ถึงแม้ว่าจะมีน้ำจำนวนมากมหาศาล แต่การเพิ่มขึ้นของประชากรและการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้มีความต้องการใช้น้ำมากขึ้น ประกอบกับมีการบุกรุกทำลายป่าต้นน้ำ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและภูมิอากาศ เกิดปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติบ่อยครั้งและรุนแรงมากขึ้นทั้งปัญหาอุทกภัย ภัยแล้ง ดินโคลนถล่ม และการชะล้างพังทลายของดินรวมถึงการเพิ่มขึ้นของชุมชนเมือง และการขยายตัวของอุตสาหกรรม ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพน้ำทวีความรุนแรงมากขึ้น จากสถานการณ์และแนวโน้มการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเปลี่ยนแปลงกระแสโลก และการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมไปถึงการให้ความสำคัญกับความมั่นคงด้านน้ำ ประเทศไทยมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมไปเป็นสังคมอุตสาหกรรมมากขึ้น มีการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและการเพิ่มผลผลิตการผลิตมีโครงสร้างเศรษฐกิจแบบกึ่งอุตสาหกรรมที่ผ่านมามีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติที่ไม่ยั่งยืน พื้นที่ป่าถูกทำลาย การบำบัดน้ำเสียทำได้น้อย การลงทุนจัดหาแหล่งน้ำขนาดใหญ่มีจำนวนจำกัด เนื่องจากผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและด้านสังคม การจัดการน้ำเสียยังไม่สามารถดำเนินการได้ทันและพอเพียง ทำให้การยกระดับคุณภาพแหล่งน้ำสำคัญยังไม่มีความคืบหน้ามากนัก

ซึ่งปัจจัยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีส่วนสัมพันธ์กับการกำหนดประเด็นการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ (สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ, 2562, น.1)

การบริหารจัดการกับภาวะวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นและนับวันที่จะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ จึงมีความจำเป็น เพราะเราจะเห็นจากการนำเสนอข่าวจากสื่อโทรทัศน์ วิทยุ หรือสื่อสังคม (Social Media) ต่างๆ เกี่ยวกับภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นในหลายๆ ประเทศทั่วโลก ล้วนแต่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในวงกว้าง กล่าวคือ นโยบายการบริหารจัดการน้ำของรัฐบาล สาเหตุสำคัญนอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สภาวะโลกร้อนแล้ว ยังเกิดจากปริมาณน้ำฝนที่ตกหนักอย่างต่อเนื่องในพื้นที่ต่างๆ ทำให้น้ำหลายสายเอ่อล้นและท่วมพื้นที่หลายจังหวัด การใช้ประโยชน์จากที่ดินอย่างไม่มีประสิทธิภาพและไม่สอดคล้องกับลักษณะของพื้นที่ นอกจากนี้ การบริหารจัดการกับภาวะน้ำท่วมยังขาดประสิทธิภาพมีการแทรกแซงทางการเมืองโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบในภาพรวม ส่งผลให้ปัญหาน้ำท่วมยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม ประชาชน เกษตรกร ผู้ประกอบการ ภาคธุรกิจ ภาคบริการ รวมไปถึงความเชื่อมั่นต่อนักลงทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ (วีณา เตชะพนาดร และภาริา จันทร์สุวรรณ, 2555, น.13-18)

การบริหารจัดการน้ำใน EEC



ภาพ 1 การบริหารจัดการน้ำใน EEC (ประชาชาติธุรกิจ, 2567)

จากภาพ 1 จะเห็นได้ว่าการต้องการใช้น้ำในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือความต้องการใช้น้ำในภาคอุตสาหกรรมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุก 10 ปี ซึ่งในปี 2560 มีความต้องการใช้น้ำ 606 ล้านลูกบาศก์เมตร คิดเป็นร้อยละ 25.08 ปี 2570 มีความต้องการใช้น้ำ 748 ล้านลูกบาศก์เมตร คิดเป็นร้อยละ 25.90 และปี 2580 มีความต้องการใช้น้ำ 865 ล้านลูกบาศก์เมตร คิดเป็นร้อยละ 28 การบริหารจัดการน้ำในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจะเห็นได้ว่าเป็นไปเพื่อการสนับสนุนภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และการอุปโภคบริโภค และจากการคาดการณ์ของการจัดการน้ำในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ประชาชาติธุรกิจ, 2567)

เมื่อก้าวถึงประเด็นปัญหาเรื่องน้ำแล้วจะเห็นได้ว่าปัญหาเรื่องน้ำที่เกิดขึ้นจะประกอบด้วยปัญหาทุกภัย ปัญหาภัยแล้ง และปัญหาคุณภาพน้ำ โดยเฉพาะในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่มีปัญหาเรื่องน้ำอย่างเห็นได้ชัดจนประกอบด้วย 1) ปัญหาทุกภัยที่เกิดขึ้นในพื้นที่ราบลุ่มบริเวณที่ลำน้ำไม่สามารถระบายน้ำได้เพียงพอพื้นที่ที่เกิดน้ำท่วมเป็นประจำในลักษณะนี้ อาทิ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอราชสาส์น อำเภอลองเขื่อน อำเภอพนมสารคาม อำเภอบางคล้า อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอสนามชัยเขต อำเภอบ้านโพธิ์ และอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา อำเภอพานทอง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี อำเภอวังจันทร์ อำเภอปลวกแดง อำเภอแกลง อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง 2) ปัญหาภัยแล้งที่เกิดจากการขาดแคลนแหล่งน้ำต้นทุนด้านต้นน้ำ มีชุมชนขนาดใหญ่และนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่งไม่มีโครงการพัฒนาแหล่งเก็บกักน้ำที่มีศักยภาพในพื้นที่ โดยปัจจุบันต้องใช้น้ำที่ระบายจากพื้นที่ด้านต้นน้ำเป็นหลักทำให้มีความเสี่ยงต่อการขาดแคลนน้ำสูง รวมทั้งการขาดแคลนองค์ประกอบในการกระจายน้ำทำให้ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ประโยชน์ได้ อาทิ สภาพปัญหาการขาดแคลนน้ำที่เห็นได้ชัดเจนนี้อบริเวณอำเภอลองเขื่อน อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นต้น 3) ปัญหาคุณภาพน้ำ โดยในพื้นที่ภาคตะวันออกจะพบ 2 ปัญหาหลัก อาทิ ปัญหาการรุกตัวของน้ำเค็มและปัญหาคุณภาพน้ำเสื่อมโทรม ปัญหาการรุกตัวของน้ำเค็ม ซึ่งลำนน้ำที่ประสบปัญหาน้ำเค็มรุกตัวมากที่สุดในพื้นที่ภาคตะวันออก คือ แม่น้ำบางปะกง นับเป็นแม่น้ำสายหลักของจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีการใช้ประโยชน์เพื่อการอุปโภคบริโภค การเกษตรกรรม เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และการอุตสาหกรรม ส่วนปัญหาน้ำคุณภาพ

น้ำเสื่อมโทรมในภาคตะวันออกเฉียง อาทิจปัญหาคุณภาพน้ำในแหล่งน้ำผิวดินเสื่อมโทรมและปัญหาคุณภาพน้ำทะเลชายฝั่งเสื่อมโทรม ปัญหาคุณภาพน้ำในแหล่งน้ำผิวดินเสื่อมโทรมปัจจุบันจังหวัดปราจีนบุรี สระแก้ว และนครนายก ยังไม่มีระบบบำบัดน้ำเสียรวมของชุมชน รวมทั้งจังหวัดอื่นๆ ในภาคตะวันออกเฉียงระบบบำบัดน้ำเสียไม่ครอบคลุมพื้นที่และส่วนใหญ่เริ่มมีการชำรุด ส่วนปัญหาคุณภาพน้ำทะเลชายฝั่งเสื่อมโทรม พบมากในบริเวณพื้นที่บริเวณอ่าวชลบุรี จังหวัดชลบุรี สาเหตุมาจากแหล่งกำเนิดมลพิษจากกิจกรรมชายฝั่ง อาทิ น้ำเสียชุมชน น้ำเสียจากภาคอุตสาหกรรม และน้ำเสียจากภาคเกษตรกรรมไหลลงสู่ทะเล ทำให้การจัดการน้ำยังไม่ครอบคลุมและไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (คณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มลุ่มน้ำภาคตะวันออกเฉียง, 2562, น. 26-28)

จากที่กล่าวไปแล้วข้างต้นทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษารูปแบบการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทยเพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียง เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย และรูปแบบการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทยเพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียง ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อให้ภาคตะวันออกเฉียงเป็นพื้นที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงด้านทรัพยากรน้ำสามารถรองรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาของโครงการระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลกระทบต่อจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พ.ศ. 2561-2566
3. เพื่อสร้างข้อเสนอแนะรูปแบบการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่ พ.ศ. 2561-2566

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. 2561-2566” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำของประเทศไทย แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาและการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน และแนวคิดเกี่ยวกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. 2561-2566 โดยการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ซึ่ง

ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษาเชิงวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เป็นทางการและการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ที่เกี่ยวกับการจัดการน้ำและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่ พ.ศ. 2561-2566 ปัญหาของการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทยเพื่อรองรับโครงการระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียง พ.ศ. 2561-2566 รวมไปถึงการนำผลของการศึกษาที่ได้นำไปเป็นข้อเสนอแนะในการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทยเพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียง ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่ พ.ศ. 2561-2566

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก

การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการจัดการน้ำและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่ พ.ศ. 2561-2566 ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการน้ำของภาคตะวันออกเฉียง ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำ ผู้แทนภาคประชาสังคม และผู้แทนจากภาคเอกชนในพื้นที่ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้แทนภาครัฐที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำ จำนวน 9 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้แทนจากภาคประชาสังคม จำนวน 1 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้แทนจากภาคเอกชน จำนวน 2 คน ได้แก่

ขอบเขตด้านระยะเวลา

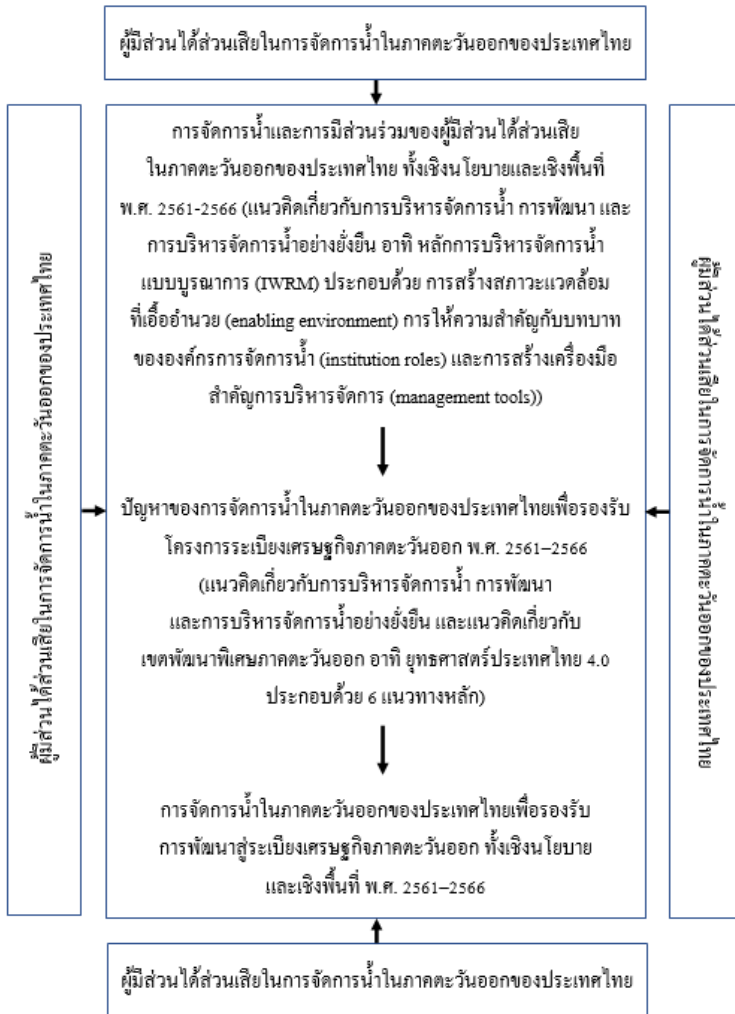
การวิจัยครั้งนี้มีการแบ่งขอบเขตด้านระยะเวลา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษาข้อมูล คือ ช่วงปี พ.ศ. 2561–2566
2. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน เมษายน พ.ศ. 2566–พฤษภาคม พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 1 ปี 2 เดือน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมดกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยรูปแบบการจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยเพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก พ.ศ. 2561-2566 ด้วยการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารที่เป็นทางการและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ประกอบกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำของประเทศไทย แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาและการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน แนวคิดเกี่ยวกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ผู้ประกอบการในระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก เกษตรกร และประชาชนในพื้นที่ โดยการนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำของประเทศไทย และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาและการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กิ่งโครงสร้าง เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ทราบถึงปัญหาของโครงการระเบียบงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงที่ส่งผลต่อการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ด้วยการนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำของประเทศไทย แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาและการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน และแนวคิดเกี่ยวกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียง มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กิ่งโครงสร้าง เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ หลังจากผู้วิจัยเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทยและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทราบถึงปัญหาของโครงการระเบียบงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงที่ส่งผลต่อการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ไ้จากการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่ผู้วิจัยกำหนดไว้รวบรวมแล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อนำผลของการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมไปเป็นข้อเสนอแนะรูปแบบการจัดการน้ำในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทยเพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียบงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียง ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่ต่อไป



ภาพ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ศึกษาได้แบ่งวิธีการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร เป็นการศึกษจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำของประเทศไทยแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาและการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน แนวคิดเกี่ยวกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัย หนังสือหรือตำราทางวิชาการ วารสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้แทนภาครัฐที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำ จำนวน 9 คน ผู้แทนจากภาคประชาสังคม จำนวน 1 คน และผู้แทนจากภาคเอกชน จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน ทั้งนี้เป็นนักวิชาการหรือบุคคลสำคัญที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปัญหาของโครงการระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกที่ส่งผลต่อการจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะรูปแบบการจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยเพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่

ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร จะทำให้ผู้วิจัยได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความหลากหลายในมิติต่างๆ และข้อเท็จจริงที่มีทั้งมิติของความรู้สึกและมิติตความกว้างในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศ

ไทยเพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก ดังนั้น เพื่อให้ได้ทราบถึงข้อมูลในเชิงลึกและทำความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำของประเทศไทย แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาและการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน แนวคิดเกี่ยวกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ให้เกิดความกระจ่างชัดที่สุด ผู้วิจัยมีความจำเป็นจะต้องทำการศึกษาให้เจาะลึกในข้อมูลของแต่ละมิติให้เกิดเป็นองค์ความรู้ที่สำแดงชัด ร่วมด้วยกับการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาประกอบใช้กับงานวิจัยในครั้งให้สมบูรณ์ต่อไป

ผลการวิจัย

การจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

น้ำนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากสำหรับทุกชีวิต เป็นที่ทราบกันดีว่าน้ำเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของพื้นที่โลกเพราะมีจำนวนมากถึง 3 ใน 4 ของพื้นที่โลก ไม่ว่าน้ำจะมีจำนวนมหาศาลขนาดไหน แต่ก็ไม่เพียงพอต่อความต้องการเพราะการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้ความต้องการใช้น้ำมีมากขึ้นเป็นเงาตามตัวเช่นกัน ซึ่งโดยปกติแล้วแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นกรอบและ

แนวทางในการแก้ไขปัญหาทรัพยากรน้ำของประเทศ การจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่าทุกหมู่บ้านมีน้ำสะอาดอุปโภคบริโภค น้ำเพื่อการผลิตมั่นคงความเสียหายจากอุทกภัยลดลง คุณภาพน้ำอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน ภายใต้การพัฒนาอย่างสมดุล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยหลักการแล้วเป็นการจัดหาน้ำในปัจจุบันในประเทศไทยจะเป็นเรื่องของการจัดการปริมาณน้ำ (Water Quantity) มากกว่าการเน้นการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ, 2562, น.1)

การจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทย

การบริหารจัดการน้ำในปัจจุบัน

จากการคาดการณ์ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ โดยได้พยากรณ์ความต้องการน้ำโดยเฉพาะใน 3 จังหวัดพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งจังหวัดชลบุรีจะมีความต้องการน้ำเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 50 จังหวัดระยองจะมีความต้องการน้ำเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 52 และจังหวัดฉะเชิงเทราจะมีความต้องการน้ำเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 12 รวมแล้วมีความต้องการใช้น้ำคิดเป็นร้อยละ 53.5 ของความต้องการใช้น้ำทั้งภาคตะวันออก หากพิจารณาด้านสาขาที่ความต้องการน้ำพบว่าความต้องการใช้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคจะเพิ่มขึ้นมากที่สุดที่ร้อยละ 56 รองลงมาคือภาคอุตสาหกรรมที่ร้อยละ 43 และภาคเกษตรกรรม ความต้องการใช้น้ำจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 17 ในส่วนของประสิทธิภาพของการใช้น้ำในภาคตะวันออกโดยสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติพบว่าการใช้

น้ำในจังหวัดชลบุรีให้ผลตอบแทนแตกต่างกันระหว่างการใช้น้ำในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ และการอุปโภคบริโภค และการใช้น้ำในภาคเกษตรกรรม แสดงให้เห็นถึงผลตอบแทนทางเศรษฐกิจของการใช้น้ำที่แสดงในรูปของมูลค่าน้ำต่อ 1 ลูกบาศก์เมตร เมื่อปี พ.ศ. 2564 มีการศึกษาพบว่าการใช้ น้ำในภาคอุตสาหกรรมให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูงสุด รองลงมาคือการใช้ น้ำในภาคบริการและการอุปโภคบริโภค โดยการใช้น้ำในภาคเกษตรกรรมให้ ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจต่ำ คาดการณ์ว่าในอนาคตผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ จากการใช้น้ำระหว่างภาคการผลิตต่างๆ จะทวีความแตกต่างกันมากยิ่งขึ้น โดย ในปี พ.ศ. 2584 หากไม่มีการดำเนินการใดๆ การใช้น้ำในภาคบริการและการ อุปโภคบริโภคจะให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูงทัดเทียมกับการใช้น้ำใน ภาคอุตสาหกรรม โดยการใช้น้ำในภาคเกษตรกรรมจะให้ผลตอบแทนทาง เศรษฐกิจต่ำมาก (อดิศร์ อิศรางกูร ณ อยุธยา, ปรียานุช ธรรมปิยา และมณฑิรา อุณาภูล, 2567, น. 121-122)

การจัดการกับปัญหาเกี่ยวกับน้ำที่เกิดขึ้นในอดีต

การบริหารจัดการกับภาวะน้ำท่วมยังขาดประสิทธิภาพมีการแทรกแซง ทางการเมืองโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบในภาพรวม ส่งผลให้ปัญหาน้ำท่วมยิ่งทวี ความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม ประชาชน เกษตรกร ผู้ประกอบการ ภาคธุรกิจ ภาคบริการ รวมไปถึงความเชื่อมั่นต่อนักลงทุนทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ (วิณา เตชะพนาดร และภารา จันท์สุวรรณ, 2555, น.3-18) หากพิจารณาตามหลักการจัดการทรัพยากรน้ำที่ดีจำเป็นต้องมี

การจัดการทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ลุ่มน้ำให้อีกหน่วยงาน อาทิ อ่างเก็บน้ำ และพื้นที่ตอนล่างของลุ่มน้ำให้ที่ดีที่สุด หากปราศจากการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ปัญหาอุทกภัยและภัยแล้งก็ยังคงเกิดขึ้นต่อไป สิ่งสำคัญคือการวางแผนและการจัดการทรัพยากรน้ำจำเป็นต้องประสานสอดคล้องกันเป็นอย่างดี ทั้งทางด้านเทคนิค วิชาการ และความต้องการของชุมชน ตามหลักการจัดการทรัพยากรน้ำของ The Canada Water Resources Association (CWRA) ซึ่งเป็นองค์กรจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศแคนาดา ที่ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรน้ำไว้เป็นอย่างดีที่ให้ตระหนักถึงความสำคัญของลุ่มน้ำและแหล่งน้ำใต้ดิน ให้การสนับสนุนและอนุรักษ์คุณภาพน้ำ ตระหนักถึงคุณค่าปริมาณน้ำที่มีอยู่อย่างจำกัด รวมถึงค่าใช้จ่ายในการจัดสรรน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการทั้งปริมาณ และคุณภาพ (ณัฐวิภา จำปาสี, 2562) ขณะเดียวกันประเทศไทยได้ยอมรับหลักการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการ (Integrated Water Resources Management: IWRM) เมื่อปี พ.ศ. 2543 นำไปสู่การปฏิรูประบบการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำใหม่ทั้งหมด โดยการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำจากเดิมที่เป็นอำนาจของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดสู่ระบบคณะกรรมการ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมมากขึ้นตามหลักการของหลักการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการ ผลของการปฏิรูปทำให้โครงสร้างการบริหารจัดการ จึงถูกปรับใหม่สู่ระบบคณะกรรมการโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับลุ่มน้ำ และระดับท้องถิ่น (กรมทรัพยากรน้ำ, 2550, น. 29)

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการน้ำในภาคตะวันออก

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการน้ำในภาคตะวันออก หรือเรียกได้ว่าเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วยภาครัฐ คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ภาคเอกชน คือ ผู้ประกอบการหรือนักลงทุนภายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภาคประชาสังคม คือ ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบ ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกพยายามสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนโดยสร้างการมีส่วนร่วมในสังคม เร่งดำเนินการการรับรู้และความเข้าใจต่อโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกการรับฟังความคิดเห็นนักลงทุน การรับฟังความคิดเห็นภาคประชาชน การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน ตลอดจนการสร้าง ความเข้าใจกับส่วนราชการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในส่วนราชการถือปฏิบัติตามกรอบแนวทางการให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมตามภารกิจหลักที่ต้องให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการน้ำในภาคตะวันออก

มาตรการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ เพื่อกำหนดมาตรฐาน ทิศทาง แผนการดำเนินงาน กระบวนการติดตามประเมินผล และการทบทวนความสำเร็จในการพัฒนาและเสริมสร้าง

การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ โดยในปี พ.ศ. 2565 ได้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำโดยคณะกรรมการลุ่มน้ำใน 18 ลุ่มน้ำ เพื่อการรับทราบข้อมูลที่เป็นต่อการขับเคลื่อนแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ระดมความคิดเห็นในการพัฒนากระบวนการและกลไกการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในเขตพื้นที่ลุ่มน้ำ และสร้างภาคีเครือข่ายคณะกรรมการลุ่มน้ำเชื่อมโยงการดำเนินงานร่วมกับสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ โดยมีเป้าหมายให้คณะกรรมการลุ่มน้ำเป็นแกนกลางในการดำเนินงานและพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ, 2565, น. 1)

ยกตัวอย่าง การจัดการน้ำของกรมชลประทานมีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดการน้ำชลประทาน (Joint Management Committee for Irrigation: JMC) ซึ่งเป็นคณะกรรมการภาคประชาชน ประกอบด้วยผู้แทนจาก 4 ส่วน คือ 1) กลุ่มเกษตรกร 2) องค์กรผู้ใช้น้ำ 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 4) เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน (กฤษฎา ตั้งขมณี, 2567)

ยกตัวอย่าง การเสวนาโต๊ะกลมเรื่องการจัดการน้ำในภาคตะวันออก โดยได้นำเสนอประเด็นสำคัญและข้อเสนอแนะ 4 ประเด็นดังนี้ 1) ปรับวิธีคิดของภาครัฐในการจัดการทรัพยากรน้ำ ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน โดยให้คำนึงถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ 2) เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งภาคประชาชนและองค์กรผู้ใช้น้ำ 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำ

แบบบูรณาการ หรือ Integrated Water Resource Management (IWRM) 4) เตรียมแผนรองรับ ป้องกันความแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ (โพสท์ทูเดย์, 2567)

ปัญหาของโครงการระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกที่ส่งผลต่อการจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทย

โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกนั้น เกิดขึ้นเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจไทยตกต่ำในรอบ 25 ปีที่ผ่านมา ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลด้านประวัติเศรษฐกิจไทยในช่วงทศวรรษ 2530 พบว่า อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจเฉลี่ยกว่าร้อยละ 9 ต่อปี ปฏิเสธไม่ได้ว่าความสำเร็จส่วนหนึ่งเกิดจากโครงการพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกส่งผลให้เศรษฐกิจไทยในขณะนั้นเติบโตแบบก้าวกระโดด (นครินทร์ ศรีเลิศ, 2567, น.38) สาเหตุหนึ่งของการเกิดโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกมาจากโครงสร้างภาคการผลิตของประเทศที่ใช้เทคโนโลยีระดับปานกลางหรือใช้แรงงานเข้มข้น (Labor Intensive) ส่งผลให้ไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของการเปลี่ยนแปลงในตลาดโลก ประเทศไทยจึงพยายามแก้ปัญหาภาคการผลิตของประเทศด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยปรับปรุงบริบทของการส่งเสริมการลงทุนโดยเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการลงทุน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2567) ซึ่งพื้นที่ภาคตะวันออกเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญอย่างสูงของประเทศไทย เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้และสนับสนุนเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ผ่านกิจกรรมอุตสาหกรรมการค้าและการส่งออก เกษตรกรรม และการพัฒนา
พลังงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 เป็นต้นมา

นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นการวางจุดยืนของประเทศไทยสำหรับการพัฒนาระยะยาว ตอบสนองความท้าทายภายในประเทศและระดับโลกที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สมบูรณ์แบบช่วยผลักดันการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้ประเทศไทยก้าวขึ้นสู่ระดับประเทศพัฒนาโดยเร็วที่สุด จากศักยภาพของโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกถือเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ด้านการลงทุน และเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมชั้นนำของประเทศ เพื่อรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายตาม Supercluster ที่มีการส่งเสริมเพื่อสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจประกอบด้วย 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) และ 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561) ส่งผลให้การจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยปัจจุบันมุ่งเน้นที่จะรองรับการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก โดยปัญหาของโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกที่ส่งผลต่อการจัดการน้ำในภาคตะวันออก สามารถแบ่งปัญหาออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ปัญหาเชิงพื้นที่

1.1) ปัญหาการขาดแคลนน้ำ ยกตัวอย่าง เมื่อปี พ.ศ. 2548 พบว่ากรณีที่จังหวัดระยองประสบปัญหาภัยแล้งอย่างรุนแรงหากมีการสร้างแหล่งน้ำเพิ่มเติมที่ลุ่มน้ำวังโตนด จังหวัดจันทบุรี จะช่วยเสริมเรื่องน้ำและแก้ไขปัญหาได้นอกจากจะแก้ปัญหาความแห้งแล้งได้แล้วยังสามารถส่งน้ำที่เหลือไปช่วยลุ่ม

แม่น้ำใกล้เคียงในจังหวัดจันทบุรีอีกด้วย และการขยายพื้นที่ปลูกทุเรียนในระยะยง และจันทบุรีเป็น 645,994 ไร่ในระหว่างปี พ.ศ. 2560-2565 (พื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 179) ทำให้ความต้องการใช้น้ำเพิ่มปริมาณมากขึ้นจำนวนมาก

1.2) ปัญหาน้ำเสีย โดยการขยายตัวของเมืองยังก่อให้เกิดปัญหาน้ำเสียเพิ่มขึ้น รวมทั้งเกิดสิ่งก่อสร้างทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.3) ปัญหาน้ำท่วม ที่เกิดจากการสร้างหมู่บ้านจัดสรรที่เกิดขวางทางน้ำ เกิดน้ำท่วมในพื้นที่ใหม่ๆ

1.4) ปัญหาการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ ทำให้ภาวะฝนแปรปรวนมากขึ้น

2) ปัญหาเชิงการบริหารจัดการ

2.1) ปัญหาการใช้น้ำในปริมาณมาก การใช้น้ำมีความหลากหลายทำให้เกิดการใช้เกินศักยภาพ อาทิ การปลูกไม้ผล เศรษฐกิจ นาข้าว น้ำอุปโภค บริโภค น้ำเพื่อการผลิตภาคอุตสาหกรรมนอกเขตระเบียบเศรษฐกิจภาค ตะวันออก น้ำเพื่อการท่องเที่ยว ทำให้การจัดการน้ำอาจยังไม่ครอบคลุมและไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนศักยภาพการพัฒนาในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาค ตะวันออก

2.2) ปัญหาการแย่งชิงน้ำ เพราะไม่มีแหล่งน้ำที่เป็นของจังหวัด ชลบุรี เพราะส่งผลให้แม่น้ำหลักที่ใกล้เคียง คือ แม่น้ำบางปะกง ในน้ำมีคลอรีนสูงทำให้ไม่สามารถนำมาใช้งานได้ หรืออ่างเก็บน้ำที่ใกล้เคียง คือ อ่างเก็บน้ำ บางพระ ทำให้กรมชลประทานต้องผันน้ำจากคลองพระองค์เจ้าไชยานุชิตมาเก็บ

ไว้ในอ่างเก็บน้ำบางพระ และอ่างเก็บน้ำบางพระต้องแบ่งน้ำไปใช้ในหลายส่วน อาทิ โควตาของแต่ละส่วนประกอบด้วย การประปาส่วนภูมิภาค, บริษัทจัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (EAST WATER), บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) และหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอใช้น้ำ ทำให้เกิดเป็นปัญหาของการแย่งชิงน้ำ นอกจากนี้ ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาอีก ปัญหาหนึ่งของจังหวัดชลบุรีคือบริษัทจัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (EAST WATER) ได้มีการผันน้ำมาจากหนองปลาไหลมาลงหนองค้อและอ่างเก็บน้ำบางพระ

2.3) ปัญหาเรื่องขีดจำกัดของการบริหารจัดการน้ำของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

รูปแบบการจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยเพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่

รูปแบบการจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทย

ประเทศไทยได้ยอมรับหลักการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการ (IWRM) เมื่อปี พ.ศ. 2543 ผลจากการยอมรับหลักการดังกล่าวได้นำไปสู่การปฏิรูประบบการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำใหม่ทั้งหมด โดยการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำจากเดิมที่เป็นอำนาจของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดสู่ระบบคณะกรรมการ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมมากขึ้นตามหลักการของการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ ผลของการปฏิรูปทำให้

โครงสร้างการบริหารจัดการ จึงถูกปรับเปลี่ยนสู่ระบบคณะกรรมการ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับลุ่มน้ำ และระดับท้องถิ่น โดยมีหน่วยงานใหม่เกิดขึ้น มารองรับโครงสร้างการบริหารจัดการน้ำแบบใหม่ก็คือ กรมทรัพยากรน้ำ สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทำหน้าที่เป็นเลขานุการและหน่วยประสานงานในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับลุ่มน้ำ ซึ่งเป็นโครงสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำตามหลักการการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ (กรมทรัพยากรน้ำ, 2550, น.29)

การจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากน้ำเป็นทรัพยากรหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการอุปโภคบริโภคเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากรในพื้นที่ และทรัพยากรน้ำยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อการรักษาสมดุลทางธรรมชาติ หากเราทบทวนความสำคัญทางเศรษฐกิจของภาคตะวันออก การพัฒนาภาคตะวันออกตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน การดำเนินโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Seaboard Development Program: ESB) ในอดีต การดำเนินโครงการพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในปัจจุบัน และที่สำคัญคือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดช่วงการพัฒนา 40 ปี ที่สะสมมาจนถึงปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องแสดงภาพรวมของการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกในรูปแบบข้อมูลสถิติของการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้เห็นว่าภาคตะวันออกมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นในมิติใดบ้าง หรือมีมิติการพัฒนาด้านใดที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข (อดิษฐ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา, ปรียานุช ธรรมปิยา และมณฑิรา อุณาภูล, 2567, น.17)

แนวทางการจัดการน้ำที่สำคัญในภาคตะวันออกคือการแก้ไขความรุนแรงของการขาดแคลนน้ำด้านอุปโภคบริโภค การเกษตร ด้วยการจัดทำแผนงานโครงการพัฒนาและเพิ่มน้ำต้นทุนผิวดินนอกเขตชลประทาน ควบคู่กับการลดความต้องการในการใช้น้ำโดยใช้มาตรการที่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ในภาคอุตสาหกรรม ได้กำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้เรื่องการไ้ระบบ 3R เพื่อลดการใช้น้ำจากแหล่งน้ำต่างๆ ผ่านช่องทางดิจิทัลต่างๆ (สุเมธ สายทอง, 2567)

การจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยเพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก

การบริหารจัดการน้ำเชิงนโยบาย

สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติกำลังดำเนินโครงการศึกษาเพื่อจัดทำแผนหลักการพัฒนาและจัดการทรัพยากรน้ำภาคตะวันออกให้ได้แนวทางการบริหารจัดการลุ่มน้ำหลักทั้ง 4 ได้แก่ ลุ่มน้ำปราจีนบุรี ลุ่มน้ำบางปะกง ลุ่มน้ำโตนเลสาป และลุ่มน้ำชายฝั่งทะเลตะวันออก ที่สามารถเชื่อมโยงให้เกิดประโยชน์สูงสุด และยังเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับโครงการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ที่มีความสอดคล้องกับภาคการเกษตรและระบบนิเวศ มีการวิเคราะห์ประมวลแผนงานสำคัญในการพัฒนาแหล่งน้ำใหม่ช่วงระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2562-2566) จำนวน 5 แผนงาน (สำนักข่าวสิ่งแวดล้อม, 2567) รวมถึงมีการบูรณาการจากหลายหน่วยงานในการร่วมเสวนาการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่ภาค

ตะวันออก ผลการเสวนาได้ข้อเสนอลหลัก 4 ข้อสำคัญ อาทิ 1) ปรับวิธีคิดของภาครัฐในการจัดการทรัพยากรน้ำ ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน โดยให้คำนึงถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ 2) เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของท้องถิ่น ชุมชน และองค์กรผู้ใช้น้ำ โดยพัฒนาบุคลากรและเพิ่มทักษะความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรทุกระดับ 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ หรือที่เรียกว่า Integrated Area-based Water Resource Management (IWRM) โดยอาจดำเนินการในลักษณะ Sandbox ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และ 4) เตรียมแผนรองรับ ป้องกัน และลดผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเผชิญกับภัยภูมิอากาศ ในเขตพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมถึงพื้นที่ชายฝั่งตะวันออกของประเทศไทย (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2567)

การบริหารจัดการน้ำเชิงพื้นที่

ภาครัฐให้ความสำคัญกับการดำเนินโครงการพัฒนาแหล่งน้ำในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำเพิ่มขึ้นอีก 872 ล้านลูกบาศก์เมตร เพื่อเป็นการให้ความมั่นใจแก่ประชาชน ผู้ประกอบการ และเกษตรกรว่าพื้นที่พัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกจะมีน้ำเพียงพอต่อความต้องการ (อดิษฐ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2567) รัฐบาลไทยจะต้องวางแผนรับมือปัญหาขาดแคลนน้ำ มีโครงการเพิ่มกำลังการผลิตน้ำประปาเพื่อป้อนให้การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่กำลังดำเนินการอีกอย่างน้อย 5 โครงการ ซึ่งจะสามารถเพิ่มกำลังการผลิตน้ำประปาได้รวมทั้งหมดยังอีก 432,000 ลูกบาศก์เมตรต่อวัน และปริมาณน้ำยังมีเพียงพอสำหรับความต้องการของประชากร มีงานวิจัยการพัฒนาระบบ

การวางแผนบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์เป้าหมายของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติทั้งด้านสังคม แผนงานการบริหารจัดการน้ำ โดยโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การใช้น้ำภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ เป็นโครงการวิจัยที่มุ่งเน้นการหามาตรการ หรือแนวทางการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเติบโตของภาคอุตสาหกรรม และรองรับการบริหารจัดการน้ำให้เพียงพอกับอุตสาหกรรมในอนาคต ตลอดจนการลดการปริมาณใช้น้ำลงร้อยละ 15 ในภาคอุตสาหกรรมนั้น นั้นหมายถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15 แม้ปัจจุบันในภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะมีการนำระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน 3 R (Reuse, Reduce and Recycle) ที่นำเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบำบัดน้ำเสียให้เป็นน้ำดี เพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก (ธนาคารกรุงเทพ, 2567)

สรุป

การจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการบริหารจัดการน้ำในปัจจุบัน

จากการคาดการณ์ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ โดยได้พยากรณ์ความต้องการน้ำโดยเฉพาะใน 3 จังหวัดพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งจังหวัดชลบุรีจะมีความต้องการน้ำเพิ่มขึ้นภายในปี พ.ศ. 2584 หากไม่มีการดำเนินการใดๆ การใช้น้ำในภาคบริการและการอุปโภคบริโภคจะให้

ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูงทัดเทียมกับการใช้น้ำในภาคอุตสาหกรรม โดยการใช้
น้ำในภาคเกษตรกรรมจะให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจต่ำมาก

การจัดการกับปัญหาเกี่ยวกับน้ำที่เกิดขึ้นในอดีต

การบริหารจัดการกับภาวะน้ำท่วมยังขาดประสิทธิภาพมีการแทรกแซง
ทางการเมืองโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบในภาพรวม ส่งผลให้ปัญหาน้ำท่วมยิ่งทวี
ความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม ประชาชน เกษตรกร
ผู้ประกอบการ ภาคธุรกิจ ภาคบริการ รวมไปถึงความเชื่อมั่นต่อนักลงทุนทั้ง
ภายในประเทศและต่างประเทศ การยอมรับหลักการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
แบบบูรณาการ (Integrated Water Resources Management: IWRM) เป็น
การนำไปสู่การปฏิรูประบบการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำใหม่ทั้งหมด

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการน้ำในภาคตะวันออก

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการน้ำในภาคตะวันออก หรือเรียก
ได้ว่าเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ประกอบด้วยภาครัฐ คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ภาคเอกชน คือ ผู้ประกอบการหรือนัก
ลงทุนภายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภาคประชาสังคม คือ
ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบ

*รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการน้ำใน
ภาคตะวันออก*

มาตรการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการ
ทรัพยากรน้ำ เพื่อกำหนดมาตรฐาน ทิศทาง แผนการดำเนินงาน กระบวนการ

การติดตามประเมินผล และการทบทวนความสำเร็จในการพัฒนาและเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ โดย ในปี พ.ศ. 2565 ได้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อน การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำโดยคณะกรรมการลุ่มน้ำใน 18 ลุ่มน้ำ เพื่อการ รับทราบข้อมูลที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากร น้ำ

ปัญหาของโครงการระเบียบเชิงรุกภูมิภาคตะวันออกที่ส่งผลต่อการ จัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทย

1) ปัญหาเชิงพื้นที่ ประกอบด้วย 1.1) ปัญหาการขาดแคลนน้ำ 1.2) ปัญหาหน้าเสีย 1.3) ปัญหาหน้าท่วม และ 1.4) ปัญหาการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ ทำให้ภาวะฝนแปรปรวนมากขึ้น

2) ปัญหาเชิงการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 2.1) ปัญหาการใช้น้ำ ในปริมาณมาก 2.2) ปัญหาการแย่งชิงน้ำ 2.3) ปัญหาเรื่องขีดจำกัดของการ บริหารจัดการน้ำของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก

รูปแบบการจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยเพื่อรองรับการ พัฒนาสู่ระเบียบเชิงรุกภูมิภาคตะวันออก ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่

การบริหารจัดการน้ำเชิงนโยบาย

แนวทางการบริหารจัดการลุ่มน้ำหลักทั้ง 4 ได้แก่ ลุ่มน้ำปราจีนบุรี ลุ่มน้ำบางปะกง ลุ่มน้ำโตนเลสาป และลุ่มน้ำชายฝั่งทะเลตะวันออก ที่สามารถเชื่อมโยงให้เกิดประโยชน์สูงสุด และยังเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับโครงการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) รวมทั้งมีการวิเคราะห์ประมวลแผนงานสำคัญในการพัฒนาแหล่งน้ำใหม่ช่วงระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2562-2566) จำนวน 5 แผนงาน รวมถึงมีการบูรณาการจากหลายหน่วยงานในการร่วมเสวนาการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่ภาคตะวันออก ผลการเสวนาได้ข้อเสนอลำดับ 4 ข้อสำคัญ อาทิ 1) ปรับวิธีคิดของภาครัฐในการจัดการทรัพยากรน้ำ ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน 2) เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของท้องถิ่น ชุมชน และองค์กรผู้ใช้ น้ำ 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ หรือ IWRM โดยอาจดำเนินการในลักษณะ Sandbox ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และ 4) เตรียมแผนรองรับ ป้องกัน และลดผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเผชิญกับภัยภูมิอากาศ ในเขตพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

การบริหารจัดการน้ำเชิงพื้นที่

ภาครัฐให้ความสำคัญกับการดำเนินโครงการพัฒนาแหล่งน้ำในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำเพิ่มขึ้นอีก 872 ล้านลูกบาศก์เมตร เพื่อเป็นการให้ความมั่นใจแก่ประชาชน ผู้ประกอบการ และเกษตรกรว่าพื้นที่พัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกจะมีน้ำเพียงพอต่อความต้องการ รัฐบาลไทยจะต้องวางแผนรับมือปัญหาขาดแคลนน้ำ มีโครงการเพิ่มกำลังการผลิตน้ำประปาเพื่อ

บ่อนให้แก่การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่กำลังดำเนินการอีกอย่างน้อย 5 โครงการ ซึ่งจะสามารถเพิ่มกำลังการผลิตน้ำประปาได้รวมทั้งหมดอีก 432,000 ลูกบาศก์เมตรต่อวัน และปริมาณน้ำยังมีเพียงพอสำหรับความต้องการของประชากร

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการจัดการน้ำและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคตะวันออกของประเทศไทย ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่ พ.ศ. 2561-2566 พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะของณัฐวิภา จำปาศี (2562) ที่กล่าวถึงนโยบายสาธารณะมีความสำคัญต่อผู้กำหนดนโยบาย วรณุช อุษณกร (2555) ที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการการจัดการน้ำของประเทศไทยว่า น้ำเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของสิ่งมีชีวิตในโลกและเป็นทรัพยากรที่สามารถจะทดแทนได้โดยธรรมชาติ และชูศักดิ์ วิทยาภัก (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ชุมชนกับการจัดการทรัพยากรน้ำในภาคเหนือ

จากผลการศึกษาปัญหาของการจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยเพื่อรองรับโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พ.ศ. 2561-2566 พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกของอภิชัย พันธเสน (2560) ที่กล่าวว่า เบื้องหลังการจัดตั้งโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของศูนย์วิจัยกสิกรรมไทยที่มีแนวคิดเกี่ยวกับเขต

พัฒนาพิเศษภาคตะวันออกกล่าวไว้ถึงสาเหตุหนึ่งมาจากโครงสร้างภาคการผลิตของประเทศที่ใช้เทคโนโลยีระดับปานกลางหรือใช้แรงงานเข้มข้น (Labor Intensive) นครินทร์ ศรีเลิศ (2562) มีแนวคิดเกี่ยวกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยกล่าวไว้ว่าเพื่อสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economic Growth) ให้พื้นที่กลับมาอีกครั้ง ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2538) กล่าวไว้เกี่ยวกับแนวคิดของการพัฒนานับตั้งแต่โครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก และชัยณรงค์ เครือนวน (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เศรษฐศาสตร์การเมืองของการพัฒนาอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

จากผลการศึกษา รูปแบบการจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยเพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่ พ.ศ. 2561–2566 พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำของณัฐวิภา จำปาสี (2562) ที่กล่าวว่า ประเทศไทยของหลักการจัดการทรัพยากรน้ำที่ดีจำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ลุ่มน้ำให้เอื้ออำนวย นครินทร์ ศรีเลิศ มีแนวคิดเกี่ยวกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economic Growth) ให้พื้นที่กลับมาอีกครั้ง อำพิกา สวัสดิ์วงศ์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การกำหนดนโยบายเศรษฐกิจภาคตะวันออก พ.ศ. 2525-2560 : ESB มุ่งสู่ EEC และ ชัยยนต์ประดิษฐ์ศิลป์ ชัยณรงค์ เครือนวน และจิตรา สมบัติรัตนานันท์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้อำนาจรัฐในการจัดระบบที่ดินของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

จากผลการศึกษาวิจัยที่กล่าวไปแล้วข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปข้อค้นพบจากการวิจัยเพื่อเป็นองค์ความรู้ กล่าวคือ การจัดการน้ำในภาคตะวันออกของประเทศไทยเพื่อรองรับการพัฒนาสู่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ทั้งเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่นั้น ควรมีองค์การในการจัดการน้ำแบบเบ็ดเสร็จเพื่อกำหนดแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านน้ำอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อภาคอุตสาหกรรม ภาคการลงทุน รวมถึงภาคประชาสังคม

เอกสารอ้างอิง

กรมทรัพยากรน้ำ. (2550). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กรุงเทพธุรกิจ. (2567). “EEC หนุนเทคโนโลยีจัดการน้ำภาคตะวันออก ชู 4 ข้อเสนอบริหารทรัพยากรยั่งยืน.” 26 กุมภาพันธ์ 2567.

<https://www.bangkokbiznews.com/business/economic/1114411>.

คณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มลุ่มน้ำภาคตะวันออก. (2562) *รายงานการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มลุ่มน้ำภาคตะวันออก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

- ชัยณรงค์ เครือนวน. (2558). ปฏิบัติการและการต่อสู้ทางวาทกรรมในการพัฒนาอุตสาหกรรม: ศึกษากรณีการพัฒนาอุตสาหกรรมภายใต้ตัวแบบมาบตาพุด. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 7(2): 223-245.
- ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์ ชัยณรงค์ เครือนวน และจิตรา สมบัติรัตนานันท์. (2564). การสำรวจเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 51(1): 1-25.
- ชูศักดิ์ วิทยากัด. (2543). "ชุมชนกับการจัดการทรัพยากรน้ำในภาคเหนือ". ใน อานนท์ กาญจนพันธ์ (บก.). *พลวัตของชุมชนในการจัดการทรัพยากรสถานการณ์ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ณัฐวิภา จำปาสี. (2562) "ผลการนำนโยบายการบริหารจัดการน้ำตามตัวแบบโคกหนองนา ไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี." วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธนาคารกรุงเทพ. (2563). "ส่องแผนบริหารจัดการน้ำ 'อีอีซี'." 9 เมษายน 2563. <https://www.bangkokbanksme.com/en/eec-water-resource-management-plan>.
- นครินทร์ ศรีเลิศ. (2562). "ถอดบทเรียนพัฒนา 'อีสเทิร์นซีบอร์ด' มุมมองคณะที่ปรึกษาทิศตติมศักดิ์ 'อีอีซี'." กรุงเทพฯธุรกิจ. 28 ตุลาคม 2562. <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/852382>.

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2561). “ส่องใหม่ไลน์ 4 โครงการ EEC เปิด TOR สืบดาห์หน้า จับตา 31 ราย ใครยื่นซองไฮสปีด 12 พ.ย. นี้.” 3 พฤศจิกายน 2561. <https://www.prachachat.net/economy/news-244700>.

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2565). “อบจ. ชง “อุโมงค์ยักษ์-พลัดเวย์” ท่วมหลาย พันล้าน แก้น้ำท่วม “ระยอง”. 2 ตุลาคม 2565. <https://www.prachachat.net/local-economy/news-1066850>.

ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. (2538). *ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม: ต้นทุนการพัฒนาศักยภาพและอนาคตของเศรษฐกิจไทย. คณะเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

โพสต์ทูเดย์. (2567). “การบริหารจัดการน้ำภาคตะวันออก” ถึงเวลาปรับวิถีคิด ภาครัฐกันหรือยัง?” 21 กุมภาพันธ์ 2567. <https://www.posttoday.com/smart-city/705925>.

มูลนิธิเสนาะ อุณาภูล. (2567). รายงานการพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน ภาค ตะวันออก ปี พ.ศ. 2565, หน้า 113-114.

วรณัฐ ฤษณกร. (2555). *องค์กรผู้ใช้น้ำชลประทานและการดำเนินการจัดตั้ง.* กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบลิ๊ก.

วีณา เตชะพนาดร และภาร่า จันท์สุวรรณ. (2555). “วิกฤตน้ำท่วมใหญ่บนทเรียนจากภัยธรรมชาติ.” *วารสารเศรษฐกิจและสังคม* 49(1): 13–18.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2560). “บทวิเคราะห์เศรษฐกิจ: การลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายในระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) (กระแสทรรศน์ ฉบับที่ 2832).” สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2560 จาก <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-econ/economy/Pages/36215.aspx>.

สำนักข่าวสิ่งแวดล้อม. (2561). “สททช. เร่งศึกษาแผนจัดการน้ำรองรับ ‘EEC’ สร้างสมดุลการใช้-มั่นใจไม่เกิดปัญหาแย่งชิง.” สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2561 จาก <https://greennews.agency/?p=18170>.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2561). *อุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษในพื้นที่เขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. (2562). *แผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. (2565). *รายงานประจำปี 2565*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

อดิษฐ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา, ปรียานุช ธรรมปิยา และมณฑิรา อุณาภูล. (2567).

รายงานการพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืนภาคตะวันออก ปี พ.ศ. 2565.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กรีนไลฟ์.

อภิชัย พันธเสน. (2560). เศรษฐกิจพอเพียง: พระอัจฉริยภาพและพระ

กรุณาธิคุณของในหลวงรัชกาลที่ 9. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

อำพิกา สวัสดิ์วงศ์. (2565). นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจหลังแผนพัฒนาพื้นที่

ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกสู่พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (พ.ศ.

2525-2560). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สังกัดของผู้เขียนบทความ

ปวีร์ เปาริก	นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(การเมือง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
เชียรรัตน์ ประยูรเวชช์	นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธ์	รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ชานนท์ ดาหลาย	นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(การเมือง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
กฤษณพร ปลั่งดี	นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(การเมือง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ณัฐริณีย์ มีมาก	นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(การเมือง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สิทธิพันธ์ พุทธหุณ	รองศาสตราจารย์ นักวิชาการอิสระ
เฉลิมพล ศรีหงษ์	รองศาสตราจารย์ นักวิชาการอิสระ
เดช อุณหจิริงรักษ์	นักวิชาการอิสระ

จักรภพ ศรีมณี	อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สิริยา จิตพิมลมาศ	นิสิตหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กมล เผ่าสวัสดิ์	ศาสตราจารย์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
เกษม เพ็ญภินันท์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
ศรีสกุล โกมลโรจน์	บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)
วีระยุทธ พรพจน์ธนมาศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
รัฐศิรินทร์ วังกานนท์	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
ประสพโชค บุญมี	นักศึกษหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(การเมือง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
เกรียงชัย ปิงประวัตี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง

ศุภัทธา อำนวยสวัสดิ์	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
ปพนวิช เข้มพิลา	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปนัดดา โตกำ	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศิริลักษณ์ ตันตยกุล	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
ภคจิรา วิสิทธิ์	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
วรรณวดี เตือนเพ็ญ	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
จารุพันธ์ ชาวนวนาที่	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
ชาติรี ทิพยเจือจุน	นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(การเมือง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุรพล ราชภัณฑารักษ์	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
พัต ลวางกูร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
จักรี ไชยพินิจ	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
Nonthaporn Seehapan	Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University
Kajakorn Chomaitong	Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University
Pao Jampangoen	Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University
Nattawut Hantrakul	Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University
Saranyaa Niemchai	Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

ปัจจัยมบท

กระบวนการในการดำเนินการของวารสาร

1. กองบรรณาธิการเปิดรับบทความต้นฉบับตลอดปี
2. กองบรรณาธิการประชุมเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของต้นฉบับกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ รวมถึงตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการจัดรูปแบบตามเกณฑ์ของวารสาร และคุณภาพทางด้านวิชาการ
3. กองบรรณาธิการจะอีเมลไปยังผู้เขียนในกรณีปฏิเสธการตีพิมพ์ต้นฉบับที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางวารสารกำหนด และในกรณีต้นฉบับผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการจะอีเมลแจ้งให้ท่านชำระค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ตามระเบียบมหาวิทยาลัย เมื่อผู้เขียนดำเนินการแล้วเสร็จ กองบรรณาธิการจะส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่ออ่านประเมินต่อไป ทั้งนี้ขอให้ผู้เขียนตรวจสอบอีเมลที่ให้กับวารสารจนกว่ากระบวนการตีพิมพ์จะแล้วเสร็จ
4. กองบรรณาธิการดำเนินการจัดส่งบทความต้นฉบับที่ผ่านการพิจารณาไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ในสาขาวิชานั้นๆ เพื่อทำการอ่านประเมินจำนวน 3 ท่านแบบ double blinded
5. กองบรรณาธิการสรุปผลการประเมินคุณภาพบทความต้นฉบับของผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดส่งไปยังผู้เขียนเพื่อให้ดำเนินการแก้ไข (ถ้ามี) โดยให้ส่งบทความต้นฉบับที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว พร้อมชี้แจงหรือไฮไลต์ส่วนที่มีการแก้ไขมายังกองบรรณาธิการ
6. กองบรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้องของการแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความถูกต้องของการเขียนบทความต้นฉบับตามรูปแบบที่วารสารกำหนด จึงจะออกไปตอบรับการตีพิมพ์ให้กับผู้เขียน

7. กองบรรณาธิการดำเนินการรวบรวมบทความต้นฉบับที่จะเผยแพร่ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์และตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะออนไลน์

ระเบียบการเสนอต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

1. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่เคยเผยแพร่ตีพิมพ์ที่ใดมาก่อน
2. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ของวารสารวิชาการอื่นๆ
3. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์โดยผู้เขียนเองในสาขารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และสาขาวิชาที่สัมพันธ์
4. ต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ลอกเลียน ตัดตอนจากผลงานของบุคคลอื่น ไม่มีการคัดลอกผลงาน (plagiarism) ไม่ใช้วิธีการชักนำให้เข้าใจผิดในผลงานหรือผลการศึกษา (misconduct) หรือละเมิดจริยธรรมการทำวิจัย
5. ผู้เขียนต้องปรับแก้ต้นฉบับตามหลักเกณฑ์การตีพิมพ์ของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ และตามคำแนะนำของบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ (peer reviewers) ภายในระยะเวลาที่กำหนด
6. ทศนะและความเห็นที่ปรากฏในบทความเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนโดยตรง บรรณาธิการ กองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่อ่านผลงาน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไม่มีส่วนรับผิดชอบต่อความคิดเห็นดังกล่าวด้วยประการทั้งปวง

หลักเกณฑ์การตีพิมพ์

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์

1. บทความวิจัย (Research Articles) เป็นผลงานโดยสรุปจากการค้นคว้าทดลองหรือวิจัยทางวิชาการที่ผู้เขียนหรือ กลุ่มผู้เขียนได้ค้นคว้าวิจัยด้วยตัวเอง
2. บทความวิชาการ (Academic Articles) ซึ่งเรียบเรียงจากการค้นคว้าเอกสารวิชาการในสาขาใดสาขาหนึ่งเป็นการเฉพาะ
3. งานวิชาการอื่นๆ ที่คณะผู้จัดทำเห็นสมควร

หลักเกณฑ์ทั่วไป

ผลงานวิชาการที่รับพิจารณาตีพิมพ์ ต้องพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word รูปแบบอักษร Browallia New โดยมีรายละเอียดปรากฏในหัวข้อถัดไป

1. ยื่นผ่านเว็บไซต์ของวารสารออนไลน์ในแพลตฟอร์ม ThaiJO ที่...

Submissions | วารสารรวมคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ (tci-thaijo.org)

โดยต้องลงทะเบียนในระบบก่อน

2. บทความที่เป็นบทความวิจัย ซึ่งต้องมีย่อประกอบเรียงตามลำดับ ดังนี้
 - 2.1 บทคัดย่อ และ Abstract / คำสำคัญ และ Keywords
 - 2.2 บทนำ
 - 2.3 วิธีดำเนินการวิจัย
 - 2.4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล
 - 2.5 ข้อเสนอแนะ
 - 2.6 เอกสารอ้างอิง
3. บทความทางวิชาการอื่นๆ ให้มีย่อประกอบดังนี้
 - 3.1 บทคัดย่อ และ Abstract
 - 3.2 บทนำ

3.3 เนื้อหาสาระ

3.4 บทสรุป

3.5 เอกสารอ้างอิง

หมายเหตุ: นักศึกษาที่ส่งบทความวิจัยที่เป็นการสรุปผลจากวิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ จะต้องมีการรับรองจากประธาน หรือ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์หลักพิจารณาอนุญาตให้ลงพิมพ์เผยแพร่

การเตรียมต้นฉบับ

1. ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนโครงกระดาษขนาด A4 เว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษ ด้านบนและซ้ายมือ 1.25 นิ้ว ด้านล่างและขวามือ 1 นิ้ว

2. รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษใช้รูปแบบอักษร Browallia New ทั้งเอกสาร พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้

2.1 หัวกระดาษ ประกอบด้วย เลขหน้าขนาด 12 พ้อยต์ ชนิด ตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านบนขวา

2.2 ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษขนาด 16 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ ความยาวไม่เกิน 3 บรรทัด

2.3 ชื่อผู้เขียน ภาษาไทย ขนาด 15 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาใต้ชื่อเรื่อง ทั้งนี้ให้ใส่เลขผู้เขียน (^{1..2..3..}) กำหนดเป็นตัวยกกำกับท้ายนามสกุลของผู้เขียนแต่ละคน(กรณีมีผู้เขียนร่วมสังกัดที่เดียวกันให้ใช้เลขเดียว)

2.4 E-mail address ของผู้เขียน ขนาด 12 พ้อยต์ ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่ง ชิดขอบกระดาษด้านขวา

2.5 เชิงอรรถ กำหนดเชิงอรรถในหน้าแรกของบทความ ส่วนแรกกำหนด

ข้อความ “1.2.3.. หน่วยงานหรือสังกัดที่ทำวิจัยของแต่ละคน ถ้าสังกัดหน่วยงานเดียวกัน ให้ใช้หมายเลขเดียวกัน” เป็นภาษาไทย ขนาด 10 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ในส่วนสุดท้ายกำหนดข้อความ “* ระบุเฉพาะแหล่งทุนและหน่วยงานที่สนับสนุนงบประมาณ” เช่น “งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับสนับสนุนทุนวิจัยจากทุนงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” เป็นต้น

2.6 หัวข้อบทคัดย่อ ขนาด 15 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้ายใต้ชื่อของผู้เขียน เนื้อหาบทคัดย่อ ขนาด 14 พ้อยต์ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.7 หัวข้อคำสำคัญ ขนาด 15 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ใต้บทคัดย่อ เนื้อหาภาษาไทยขนาด 14 พ้อยต์ชนิดตัวธรรมดา จำนวน 3-5 คำ เว้นระหว่างคำด้วยเครื่องหมาย semi-colon (;)

2.8 Abstract ขนาด 15 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ใต้คำสำคัญภาษาไทย เนื้อหา Abstract ขนาด 14 พ้อยต์ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.9 Keywords ขนาด 15 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย Abstract เนื้อหาภาษาอังกฤษขนาด 14 พ้อยต์ ชนิดตัวธรรมดา จำนวน 3-5 คำ เว้นระหว่างคำด้วยเครื่องหมาย semi-colon (;)

2.10 หัวข้อหลักทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 15 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย

2.11 หัวข้อย่อยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา Tab 1.5 เซนติเมตร จากอักษรตัวแรกของหัวข้อเรื่อง

2.12 เนื้อหาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พ้อยต์ ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.13 อ้างอิง (References) การอ้างอิงเอกสารให้เขียนตามแบบ APA (American Psychological Association) (6th Edition)

3. จำนวนหน้า บทความต้นฉบับมีความยาวประมาณ 15 หน้า ขนาด A 4

ลำดับหัวข้อในการเขียนต้นฉบับบทความวิจัย

การเขียนต้นฉบับกำหนดให้ใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น ในกรณีเขียนเป็นภาษาไทย ควรแปลคำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด ยกเว้น ในกรณีที่คำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้ หรือแปลแล้วไม่ได้ความหมายชัดเจนให้ใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อน โดยเนื้อหาต้องเรียงลำดับตามหัวข้อดังนี้

1. ชื่อเรื่อง ควรสั้น และกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2. ชื่อผู้เขียน เป็นภาษาไทย หากเกิน 6 คน ให้เขียนเฉพาะคนแรกแล้วต่อท้ายด้วย “และคณะ”

3. อีเมลของผู้เขียน (ถ้ามีหลายคนให้ระบุคนเดียวเป็น Corresponding author)

4. บทคัดย่อ และ Abstract โดยเขียนสรุปเฉพาะสาระสำคัญของเรื่อง อ่านแล้วเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 250 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน ทั้งนี้บทคัดย่อ และ Abstract ต้องมีเนื้อหาตรงกัน

5. คำสำคัญ (Keywords) ให้อยู่ในตำแหน่งต่อท้ายบทคัดย่อ และ Abstract จำนวน 3 คำ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการเลือกหรือค้นหาเอกสารที่มีชื่อเรื่องประเภทเดียวกันกับเรื่องที่ทำกรวิจัย

6. บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

7. วัตถุประสงค์ ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

8. กรอบแนวคิด (ถ้ามี) ชี้แจงความเชื่อมโยงตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการทำการวิจัย

9. ระเบียบวิธีการวิจัย ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย โดยกล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ขนาดของกลุ่มตัวอย่างวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและที่มาของกลุ่มตัวอย่าง) การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บและรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

10. ผลการวิจัย เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับ อาจแสดงด้วยตาราง กราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ ถ้าแสดงด้วยตารางควรมีเฉพาะที่จำเป็น สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพขาว-ดำที่ชัดเจน และมีคำบรรยายได้รูป

11. อภิปรายผล ควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม

12. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับงานวิจัยควรเป็นข้อเสนอแนะที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง หรือข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

13. ผู้เขียน/คณะผู้เขียน ในส่วนท้ายของบทความให้เรียงลำดับตามรายชื่อ โดยระบุตำแหน่งทางวิชาการ ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ และ e-mail address ของทุกคน

การเขียนเอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่อง ให้อ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนาม-ปี (Author – date on text citation) รวมทั้งให้มีการอ้างอิงท้ายเล่ม (Reference citation) โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนอ้างอิงที่ปรากฏเฉพาะในบทความเท่านั้น และจัดเรียงตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่งโดยใช้ระบบอ้างอิงมาตรฐานเอพีเอ (APA Style)

การเขียนเอกสารอ้างอิงและการอ้าง ใช้ระบบ APA (6th Edition)

มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- ชื่อวารสาร ชื่อหนังสือ และปีที่ (volume) ใช้ตัวเอน และไม่ใช้ชื่อย่อ
- กรณีชื่อผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษ ให้เขียนชื่อผู้แต่งโดยขึ้นต้นด้วยนามสกุล ตามด้วยจุลภาค (,) และอักษรย่อชื่อตัวตามด้วยมหัพภาค (.)
- กรณีชื่อผู้แต่งเป็นภาษาไทย ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อตัว ตามด้วยนามสกุล
- กรณีผู้แต่งมากกว่าหนึ่งคน ให้เขียนชื่อผู้แต่งทั้งหมดทุกคน คั่นระหว่างชื่อด้วยจุลภาค (,) และ ใส่เครื่องหมาย & ก่อนชื่อสุดท้าย
- ถ้าไม่มีชื่อผู้แต่ง ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อเรื่อง หรือชื่อวารสาร หรือชื่อหนังสือ ตามด้วยปีที่พิมพ์
- ถ้าผู้แต่งเป็นหน่วยงานหรือองค์กร ให้ใช้ชื่อหน่วยงานหรือองค์กรแทนชื่อผู้แต่ง
- เรียงลำดับรายการตามตัวอักษรชื่อผู้แต่ง และมีเลขลำดับที่ 1, 2, 3...
กำกับ
- รายการที่มีทั้งเอกสารภาษาไทยและอังกฤษ ให้นำข้อมูลภาษาไทยขึ้นก่อน

· บรรทัดที่สองและบรรทัดต่อไปของแต่ละรายการให้ย่อหน้าเข้ามา 5-7 ตัวอักษร หรือประมาณครึ่งนิ้ว

· การอ้าง- อ้างโดย (ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์) หรือชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)

· ไม่อ้างโดยใช้คำว่า “และคณะ” หรือ “และคนอื่นๆ” หรือ *et al.* ไม่ว่าจะ มีผู้แต่งกี่คน ยกเว้นกรณีอ้างในเนื้อเรื่องที่มีผู้แต่งตั้งแต่สามถึงห้าคนขึ้นไป และหลังจากได้มีการอ้างครั้งแรกไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว หรือการอ้างที่มีผู้แต่งตั้งแต่หกคนขึ้นไป

การอ้างจากวารสารและนิตยสารให้ระบุหน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย โดยไม่ใช่คำย่อ “p.” หรือ “pp.” นอกจากหนังสือ

· การติดต่อส่วนตัวโดยสื่อใดๆ ก็ตาม สามารถอ้างอิงได้ในเนื้อเรื่อง แต่ต้องไม่มีการระบุไว้ในรายการเอกสารอ้างอิงเพราะผู้อื่นไม่สามารถติดตามข้อมูลเหล่านี้ได้

· การอ้างจาก website ให้ระบุวัน เดือน ปีที่พิมพ์ ถ้าไม่ปรากฏให้อ้างวันที่ทำการสืบค้นและระบุ URL ให้ชัดเจน ถูกต้อง เมื่อจบ URL address ห้ามใส่จุด (.) ข้างท้าย website ไม่บอกวันที่ให้ระบุ n.d.

รูปแบบและตัวอย่างการอ้างอิงจากสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

1. วารสารและนิตยสาร

ก. วารสารเรียงลำดับหน้าโดยขึ้นต้นหน้าหนึ่งทุกครั้งเมื่อขึ้นฉบับใหม่ให้ระบุ(ฉบับที่)

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

Author(s). (Year of publication). Title of article. *Title of periodical or journal*, Volume(issue), First–last page.

ตัวอย่าง : ขวัญฤทัย คำขาวและเตือนใจ สามห้วย. (2530). สีธรรมชาติ.
วารสารคหเศรษฐศาสตร์, 30(2), 29-36.

Acton, G. J., Irvin, B. L., & Hopkins, B. A. (1991). Theory-testing research: building the science. *Advance in Nursing Science*, 14(1), 52-61.

ข. วารสารที่เรียงลำดับหน้าหนึ่งถึงหน้าสุดท้ายต่อเนื่องกันตลอดปี ไม่ต้องระบุ(ฉบับที่)

ตัวอย่าง : ขวัญฤทัย คำขาว และเตือนใจ สามห้วย. (2530). สีธรรมชาติ.
วารสารคหเศรษฐศาสตร์, 30, 29-36.

Dzurec, L. C., & Abraham, I. L. (1993). The nature of inquiry linking quantitative and qualitative research nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 18, 298-304.

2. หนังสือ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง: จารุวรรณ ธรรมวัตร. (2538). วิเคราะห์ภูมิปัญญาอีสาน.
อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.

Okuda, M., & Okuda, D. (1993). *Star Trek chronology: The history of the future*. New York: Pocket Book.

หนังสือที่ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่งหรือบรรณาธิการ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อหนังสือ

ตัวอย่าง: *Merriam-Webster's collegiate dictionary* (10th ed.). (1993).
Springfield, MA: Merriam- Webster.

3. รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อเอกสารรวมเรื่องรายงานการประชุม, วัน เดือน ปี สถานที่จัด. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง: กรมวิชาการ. 2538. การประชุมปฏิบัติการรณรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน, 25-29 พฤศจิกายน 2528 ณ วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 38. Perspectives on Motivation* (pp. 237-288). Lincoln, N.E.: University of Nebraska Press.

4. บทความจากหนังสือพิมพ์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์, เดือน, วันที่). ชื่อเรื่อง. ชื่อหนังสือพิมพ์, หน้าที่น่ามาอ้างอิง.

ตัวอย่าง: สายใจ ดวงมาลี. (2548, มิถุนายน 7) มาลาเรียลาม 3 จว.ได้ตอนบน สธ.เร่งคุมเข้มกันเชื้อแพร่หนัก. *คม-ชัด-ลึก*, 25.

Di Rado, A. (1995, March 15). Trekking through college: Classes explore modern society using the world of Star Trek. *New York Times*, p. A3.

5. วิทยานิพนธ์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อวิทยานิพนธ์. (ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์), สถาบันการศึกษา. เมืองที่พิมพ์.

ตัวอย่าง: พันทิพา สังข์เจริญ. 2528. *วิเคราะห์บทร้อยกรองเนื่องใน*

วโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม. (ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.

Darling, C. W. (1976). *Giver of due regard: the poetry of Richard Wilbur*. (Unpublished doctoral dissertation), University of Connecticut.

6. พจนานุกรม

ตัวอย่าง: พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชัน.

Shorter Oxford English dictionary (5th ed.). (2002). New York: Oxford University Press.

7. ราชกิจจานุเบกษา

ตัวอย่าง: รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. 134(40 ก). 1-20.

8. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง, วันที่ทำการสืบค้น. ชื่อฐานข้อมูล. URL

Author(s). (date-or “n.d.”). Title of work. (Online URL), date retrieved. Name of Database or Internet address of the specific document. Specify URL exactly.

ตัวอย่าง: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม. (2545). *ประเพณีใส่กระเจาดชาวไทยพวนสอนให้รู้จักแบ่งปัน มีน้ำใจ*,

สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2548. จาก http://www.m-ulture.go.th/culture01/highlight/highlightdetail.php?highlight_id=114&lang=th

สรุป การอ้างอิง APA (6th Edition)

รูปแบบ การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา หน้าข้อความ ท้ายข้อความ และเชิงอรรถ (ท้ายบทความ)

ผู้แต่ง 1 คน

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุล (ปี) เช่น Robbin (2005) อ้างว่า.

. . . กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุล, ปี) เช่น . . . (Robbin, 2005)

เอกสารอ้างอิง

นามสกุลผู้แต่ง, ชื่อย่อ. (ปี). *ชื่อหนังสือ*. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น Hughes, O.E. (1994). *Public Management and Administration: An Introduction*. New York: St. Martin's Press.

ผู้แต่ง 2-4 คน

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุล1 and นามสกุล2 (ปี) เช่น Peters and Waterman (1982) อ้างว่า . . .

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุล, ปี) เช่น ... (Peters and Waterman, 1982)

เอกสารอ้างอิง

นามสกุลผู้แต่ง 1, ชื่อย่อ and นามสกุลผู้แต่ง 2, ชื่อย่อ., (ปี). *ชื่อหนังสือ*. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น Peters, T. and Waterman Jr. R. (1982). *In Search of Excellence*. New York: Harper & Row.

ผู้แต่ง 5 คนขึ้นไป

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุล 1 และคณะ (ปี)

เช่น Christensen et. al. (2013) อ้างว่า . . .

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุล 1 และคณะ, ปี)

เช่น . . . (Christensen et. al., 2013)

เอกสารอ้างอิง

นามสกุลผู้แต่ง 1, ชื่อย่อ. และคณะ. (ปี). *ชื่อหนังสือ*. (ครั้งที่พิมพ์).
สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น Christensen, T. et. al. (2013). *New public management: The transformation of ideas and practice*. New York: Prentice-Hall.

ผู้แต่งนามแฝง

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อนามแฝง (ปี)

เช่น C-12 (2013) อ้างว่า . . .

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อนามแฝง, ปี)

เช่น . . . (C-12, 2013)

เอกสารอ้างอิง

นามแฝง. (ปี). *ชื่อหนังสือ*. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น C-12. (2013). *Thai Bureaucracy*. Bangkok: Wattana Publishing.

หนังสือแปล

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุลผู้แต่งต้นฉบับ (ปี)

เช่น Huntington & Nelson (2013) อ้างว่า . . .

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุลผู้แต่งต้นฉบับ, ปี)

เช่น . . . (Huntington & Nelson, 2013)

เอกสารอ้างอิง

นามสกุลผู้แต่ง 1, ชื่อย่อ., & นามสกุลผู้แต่ง 2, ชื่อย่อ. (ปีที่แปล). ชื่อเรื่อง
ที่แปล [ชื่อเรื่องต้นฉบับ]. (ชื่อ-นามสกุลผู้แปล, ผู้แปล). (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่
พิมพ์: สำนักพิมพ์. (ปีต้นฉบับที่พิมพ์).

เช่น Huntington, S.P. & Nelson, J. (2001). *No Easy Choice*:
ทางเลือกของมวลประชา [No Easy Choice]. (สิทธิพันธ์ พุทธทูน, ผู้แปล).
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (1976).

กรณีไม่มีชื่อผู้แต่ง ให้ลงชื่อเรื่องแทนผู้แต่ง

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: “ชื่อเรื่อง” หรือ “ชื่อบทที่” หรือ “ชื่อบทความ”
(ปี)

กรณี การอ้างทำยข้อความ: (“ชื่อเรื่อง” หรือ “ชื่อบทที่” หรือ “ชื่อบท
ความ”, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อเรื่อง. (ครั้งที่พิมพ์). (ปี). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

การอ้างอิงเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Source) (อ้างอิงในเนื้อหา)

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุลผู้แต่งเอกสารต้นฉบับ (ปี ต้นฉบับ)
(อ้างถึงใน หรือ as cited in นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, ปีของเอกสารทุติย
ภูมิ)

กรณี การอ้างทำยข้อความ: (นามสกุลผู้แต่งเอกสารต้นฉบับ, ปีต้นฉบับ
อ้างถึงในหรือ as cited in นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, ปี ของเอกสารทุติยภูมิ)

เอกสารอ้างอิง

ผู้เขียนอ้างอิงแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เหตุเพราะไม่สามารถเข้าถึงหรือสืบ
ค้นหาต้นฉบับเดิมได้ การเขียนอ้างอิงข้อมูลทุติยภูมิในเอกสารอ้างอิงทำยบท
หลักการอ้างอิงเหมือนกับรายการหนังสือทั่วไป คือ

นามสกุลผู้แต่งทฤษฎีภูมิ, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อเรื่องต้นฉบับ. (ครั้งที่พิมพ์).
สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เอกสารรายงานการวิจัย

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 1, & ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 2, (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 1, & ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 2, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 1, & นามสกุลผู้วิจัย 2. (ปี). ชื่อเรื่อง (รายงานผลการวิจัย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

คุษฎีนิพนธ์

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อเรื่อง. (ปริญญาานิพนธ์ระดับคุษฎีบัณฑิต). ชื่อสถาบัน. สถานที่พิมพ์.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย. (ปี). ชื่อเรื่อง. (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต). ชื่อสถาบัน. สถานที่พิมพ์.

บทความวารสาร

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุลผู้เขียน 1, นามสกุลผู้เขียน 2 & นามสกุลผู้เขียน 3 (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 1, ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 2 & ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 3, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 1, ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 2 & ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 3. (ปี). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. เลขปีที่(เลขฉบับที่), เลขหน้าแรก-เลขหน้าสุดท้ายของบทความ.

เอกสารการประชุมทางวิชาการ (proceeding)

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อบทความ. ใน หรือ in ชื่อบรรณาธิการ (บ.ก. หรือ Ed. หรือ Eds.), ชื่อการประชุม (น. หรือ pp. เลขหน้าแรก-ถึงหน้าสุดท้าย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

หนังสือพิมพ์

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปี, วัน เดือน). ชื่อคอลัมน์/ชื่อข่าว. ชื่อหนังสือพิมพ์. น. หรือ pp. เลขหน้าแรก-เลขหน้าสุดท้ายของคอลัมน์/ชื่อข่าว.

อ้างอิงเว็บไซต์

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ปี)

เอกสารอ้างอิง

(ไทย) ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, (ปี). ชื่อหัวข้อ. สืบค้นเมื่อ วัน เดือน ปี, จาก

<http://www.xxxxxxxx> เช่น

ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์. (2559). *ปรับบทบาทภาครัฐไทย...ให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี*. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2563, จาก <https://thaipublica.org/2016/03/ttdri-2016/>

(อังกฤษ) นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อหัวข้อ. Retrieved month, date, year, from <http://www.xxxxxxxx> เช่น

Cohen, B.. (2012). *Blockchain Cities and the Smart Cities Wheel*. Retrieved February 5, 2020, from <https://medium.com/iomob/blockchain-cities-and-the-smart-cities-wheel-9f65c2f32c36>

สถาบัน/องค์กร/สมาคม/ชมรม

อ้างอิงจากหน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กร อ้างอิงครั้งแรกใช้ชื่อเต็ม ส่วนอ้างอิงครั้งต่อไปใช้อักษรย่อ

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อเต็มของหน่วยงาน (อักษรย่อ, ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อเต็มของหน่วยงาน [อักษรย่อ], ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อเต็มของสถาบันหรือหน่วยงาน. (ปี). ชื่อเรื่อง (พิมพ์ครั้งที่). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

สัมภาษณ์

สัมภาษณ์ส่วนบุคคล/Interview

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์. (ปี). ตำแหน่ง/สถานะ/บทบาทหน้าที่.

สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. เดือน, วัน.

การสัมภาษณ์กลุ่มย่อย/Focus Group

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์. (ปี). ตำแหน่ง/สถานะ/บทบาทหน้าที่. การ

สัมภาษณ์กลุ่มย่อย. เดือน, วัน.

การส่งต้นฉบับ (Submission)

: ส่งผ่านระบบ online ที่ [การส่งบทความ | วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ \(tci-thaijo.org\)](#)