



ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2568
VOL.8 NO.1 JANUARY-APRIL 2025
ISSN 3057-1820 (Online)

วารสาร รามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง



วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชาที่สัมพันธ์
2. เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าของคณาจารย์และนักศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์ผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นวารสารทางวิชาการที่โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในรูปของบทความวิจัย บทความทางวิชาการ บทความปริทรรศน์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัยและบุคคลทั่วไปทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาที่สัมพันธ์ เช่น สังคมวิทยา สังคมวิทยาการเมือง ปรัชญาการเมือง เศรษฐศาสตร์ การเมืองสังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการศึกษา โดยมีกำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับแรกเดือนมกราคม – เมษายน ฉบับที่สองเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม และฉบับที่สาม เดือนกันยายน – ธันวาคม) ในฉบับออนไลน์



เจ้าของ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

สำนักงานกองบรรณาธิการ

โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย

รามคำแหง

อาคารสำนักงานอธิการบดี ชั้น 5

ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะกรรมการดำเนินการจัดทำวารสารรามคำแหง

ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

1. คณบดีคณะรัฐศาสตร์	ประธานคณะกรรมการ
2. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย	รองประธานกรรมการ
3. รองศาสตราจารย์วิภา ธรรมโชติ	กรรมการ
4. รองศาสตราจารย์ทิพรรัตน์ บุปผะศิริ	กรรมการ
5. รองศาสตราจารย์จักรี ไชยพินิจ	กรรมการ
6. รองศาสตราจารย์รัฐศิรินทร์ วังกานนท์	กรรมการ
7. หัวหน้างานบริการการศึกษา	กรรมการและเลขานุการ
8. นางสาวจิตตราพร พิรุณ	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ



คณะผู้จัดทำวารสาร

บรรณาธิการผู้พิมพ์โฆษณา

อ.ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บรรณาธิการบริหาร

รศ.สิทธิพันธ์ พุทธหนู 17 ซอยร่มเกล้า 17 ถ.ร่มเกล้า

เขตลาดกระบัง กทม. 10520

บรรณาธิการประจำฉบับ

อ.ดร.วิโรจน์ ก่อสกุล คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.อนุสรณ์ ลิ้มมณี

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศ.ดร.ไชยันต์ ไชยพร

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศ.ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.ดร.สุพิน เกษาคุปดี

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รศ.ดร.วัลลภ รัชนีตรานนท์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รศ.ดร.รัฐศิรินทร์ วั่งกานนท์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รศ.ดร.ศิริลักษณ์ ตันตยกุล

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รศ.ดร.ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผศ.ดร.จักรวาล สุขไมตรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

อ.เดช อุณหะจิรังรักษ์

30/93 ซอยนวมินทร์ 80 แขวงนวลจันทร์

เขตบึงกุ่ม กทม. 10230



ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกควบคุมคุณภาพของวารสาร

รศ.เฉลิมพล ศรีหงษ์

23/132 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม

เขตบึงกุ่ม กทม. 10230

ผู้พิสูจน์อักษร

ผศ.ดร.วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้จัดการ

นายสิทธิรักษ์ ตรีศรี

ฝ่ายศิลป์

นายประดิษฐ์ ทองมณโฑ

ประจำกองจัดการ

นางสาวทัศนีย์ อนุชาติ

นางสาววรลณี แสงนาค

เหรียญก

นายอรรถวุฒิ ศรีเหรียญ

กรรมการกลั่นกรอง (Peer Reviewers)

ศ.ดร.อนุสรณ์ ลิ้มมณี

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศ.ดร.ไชยันต์ ไชยพร

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.ดร.ดำรงค์ วัฒนนา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.วันชัย มีชาติ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.สุรัตน์ โหราชัยกุล

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ศ.ดร.กิตติ ประเสริฐสุข
ศ.ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล
รศ.ดร.สุพิน เกชาอุปต์
ผศ.ดร.เมธาวุฒิ ไพรรพวิฑูร
ผศ.ดร.สิทธิธรรม อ่องวุฒิวัฒน์

ศ.ดร.วราภรณ์ จุลปานนท์
รศ.ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย
รศ.ดร.ปรัชญา ชุ่มนาเสียว
รศ.ดร.วรรษยา ศิริวัฒน์
รศ.ดร.รวีภา ธรรมโชติ
รศ.ดร.นิธิตา สิริพงศ์ทักษิณ
รศ.ดร.ทิพรรัตน์ บุปผะศิริ
รศ.ดร.ศุภชัย ศุภผล
รศ.ดร.ศิริลักษณ์ ดันตยกุล
รศ.ดร.จักรี ไชยพินิจ
รศ.พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์
รศ.ดร.เกรียงชัย ปิงประวดี
รศ.ดร.รัฐศิรินทร์ วงกานนท์
รศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ
รศ.ดร.มุฮัมหมัด อิลยาส ญาปริง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
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



รศ.ดร.ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์
ผศ.ดร.เพิ่มศักดิ์ จะเรียมพันธ์
ผศ.ดร.นิพนธ์ โชะเฮง
ผศ.ดร.พัฑ ลวางกูร
ผศ.ดร.ชญาณ์ทัต ศุภชลาศัย
ผศ.ดร.วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ
ผศ.ดร.ปะการัง ชื่นจิตร
ผศ.ดร.วีณา พิงวิวัฒน์กุล
ผศ.ดร.กฤติธี ศรีเกตุ
อ.ดร.วิโรจน์ ก่อสกุล
อ.ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์
รศ.ดร.นฤมล มารคแมน

รศ.ดร.วิทยา จิตนุกพงศ์

รศ.ดร.วันชัย ปานจันทร์

ผศ.ดร.นันทวรรณ บุญช่วย

อ.ดร.ปรมต วรรณบวร

รศ.ดร.วัลลภ รัฐนัตรานนท์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

คณะพัฒนาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะพัฒนาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



รศ.ดร.นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.พ.ต.ท. ดร.ไวพจน์ กุลาชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รศ.พรชัย เทพปัญญา	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย ศิลปากร
รศ.ดร.บุญอริ ยี่หะมะ	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
รศ.ดร.ธานี สุขเกษม	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผศ.ดร.เกรียงไกร ทองจิตติ	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.ภูมิภักดิ์ ภูมิพงศ์คชศร	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
ผศ.ดร.ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี



ผศ.ดร.สมภพ ระเบียบทุกข์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.ธันยนันท์ จันทรทรงพล	สถาบันรัชย์ภาคย์
ดร.รุ่งโรจน์ สงสระบุญ	มหาวิทยาลัยสยาม
ดร.เกรียงไกร เจียรประดิษฐ์	สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
รศ.ดร.ทิพาพร พิมพิสุทธิ์	นักวิชาการอิสระ
รศ.ดร.นิยม รัฐอมฤต	นักวิชาการอิสระ
รศ.พิพัฒน์ ไทยอารี	นักวิชาการอิสระ
รศ.ชลิดา ศรมณี	นักวิชาการอิสระ
รศ.เฉลิมพล ศรีหงษ์	นักวิชาการอิสระ
รศ.สิทธิพันธ์ พุทธหนู	นักวิชาการอิสระ
รศ.วัชรารณณ์ ชิวโคภิษฐ	นักวิชาการอิสระ
รศ.ดร.รงค์ บุญสวยขวัญ	นักวิชาการอิสระ
รศ.เสาวลักษณ์ สุขวิรัช	นักวิชาการอิสระ
ผศ.ดร. ญาณกร ไท่ประยูร	นักวิชาการอิสระ
ผศ.ดร.ประสงค์ โตนด	นักวิชาการอิสระ
พล.ต.อ. ดร.ไกรสุข สิ้นสุข	นักวิชาการอิสระ
ดร.สุชาติ ศรียารณย์	นักวิชาการอิสระ



บทบรรณาธิการ

ตามที่ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre) ได้ประกาศเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI รอบที่ 5 พ.ศ. 2568-2572 ในหัวข้อเกณฑ์หลัก ลำดับที่ 2 วารสารมีเลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN) ที่จดทะเบียนตามชื่อภาษาอังกฤษที่ถูกต้องตามหลักสากล และในครั้งแรกที่มีการจัดแจ้งชื่อภาษาอังกฤษของวารสารมีข้อผิดพลาด เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ TCI กำหนด วารสารจึงจำเป็นต้องขอยกเลิกหมายเลข ISSN (online) เก่า (2630-0133) พร้อมทั้งดำเนินการขอหมายเลขใหม่เรียบร้อยแล้ว เมื่อได้รับหมายเลขใหม่แล้ว จะนำมาใช้ตั้งแต่นับนี้เป็นต้นไป

บทความที่นำเสนอในฉบับนี้มีค่อนข้างจะหลากหลาย จำนวนบทความที่ submit เข้าสู่ระบบของวารสารมากกว่าฉบับที่ผ่านมา ๑ มาร่วมสองเท่าจากหลากหลายสถาบัน ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่วารสารของเราได้รับการยอมรับในคุณภาพจากแวดวงวิชาการ การประกันคุณภาพจาก TCI ในการประเมินปี 2568 อยู่ในระดับ 2 (Tier 2) จัดว่าเป็นวารสารที่มีคุณภาพดีมาอย่างต่อเนื่อง

ฉบับนี้มีบทความวิชาการ 3 เรื่อง ประกอบด้วยหลากหลายมิติในการจำแนกประเภทการวิจัย: มุมมองเชิงวิชาการ บทสำรวจสถานะของผู้ในระดับตำบลกับความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย และ แนวโน้มสถาบันครอบครัวไทยในกระแสนิยมใหม่ของความหลากหลายทางเพศ

ขณะเดียวกันมีบทความวิจัย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นบทความที่มีเนื้อหาเน้นทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 14 บทความ ด้านรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์อื่น ๆ ที่น่าสนใจอีก 4 บทความ



วารสารฉบับต่อไป ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กำหนดจะตีพิมพ์ในเดือนสิงหาคม 2568 เรียนเชิญท่านที่สนใจจะนำผลงานมาเผยแพร่ติดต่อประสานมาได้ โดยจะต้อง submit เข้าระบบและดำเนินการตามขั้นตอนของวารสารให้เรียบร้อย ภายในเดือนกรกฎาคม และขอให้เข้าไปอ่าน author guideline และ ศึกษา Template ของบทความ เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมบทความด้วย ในการ submit บทความเข้าสู่ระบบ ขอให้กรอกรายละเอียดให้ชัดเจน และให้หมายเลข โทรศัพท์ที่ใช้ติดต่อประสานงานไว้ด้วย

รองศาสตราจารย์สิทธิพันธ์ พุทธหุ่น
บรรณาธิการบริหาร



สารบัญ

● บทบรรณาธิการ	ix
● หลากมิติในการจำแนกประเภทการวิจัย: มุมมองเชิงวิชาการ วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ	1
● บทสำรวจสถานะของผู้ในระดับต่ำกับความเป็นพลเมืองในระบบ ประชาธิปไตย เมทินา อีสริยานนท์	51
● แนวโน้มสถาบันครอบครัวไทยในกระแสนิยมใหม่ของ ความหลากหลายทางเพศ ณัฐนิดา จบศรี	83
● การปฏิบัตินโยบายทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ เฉลิมพล ศรีหงษ์ วิโรจน์ ก่อสกุล บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ & เดช อุณหะจิรังรักษ์	112
● ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี กรวรรณ รุ่งสว่าง	142
● แอฟริกาหลังโควิด-19 วราภรณ์ จุลปานนท์	174
● การเปลี่ยนแปลง ความพร้อม และการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรม การผลิตในประเทศไทยในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4: กรณีศึกษา ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย สิริวิษณุ ทิพย์รัตน์ & เอก ชุณหะวัชรราชย์	200



- การมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วิทยาเขตนครปฐมในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566
นฤชา นราผ่อง & ไฉพจน์ กุลาชัย 234
- ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
โรงแรมระดับห้าดาวในกรุงเทพมหานคร
เอก ชูณหะวัณชัย 256
- ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนา
ท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท
ศนิชา สัมมาชีพ 282
- คุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา
อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
ชนะชัย สายตา 315
- ประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่
วรพล พรหมเงิน & พนม กุณาวงศ์ 348
- การขับเคลื่อนนโยบายการเพิ่มพื้นที่สีเขียวของเทศบาลตำบลประดู่ป่า
จังหวัดลำพูน
ศรัณย์ลักษณ์ สุปิ่นราษฎร์ & อุดมโชค อาษาวิมลกิจ 384
- การออกแบบแพลตฟอร์มการขอคัดลอกหรือ สำเนาข้อมูลแผนที่ภาษี
และทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง จังหวัดลำปาง
วัชรพงษ์ วรรณโวนาร 415



- การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักบริหาร
ทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด
นนท์นภา มาตรวิจิตร & ศิริลักษณ์ ตันตยกุล 445
- การพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ
ของกองทัพอากาศ
ประทีป ตุ่มนิลกาล & รัฐศิรินทร์ วงกานนท์ 477
- การบริการสาธารณะแนวใหม่: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน
เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร
นันทนา ชวายศ & วีระยุทธ พรพจน์ธนาต 520
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง
ทัณฑสถานหญิงกลาง
พิมพ์พิชชา เพ็ชรประสม & วิภา พึ่งวิวัฒน์นิกุล 562
- การนำจุดบริการด่วนมหานคร มาใช้ในการให้บริการประชาชน:
กรณีศึกษา จุดบริการด่วนมหานคร ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ไลฟ์สโตร์
บางกะปิ กรุงเทพมหานคร
ดวงพร สุขสม & ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์ 589
- ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคาร
อาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)
พรนภา ดาวฮามแป & ญัฐพงศ์ บุญเหลือ 620
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมือง ตำบลแหลมบัว
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
วัชรชัย นาคละมัย & ไวยจน์ กุลาชัย 654



- แนะนำผู้เขียน 703
- บัณฑิต 706



หลากหลายมิติในการจำแนกประเภทการวิจัย: มุมมองเชิงวิชาการ

The multifaceted nature of research classification:

An academic perspective

วีระยุทธ พรพจน์ธนาต¹

Wirayut Phonphoththanamat¹

p.wirayut@gmail.com

Received: 09/01/68 Revised: 22/01/68 Accepted: 22/01/68

บทคัดย่อ

การจำแนกประเภทงานวิจัยเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้นักวิชาการและนักวิจัยสามารถทำความเข้าใจและจัดการองค์ความรู้ที่หลากหลายในการทำวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความนี้มุ่งสำรวจเกณฑ์การจำแนกประเภทงานวิจัยที่แตกต่างกันโดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ ผลการศึกษาเผยให้เห็นเกณฑ์การจำแนกประเภทที่หลากหลายถึง 20 เกณฑ์ ซึ่งสะท้อนถึงมุมมองและจุดเน้นที่แตกต่างกันของนักวิชาการในสาขาต่างๆ การวิเคราะห์เหล่านี้มีความสำคัญในการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความซับซ้อนของการวิจัย และชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาวิธีการจัดการองค์ความรู้ในอนาคต

คำสำคัญ: การวิจัย; การจำแนกประเภทงานวิจัย; เกณฑ์การจำแนก

¹ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University



Abstract

Research classification is a critical process that facilitates the effective understanding and management of diverse bodies of knowledge by academics and researchers. This article explores various research classification criteria by synthesizing information from academic literature and reliable sources. The study identifies 20 distinct classification criteria, reflecting the diverse perspectives and focal points of scholars across different fields. These analyses are vital for enhancing comprehension of research complexity and highlighting approaches that can inform future knowledge management strategies.

Keywords: research; research classification; classification criteria

บทนำ

การวิจัย (research) เป็นกระบวนการในการแสวงหาความรู้ ความจริง ต่อปัญหาหรือคำถามวิจัยที่ตั้งไว้ด้วยวิธีการที่เป็นระบบ มีระเบียบกฎเกณฑ์ หรือเป็นวิทยาศาสตร์ (วีระยุทธ พรพจน์ธนมาศ, 2567, หน้า 22) ด้วยเหตุที่การวิจัยมีความเป็นวิทยาศาสตร์ ทำให้บรรดาสรรพศาสตร์ต่าง ๆ บนโลกใบนี้ต่างอาศัยการแสวงหาความรู้ ความจริง โดยวิธีการวิจัย ไม่เว้นแม้กระทั่งการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งรวมถึงรัฐประศาสนศาสตร์ อย่างไรก็ตามคำว่าการศึกษาวิจัยนั้นเป็นคำกลางๆ ที่เป็นร่มใหญ่ของการวิจัยหลายประเภท ที่จะพบได้ในชีวิตปกติ อาทิ การวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยผสมผสานวิธี การวิจัยแบบทดลอง การ



วิจัยแบบกึ่งทดลอง การวิจัยแบบไม่ทดลอง การวิจัยแบบมีส่วนร่วม การวิจัยแบบไม่มีส่วนร่วม การวิจัยเอกสาร การวิจัยสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง เป็นต้น

ทั้งนี้หากผู้สนใจศึกษาองค์ความรู้ทางด้านระเบียบวิธีวิจัย โดยเฉพาะนักวิจัยหน้าใหม่ นักศึกษาที่ทำวิจัยเป็นครั้งแรก หรือนักศึกษาที่ศึกษาในวิชาที่ว่าด้วยระเบียบวิธีวิจัย หากต้องการทราบว่าวิจัยที่ตนกำลังดำเนินการอยู่นั้นเป็นวิจัยประเภทใด เมื่อศึกษาค้นคว้าจากหนังสือหรือตำราทางด้านระเบียบวิธีวิจัยหลายเล่มอาจประสบกับภาวะสับสนเนื่องจากนักวิชาการจัดแบ่งประเภทของการวิจัยโดยใช้เกณฑ์ในการจำแนกที่แตกต่างกัน อาทิ สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ (2563, หน้า 17-19) จำแนกการวิจัยโดยใช้ 7 เกณฑ์ คือ (1) จำแนกตามวัตถุประสงค์วิจัย (2) จำแนกตามเหตุผลของการวิจัย (3) จำแนกตามแบบวิจัย (4) จำแนกตามความสามารถในการควบคุมสภาวะการณ์ที่จะศึกษา (5) จำแนกตามที่ตั้งของการศึกษาวิจัย (6) จำแนกตามแหล่งข้อมูล และ (7) จำแนกตามลักษณะของการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2546, หน้า 21-29) จำแนกประเภทวิจัยโดยใช้ 8 เกณฑ์ในการจำแนก คือ (1) เหตุผลของการวิจัย (2) วัตถุประสงค์ของการวิจัย (3) วิธีการเก็บข้อมูล (4) สภาวะที่วิจัย (5) ประเภทของวัตถุหรือสิ่งที่ต้องการวิจัย (6) ระดับของหน่วยวิเคราะห์ (7) ผู้กระทำวิจัย และ (8) ความลึกและความกว้างของข้อมูล ขณะที่ อัญชนา ณ ระนอง (2554, หน้า 33-36) จำแนกการวิจัยโดยใช้ 5 เกณฑ์ในการจำแนก คือ (1) จำแนกตามวัตถุประสงค์วิจัย (2) จำแนกตามวิธีการวิจัย (3) จำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูล (4) จำแนกตามลักษณะข้อมูล และ (5) จำแนกตามความมุ่งหมายในการวิจัย ส่วน ศุภชัย ยาวะประภาษ (2544, หน้า 17-23) จำแนกการวิจัยโดยใช้ 3 เกณฑ์ในการจำแนก คือ (1) จำแนกตามเป้าหมายในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (2) จำแนกตามเป้าหมายทาง



วิชาการ และ (3) จำแนกตามปรัชญาพื้นฐานในการแสวงหาความจริง และ Gay, Mills and Airasian (2014, pp. 9-18) จำแนกประเภทวิจัยโดยใช้ 2 เกณฑ์ในการจำแนก คือ (1) จำแนกตามวิธีวิจัย และ (2) จำแนกตามวัตถุประสงค์วิจัย (รายละเอียดดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ตัวอย่างเกณฑ์การจำแนกประเภทวิจัยโดยนักวิชาการ

นักวิชาการ	เกณฑ์การจำแนกประเภทวิจัย	ประเภทวิจัย
สุจิตรา บุญรัตน์ พันธุ์ (2563)	(1) จำแนกตามวัตถุประสงค์วิจัย	- การวิจัยแบบบุกเบิก - การวิจัยเชิงพรรณนา - การวิจัยเชิงอธิบาย
	(2) จำแนกตามเหตุผลของการวิจัย	- การวิจัยพื้นฐาน - การวิจัยประยุกต์
	(3) จำแนกตามแบบวิจัย	- การวิจัยแบบทดลอง - การวิจัยแบบกึ่งทดลอง - การวิจัยแบบไม่ทดลอง - การวิจัยแบบเตรียมทดลอง
	(4) จำแนกตามความสามารถในการควบคุมสภาวะการณ์ที่จะศึกษา	- มีการควบคุมสภาวะการณ์ที่จะศึกษา - ไม่มีการควบคุมสภาวะการณ์ที่จะศึกษา
	(5) จำแนกตามที่ตั้งของการศึกษาวิจัย	- การวิจัยในห้องทดลอง - การวิจัยในสนาม
	(6) จำแนกตามแหล่งข้อมูล	- การวิจัยที่อาศัยข้อมูลปฐมภูมิ - การวิจัยที่อาศัยข้อมูลทุติยภูมิ
	(7) จำแนกตามลักษณะของการวิเคราะห์ข้อมูล	- การวิจัยเชิงคุณภาพ - การวิจัยเชิงปริมาณ



นักวิชาการ	เกณฑ์การจำแนกประเภท วิจัย	ประเภทวิจัย
สุชาติ ประสิทธิ์รัฐ สินธุ์ (2546)	(1) เหตุผลของการวิจัย	- การวิจัยพื้นฐาน - การวิจัยประยุกต์
	(2) วัตถุประสงค์ของการวิจัย	- การวิจัยเชิงพรรณนา - การวิจัยเชิงอธิบาย
	(3) วิธีการเก็บข้อมูล	- การวิจัยแบบทดลอง - การวิจัยแบบไม่ทดลอง
	(4) สภาวะที่วิจัย	- การวิจัยในที่มีการควบคุมได้ เต็มที่ - การวิจัยที่มีการควบคุมบ้าง - การวิจัยในที่ไม่ควบคุมไม่ได้
	(5) ประเภทของวัตถุหรือสิ่งที่ ต้องการวิจัย	- บุคคล - กลุ่มบุคคล องค์กร - เขตพื้นที่ต่าง ๆ
	(6) ระดับของหน่วยวิเคราะห์	- การวิจัยระดับจุลภาค - การวิจัยระดับมหภาค
	(7) ผู้กระทำวิจัย	- การวิจัยที่กระทำโดยคนเดียว - การวิจัยประเภทกลุ่มบุคคล
	(8) ความลึกและความกว้าง ของข้อมูล	- การวิจัยเชิงปริมาณ - การวิจัยเชิงคุณภาพ
อัญญา ณ ระนอง (2554)	(1) จำแนกตามวัตถุประสงค์ วิจัย	- การวิจัยพื้นฐาน - การวิจัยประยุกต์
	(2) จำแนกตามวิธีการวิจัย	- การวิจัยเชิงทฤษฎี - การวิจัยเชิงประจักษ์
	(3) จำแนกตามวิธีการเก็บ ข้อมูล	- การวิจัยแบบทดลอง - การวิจัยแบบกึ่งทดลอง - การวิจัยแบบไม่ทดลอง



นักวิชาการ	เกณฑ์การจำแนกประเภทวิจัย	ประเภทวิจัย
	(4) จำแนกตามลักษณะข้อมูล	- การวิจัยเชิงปริมาณ - การวิจัยเชิงคุณภาพ
	(5) จำแนกตามความมุ่งหมายในการวิจัย	- การวิจัยแบบบุกเบิก - การวิจัยเชิงพรรณนา - การวิจัยเชิงวิเคราะห์
ศุภชัย ยาวะประภา (2544)	(1) จำแนกตามเป้าหมายในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	- การวิจัยพื้นฐาน - การวิจัยประยุกต์
	(2) จำแนกตามเป้าหมายทางวิชาการ	- การวิจัยที่มุ่งพัฒนาทฤษฎี - การวิจัยที่มุ่งยืนยันทฤษฎี
	(3) จำแนกตามปรัชญาพื้นฐานในการแสวงหาความจริง	- การวิจัยเชิงปริมาณ - การวิจัยเชิงคุณภาพ
Gay, Mills and Airasian (2014)	(1) จำแนกตามวิธีการวิจัย	- การวิจัยเชิงปริมาณ - การวิจัยเชิงคุณภาพ
	(2) จำแนกตามวัตถุประสงค์วิจัย	- การวิจัยพื้นฐานและการวิจัยประยุกต์ - การวิจัยประเมินผล - การวิจัยและพัฒนา - การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ที่กล่าวมา เป็นเพียงตัวอย่างของจำนวนเกณฑ์ที่นักวิชาการใช้ในการจำแนกประเภทการวิจัย ซึ่งจะพบว่ามีหลากหลายมาก บทความนี้จึงประสงค์ที่จะรวบรวมเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกประเภทการวิจัยในภาพรวมทั้งหมดว่ามีกี่เกณฑ์และอย่างไรบ้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศในภาพรวมอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้



เนื่องจากมีมุมมองของนักวิชาการที่กล่าวถึงเกณฑ์ดังกล่าวในรายละเอียดปลีกย่อยที่ซ้ำกันบางส่วนและบางส่วนแตกต่างหลากหลายกัน ผู้เขียนจึงเห็นการนำเสนอข้อมูลในลักษณะที่ผ่านการวิเคราะห์และเสานำเสนอโดยมิได้จำแนกรายชื่อนักวิชาการเป็นรายบุคคล เพราะพิจารณาแล้วว่า การวิเคราะห์ข้อมูลก่อนแล้วนำเสนอว่าเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกประเภทวิจัยจะสามารถจัดแบ่งได้เป็นกี่เกณฑ์ และรายละเอียดปลีกย่อยของการจำแนกนั้นจะจัดแบ่งเป็นประเภทใดบ้างดูจะเป็นประโยชน์มากกว่าการแจ้งนับความถี่ของเกณฑ์ที่มีนักวิชาการกล่าวถึงมาน้อยเพียงใด

สำหรับหลักในการจำแนกประเภทวิจัย นั้น ผู้เขียนยึดตาม สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2546, หน้า 19-20) และ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2547 อ้างถึงใน ประสพชัย พสุนนท์, 2555, หน้า 15) ซึ่งกล่าวถึงหลักที่พึงยึดถือ 3 ประการ คือ (1) ต้องมีกลุ่มให้ครบถ้วน โดยสมาชิกแต่ละหน่วยที่ต้องการจำแนกนั้นต้องสามารถจัดลงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งได้ (2) แต่ละกลุ่มที่กำหนดจะต้องแยกออกจากกันและกันโดยเด็ดขาด ไม่ทับซ้อนกัน และ (3) กลุ่มแต่ละกลุ่มควรมีความหมายที่ชัดเจนและมีจำนวนมากเพียงพอ ซึ่งหลักทั้ง 3 ประการนี้เป็นหลักที่ใช้ในการจำแนกประเภทของทุกอย่าง นอกจากนี้ผู้เขียนยังเพิ่มอีกประการ คือ (4) การจำแนกนั้นได้มีนักวิชาการกล่าวถึง เพื่อเป็นหลักประกันว่า เนื้อหาที่เกิดจากการจำแนกนี้ได้เกิดจากการแบ่งตามอารมณ์ของผู้เขียนโดยไม่มีแหล่งอ้างอิง แต่มาจากการจัดแบ่งหมวดหมู่ที่มีการกล่าวถึงโดยนักวิชาการ จึงเป็นที่มาของข้อบทความ “หลากหลายมิติในการจำแนกประเภทการวิจัย: มุมมองเชิงวิชาการ” ซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดในลำดับถัดไป



หลาภมิตีในการจำแนกประเภทการวิจัย: มุมมองเชิงวิชาการ

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้เขียนพบว่า เกณฑ์ในการจำแนกประเภทการวิจัยนั้น มีความหลากหลายมิตินาก โดยสามารถจำแนกประเภทวิจัยได้อย่างน้อย 20 เกณฑ์ ดังนี้

1. ปรัชญาพื้นฐานในการแสวงหาความจริง

การจำแนกประเภทวิจัยโดยใช้เกณฑ์ปรัชญาพื้นฐานในการแสวงหาความจริง (นักวิชาการหลายท่านจะระบุเป็นจำแนกตามลักษณะของข้อมูล) สามารถจำแนกประเภทวิจัยได้เป็น 2-3 ประเภทหลัก ๆ คือ (1) การวิจัยเชิงปริมาณ ที่มีทัศนะว่าความจริงมีเพียงหนึ่งเดียวเท่านั้น ซึ่งความจริงแบบของการวิจัยเชิงปริมาณนั้น คือสิ่งที่สามารถมองเห็นได้ สัมผัสได้ จับต้องได้ และสามารถให้ค่าเป็นตัวเลขได้ (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2544, หน้า 21) ดังนั้นลักษณะของข้อมูลจึงเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่เป็นตัวเลขที่มีหน่วยการวัดแน่นอน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ตัวเลขในการสรุปผลการวิจัย และ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ มีทัศนะว่าความจริงมีลักษณะหลากหลาย และส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่สร้างขึ้น ความจริงไม่สามารถมองเห็น สัมผัส หรือจับต้องได้ ไม่มีลักษณะเป็นสากล ความจริงไม่สามารถให้ค่าเป็นตัวเลขได้ ความจริงนั้นจะเกิดจากการรับรู้ร่วมกัน ดังนั้นลักษณะของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยจึงเป็นข้อมูลในเชิงคุณภาพหรือเชิงคุณลักษณะ ไม่เน้นการนำตัวเลขหรือสถิติมาใช้ยืนยันผลการวิจัย

จากปรัชญาพื้นฐานในการแสวงหาความจริงที่ต่างกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น เปรียบเสมือนการสวมแว่นคนละเลนส์ ทั้งนี้ในโลกแห่งความเป็นจริง จะมีการวิจัยบางเล่มที่มีลักษณะเป็นทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพภายในเล่มเดียวกัน ซึ่งเรียกว่าเป็นวิธีการวิจัยแบบที่สามคือ



(3) การวิจัยผานวิธี ซึ่งมีมุมมองว่าวิธีการวิจัยทั้ง 2 ต่างมีจุดเด่น จุดด้อยอยู่ในตัวเองทั้งคู่ กล่าวคือ การวิจัยเชิงคุณภาพทำให้ได้ความจริงในเชิงลึก ขณะที่การวิจัยเชิงปริมาณทำให้ได้ความจริงในเชิงกว้าง ดังนั้นหากทำการวิจัยผานวิธีจะช่วยปิดจุดด้อยได้เป็นอย่างดี (รัตนะ บัวสนธิ์, 2556, หน้า 30) ดังนั้นลักษณะของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยผานวิธีจึงมีทั้งลักษณะทั้งเป็นตัวเลขที่ใช้สถิติในการวิเคราะห์ และข้อมูลเชิงคุณภาพที่ไม่ใช่ตัวเลขด้วย กล่าวได้ว่า การวิจัยผานวิธีเป็นสาขาหนึ่งของการวิจัยที่ใช้หลายวิธี ซึ่งรวมการใช้เทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพรวมถึงขั้นตอนการวิเคราะห์ต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน (Saunders, Lewis & Thornhill, 2016, p.169)

2. วัตถุประสงค์วิจัย

หากจำแนกประเภทวิจัยโดยวัตถุประสงค์วิจัย จะแบ่งวิจัยได้เป็น 4 ประเภท คือ (1) การวิจัยแบบบุกเบิก/วิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในเรื่องที่ยังไม่มีผู้ใดได้ศึกษามาก่อน (2) การวิจัยเชิงพรรณนา เป็นวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพรรณนาเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าเหตุการณ์เหล่านั้นเป็นเช่นไร ไม่มีการค้นหาสาเหตุ หรืออธิบายเชิงเหตุผลถึงที่มาหรือเหตุผลของการเกิดปรากฏการณ์นั้น ๆ (อัญชนา ณ ระนอง, 2554, หน้า 35) (3) การวิจัยเชิงอธิบาย เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาสาเหตุต่าง ๆ และอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผล และ (4) การวิจัยเชิงทำนาย เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เน้นการคาดการณ์หรือทำนายเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. วิธีการวิจัย

การจำแนกประเภทวิจัยโดยใช้เกณฑ์วิธีการวิจัย (นักวิชาการบางรายเรียกว่าเป็นการจำแนกตามลักษณะวิธีวิจัย) สามารถแบ่งวิจัยได้เป็น 3 ประเภท



คือ (1) การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ เป็นวิธีการวิจัยที่มุ่งค้นคว้าหาข้อเท็จจริงในอดีต เพื่ออธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เหตุการณ์ เวลา และสถานที่ใน สมัยนั้น (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2553, หน้า 13) (2) การวิจัยเชิงพรรณนา เป็นวิธีการ วิจัยที่มุ่งพรรณนาหรือบรรยายเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยศึกษาจาก สภาพที่เป็นอยู่ตามธรรมชาติ ทั้งนี้การวิจัยเชิงพรรณนาอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทย่อย ๆ คือ การวิจัยเชิงสำรวจ การวิจัยเชิงความสัมพันธ์ และการวิจัยเชิง พัฒนาการ และ (3) การวิจัยเชิงทดลอง เป็นวิธีการวิจัยที่มุ่งพิสูจน์ความสัมพันธ์ เชิงเหตุผลของปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยมีการจัดกระทำกับตัวแปรอิสระเพื่อศึกษา ผลที่มีต่อตัวแปรตามและมีการควบคุมตัวแปรภายนอกมิให้มีผลกระทบต่อตัวแปร ตาม

4. ช่วงระยะเวลาของเรื่องที่ศึกษา

การจำแนกประเภทวิจัยโดยแบ่งตามช่วงระยะเวลาของเรื่องที่ศึกษา สามารถแบ่งประเภทวิจัยได้เป็น 3 ประเภท คือ (1) การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ เป็น การวิจัยที่มุ่งหาความรู้ ความจริง เกี่ยวกับเรื่องราวในอดีตที่ผ่านมาแล้ว ว่ามี ข้อเท็จจริงเป็นอย่างไร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 16) (2) การวิจัยร่วมสมัย/ เชิงปัจจุบัน เป็นการวิจัยที่มุ่งแสวงหาความรู้ ความจริง ที่เกิดขึ้นในสภาพปัจจุบัน และ (3) การวิจัยเชิงอนาคต เป็นการวิจัยเพื่อวางแผนหรือคาดการณ์อนาคต

5. แบ่งตามศาสตร์

หากจำแนกตามศาสตร์ สามารถแบ่งประเภทวิจัยได้เป็น 3 ประเภท คือ (1) การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ซึ่งเป็นการวิจัยที่เกี่ยวกับสิ่งมีชีวิต เช่น พืช สัตว์ รวมทั้งมนุษย์ (เน้นทางด้านกายภาพ) และสิ่งไม่มีชีวิต (เช่น หิน ดิน อากาศ น้ำ แร่ธาตุ เป็นต้น) (2) การวิจัยทางสังคมศาสตร์ เป็นการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับ



ความสัมพันธ์ทางสังคมและพฤติกรรมมนุษย์ในสังคม และ (3) การวิจัยทางมนุษยศาสตร์ เป็นการวิจัยที่เน้นศึกษากฎภายในของมนุษย์ที่เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด จริยธรรม คุณค่า เป็นต้น

6. เหตุผลของการวิจัย

การจำแนกโดยใช้เหตุผลของการวิจัย (นักวิชาการบางท่านกล่าวว่าเป็นการจำแนกตามเป้าหมายในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์) เป็นเกณฑ์นั้น นักวิชาการส่วนใหญ่มักแบ่งการวิจัยเป็น 2 ประเภท คือ (1) การวิจัยพื้นฐานหรือการวิจัยบริสุทธิ์ หรือนักวิชาการบางท่าน อาทิ วิพร เกตุแก้ว (2550, หน้า 8) เรียกว่า การวิจัยเชิงวิชาการ เป็นการวิจัยเพื่อแสวงหาความรู้ ความจริง ที่เป็นหลักการ กฎเกณฑ์ ทฤษฎี เพื่อขยายหรือต่อยอดพื้นฐานความรู้ทางวิชาการ โดยไม่คำนึงว่าผลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ , 2555, หน้า 14) และ (2) การวิจัยประยุกต์ เป็นการวิจัยเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงสภาพสังคม ความเป็นอยู่ หรือการดำเนินงานเพื่อประกอบการตัดสินใจ หรือผลการประเมินโครงการ เป็นต้น กล่าวได้ว่า การวิจัยประยุกต์มุ่งเน้นที่การนำผลการวิจัยไปใช้

นักวิชาการส่วนใหญ่แบ่งประเภทของวิจัยในลักษณะนี้เป็นเพียง 2 ประเภทย่อย ทั้งนี้ นักวิชาการบางท่าน เช่น จีรพรธณ กาญจนะจิตรา (2561) วิจารณ์ว่าเป็นการแบ่งที่คลุมเครือ ไม่ค่อยชัดเจน เพราะมีงานวิจัยพื้นฐานจำนวนมากที่ภายหลังมีส่วนในการแก้ปัญหาประยุกต์ใช้ ในขณะที่งานวิจัยประยุกต์ โดยเฉพาะทางสังคมศาสตร์ก็มีความสำคัญในการทดสอบทฤษฎีและสมมติฐานที่ได้จากการวิจัยพื้นฐานเช่นกัน ดังนั้นจึงมีนักวิชาการบางท่าน ได้กล่าวถึงประเภทของการวิจัยเพิ่มเติมอีก อาทิ Borden and Abbott (2011, pp. 4-5) และ



Fraenkel, Wallen and Hyun (2019, pp. 7) ได้จำแนก (3) การวิจัยผสมทั้งวิจัยพื้นฐานและวิจัยประยุกต์ กล่าวคือ ในเล่มวิจัยเดียวกันนั้นมีลักษณะเป็นทั้งการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยประยุกต์ ส่วน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2531, หน้า 20) บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 15) และ ศิริพงษ์ เสาภายน (2546, หน้า 19) ได้จำแนก (4) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยประยุกต์ในลักษณะหนึ่งที่มีมุ่งแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเฉพาะหน้าเป็นเรื่อง ๆ ไป ผลการวิจัยที่ได้จะนำไปใช้ได้โดยตรงของปัญหานั้น ๆ เท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ที่ต่างกันได้

7. การควบคุมตัวแปร

หากจำแนกประเภทวิจัยตามการควบคุมตัวแปร สามารถจำแนกการวิจัยได้เป็น 4 ประเภท คือ (1) การวิจัยเชิงทดลอง เป็นการวิจัยที่มีการควบคุมตัวแปรอย่างเคร่งครัด เพื่อดำเนินการทดสอบว่าตัวแปรอิสระ (X) มีผลต่อตัวแปรตาม (Y) หรือไม่ ในการวิจัยเชิงทดลองนักวิจัยจะมีการแบ่งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ซึ่งกลุ่มควบคุมจะมีลักษณะเหมือนกลุ่มทดลองทุกประการ ยกเว้นไม่มีการใส่ตัวแปรอิสระลงไป (บังคับค่าตัวแปรอิสระให้เป็น 0 ในกลุ่มควบคุม) และกระบวนการได้มาซึ่งการแบ่งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมนั้นจะต้องได้มาจากการแบ่งกลุ่มโดยสุ่ม (2) การวิจัยกึ่งทดลอง เป็นวิจัยที่นักวิจัยไม่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมและปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องได้อย่างเต็มที่แบบการวิจัยเชิงทดลอง เพราะอาจเกิดปัญหาความชอบธรรมหรือจริยธรรม (อัญชญา ณ ระนอง, 2554, หน้า 34) การวิจัยกึ่งทดลองมีลักษณะคล้ายการวิจัยเชิงทดลอง แต่ต่างกันตรงที่การได้มาซึ่งกลุ่มที่นำมาใช้ในการเปรียบเทียบกับกลุ่มทดลองจะไม่มีการแบ่งกลุ่มโดยสุ่ม หรืออาจไม่มีกลุ่มเปรียบเทียบเลย แต่จะทำการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตามเป็นระยะ



ๆ ก่อนจะมีการใส่ตัวแปรอิสระลงไป และจะมีการติดตามเก็บข้อมูลเป็นระยะ ๆ หลังจากนั้น เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบผลก่อนและหลังได้ (3) *การวิจัยเชิงธรรมชาติหรือการวิจัยแบบไม่ทดลอง* เป็นการวิจัยที่ศึกษาสภาพต่าง ๆ ตามที่เป็นอยู่ตามธรรมชาติ โดยนักวิจัยไม่ได้ดำเนินการใด ๆ ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อดูผลที่เกิดขึ้น และ (4) *การวิจัยแบบเตรียมทดลอง* เป็นการวิจัยที่นักวิจัยเก็บข้อมูลหลังจากที่ได้มีการจัดกระทำ (ใส่ตัวแปรอิสระ) เพื่อดูผลที่เกิดขึ้นกับกลุ่มทดลอง แต่ไม่มีกลุ่มควบคุมหรือกลุ่มเปรียบเทียบ เป็นแบบของการวิจัยที่ไม่สมบูรณ์ และมีปัญหามากในการสรุปผลที่เที่ยงตรง (สุจิตรา บุญรัตพันธุ์, 2563, หน้า 54-73)

8. บทบาทของนักวิจัย

การจำแนกประเภทวิจัยตามบทบาทของนักวิจัย สามารถแบ่งวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ (1) *การวิจัยแบบมีส่วนร่วม* เป็นการวิจัยที่นักวิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่ทำการสังเกต และประเมินกิจกรรมเหล่านั้นในฐานะสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งผู้ถูกวิจัยอาจไม่ตระหนักถึงบทบาทนักวิจัยในฐานะที่เป็นผู้วิจัย แต่มองในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม และ (2) *การวิจัยแบบไม่มีส่วนร่วม* เป็นวิจัยที่นักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ถูกวิจัยที่ตนกำลังสังเกตอยู่ และประเมินข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้ในสายตาของคนนอกกลุ่ม (ปาริชาติ สถาปิตานนท์, 2549, หน้า 15-16)

9. สถานที่ในการวิจัย

การจำแนกประเภทวิจัยตามสถานที่ในการวิจัย แบ่งประเภทวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ (1) *การวิจัยในห้องทดลอง* เป็นการวิจัยที่ศึกษาปรากฏการณ์ในสภาพการณ์ที่อยู่ภายใต้การกำหนดหรือควบคุมโดยนักวิจัย โดยนักวิจัยนำ



กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยมาอยู่ในสถานที่จำลอง ซึ่งมีการควบคุมสภาพการณ์บรรยากาศต่างๆ ให้เสมือนจริง และดำเนินการศึกษาเก็บข้อมูล (ปาริชาติ สถาปิตานนท์, 2549, หน้า 15) และ (2) การวิจัยในสถานที่จริง (หรือเรียกอีกอย่างได้ว่าการวิจัยในสนาม) เป็นการวิจัยที่นักวิจัยศึกษาปรากฏการณ์ที่อยู่นอกเหนือการกำหนดหรือการควบคุมโดยนักวิจัย (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2563, หน้า 19) กล่าวคือ เป็นการวิจัยที่นักวิจัยออกไปศึกษาพฤติกรรม กิจกรรมต่าง ๆ วิธีการดำรงชีวิตของกลุ่มเป้าหมาย ในสถานที่ หรือบรรยากาศที่กลุ่มเป้าหมายใช้ชีวิตอยู่จริง (ปาริชาติ สถาปิตานนท์, 2549, หน้า 15)

10. ลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษา

การจำแนกตามลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษา สามารถแบ่งการวิจัยได้เป็น 6 ประเภท คือ (1) การวิจัยเอกสาร เป็นการวิจัยที่ศึกษาข้อมูลจากเอกสารโดยตรง (2) การวิจัยทางคลินิก เป็นวิจัยที่เกี่ยวกับคนไข้หรือผู้ป่วย (3) การวิจัยทางห้องปฏิบัติการ เป็นการวิจัยที่ศึกษาในห้องปฏิบัติการ (4) การวิจัยด้านสัตว์ทดลอง เป็นการวิจัยที่ต้องการศึกษากับสัตว์ (5) การวิจัยชุมชน เป็นการวิจัยเกี่ยวกับชุมชน และ (6) การวิจัยเชิงปฏิบัติ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการให้บริการ (รวีวรรณ ชินะตระกูล, 2545, หน้า 6)

11. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

หากจำแนกตามแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย จำแนกวิจัยได้เป็น 2-3 ประเภท คือ (1) การวิจัยปฐมภูมิ เป็นการวิจัยที่นักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในสนามด้วยตนเอง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากภาคสนามมาทำการวิเคราะห์และสรุปผล และ (2) การวิจัยทุติยภูมิ เป็นการวิจัยที่นักวิจัยไม่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในสนามด้วย



ตนเอง แต่ใช้แหล่งข้อมูลที่มีผู้อื่นได้เก็บรวบรวมข้อมูลไว้อยู่แล้วมาใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผล

นอกจากการจำแนกเป็นการวิจัยปฐมภูมิ กับ การวิจัยทุติยภูมิแล้ว วรรัตน์ แกมเกตุ (2555, หน้า 39) ยังได้จำแนก (3) *การวิจัยอภิมาน* อีกด้วย คือ เป็นการวิจัยที่นักวิจัยสังเคราะห์ผลงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่ตอบปัญหาวิจัยเดียวกัน เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้โดยภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ

12. ระดับของหน่วยวิเคราะห์

หากแบ่งตามระดับของหน่วยวิเคราะห์ จำแนกวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ (1) *การวิจัยระดับจุลภาค* เป็นการวิจัยที่มีปัจเจกบุคคลเป็นหน่วยวิเคราะห์ อาจเป็นการศึกษาพฤติกรรม หรือทัศนคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และ (2) *การวิจัยระดับมหภาค* เป็นการวิจัยคุณสมบัติรวม ๆ ที่เป็นข้อมูลภาพรวมระดับประเทศ เช่น อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยในรอบ 10 ปี (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546, หน้า 27)

13. บทบาทของผู้ทำการวิจัย

การจำแนกตามบทบาทของผู้ทำการวิจัย แบ่งวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ (1) *การวิจัยที่กระทำโดยคนเพียงคนเดียว* คือ นักวิจัยดำเนินการเพียงคนเดียว ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการวิจัย และ (2) *การวิจัยประเภทกลุ่มบุคคล* คือ เป็นวิจัยที่สร้างขึ้นโดยอาศัยบุคคลหลายคนหรือหลายหน่วยงานมาร่วมกันดำเนินการ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546, หน้า 27)

14. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การจำแนกประเภทวิจัยโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถแบ่งวิจัยได้เป็น 8 ประเภท ได้แก่ (1) *การวิจัยเอกสาร* หรือการวิจัยห้องสมุด (เทียนฉาย กี



ระนันท์, 2544, หน้า 20; สุวิทย์ ภาณุจารี, 2563, หน้า 38) เป็นการวิจัยที่เก็บข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา รายงานการวิจัย บทความหนังสือพิมพ์ เอกสารทางราชการ จดหมายเหตุ ฯลฯ แล้วนำเสนอผลในเชิงวิเคราะห์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าเป็นการวิจัยโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิซึ่งนักวิจัยคนอื่นเป็นผู้รวบรวมไว้ (ณัฐพล ชันธไชย, 2567, หน้า 16) (2) *การวิจัยจากการสังเกต* เป็นการวิจัยที่นักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกต ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น การสังเกตแบบมีส่วนร่วมที่ผู้สังเกตเข้าไปมีส่วนร่วมกับกลุ่มคนที่ถูกศึกษา และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ที่เป็นการสังเกตโดยนักวิจัยจะกระทำตนเป็นบุคคลภายนอกไม่เข้าไปร่วมกิจกรรมที่ทำอยู่ (สุภางศ์ จันทวานิช, 2550, หน้า 48) (3) *การวิจัยแบบสำมะโน* เป็นการวิจัยที่นักวิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (4) *การวิจัยสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง* เป็นการวิจัยที่นักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบางส่วนของประชากร หรือที่เรียกว่า กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งก็คือกลุ่มย่อยของประชากรที่มาจากกรอบการสุ่ม (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2015, p. 140) (5) *การศึกษาเฉพาะกรณี* เป็นการศึกษาเรื่องที่สนใจในขอบเขตจำกัดหรือแคบ ๆ ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่มาก แต่นักวิจัยจะทำการศึกษาในเรื่องนั้น ๆ อย่างลึกซึ้ง (6) *การวิจัยแบบมีส่วนร่วม* เป็นการทำวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย มีการเก็บข้อมูลโดยที่นักวิจัยเข้าไปอยู่ร่วมกับกลุ่มเป้าหมายที่ทำการการศึกษา โดยการวิจัยประเภทนี้กลุ่มเป้าหมายจะมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวิจัย ตั้งแต่การกำหนดปัญหาไปจนถึงการสรุปผลการศึกษา (7) *การวิจัยเชิงทดลอง* เป็นวิจัยที่นักวิจัยเก็บข้อมูลจากการทดลอง โดยเป็นผลจากการจัดกระทำ (treatment) โดยมีการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์วิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ และ (8)



การศึกษาแบบต่อเนื่อง เป็นการทําวิจัยที่นักวิจัยมีการเก็บข้อมูลเป็นระยะ ๆ ในช่วงห้วงวันเวลาที่แตกต่างกันเพื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของกลุ่มตัวอย่าง

15. เป้าหมายทางวิชาการ

การจำแนกประเภทวิจัยจากเป้าหมายทางวิชาการ สามารถจำแนกวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ (1) การวิจัยที่มุ่งสำรวจเพื่อพัฒนาทฤษฎี เป็นวิจัยที่ไม่ได้เริ่มต้นจากพื้นฐานทางทฤษฎี แต่เริ่มจากปัญหาของกรณีศึกษาที่นักวิจัยสนใจ โดยมุ่งสืบเสาะเจาะลึกเพื่อแสวงหาคำตอบต่อประเด็นปัญหาแล้วนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาสรางเป็นแนวคิดและทฤษฎีต่อไป และ (2) การวิจัยที่มุ่งยืนยันทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เป็นวิจัยที่เน้นการนำแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีผู้เสนอไว้แล้วไปทำการทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์จากที่นักวิจัยรวบรวมมาได้ เพื่อสรุปยืนยันหรือปฏิเสธแนวคิด ทฤษฎีที่มีอยู่ก่อนแล้ว (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2544, หน้า 19-20)

16. ชนิดของข้อมูล

หากพิจารณาจำแนกประเภทวิจัยตามชนิดของข้อมูล จำแนกวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ (1) การวิจัยเชิงประจักษ์ เป็นวิจัยที่ค้นหาความรู้ ความจริง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ ในสภาพปัจจุบัน มักใช้วิธีการทางสถิติมาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล และ (2) การวิจัยเชิงไม่ประจักษ์ เป็นการวิจัยที่ค้นหาความรู้ ความจริงจากข้อมูลที่มีอยู่แล้ว ได้แก่ บทความ ตำราต่าง ๆ ที่แสดงข้อคิดเห็นในเรื่องนั้น ๆ โดยไม่ใช้วิธีการทางสถิติแต่มักใช้การวิพากษ์วิจารณ์แทน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 15) ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่าการแบ่งประเภทวิจัยตามชนิดของข้อมูลดังกล่าวนี้ ดูมีความคล้ายคลึงกับเกณฑ์แหล่งข้อมูลที่ใช้ใน



การวิจัย เพียงแต่ใช้คำต่างกันกล่าวคือ หากแบ่งตามแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยจะ จำแนกเป็นการวิจัยปฐมภูมิ (ซึ่งก็คือการวิจัยเชิงประจักษ์) และการวิจัยทุติยภูมิ (ซึ่งก็คือการวิจัยเชิงไม่ประจักษ์) เพียงแต่นักวิชาการบางราย อาทิ วรณี แกม เกตุ (2555, หน้า 39) เพิ่มการวิจัยอภิมานเข้ามา

17. ระดับแห่งองค์ความรู้

การแบ่งตามระดับแห่งองค์ความรู้ สามารถจำแนกการวิจัยได้ 5 ประเภท โดยไล่เรียงไต่ระดับเป็นขั้น ๆ คือ (1) การวิจัยเชิงพรรณนา เป็นการวิจัยเพื่อมุ่ง ตอบคำถามว่า “อะไร” (2) การวิจัยเชิงอธิบาย เป็นการวิจัยเพื่อตอบคำถามว่า “ทำไม” (3) การวิจัยเชิงทำนาย เป็นการวิจัยเพื่อตอบคำถามว่า “เกิดผลตามมา อย่างไร” “เมื่อใด” และ “ที่ไหน” (4) การวิจัยเชิงประเมิน เป็นการวิจัยเพื่อตอบ คำถามว่า “สำคัญอย่างไร เพียงใด” และ (5) การวิจัยเชิงกำหนด เป็นการวิจัยเพื่อ ตอบคำถามว่า “ควรจัดการอย่างไร” (อุดม ทুমโสมสิต, 2567, หน้า 425)

18. ประเภทของวัตถุหรือสิ่งที่ต้องการวิจัย / หน่วยการวิเคราะห์

การจำแนกตามประเภทวัตถุหรือสิ่งที่ต้องการวิจัยหรือหน่วยวิเคราะห์ สามารถจำแนกวิจัยได้ 3 ประเภท คือ (1) บุคคล เป็นการวิจัยที่เก็บข้อมูลจาก บุคคล (2) กลุ่มบุคคล/องค์การ เป็นการวิจัยที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคคล (เช่น ครอบครัว) หรือเก็บข้อมูลจากองค์การ และ (3) เขตพื้นที่ต่าง ๆ เป็นการวิจัยที่สิ่ง ที่ต้องการวิจัยเป็นเขตพื้นที่ต่าง ๆ เช่น หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด หรือ ประเทศ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546)

19. แนวทางการวิจัย

หากจำแนกตามแนวทางการวิจัย สามารถแบ่งวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ (1) การวิจัยเชิงตีความ เป็นการวิจัยที่มุ่งวิเคราะห์ความหมาย สัญลักษณ์ มุมมอง



และแนวคิดของบุคคลที่มีต่อประเด็น เรื่องราวและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ผ่านพฤติกรรมของบุคคล (ปาริชาติ สถาปิตานนท์, 2549, หน้า 15; วัลลภฯ สุขสวัสดิ์, 2560, หน้า 13) โดยลักษณะของการวิจัยเชิงตีความมักเป็นแบบอุปนัย และมักเกี่ยวข้องกับวิธีการเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (Gray, 2009, p. 36) และ (2) การวิจัยเชิงหน้าที่ เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อาทิ การรับรู้ ความคิดเห็น ทศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลเพื่อหาข้อสรุป (ปาริชาติ สถาปิตานนท์, 2549, หน้า 15; วัลลภฯ สุขสวัสดิ์, 2560, หน้า 13) โดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาหรือพัฒนาวิธีการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่นำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนการทำงานหรือการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยลักษณะของการวิจัยเชิงหน้าที่อาจใช้การวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพก็ได้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของปัญหาและเป้าหมายของการวิจัย

20. เนื้อหาวิชา

การจำแนกตามเนื้อหาวิชา สามารถจำแนกประเภทการวิจัยได้เป็นหลากหลายประเภทมาก เพราะเป็นการจำแนกแบบเจาะตามเนื้อหาของวิชาในแต่ละศาสตร์ อาทิ การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ การวิจัยทางรัฐศาสตร์ การวิจัยการตลาด การวิจัยทางการศึกษา การวิจัยทางนิติศาสตร์ การวิจัยทางสาธารณสุข เป็นต้น ทั้งนี้แม้การจำแนกตามเนื้อหาวิชาจะดูเจาะจงในแต่ละศาสตร์แล้วก็ตาม แต่ในความเป็นจริงในแต่ละศาสตร์จะมีองค์ความรู้ย่อย ๆ ประกอบอยู่ภายใต้ร่มใหญ่ เช่น การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นการแสวงหาความรู้ ความจริง ต่อปัญหาหรือคำถามวิจัยทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ทั้งองค์การและการจัดการในภาครัฐ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ การบริหารงานคลังสาธารณะ



การศึกษานโยบายสาธารณะ และจริยธรรมในการบริหารงานภาครัฐ เป็นต้น โดยที่การแสวงหาความรู้ความจริงดังกล่าว ดำเนินไปด้วยวิธีการที่เป็นระบบ มีระเบียบกฎเกณฑ์ หรือเรียกว่าเป็นวิทยาศาสตร์

ตารางที่ 2 หลากมิติในการจำแนกประเภทงานวิจัย

เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
1. ปรัชญาพื้นฐานในการแสวงหาความจริง (ลักษณะของข้อมูล)	1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)	เป็นการวิจัยมีทัศนะว่าความจริงมีเพียงหนึ่งเดียวเท่านั้น (Single Reality) ซึ่งสิ่งเป็นจริงต้องมองเห็นได้ สัมผัสได้ จับต้องได้ และที่สำคัญคือสามารถให้ค่าเป็นตัวเลขได้ มีลักษณะเป็นสากล (ลักษณะของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยจึงเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นตัวเลขที่มีหน่วยของการวัดที่แน่นอน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ตัวเลขในการสรุปผลการวิจัย)	Babbie (2010) Creswell (2009) Johnson and Christensen (2012) Gay, Mills and Airasian (2014) Fraenkel, Wallen and Hyun (2019) เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล (2530) พงวรรัตน์ ทวีรัตน์ (2531) เพ็ญแข แสงแก้ว (2541) บุญเรียง ขจรศิลป์ (2543) ศุภชัย ยาวะประภาส (2544) ธนัน อนุমানราชธน (2544) รวีวรรณ ชินะตระกูล (2545) บุญชม ศรีสะอาด (2545) ศิริพงษ์ เสงายน (2546) ปาริชาติ สถาปิตานนท์
	1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ	เป็นการวิจัยที่มีทัศนะว่าความจริงมีลักษณะหลากหลาย และส่วนใหญ่	



เกณฑ์การ แบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
	(qualitative research)	เป็นสิ่งที่สร้างขึ้น ความ จริงไม่สามารถมองเห็น หรือจับต้องได้ ไม่มี ลักษณะเป็นสากล ไม่ สามารถให้ค่าเป็นตัวเลข ได้ ความจริงจะเกิดจาก การรับรู้ร่วมกัน (ลักษณะของข้อมูลที่ใช้ ในการวิจัยจึงเป็นข้อมูล เชิงคุณภาพหรือเชิง คุณลักษณะ ไม่เห็น ตัวเลขสถิติมายืนยัน ผลการวิจัย)	(2549) บุญธรรม กิจ ปรีดาปริสุทธิ (2549) สุวิมล ติรกานนท์ (2549) อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551) พรณี ลีกิจ วัฒนะ (2553) ฉัตรสมน พฤทธิปัญญา (2553) อัญชานา ณ ระนอง (2554) บุญเลิศ จิตตั้ง วัฒนา (2555) ประสพ ชัย พสุนนท์ (2555) รัตน์ บัวสนธิ์ (2556) วัลลภวิช สุขสวัสดิ์ (2560) อรพรรณ คง มาลัย และ อัญญิฐา ติษ ฐานนท์ (2562) มนสิข สิทธิ์สมบุรณ์ (2563) สุจิ ตรา บุญยรัตพันธุ์ (2563) ณัฐวิภา สิน สุวรรณ (2564) นิภา พรรณ เจนสันติกุล (2565) ฤทัยชนนี สิทธิ ชัย (2565) สายฝน ไชย ศรี (2565) ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล (2567) วีระ ยุทธ พรพจน์ธนาต (2567)



เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
	1.3 การวิจัยผสมวิธี (mixed methods research)	เป็นการวิจัยที่เห็นว่าวิธีการวิจัยทั้ง 2 วิธีสามารถนำมาใช้ร่วมกันในการแสวงหาความรู้ความจริงได้ เพราะวิธีการวิจัยทั้ง 2 ต่างมีจุดเด่น จุดด้อย อยู่ในตัวเองทั้งคู่ การวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ได้ความจริงเชิงลึก ขณะที่วิธีการวิจัยเชิงปริมาณจะทำให้ได้ความจริงในเชิงกว้าง ดังนั้นหากมีการนำวิธีการวิจัยทั้ง 2 มาใช้ร่วมกันก็จะช่วยปิดจุดด้อยที่มีอยู่ได้เป็นอย่างดี (ลักษณะของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยจึงมีทั้งลักษณะที่เป็นตัวเลขที่ใช้สถิติในการวิเคราะห์ และข้อมูลเชิงคุณภาพที่ไม่ใช่ตัวเลขด้วย)	Creswell (2009) Johnson and Christensen (2012) Fraenkel, Wallen and Hyun (2019) รัตนะ บัวสนธ์ (2556) นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2565) วีระยุทธพรพจน์ธนา มาศ (2567)
2. วัตถุประสงค์วิจัย	2.1 การวิจัยแบบบุกเบิก (exploratory research)	เป็นวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในเรื่องที่ยังไม่มีผู้ใดศึกษามาก่อน	เพ็ญแข แสงแก้ว (2541) ธนัน อนุมานราชชน (2544) สุชาติประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2546) ปาริชาติ สภา



เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
	2.2 การวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research)	เป็นวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพรรณนาเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าเหตุการณ์เหล่านั้นเป็นอย่างไร	ปิตานนท์ (2549) ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2551) ฉัตรสุมน พงศ์ภิภิญโญ (2553)
	2.3 การวิจัยเชิงอธิบาย (explanatory research)	เป็นวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาสาเหตุต่าง ๆ และอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (causal relationship)	วัชรภรณ์ สุริยาภิวัฒน์ (2560) วัลลภ สุขสวัสดิ์ (2560) สัจจิรา บุญยรัตพันธุ์ (2563) วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2567)
	2.4 การวิจัยเชิงทำนาย (predictive research)	เป็นวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เน้นการคาดการณ์หรือทำนายเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	ฉัตรสุมน พงศ์ภิภิญโญ (2553) วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2567)
3. วิธีการศึกษาวิจัย (ลักษณะวิธีวิจัย)	3.1 การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (historical research)	เป็นวิจัยที่เน้นการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาแล้วในอดีต	เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล (2530) พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2531) นิภาศรีไพโรจน์ (2531)
	3.2 การวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research)	เป็นวิจัยที่มุ่งพรรณนาหรือบรรยายเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยศึกษาจากสภาพที่เป็นอยู่ตามธรรมชาติ	บุญเรียง ขจรศิลป์ (2543) บุญชม ศรีสะอาด (2545) ศิริพงษ์ เสงี่ยมาน (2546) บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์ (2549)
	3.3 การวิจัยเชิงทดลอง	เป็นวิจัยที่มุ่งพิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปรากฏการณ์ต่าง ๆ	พรรณณี ลีกิจวัฒน์ (2553) วรณี แกม



เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
	(experimental research)	โดยมีการจัดกระทำกับตัวแปรอิสระเพื่อศึกษาผลที่มีต่อตัวแปรตาม และมีการควบคุมตัวแปรภายนอกมิให้มีผลกระทบต่อตัวแปรตาม	เกตุ (2555) อรพรรณ คงมาลัย และ อัญญา ดิษฐานนท์ (2562) มนสิข สิทธิสมบูรณ์ (2563) วีระยุทธ พรพจน์ธนาต (2567)
4. ช่วงระยะเวลาของเรื่องที่ศึกษา	4.1 การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (historical research)	เป็นวิจัยที่มุ่งค้นคว้าหาความรู้ ความจริงเกี่ยวกับเรื่องราวในอดีตที่ผ่านมาแล้ว	บุญชม ศรีสะอาด (2545) ศิริพงษ์ เตาภายน (2546) วัลลภ ลำพาย (2551) อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551) จัตรสุนน พฤณี ภิญโญ (2553) พรณี ลีกิจวัฒน์ (2553)
	4.2 การวิจัยร่วมสมัย/เชิงปัจจุบัน (contemporary research)	เป็นวิจัยที่แสวงหาความรู้ความจริงในสภาพปัจจุบัน	วรรณ แกมเกตุ (2555) วีระยุทธ พรพจน์ธนาต (2567)
	4.3 การวิจัยเชิงอนาคต (future research)	เป็นวิจัยเพื่อวางแผนหรือคาดการณ์อนาคต	
5. แบ่งตามศาสตร์	5.1 การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ (natural science)	เป็นการวิจัยที่เกี่ยวกับสิ่งมีชีวิต เช่น พืช สัตว์ รวมทั้งมนุษย์ (เน้นทางด้านกายภาพ) และสิ่งไม่มีชีวิต (เช่น หิน ดิน อากาศ น้ำ แร่ธาตุ เป็นต้น)	นิภา ศรีไพโรจน์ (2531) รวีวรรณ ชินะตระกูล (2545) บุญชม ศรีสะอาด (2545) บุญเจิด โสภณ (2550) พรณี ลีกิจวัฒน์ (2553) จัตรสุนน พฤณีภิญโญ



เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
	5.2 การวิจัยทางสังคมศาสตร์ (social science)	เป็นการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมและพฤติกรรมมนุษย์ในสังคม	(2553) บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2555) ประสพชัย พสุนนท์ (2555) อรพรรณ คงมาลัย และ อัญญา ดิษฐานนท์ (2562) ฤทัยชนนี สิทธิชัย (2565) วีระยุทธ พรพจน์ธนาต (2567)
	5.3 การวิจัยทางมนุษยศาสตร์ (humanity)	เป็นการวิจัยที่เน้นศึกษาโลกภายในของมนุษย์ ที่เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด จริยธรรม คุณค่า เป็นต้น	บุญ ชม ศรีสะอาด (2545) วีระยุทธ พรพจน์ธนาต (2567)
6. เหตุผลของการวิจัย (หรือเป้าหมายในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์)	6.1 การวิจัยพื้นฐาน (basic research) หรือ การวิจัยบริสุทธิ์ (pure research)	เป็นการวิจัยเพื่อหาความรู้ ความจริง ที่เป็นหลักการ กฎเกณฑ์ ทฤษฎี เพื่อขยายหรือต่อยอดพื้นฐานความรู้ทางวิชาการ	Cozby (2009) Babbie (2010) Bordens and Abbott (2011) Gay, Mills and Airasian (2014) Saunders, Lewis and Thornhill (2016) Fraenkel, Wallen and Hyun (2019) เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล (2530) พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2531) นิภา ศรีไพโรจน์ (2531) เพ็ญแข แสงแก้ว (2541) บุญเรียง ขจรศิลป์ (2543) ศุภชัย
	6.2 การวิจัยประยุกต์ (applied research)	เป็นการวิจัยเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงสภาพสังคม ความเป็นอยู่ หรือการดำเนินงาน เพื่อประกอบการตัดสินใจ หรือผลการประเมินโครงการ เป็นต้น	



เกณฑ์การ แบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
			ยวาทะภาษา (2544) ธวัช อนุมานราชธน (2544) บุญชม ศรี สะอาด (2545) รวีวรรณ ชินะตระกูล (2545) สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2546) ศิริพงษ์ เต ภายน (2546) ปาวิชาต สถาปิตานนท์ (2549) วิ พร เกตุแก้ว (2550) อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551) ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2551) พรณี ลีกิจ วิวัฒน์ (2553) อัญชนา ณ ระนอง (2554) บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2555) ประสพชัย พสุนนท์ (2555) ศรีเพ็ญ ทรัพย์มนชัย, มนวิภา ผดุงสิทธิ์ และ นภตล รมโพธิ์ (2557) วัลลภวิช สุขสวัสดิ์ (2560) จีรพรรณ กาญจ นะจิตรา (2561) อร พรรณ คงมัลย์ และ อัญญิษฐา ดิษฐานนท์ (2562) มัลลิกา ธรรม จริยวัฒน์ (2562) มนสิข สิทธิสมบุรณ์ (2563) สุจิตรา บุณยรัต



เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
			พันธุ์ (2563) ญัฐวิภา สินสุวรรณ (2564) นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2565) ฤทัยชนนี สิทธิ ชัย (2565) วีระยุทธ พร พจน์ธนาภา (2567)
	6.3 การวิจัยผสมทั้ง วิจัยพื้นฐานและ วิจัยประยุกต์	เป็นการวิจัยที่มีลักษณะ ผสมทั้งวิจัยพื้นฐานและ วิจัยประยุกต์	Bordens and Abbott (2011) Fraenkel, Wallen and Hyun (2019) วีระยุทธ พร พจน์ธนาภา (2567)
	6.4 การวิจัยเชิง ปฏิบัติ (action research)	เป็นวิจัยประยุกต์ใน ลักษณะหนึ่งที่มีมุ่ง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็น เรื่อง ๆ ไป ผลการวิจัยที่ ได้นำไปใช้ได้ ขอบเขตของปัญหานั้น ๆ เท่านั้น ไม่สามารถ นำไปใช้ในสถานการณ์ อื่น ๆ ที่ต่างกันได้	พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2531) บุญชม ศรีสะอาด (2545) ศิริพงษ์ เศษายาน (2546) บุญเลิศ จิตตั้ง วัฒนา (2555) ประสพชัย พสุนนท์ (2555) นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2565) ฤทัยชนนี สิทธิชัย (2565) วีระยุทธ พร พจน์ธนาภา (2567)
7. การ ควบคุมตัว แปร	7.1 การวิจัยเชิง ทดลอง (experimental research)	เป็นการวิจัยที่มีการ ควบคุมตัวแปรอย่าง เคร่งครัด เพื่อทดสอบว่า ตัวแปรอิสระจะมีผลต่อตัว	บุญชม ศรีสะอาด (2545) สุวิมล ติรกานนท์ (2549) บุญธรรม กิจปรีดา



เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
		แปรตามหรือไม่ ในการวิจัยเชิงทดลองจะมีการแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม โดยกลุ่มควบคุมจะมีลักษณะเหมือนกลุ่มทดลองทุกประการยกเว้นไม่มีการใส่ตัวแปรอิสระลงไป และกระบวนการได้มาซึ่งการแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมนั้นจะต้องได้มาจากการแบ่งกลุ่มโดยสุ่ม	บริสุทธิ์ (2549) อัญชนา ณ ระนอง (2554) สุธิตรา บุญยรัตพันธุ์ (2563) นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2565) วีระยุทธ พรพจน์ธนาภา (2567)
	7.2 การวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experimental research)	เป็นวิจัยที่มีลักษณะคล้ายการวิจัยเชิงทดลอง แต่ต่างตรงที่การได้มาซึ่งกลุ่มที่ใช้ในการเปรียบเทียบกับกลุ่มทดลองจะไม่มีการแบ่งกลุ่มโดยสุ่ม	
	7.3 การวิจัยเชิงธรรมชาติ (naturalistic research) หรือการวิจัยแบบไม่ทดลอง (non-experimental research)	เป็นการวิจัยที่ศึกษาสภาพต่าง ๆ ตามที่เป็นอยู่ตามธรรมชาติ โดยนักวิจัยไม่ได้ดำเนินการใด ๆ ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อดูผลที่เกิดขึ้น	



เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
	7.4 การวิจัยแบบเตรียมทดลอง (pre-experimental research)	เป็นการวิจัยที่นักวิจัยเก็บข้อมูลหลังจากที่ได้มีการจัดกระทำ (ใส่ตัวแปรอิสระ) เพื่อดูผลที่เกิดขึ้นกับกลุ่มทดลอง แต่ไม่มีกลุ่มควบคุมหรือกลุ่มเปรียบเทียบ เป็นแบบวิจัยที่ไม่สมบูรณ์ มีปัญหามากในการสรุปผลที่เที่ยงตรง	สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ (2563) วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2567)
8. บทบาทของนักวิจัย	8.1 การวิจัยแบบมีส่วนร่วม (participatory research)	เป็นวิจัยที่นักวิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมสังเกต และประเมินกิจกรรมเหล่านั้นในฐานะสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งผู้ถูกวิจัยอาจไม่ตระหนักถึงบทบาทนักวิจัยในฐานะที่เป็นผู้วิจัย แต่มองในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม	ปาริชาติ สถาปิตานนท์ (2549) วิลลักษ์ สุขสวัสดิ์ (2560) ณัฐวิภา สิ้นสุวรรณ (2564) วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2567)
	8.2 การวิจัยแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participatory research)	เป็นวิจัยที่นักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ถูกวิจัยที่ตนกำลังสังเกตอยู่ และประเมินข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้ในสายตาของคนนอกกลุ่ม	



เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
9. สถานที่ในการวิจัย	9.1 การวิจัยในห้องทดลอง (laboratory research)	เป็นการวิจัยที่ศึกษาปรากฏการณ์ในสภาพการณ์ที่อยู่ภายใต้การกำหนดหรือควบคุมโดยนักวิจัย	ปาริชาติ สถาปิตานนท์ (2549) วัลลภ สุขสวัสดิ์ (2560) สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ (2563) ณัฐวิภา สินสุวรรณ (2564) วีระยุทธ พรพจน์ธนาต (2567)
	9.2 การวิจัยในสถานที่จริง (field research)	เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ที่อยู่นอกเหนือการกำหนดหรือควบคุมโดยนักวิจัย	
10. ลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษา	10.1 การวิจัยเอกสาร (documentary research)	เป็นวิจัยที่ศึกษาข้อมูลจากเอกสารโดยตรง	รวิวรรณ ชินะตระกูล (2545) วีระยุทธ พรพจน์ธนาต (2567)
	10.2 การวิจัยทางคลินิก (clinic research)	เป็นวิจัยที่เกี่ยวกับคนไข้หรือผู้ป่วย	
	10.3 การวิจัยในห้องปฏิบัติการ (laboratory research)	เป็นการวิจัยในห้องปฏิบัติการ	
	10.4 การวิจัยด้านสัตว์ทดลอง (animal research)	เป็นการวิจัยด้านสัตว์ทดลอง	
	10.5 การวิจัยชุมชน (community research)	เป็นการวิจัยเกี่ยวกับชุมชน	



เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
	10.6 การวิจัยเชิงปฏิบัติ (operational research)	เป็นการวิจัยที่เกี่ยวกับการให้บริการ	
11. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	11.1 การวิจัยปฐมภูมิ (primary research)	เป็นการวิจัยที่นักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในสนามเอง แล้วนำมาวิเคราะห์สรุปผล	วรรณณี แกมเกตุ (2555) มนสิข สิริธิสมบุรณ์ (2563) สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ (2563) วีระยุทธ พรพจน์ธนาภา (2567)
	11.2 การวิจัยทุติยภูมิ (secondary research)	เป็นการวิจัยที่นักวิจัยใช้แหล่งข้อมูลที่มีผู้อื่นเก็บรวบรวมได้มาใช้ในการวิเคราะห์ สรุปผล	
	11.3 การวิจัยอภิมาน (meta-analysis research)	เป็นวิจัยที่นักวิจัยสังเคราะห์ผลงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่ตอบปัญหาวิจัยเดียวกันเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้โดยรวมเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ	วรรณณี แกมเกตุ (2555) วีระยุทธ พรพจน์ธนาภา (2567)
12. ระดับของหน่วยวิเคราะห์	12.1 การวิจัยระดับจุลภาค (micro level)	เป็นวิจัยที่มีปัจเจกบุคคลเป็นหน่วยวิเคราะห์ อาจเป็นการศึกษาพฤติกรรมหรือทัศนคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง	สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2546) วัลลภ ลำพวย (2551) วีระยุทธ พรพจน์ธนาภา (2567)
	12.2 การวิจัยระดับมหภาค (macro level)	เป็นการวิจัยคุณสมบัติรวม ๆ ที่เป็นข้อมูลภาพรวมระดับประเทศ	



เกณฑ์การ แบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
		เช่น อัตราการ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ของไทยในรอบ 10 ปี	
13. บทบาท ของ ผู้ทำการวิจัย	13.1 การวิจัยที่ กระทำโดยคนเพียง คนเดียว	วิจัยที่มีนักวิจัยดำเนินการ เพียงคนเดียวตั้งแต่ต้นจน จบกระบวนการ	สุชาติ ประสิทธิ์รัฐ สินธุ์ (2546) วีระยุทธ พรพจน์ธนาต (2567)
	13.2 การวิจัย ประเภทกลุ่มบุคคล	วิจัยที่เพิ่มขึ้นโดยอาศัย บุคคลหลายคนหรือหลาย หน่วยงานมาร่วมกัน ดำเนินการ	
14. วิธีการ เก็บรวบรวม ข้อมูล	14.1 การวิจัย เอกสาร (documentary research)	วิจัยที่เก็บข้อมูลจาก เอกสารต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา รายงาน การวิจัย บทความ หนังสือพิมพ์ เอกสารทาง ราชการ จดหมายเหตุ เป็นต้น แล้วนำเสนอผล ในเชิงวิเคราะห์	นิภา ศรีไพโรจน์ (2531) สุวิมล ทิร กานันท์ (2549) ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2551) วีระยุทธ พร พจน์ธนาต (2567)
	14.2 การวิจัยจาก การสังเกต (observation research)	วิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสังเกต	
	14.3 การวิจัยแบบ สำมะโน (census research)	วิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูล จากทุกหน่วยของ ประชากร	



เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
	14.4 การวิจัยสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง (sample survey research)	วิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง	
	14.5 การศึกษาเฉพาะกรณี (case study)	เป็นการศึกษาเรื่องที่สนใจในขอบเขตจำกัดหรือแคบๆ ใช้จำนวนตัวอย่างไม่มากแต่จะศึกษาในเรื่องนั้น ๆ อย่างลึกซึ้ง	
	14.6 การวิจัยแบบมีส่วนร่วม (participatory research)	เป็นการวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย มีการเก็บข้อมูลโดยการที่นักวิจัยเข้าไปอยู่ร่วมกับกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา การวิจัยประเภทนี้กลุ่มเป้าหมายจะมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวิจัย ตั้งแต่การกำหนดปัญหาไปจนถึงการสรุปผลการศึกษา	สุวิมล ติรกานันท์ (2549) ศติพัฒน์ ยอดเพชร (2551) วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2567)
	14.7 การวิจัยเชิงทดลอง (experimental research)	เป็นวิจัยที่นักวิจัยเก็บข้อมูลมาจากการทดลอง ซึ่งเป็นผลจากการจัดกระทำ (Treatment) โดยมีการควบคุมตัวแปรต่างๆ	นิภา ศรีไพโรจน์ (2531) วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2567)



เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
		ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์วิจัยที่ กำหนดไว้	
	14.8 การศึกษา แบบต่อเนื่อง (panel study)	เป็นวิจัยที่มีการเก็บข้อมูล เป็นระยะ ๆ ในช่วงห้วง วันเวลาที่แตกต่างกันเพื่อ พิจารณาการเปลี่ยนแปลง ของกลุ่มตัวอย่าง	
15. เป้าหมาย ทางวิชาการ	15.1 การวิจัยที่มุ่ง สำรวจเพื่อพัฒนา ทฤษฎี (exploratory research)	เป็นวิจัยที่ไม่ได้เริ่มต้น จากพื้นฐานทางทฤษฎี แต่เริ่มจากปัญหาของ กรณี (case) ที่สนใจ ศึกษา โดยมุ่งสืบเสาะ เจาะลึกเพื่อแสวงหา คำตอบต่อประเด็นปัญหา แล้วนำความรู้ที่ได้จาก การศึกษามาสร้างเป็น แนวคิดและทฤษฎี	ศุภชัย ยาวะประภาษ (2544) วีระยุทธ พร พจน์ธนา มาศ (2567)
	15.2 การวิจัยที่มุ่ง ยืนยันทฤษฎีที่มีอยู่ แล้ว (confirmatory research)	เป็นวิจัยที่เน้นการนำ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่มี ผู้เสนอไว้แล้วไปทำการ ทดสอบด้วยข้อมูลเชิง ประจักษ์จากที่นักวิจัย รวบรวมมาได้ เพื่อสรุป ยืนยันหรือปฏิเสธแนวคิด ทฤษฎีที่มีอยู่ก่อนแล้ว	



เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
16. ชนิดของข้อมูล	16.1 การวิจัยเชิงประจักษ์ (empirical research)	เป็นวิจัยที่ค้นหาความรู้ความจริง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ ในสภาพปัจจุบัน มักใช้วิธีการทางสถิติมาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล	บุญชม ศรีสะอาด (2545) วัลลภ ลำพาย (2551) ฤทัยชนนี สิริรัชย์ (2565) สายฝน ไชยศรี (2565)
	16.2 การวิจัยเชิงไม่ประจักษ์ (nonempirical research)	เป็นการวิจัยที่ค้นหาความรู้ ความจริงจากข้อมูลที่มีอยู่แล้ว ได้แก่ บทความ ตำราต่าง ๆ ที่แสดงข้อคิดเห็นในเรื่องนั้น ๆ โดยไม่ใช้วิธีการทางสถิติแต่มักใช้การวิพากษ์วิจารณ์แทน	
17. ระดับแห่งองค์ความรู้	17.1 การวิจัยเชิงพรรณนา	เป็นการวิจัยเพื่อตอบคำถามว่า “อะไร”	อุดม ทุมโฆสิต (2567)
	17.2 การวิจัยเชิงอธิบาย	เป็นการวิจัยเพื่อตอบคำถามว่า “ทำไม”	
	17.3 การวิจัยเชิงทำนาย	เป็นการวิจัยเพื่อตอบคำถามว่า “เกิดผลตามมาอย่างไร” “เมื่อใด” “ที่ไหน”	
	17.4 การวิจัยเชิงประเมิน	เป็นการวิจัยเพื่อตอบคำถามว่า “สำคัญอย่างไรเพียงใด”	
	17.5 การวิจัยเชิงกำหนด	เป็นการวิจัยเพื่อตอบคำถามว่า “ควรจัดการอย่างไร”	



เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
18. ประเภทของวัตถุหรือสิ่งที่ต้องการวิจัย / หน่วยการวิเคราะห์	18.1 บุคคล	เป็นการวิจัยที่เก็บข้อมูลจากบุคคล	สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2546)
	18.2 กลุ่มบุคคล (เช่น ครอบครัว) องค์กร	เป็นการวิจัยที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคคล (เช่น ครอบครัว) หรือเก็บข้อมูลจากองค์กร	
	18.3 เขตพื้นที่ต่าง ๆ	เป็นการวิจัยที่สิ่งที่ต้องการวิจัยเป็นเขตพื้นที่ต่าง ๆ เช่น หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด หรือประเทศ	
19. แนวทางการวิจัย	19.1 การวิจัยเชิงตีความ (interpretive research)	เป็นการวิจัยที่มุ่งวิเคราะห์ความหมาย สัญลักษณ์ มุมมอง และแนวคิดของบุคคลที่มีต่อประเด็น เรื่องราวและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ผ่านพฤติกรรมของบุคคล	ปาริชาติ สถาปิตานนท์ (2549) วัลลภ สุขสวัสดิ์ (2560)
	19.2 การวิจัยเชิงหน้าที่ (functional research)	เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อาทิ การรับรู้ ความคิดเห็น ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคลเพื่อหาข้อสรุปโดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาหรือพัฒนาวิธีการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่นำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ โดยมี	



เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทวิจัย	คำอธิบาย	แหล่งอ้างอิง
		จุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนการทำงานหรือการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	
20. เนื้อหาวิชา/ ศาสตร์ที่ เกี่ยวข้อง	- การวิจัยทาง รัฐศาสตร์ - การวิจัยทางรัฐ ประศาสนศาสตร์ - การวิจัยการตลาด - การวิจัยทาง การศึกษา - การวิจัยทาง นิติศาสตร์ - การวิจัยทาง สาธารณสุข ฯลฯ	เป็นการจำแนกวิจัยตามเนื้อหาวิชาที่ทำการวิจัย โดยเรียกตามชื่อเนื้อหาวิชานั้น ๆ	อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551) ฉัตรสุน พฎิภิญโญ (2553) วีระยุทธ พรพจน์ธ มาศ (2567)

ที่มา : ปรับจาก วีระยุทธ พรพจน์ธมาศ (2567)

บทสรุป

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า การวิจัยซึ่งเป็นกระบวนการในการแสวงหาความรู้ ความจริง ต่อปัญหาหรือคำถามวิจัยที่ผู้วิจัยตั้งไว้ด้วยวิธีการที่เป็นระบบ มีระเบียบกฎเกณฑ์ หรือเป็นวิทยาศาสตร์นั้น ภายใต้ร่มใหญ่ของการวิจัยสามารถจำแนกประเภทของการวิจัยได้หลากหลาย ทั้งนี้มีนักวิชาการจำนวนมากได้พยายามรวบรวมประเภทของการวิจัยโดยอาศัยเกณฑ์ในการจำแนกประเภทวิจัยเพื่อจัดกลุ่ม อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงมักปรากฏภาพว่าเกณฑ์ที่ใช้ใน



การจัดแบ่งประเภทวิจัยมีความหลากหลายและทับซ้อนกัน เมื่อศึกษาจากหนังสือหรือตำราหลาย ๆ เล่มอาจยิ่งทำให้เกิดความสับสน ในบทความนี้ผู้เขียนได้พยายามรวบรวมเกณฑ์ที่ถูกกล่าวถึงมาได้ 20 เกณฑ์ กระนั้นก็ตามก็ยังไมอาจสรุปว่างานเขียนชิ้นนี้ได้รวบรวมทุกเกณฑ์มาได้ทั้งหมด อันเนื่องจากปัญหา (1) ข้อจำกัดของเวลาและความสามารถที่จะสืบค้นข้อมูลจากทุกแหล่งบนโลกใบนี้เพื่อมาทำการสรุป และ (2) ถึงแม้ว่าจะสามารถสืบค้นข้อมูลจากทุกแหล่งบนโลกใบนี้ได้ (ซึ่งเป็นไปไม่ได้อยู่แล้ว) ก็ยังประสบปัญหาเกณฑ์ที่ถูกจัดแบ่งนั้นมีการตั้งชื่อเกณฑ์ที่ทับซ้อนกัน ทำให้ในบทความนี้ผู้เขียนจึงต้องพยายามจัดแบ่งโดยพิจารณาไม่ให้เกณฑ์นั้นมีความทับซ้อนกันและรวบรวมให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับผู้สนใจในการใช้เป็นแหล่งอ้างอิง

ทั้งนี้การที่นักวิจัยได้ทราบถึงประเภทของการวิจัยว่าสามารถถูกแบ่งออกได้เป็นกี่ประเภท และสามารถใช้เกณฑ์ในการแบ่งประเภทการวิจัยโดยเกณฑ์ใดได้บ้างนั้น จะช่วยให้ นักวิจัยสามารถวางแผนการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (วัลลภฯ สุขสวัสดิ์, 2560, หน้า 13) อย่างไรก็ตามจากการวิจัยที่มีหลากหลายประเภท อาจเกิดคำถามได้ว่า แล้วนักวิจัยควรทำวิจัยประเภทใดจึงจะดีหรือเหมาะสมที่สุด? ในที่นี้ผู้เขียนเห็นว่าไม่มีประเภทของการวิจัยใดที่ดีที่สุด ขึ้นอยู่กับลักษณะของปัญหาวิจัยที่นักวิจัยต้องการทราบเป็นสำคัญมากกว่าว่าปัญหาวิจัยเป็นประการใด แล้วจึงพิจารณาว่าควรใช้วิธีการวิจัยแบบใดเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่ตรงตามความประสงค์ของผู้วิจัยอย่างแท้จริง ข้อคิดที่น่าสนใจประการหนึ่ง ที่ Gay, Mills and Airasian (2014, p. 18) ให้ไว้คือ การเลือกแนวทางวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาขึ้นอยู่กับวิธีการกำหนดปัญหาการวิจัย อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปแล้ว ปัญหาเดียวกันสามารถศึกษาได้ด้วยวิธีการวิจัยที่หลากหลาย



ผู้เขียนขอยกตัวอย่างเสริม เช่น หากนักวิจัยต้องการศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลองค์กรภาครัฐ: ศึกษากรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กรณีดังกล่าว ในงานวิจัย 1 เล่ม นี้ นักวิจัยอาจมีหลายปัญหาหรือคำถามวิจัย คือ (1) องค์ประกอบที่เหมาะสมของการบริหารงานโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลควรประกอบไปด้วยองค์ประกอบใดบ้าง (2) สภาพการบริหารงานโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลที่เป็นอยู่นั้นมีธรรมาภิบาลอยู่ในระดับใด และ (3) มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อระดับธรรมาภิบาลของโรงเรียน จะเห็นได้ว่า ในเล่มวิจัยเดียวกันนั้น มีลักษณะของการวิจัยในหลากหลายลักษณะ กล่าวคือ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (คำถามวิจัยข้อ 1) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (คำถามวิจัยข้อ 2 และข้อ 3) เป็นการวิจัยผสมวิธี (มองในภาพรวมจากทั้ง 3 คำถามวิจัย) เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (จากคำถามวิจัยข้อ 1 และข้อ 2) เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (จากคำถามวิจัยข้อ 3) เป็นการวิจัยร่วมสมัย/เชิงปัจจุบัน (คำถามวิจัยทั้ง 3 ข้อ) เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (คำถามวิจัยทั้ง 3 ข้อ) เป็นการวิจัยพื้นฐาน (คำถามวิจัยทั้ง 3 ข้อ) เป็นการวิจัยเชิงธรรมชาติ/แบบไม่ทดลอง (คำถามวิจัยทั้ง 3 ข้อ) เป็นการวิจัยแบบไม่มีส่วนร่วม (จากคำถามวิจัยทั้ง 3 ข้อ) เป็นการวิจัยในสถานที่จริง (จากคำถามวิจัยทั้ง 3 ข้อ) เป็นการวิจัยปฐมภูมิ (จากคำถามวิจัยทั้ง 3 ข้อ) เป็นต้น



ตารางที่ 3 ตัวอย่างการจำแนกประเภทวิจัย

วิจัยเรื่อง “ธรรมาภิบาลในองค์การภาครัฐ: ศึกษากรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผู้วิจัย วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557) วัตถุประสงค์วิจัย (1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับการบริหารงานโรงเรียน (2) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อธรรมาภิบาลของโรงเรียน	
เกณฑ์การจำแนกประเภทวิจัย	ประเภทวิจัย
1. ปรัชญาพื้นฐานในการแสวงหาความจริง (ลักษณะของข้อมูล)	☐ การวิจัยเชิงปริมาณ ☐ การวิจัยเชิงคุณภาพ ☒ การวิจัยผสานวิธี
2. วัตถุประสงค์วิจัย	☐ การวิจัยแบบบุกเบิก ☒ การวิจัยเชิงพรรณนา ☒ การวิจัยเชิงอธิบาย ☐ การวิจัยเชิงทำนาย
3. วิธีการวิจัย (ลักษณะวิธีวิจัย)	☐ การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ ☒ การวิจัยเชิงพรรณนา ☐ การวิจัยเชิงทดลอง
4. ช่วงระยะเวลาของเรื่องที่ศึกษา	☐ การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ ☒ การวิจัยร่วมสมัย/เชิงปัจจุบัน ☐ การวิจัยเชิงอนาคต
5. แบ่งตามศาสตร์	☐ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ☒ การวิจัยทางสังคมศาสตร์ ☐ การวิจัยทางมนุษยศาสตร์



วิจัยเรื่อง "ธรรมาภิบาลในองค์การภาครัฐ: ศึกษากรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ผู้วิจัย วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557) วัตถุประสงค์วิจัย (1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับการบริหารงานโรงเรียน (2) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับธรรมาภิบาลของโรงเรียน	
6. เหตุผลของการวิจัย (หรือ เป้าหมายในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์)	☒ การวิจัยพื้นฐานหรือการวิจัยบริสุทธิ์ ☐ การวิจัยประยุกต์ ☐ การวิจัยผสมทั้งวิจัยพื้นฐานและวิจัยประยุกต์ ☐ การวิจัยเชิงปฏิบัติ
7. การควบคุมตัวแปร	☐ การวิจัยเชิงทดลอง ☐ การวิจัยกึ่งทดลอง ☒ การวิจัยเชิงธรรมชาติ ☐ การวิจัยแบบเตรียมทดลอง
8. บทบาทของนักวิจัย	☐ การวิจัยแบบมีส่วนร่วม ☒ การวิจัยแบบไม่มีส่วนร่วม
9. สถานที่ในการวิจัย	☐ การวิจัยในห้องทดลอง ☒ การวิจัยในสถานที่จริง
10. ลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษา	☐ การวิจัยเอกสาร ☐ การวิจัยทางคลินิก ☐ การวิจัยทางห้องปฏิบัติการ ☐ การวิจัยด้านสัตว์ทดลอง ☒ การวิจัยชุมชน ☐ การวิจัยเชิงปฏิบัติ
11. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	☒ การวิจัยเชิงปฐมภูมิ ☐ การวิจัยเชิงทุติยภูมิ ☐ การวิจัยย้อนภูมิาน



วิจัยเรื่อง "ธรรมาภิบาลในองค์กรภาครัฐ: ศึกษากรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ผู้วิจัย วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557) วัตถุประสงค์วิจัย (1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับการบริหารงานโรงเรียน (2) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับธรรมาภิบาลของโรงเรียน	
12. ระดับของหน่วยวิเคราะห์	☐ การวิจัยระดับจุลภาค ☒ การวิจัยระดับมหภาค
13. บทบาทของผู้ทำการวิจัย	☒ การวิจัยที่กระทำโดยคนเพียงคนเดียว ☐ การวิจัยประเภทกลุ่มบุคคล
14. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	☐ การวิจัยเอกสาร ☐ การวิจัยจากการสังเกต ☐ การวิจัยแบบสัมภาษณ์ ☒ การวิจัยสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง ☐ การศึกษาเฉพาะกรณี ☐ การวิจัยแบบมีส่วนร่วม ☐ การวิจัยเชิงทดลอง ☐ การศึกษาแบบต่อเนื่อง
15. เป้าหมายทางวิชาการ	☒ การวิจัยที่มุ่งสำรวจเพื่อพัฒนาทฤษฎี ☐ การวิจัยที่มุ่งยืนยันทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว
16. ชนิดของข้อมูล	☒ การวิจัยเชิงประจักษ์ ☐ การวิจัยเชิงไม่ประจักษ์
17. ระดับแห่งองค์ความรู้	☒ การวิจัยเชิงพรรณนา ☒ การวิจัยเชิงอธิบาย ☐ การวิจัยเชิงทำนาย ☐ การวิจัยเชิงประเมิน ☐ การวิจัยเชิงกำหนด



วิจัยเรื่อง "ธรรมาภิบาลในองค์กรภาครัฐ: ศึกษากรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน" ผู้วิจัย วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557) วัตถุประสงค์วิจัย (1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับการบริหารงานโรงเรียน (2) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับธรรมาภิบาลของโรงเรียน	
18. ประเภทของวัตถุหรือสิ่งที่ต้องการวิจัย / หน่วยการวิเคราะห์	☐ บุคคล ☒ กลุ่มบุคคล, <u>องค์กร</u> ☐ เขตพื้นที่ต่าง ๆ
19. แนวทางการวิจัย	☒ การวิจัยเชิงตีความ ☒ การวิจัยเชิงหน้าที่
20. เนื้อหาวิชา	☒ การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์

คำกล่าวของผู้เขียนที่สนับสนุนความคิดของ Gay, Mills and Airasian (2014) นั้น ยังสอดคล้องกับคำอธิบายของ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2546, หน้า 30) อีกด้วยว่า ในความเป็นจริงนั้น ในการศึกษาวิจัยแต่ละเรื่อง อาจใช้หลายมิติมาศึกษาร่วมกันได้ ทั้งนี้การจำแนกประเภทวิจัยที่ถูกต้องเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เข้าใจงานวิจัยนั้น ๆ ได้ อีกทั้งยังมีประโยชน์ต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการออกแบบการวิจัยและทำการวิจัยให้มีคุณภาพและมีคุณค่าทั้งทางวิชาการและทางปฏิบัติ

ส่วนปัญหาเรื่องความแตกต่างหลากหลายของการจัดแบ่งเกณฑ์ที่ทับซ้อนกัน ตรงกันบ้างไม่ตรงกันบ้างของนักวิชาการที่ผู้เขียนพบนั้น คงต้องกล่าวว่า เรื่องนี้เป็นเหตุสุดวิสัยที่เกิดจากความต่างของมุมมองที่ใช้ในการจัดแบ่งเกณฑ์ ซึ่ง



เป็นเรื่องปกติวิสัยในทางสังคมศาสตร์ อาทิ งานของ วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2566) ในบทความชื่อ “กระบวนการวิจัย: นานาทัศนะสู่การเป็นนักวิจัยมืออาชีพ” ก็ยังพบปัญหาความหลากหลายของคำอธิบายในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยในรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งข้อสรุปของงานดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นว่าการมีความเห็นที่หลากหลายนี้ยากต่อการตัดสินใจว่ามุมมองของนักวิชาการคนใดถูกหรือผิด ซึ่งสอดคล้องกับงานเขียนชิ้นนี้ที่ไม่ประสงค์บ่งชี้ว่านักวิชาการคนใดกล่าวผิดหรือไม่เหมาะสมหรือนักวิชาการคนใดจัดแบ่งประเภทวิจัยได้ดีเหมาะสมกว่ากัน ซึ่งไม่ได้อยู่ในขอบข่ายวัตถุประสงค์ของงานเขียนชิ้นนี้ และคงต้องกล่าวปิดท้ายย้ำอีกครั้งว่าอย่างน้อย ๆ ผู้วิจัยควรเข้าใจและจำแนกประเภทของการวิจัยที่ตนกำลังดำเนินการอยู่ได้ว่าเป็นการวิจัยประเภทใด และที่สำคัญกว่านั้นคือการเลือกใช้ประเภทวิจัยในการแสวงหาความรู้ ความจริง เพื่อให้ได้คำตอบที่ตรงกับความต้องการของผู้วิจัยและเป็นคำตอบที่มีคุณภาพโดยอาศัยการดำเนินการอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย



เอกสารอ้างอิง

- เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล. (2530). การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรพรรณ กาญจนะจิตรา. (2561). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉัตรสุนัน พฤทธิบุญ. (2553). หลักการวิจัยทางสังคม. กรุงเทพฯ: เจริญดีมีนังงการพิมพ์.
- ณัฐพล ชันช้อย. (2567). วิทยาว่าด้วยระเบียบวิธีการวิจัยเชิงประจักษ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวิภา สิ้นสุวรรณ. (2564). การวิจัยเพื่อการโฆษณาและประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียนฉาย กิระนันท์. (2544). สังคมศาสตร์วิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนัน อนุমানราชชน. (2544). การวิจัยเชิงปริมาณทางสังคมศาสตร์. เชียงใหม่: เชียงใหม่พิมพ์สวย.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.
- นิภา ศรีไพโรจน์. (2531). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศึกษาพร.
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2565). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญเจติ โสภณ. (2550). บทที่ 1 ความหมายและความสำคัญของการวิจัย. ตำราชุดฝึกอบรมหลักสูตรนักวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.



- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). *วิธีวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการท่องเที่ยว* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: ท็อป.
- ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล. (2567). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์. (2549). *ระเบียบวิธีวิจัยการสื่อสาร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรณี ลีกิจวัฒน์. (2553). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). *การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. (2541). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- มนสิข สิทธิสมบุญ. (2563). *ศาสตร์การวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชวิทยาลัย.
- มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์. (2562). *การวิจัยธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2545). *วิธีวิจัยการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้า พรินต์.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2556). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฤทัยชนนี สิทธิชัย. (2565). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับนักสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณ แกมเกตุ. (2555). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรารณ สุริยาภิวัฒน์. (2560). *วิจัยธุรกิจยุคใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภ ลำพาย. (2551). *เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัลลภ สุขสวัสดิ์. (2560). *การวิจัยเชิงปริมาณทางรัฐศาสตร์*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิพร เกตุแก้ว. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2557). *ธรรมาภิบาลในองค์การภาครัฐ: ศึกษากรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานานาชาติ*. กรุงเทพฯ: ดุชนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์ดุชนิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2566). *กระบวนการวิจัย: นานาทัศนะสู่การเป็นนักวิจัยมืออาชีพ*. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 6(3), 95-147.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2567). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีเพ็ญ ทรัพย์มณฑัย, มนิกา ผดุงสิทธิ์ และนภดล ร่มโพธิ์. (2557). *การวิจัยทางธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.



- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสวัสดิการสังคมและสังคม
สงเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทพปัญญาณิสัย.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2546). *การวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2544). *การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายฝน ไชยศรี. (2565). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์: การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. (2563). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์
ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะรัฐประศาสน
ศาสตร์
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่
12). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2550). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์
ส่งเสริมวิชาการ.
- สุวิทย์ ภาณุจารี. (2563). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุวิมล ติरणานนท์. (2549). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การ
ปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพรรณ คงมัลย์ และ อัญญิฐา ดิษฐานนท์. (2562). *เทคนิควิจัยด้านการบริหาร
เทคโนโลยีและนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร, คณะศึกษาศาสตร์, ภาควิชาการศึกษา.
- อัญชนา ณ ระนอง. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัย*. กรุงเทพฯ: แสงสว่างเวิลด์เพรส.



- อุดม ทুমโฆสิต. (2567). *การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศาสตร์: ศาสตร์แห่งองค์ความรู้และวิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รัตนไตร.
- Babbie, E. 2010. *The Practice of Social Research* (12th ed.). Boston, MA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Bordens, K. S. and Abbott, B. B. (2011). *Research Design and Methods: A Process Approach*. (8th ed.). Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Cozby, P. C. (2009). *Methods in Behavioral Research*. (10th ed.). Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. (3rd ed.). Thousand Oaks. CA: Sage Publication.
- Gay, L. R., Mills, G. E., and Airasian, P. W. (2014). *Education Research: Competencies for Analysis and Applications*. (10th ed.). Upper Saddle River, NJ.: Pearson Education.
- Gray, D. E. (2009). *Doing Research in the Real World*. (2nd ed.). Thousand Oaks. CA: Sage Publication.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., and Hyun, H. H. (2019). *How to Design and Evaluate Research in Education*. (10th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Johnson, B., and Christensen, L. (2012). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. (4th ed.). Thousand Oaks. CA: Sage Publication.
- Saunders, M., Lewis, P., and Thornhill, A. (2016). *Research Methods for Business Students*. (7th ed.). London: Pearson Education.



Shaughnessy, J., Zechmeister, E., and Zechmeister, J. (2015). *Research Methods in Psychology*. (10th ed.). New York: McGraw-Hill.



บทสำรวจสถานะของผู้นำระดับตำบลกับความเป็นพลเมืองใน
ระบอบประชาธิปไตย*

A study on the status of sub-district leaders and citizenship in
a democratic system

เมทินา อีสริยานนท์¹

Methina Isariyanon¹

methina@go.buu.ac.th

Received: 20/02/68 Revised: 14/03/68 Accepted: 14/03/68

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาบทบาทของผู้นำระดับตำบลในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย โดยเน้นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการปกครองและการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น ผู้นำระดับตำบลมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านการบริหารจัดการชุมชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การจัดการทรัพยากร และการส่งเสริมความโปร่งใส โดยบุคคลในกลุ่มนี้ ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกเทศมนตรี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอาสาสมัครต่าง ๆ เช่น อสม., อพม., และ อปพร. ทั้งหมดนี้มีส่วนในการ

“งบประมาณเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประเภท Fundamental Fund ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567”

¹ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

¹ Department of Political Science, Faculty of Political Science and Law, Burapha University



สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
อย่างไรก็ตาม ระบบบริหารระดับตำบลยังคงเผชิญกับอุปสรรคหลายประการ
เช่น ปัญหาการกระจุกตัวของอำนาจ การขาดกลไกที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม
ของประชาชน ความไม่เท่าเทียมในการจัดสรรทรัพยากร และการขาดการ
พัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่น แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้แก่ การ
กระจายอำนาจที่เหมาะสม การพัฒนาทักษะของผู้นำ การจัดสรรทรัพยากร
อย่างเป็นธรรม และการส่งเสริมให้ประชาชนมีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการ
บริหารท้องถิ่น ผลการศึกษาสรุปว่า ผู้นำระดับตำบลมีบทบาทสำคัญต่อการ
พัฒนาประชาธิปไตยในระดับรากหญ้า หากสามารถส่งเสริมศักยภาพของ
ผู้นำและเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชน ระบบการปกครองท้องถิ่นจะมี
ประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นรากฐานที่มั่นคงของประชาธิปไตยไทยในระยะ
ยาว

คำสำคัญ: ผู้นำระดับตำบล; การบริหารท้องถิ่น; การกระจายอำนาจ; ความ
เป็นพลเมือง; ประชาธิปไตย

Abstract

This article examines the role of sub-district leaders in strengthening communities and promoting citizenship within Thailand's democratic system. It emphasizes the importance of governance and decentralization as key mechanisms for enhancing local administrative efficiency and increasing public participation. Sub-district leaders play a



crucial role in community management, infrastructure development, resource management, and promoting transparency. This group includes the Chief Executive of the Sub-district Administrative Organization, the Mayor, the Sub-district Headman, Village Headmen, and various volunteers such as Village Health Volunteers (VHVs), Social Development and Human Security Volunteers (SDHSVs), and Civil Defense Volunteers (CDVs). These leaders contribute significantly to encouraging public engagement in the local development process. However, sub-district administration faces several challenges, including power centralization, the lack of mechanisms to facilitate public participation, inequality in resource allocation, and insufficient capacity development for local leaders. Solutions to these issues include appropriate decentralization, leadership skill development, fair resource distribution, and increased public involvement in local governance. The study concludes that sub-district leaders are essential to grassroots democratic development. If their capacity is enhanced and public participation is encouraged, local governance will become more efficient and serve as a strong foundation for Thailand's democracy in the long term.

Keywords: Sub-district leaders; local administration; decentralization; citizenship; democracy



บทนำ

การบริหารจัดการปกครอง (Governance) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการจัดระเบียบและวางโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับสังคม เพื่อให้การบริหารมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น แนวคิดนี้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองของไทย โดยเฉพาะการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้หน่วยงานระดับท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดขนาดของระบบราชการส่วนกลางเพื่อให้เกิดความคล่องตัว (ศักดิ์สิทธิ์ ชวาลเลิศ และอลงกต สารกาล, 2560)

แนวโน้มของการกระจายอำนาจในประเทศไทยมีรากฐานมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 โดยมีการตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ซึ่งกำหนดให้มีการรวมหมู่บ้านต่าง ๆ เป็นตำบล และแต่งตั้งกำนันเป็นผู้นำปกครองท้องที่โดยมาจากการคัดเลือกของผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้น การปกครองระดับตำบลในขณะนั้นมีลักษณะกึ่งอิสระโดยที่กำนันและผู้ช่วยมีอำนาจในการดูแลความสงบเรียบร้อยในท้องที่ รวมถึงการรักษาทรัพย์สินสาธารณะของชุมชน (พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457, 2457)

ต่อมา การกระจายอำนาจได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในหลายรูปแบบ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา การเปลี่ยนแปลงนี้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่นผ่านกระบวนการเลือกตั้ง ส่งผลให้ระบบปกครอง



ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระมากขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (เจตน์ ดิษฐอุทุม, ม.ป.ป.)

การกระจายอำนาจถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมความเป็นพลเมืองในสังคมไทย เนื่องจากเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้ามามีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดนโยบาย และการบริหารทรัพยากรในชุมชนของตนเอง การมีส่วนร่วมดังกล่าวช่วยให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานรัฐ ลดปัญหาการทุจริต และสร้างโปร่งใสในการบริหารท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังเอื้อให้บุคคลที่มีความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสามารถเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาชุมชน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานและนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555)

อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการกระจายอำนาจขึ้นอยู่กับระดับการมีส่วนร่วมของพลเมืองเป็นสำคัญ ผู้นำระดับตำบลถือเป็นกลไกหลักที่ช่วยส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเองในระบบประชาธิปไตย โดยทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและระดมทรัพยากรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำระดับตำบลยังมีบทบาทสำคัญในการจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการปกครองและการกระจายอำนาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาประชาธิปไตยและความเป็นพลเมืองในประเทศไทย การที่อำนาจการบริหารถูกถ่ายโอนจากรัฐบาลกลางไปยังหน่วยงานระดับท้องถิ่น



ช่วยให้เกิดการพัฒนารวมชนที่ตรงกับความต้องการของประชาชนมากขึ้น รวมถึงเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการทางการเมือง อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การกระจายอำนาจประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง จำเป็นต้องมีระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย

ผู้นำระดับตำบล: แนวคิด คำนิยาม และความหมาย

ผู้นำชุมชนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ บทบาทของผู้นำชุมชนไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารจัดการเชิงโครงสร้างเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเอง และพัฒนาพื้นที่ของตนเองได้อย่างยั่งยืน

ลักษณะของผู้นำชุมชนมีความคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำในระดับอื่น ๆ แต่มีข้อแตกต่างที่สำคัญคือ ผู้นำระดับตำบลต้องมีความใกล้ชิดกับประชาชน มีความเข้าใจบริบททางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจในพื้นที่ของตนเองอย่างลึกซึ้ง นอกจากนี้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมความสามัคคีภายในชุมชน อีกทั้งยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และได้รับการยอมรับจากประชาชนในฐานะตัวแทนของชุมชน (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และพระพนัด วทฺฒโน, ม.ป.ป.)



ผู้นำระดับตำบล หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ การวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน นอกจากการเป็นผู้กำหนดทิศทางของการพัฒนาแล้ว ผู้นำยังต้องมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐและภาคประชาสังคม เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในระดับท้องถิ่น (วรพงศ์ ผูกภู, 2562) คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำระดับตำบล ได้แก่ ความสามารถในการบริหารงาน ความสามารถในการสื่อสารและประสานงานกับภาคส่วนต่าง ๆ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาชุมชน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และพระพนิต วทพัฒโน, ม.ป.ป.)

ผู้นำในระดับชุมชน สามารถแบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก ๆ ได้แก่

1. ผู้นำที่เป็นทางการ เป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งโดยชุมชนหรือหน่วยงานรัฐ เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่น โดยมีอำนาจและบทบาทตามที่กฎหมายกำหนด ตัวอย่างของผู้นำที่เป็นทางการ เช่น นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น รองนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) สภาองค์รชุมชน ฯลฯ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ

2. ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เป็นบุคคลที่ไม่ได้มีตำแหน่งหรืออำนาจตามกฎหมาย แต่มีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทางของชุมชนผ่านความรู้ ความสามารถ



และประสบการณ์ของตนเอง ผู้นำประเภทนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในฐานะที่ปรึกษาหรือผู้ให้ความรู้ ตัวอย่างของผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เช่น พระภิกษุสงฆ์ ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำกลุ่มอาชีพ หรือผู้นำชุมชนที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์และสนับสนุนการพัฒนาชุมชน เป็นต้น

บทบาทของผู้ในระดับตำบลในการพัฒนาชุมชน

ผู้นำระดับตำบลมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้เชื่อมโยงระหว่างรัฐกับประชาชน โดยทำหน้าที่สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน บทบาทหลักของผู้นำระดับตำบลสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารและวางแผนพัฒนาชุมชน ผู้นำระดับตำบลต้องสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับศักยภาพและทรัพยากรของท้องถิ่น รวมถึงส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน
2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ต้องสามารถเชื่อมโยงการทำงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ
3. การกระจายอำนาจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย
4. การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และส่งเสริมความสามัคคีภายในชุมชน



5. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของประชาชน สนับสนุนโครงการด้านการศึกษา สาธารณสุข และเศรษฐกิจชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ผู้นำระดับตำบลเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีบทบาททั้งในเชิงบริหาร จัดการ และส่งเสริมความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ประเภทของผู้นำสามารถจำแนกออกเป็นผู้นำที่เป็นทางการ ซึ่งมีอำนาจตามกฎหมาย และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อชุมชนผ่านความสามารถและประสบการณ์ของตนเอง ความสามารถของผู้นำระดับตำบลไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารจัดการเชิงโครงสร้าง แต่ยังรวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาชุมชน ดังนั้น การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพของผู้นำระดับตำบล จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของประชาธิปไตยและความมั่นคงของชุมชนในระยะยาว (ณรงค์ฤทธิ์ ทายะ, 2556)

ความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย

ความเป็นพลเมือง (Citizenship) เป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิกในสังคมที่มีต่อรัฐ ความเป็นพลเมืองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากประชาธิปไตยจะดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ไม่เพียงแต่ต้องมีรัฐธรรมนูญที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยประชาชนที่มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมือง (Civic Mindset) พลเมืองในระบอบประชาธิปไตยต้องเป็นผู้ที่สามารถใช้สิทธิและเสรีภาพของตนได้อย่างมีความรับผิดชอบ เคารพ



สิทธิของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่าง และปฏิบัติตามกติกาของสังคม ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดเรื่อง ประชาชนทั่วไป ที่อาจเป็นเพียงผู้รับคำสั่งจากรัฐ โดยปราศจากบทบาทเชิงรุกในการกำหนดทิศทางของประเทศ (สมชาย แสงวงการ, ม.ป.ป.)

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล (2555) ได้นำเสนอคุณลักษณะของพลเมืองที่ดีในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งประกอบด้วย 6 ประการสำคัญ ได้แก่

1. มีความรับผิดชอบและสามารถพึ่งพาตนเองได้ ประชาธิปไตยเป็นระบอบที่ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจสูงสุด พลเมืองจึงต้องสามารถดูแลตนเองโดยไม่พึ่งพาพระบารมีปกเกล้าฯ และต้องมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ทั้งในชีวิตส่วนตัวและในฐานะสมาชิกของสังคม

2. เคารพหลักความเสมอภาค ประชาชนทุกคนมีสิทธิและสถานะที่เท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจ การศึกษา หรืออาชีพ พลเมืองต้องเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน

3. เคารพความแตกต่าง ในระบอบประชาธิปไตย สังคมต้องยอมรับความหลากหลายในด้านอาชีพ วิถีชีวิต ศาสนา และความคิดเห็นทางการเมือง พลเมืองต้องเคารพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้โดยปราศจากความขัดแย้ง

4. เคารพสิทธิของผู้อื่น การใช้สิทธิเสรีภาพในระบอบประชาธิปไตยต้องอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น เพื่อให้สังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

5. เคารพกติกาและกฎหมาย ประชาธิปไตยต้องอาศัยหลักนิติรัฐ (Rule of Law) ในการปกครอง พลเมืองที่ดีต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และใช้วิถีทางประชาธิปไตยในการแก้ไขข้อขัดแย้ง



6. มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม พลเมืองต้องมีจิตสำนึกต่อสังคม มุ่งมั่นในการทำให้สังคมดีขึ้นโดยไม่กระทำการที่เป็นอันตรายต่อส่วนรวม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2560) ได้กำหนดหน้าที่ของพลเมืองไทยไว้ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ รายละเอียดของหน้าที่พลเมืองที่สำคัญ ได้แก่

1. การพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย

2. การปฏิบัติตามกฎหมายและเคารพสิทธิของผู้อื่น

3. การป้องกันประเทศ และพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของชาติ

4. การเข้ารับการศึกษาอบรมในระดับที่กำหนด

5. การรับราชการทหารตามที่กฎหมายกำหนด

6. การไปใช้สิทธิเลือกตั้งโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม

7. การร่วมมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

8. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

9. การเสียภาษีอากรตามที่กฎหมายบัญญัติ

10. การไม่สนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ

เอนก เหล่าธรรมทัศน์ และวลัยพร รัตนเศรษฐ (2557) ได้กล่าวถึงบทบาทของพลเมืองที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 3 ประการ ได้แก่



1. ช่วยยกระดับการบริหารราชการแผ่นดินและการพัฒนาชุมชน พลเมืองที่มีจิตสำนึกประชาธิปไตยสามารถตรวจสอบและเสนอแนะแนวทางพัฒนาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ช่วยผลักดันการปรับเปลี่ยนนโยบาย กฎหมาย และการจัดทำงบประมาณ ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของประเทศผ่านกลไกประชาธิปไตย เช่น การเลือกตั้ง และการมีส่วนร่วมทางการเมือง

3. เสริมสร้างจิตสำนึกของความเป็นเจ้าของประเทศ การมีส่วนร่วมของพลเมืองช่วยให้ประชาชนตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาสังคม

ทั้งนี้ รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข (2564) กล่าวว่า เมื่อพิจารณาจากมุมมองด้านความเป็นพลเมือง สิ่งสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนประชาธิปไตย คือ การเป็นพลเมืองที่กระตือรือร้น ที่ตระหนักถึงสิทธิและเสรีภาพรวมทั้งภาระความรับผิดชอบที่มีกับพื้นที่ที่ตัวเองอยู่ ความผูกพันที่จะทำให้เกิดการกระทำในลักษณะของการมีส่วนร่วมได้

รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข (2564) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองเชิงรุก (Active Citizenship) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง โดยพลเมืองที่ตระหนักถึงสิทธิและเสรีภาพของตนเองจะมีแนวโน้มเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและการเมืองมากขึ้น ความผูกพันที่พลเมืองมีต่อสังคมจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมที่สร้างสรรค์และการปกครองที่โปร่งใส การพัฒนาประชาธิปไตยให้เข้มแข็งต้องอาศัยแนวคิดพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่

1. การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ทุกคนมีศักดิ์ศรีและความเสมอภาคโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะทางเศรษฐกิจ



2. การเคารพสิทธิ เสรีภาพ และกฎกติกาของสังคม ประชาชนต้องมีวินัย เคารพกฎหมาย และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรม

3. การรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม พลเมืองที่ดีต้องมีจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคม และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ บนพื้นฐานของเหตุผล

จึงสรุปได้ว่า ความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อประชาชน การเป็นพลเมืองที่ดีต้องอาศัยการเคารพสิทธิเสรีภาพ การเคารพกติกาของสังคม และการรับผิดชอบต่อส่วนรวม ความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งจะนำไปสู่การพัฒนาประชาธิปไตยที่มีเสถียรภาพ และส่งเสริมให้เกิดสังคมที่มีความเป็นธรรมและความร่วมมือระหว่างประชาชน

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำระดับตำบล

ผู้นำระดับตำบลมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่น ทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างภาครัฐกับประชาชน เนื่องจากตำบลเป็นหน่วยการปกครองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด บทบาทของผู้นำระดับตำบลจึงครอบคลุมหลายมิติของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารทรัพยากร การพัฒนาสาธารณูปโภค การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนการดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน ด้วยเหตุนี้ ผู้นำระดับตำบลต้องดำเนินบทบาทหน้าที่ของตนให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของรัฐ โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้น บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำระดับตำบลตามกฎหมาย มีดังต่อไปนี้



1. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการท้องถิ่น โดยทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาและรับผิดชอบการบริหารราชการในระดับท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย และมีหน้าที่ในการพัฒนาและให้บริการสาธารณะในพื้นที่ของตนเอง โดยมีโครงสร้างการบริหารที่ประกอบไปด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งทำงานร่วมกันเพื่อกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่ครอบคลุมหลายด้าน ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้ การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ท้องถิ่น การบริหารและกำกับดูแลหน่วยงานในสังกัด การบริหารงบประมาณและการคลังท้องถิ่น การพัฒนาสาธารณูปโภคและการให้บริการสาธารณะ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

กล่าวโดยสรุป ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย บริหารจัดการ และพัฒนาท้องถิ่นให้มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน อำนาจหน้าที่ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั้งการบริหารงาน การกำกับดูแลหน่วยงานในสังกัด การจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาสาธารณูปโภค และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้น ประสิทธิภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต



ของประชาชนในระดับท้องถิ่น (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, 2496; พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537, 2537)

2. ผู้นำปกครองท้องถิ่น

ผู้นำปกครองท้องถิ่นเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและดูแลประชาชนในระดับตำบลและหมู่บ้าน ซึ่งถือเป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ผู้นำกลุ่มนี้ประกอบไปด้วย กำนัน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการตำบล โดยอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่หลักในการรักษาความสงบเรียบร้อย ปกครองราษฎร และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐ นอกจากนี้ ผู้นำปกครองท้องถิ่นยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำปกครองท้องถิ่นที่ครอบคลุมหลายด้าน โดยสามารถจำแนกออกเป็น การปกครองและดูแลประชาชน การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง การส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น และอำนาจพิเศษของกำนัน ในฐานะหัวหน้าผู้นำปกครองท้องถิ่น กำนันมีอำนาจเพิ่มเติมในการรักษาความมั่นคงของพื้นที่ เช่น การจับกุมผู้กระทำความผิด การสืบสวนและรายงานกรณีอาชญากรรมหรือทรัพย์สิน รวมถึงการดำเนินการตามหมายค้นหรือหมายจับ กำนันยังต้องคอยดูแลทะเบียนราษฎรและบัญชีรายชื่อการของประชาชนในพื้นที่ รวมถึงประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการคุ้มครองที่ดินสาธารณะ นอกจากนี้ กำนันสามารถเรียกประชุมราษฎรเพื่อหารือและขอความร่วมมือในการ



ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457, 2457)

โดยสรุปแล้ว ผู้นำปกครองท้องที่มีบทบาทสำคัญในฐานะตัวแทนของรัฐที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างภาครัฐกับประชาชน บทบาทของผู้นำกลุ่มนี้ไม่ได้จำกัดเพียงแค่การปกครองและดูแลความสงบเรียบร้อยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความมั่นคงและยั่งยืน ดังนั้น ประสิทธิภาพของผู้นำปกครองท้องที่จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสงบสุขและการพัฒนาของชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานของความก้าวหน้าของประเทศโดยรวม

3. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบสาธารณสุขระดับชุมชน โดยมีบทบาทเป็นสื่อกลางระหว่างประชาชนและหน่วยงานด้านสุขภาพ อสม. ทำหน้าที่เผยแพร่ความรู้ด้านสาธารณสุข ให้บริการป้องกันและเฝ้าระวังโรค รวมถึงส่งเสริมการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ ด้วยเหตุนี้ อสม. จึงถือเป็นกำลังสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพของชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

หน้าที่ของ อสม. ครอบคลุมการให้บริการด้านสุขภาพ การส่งเสริมความรู้ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐและชุมชน ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ หนึ่ง การเผยแพร่ความรู้และส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ สอง การเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสุขภาพ สาม การประสานงานและ



สร้างเครือข่ายสุขภาพ สี่ การพัฒนาศักยภาพและปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
สาธารณสุข

อสม. ต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านสุขภาพที่ทันสมัย ปฏิบัติตาม
มาตรฐานสมรรถนะที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด และเข้าร่วมการอบรมพัฒนา
ทักษะอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ อสม. ยังมีหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลสุขภาพของ
ประชาชน และรายงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนนโยบาย
ด้านสาธารณสุข ด้วยบทบาทเหล่านี้ อสม. จึงเป็นกำลังสำคัญในการเสริมสร้าง
ระบบสาธารณสุขชุมชนให้เข้มแข็ง และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนใน
ระยะยาว (ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ
หมู่บ้าน พ.ศ. 2554, 2554)

4. อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้
การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย โดยมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานตาม
คำสั่งของผู้บัญชาการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้มี
อำนาจหน้าที่ในด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อปพร. ปฏิบัติงานตามข้อบังคับ
และระเบียบของกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับการบริหารจัดการภัยพิบัติและความ
มั่นคงของชุมชน (พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522, 2522)

5. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อยู่ภายใต้
การกำกับดูแลของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีหน้าที่
ดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวง โดยทำหน้าที่ในการสำรวจ ค้นหา และเฝ้า



ระวังผู้ที่ประสบปัญหาทางสังคม พร้อมทั้งเสนอแนวทางช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาด้านสิทธิคุ้มครองกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ อพม. ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสวัสดิการสังคม การพัฒนาชุมชน และการสร้างเครือข่ายร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564, 2564)

6. สภาองค์กรชุมชน

สภาองค์กรชุมชนเป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ประธานสภาองค์กรชุมชน รองประธานสภา เลขานุการ และสมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบล สภาองค์กรชุมชนมีบทบาทในการอนุรักษ์จารีตประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ส่งเสริมความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงเป็นศูนย์กลางการรวบรวมข้อคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำเสนอต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ สภาฯ ยังทำหน้าที่เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน รายงานปัญหาผลกระทบจากหน่วยงานของรัฐ และเสนอแนวทางพัฒนาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551, 2551)

7. สภาเด็กและเยาวชน

สภาเด็กและเยาวชน เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานงานระหว่างสภาเด็กและเยาวชนในระดับต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการ สุขภาพ กีฬา อาชีพ และวัฒนธรรม สภาฯ ยังมีบทบาทใน



การรวบรวมและนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อเด็กและเยาวชน
เสนอแนะแนวทางแก้ไข รวมถึงออกข้อบังคับเพื่อให้การดำเนินงานของสภาฯ
เป็นไปตามข้อบังคับของสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย (พระราชบัญญัติ
ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550, 2550)

8. ศูนย์ช่วยเหลือสังคม

ศูนย์ช่วยเหลือสังคม สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์ เป็นช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงสิทธิสวัสดิการ และบริการของกระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) อย่างรวดเร็วและเหมาะสมกับ
ปัญหา โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางให้คำแนะนำและปรึกษาปัญหาสังคม รวมถึงให้
ความช่วยเหลือเบื้องต้นและประสานส่งต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ
เอกชน และภาคีเครือข่าย นอกจากนี้ ศูนย์ยังทำหน้าที่เฝ้าระวังปัญหาสังคมผ่าน
สื่อต่าง ๆ และประสานการช่วยเหลือผู้เดือดร้อน พัฒนางค์ความรู้และคู่มือ
มาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้บริการ
ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้ ยังมีหน่วยเคลื่อนที่เร็วเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบ
ปัญหาทางสังคมในภาวะวิกฤตเร่งด่วน เพื่อให้การช่วยเหลือมีประสิทธิภาพสูงสุด
(ศูนย์ช่วยเหลือสังคม, ม.ป.ป.)

9. ศูนย์ประสานงานองค์การชุมชน (ศอช.)

ศูนย์ประสานงานองค์การชุมชน สังกัดกระทรวงมหาดไทย แบ่งออกเป็น
สามระดับ ได้แก่ ตำบล (ศอช.ต.) อำเภอ (ศอช.อ.) และจังหวัด (ศอช.จ.) โดยทำ
หน้าที่สนับสนุนการจัดทำฐานข้อมูลและแผนพัฒนาชุมชน ประสานงานระหว่าง
องค์การชุมชน และส่งเสริมกระบวนการประชาธิปไตย รวมถึงการมีส่วนร่วมของ



ประชาชนในด้านธรรมาภิบาลและการป้องกันการทุจริต ศอช. ยังส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง การจัดตั้งกองทุนและสวัสดิการในชุมชน อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม และสนับสนุนความมั่นคงของชุมชนผ่านการป้องกันความขัดแย้ง และยาเสพติด ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ศอช. ทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์ประสานงานองค์การชุมชน พ.ศ. 2551, 2551)

10. กองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชน ประกอบไปด้วยคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน มีหน้าที่การบริหารและพัฒนากองทุนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์และระเบียบข้อบังคับอย่างสุจริต ควบคู่กับการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการจัดการปัญหาและสถานการณ์ของพื้นที่และสมาชิก โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาให้กองทุนมีความเข้มแข็งและยั่งยืน รวมถึงประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเพื่อเพิ่มโอกาสและทรัพยากร ควรจัดทำรายการงานผลการดำเนินงานต่อสมาชิกและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความโปร่งใส มีการพัฒนาระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและขยายฐานสมาชิกให้ครอบคลุมพื้นที่ ตลอดจนพัฒนาความรู้และศักยภาพของคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง (แก้ว สังข์ชู และคณะ, 2560)



11. หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจเบื้องต้น พบว่า ยังมีหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมความเป็นผู้นำระดับตำบล ด้วยการกำหนดหน้าที่และอำนาจ เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย อย่างเช่น ศูนย์ส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยตำบล (ศส.ปชต.ตำบล) ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีหน้าที่ดำเนินการตามนโยบายส่งเสริมประชาธิปไตย ความเป็นพลเมือง และการเลือกตั้ง รวมถึงภารกิจด้านการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย โดยคณะกรรมการศูนย์ทำหน้าที่วางแผนบริหารจัดการ ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ประชาธิปไตยแก่ชุมชน นอกจากนี้ ยังเป็นแกนนำสร้างเครือข่าย ฝึกอบรมอาสาสมัครจัดการเลือกตั้ง และจัดทำรายงานการดำเนินงาน ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2566)

กล่าวโดยสรุป จะเห็นว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกเทศมนตรี ซึ่งมีหน้าที่กำหนดนโยบายบริหารงานให้เป็นไปตามกฎหมาย และดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในความรับผิดชอบ ส่วนผู้นำปกครองท้องถิ่น ได้แก่ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่รักษาความสงบ ดูแลประชาชน และประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ ด้านอาสาสมัคร อสม. มีบทบาทด้านสาธารณสุข อบพร. รับผิดชอบการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และ อพม. ทำงานด้านพัฒนาสังคมและคุ้มครองผู้เดือดร้อน นอกจากนี้ สภาองค์กรชุมชนและสภาเด็กและเยาวชน ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นและ



สิทธิของเด็ก ขณะที่ศูนย์ช่วยเหลือสังคมและศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน ดูแลการเข้าถึงบริการสวัสดิการและพัฒนาชุมชน สุดท้าย ศูนย์ส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตย มีบทบาทสำคัญในการเผยแพร่ความรู้ประชาธิปไตยและส่งเสริมการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่น

ผู้นำระดับตำบลกับความเป็นพลเมือง

ผู้นำระดับตำบลมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย โดยเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงนโยบายของรัฐบาลกับชุมชน และสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารท้องถิ่นช่วยสร้างพลเมืองที่ตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเอง ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง โดยผู้นำระดับตำบลมีความเชื่อมโยงเข้ากับความเป็นพลเมืองที่ครอบคลุมในหลายๆ ด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555) ดังนี้

1. การสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของชุมชน ตำบลเป็นหน่วยการปกครองขนาดเล็กที่เชื่อมโยงหมู่บ้านและประชาชนในชุมชนเข้าด้วยกัน ผู้นำระดับตำบลสามารถส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนผ่านการจัดประชุมและกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจเกี่ยวกับท้องถิ่นของตนเอง ช่วยให้เกิดความรู้จักความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง และทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการประชาธิปไตยอย่างแท้จริง



2. การบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหาท้องถิ่น ผู้นำระดับตำบลต้องมียุทธศาสตร์ในการสนับสนุนให้ประชาชนมีบทบาทสำคัญในการจัดการและแก้ไขปัญหาของชุมชน การแก้ไขปัญหาท้องถิ่นไม่สามารถพึ่งพาหน่วยงานของรัฐเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างประชาชน ผู้นำชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้นำระดับตำบลที่มีความเข้าใจปัญหาของประชาชนจะสามารถส่งเสริมการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น

3. การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพลเมือง การกระจายอำนาจถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและมีอำนาจในการบริหารจัดการพื้นที่ของตนเอง ผู้นำระดับตำบลที่ได้รับเลือกตั้งโดยประชาชนมีหน้าที่ทำงานร่วมกับประชาชนและสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น การที่พลเมืองมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการบริหารจัดการที่โปร่งใสและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน

4. การสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบในภาครัฐ ผู้นำระดับตำบลมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความโปร่งใสของการบริหารราชการในระดับท้องถิ่น โดยทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของรัฐให้ประชาชนได้รับทราบ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดกระบวนการตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของรัฐช่วยลดปัญหาการทุจริตและเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารท้องถิ่น



5. การเสริมสร้างความรู้และการพัฒนาทักษะของพลเมือง ผู้นำระดับตำบลต้องมีบทบาทในการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองในฐานะพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาท้องถิ่น ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองจะช่วยให้ประชาชนสามารถใช้สิทธิของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ

ดังนั้นผู้นำระดับตำบลมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยผ่านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การบริหารจัดการปัญหาท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การส่งเสริมความโปร่งใสของภาครัฐ และการเสริมสร้างความรู้ของพลเมือง ถึงแม้ว่าผู้นำแต่ละพื้นที่อาจมีศักยภาพและแนวทางการดำเนินงานที่แตกต่างกันไปตามบริบทของท้องถิ่น แต่หากประชาชนมีความรู้และเข้าใจบทบาทของตนเองในระบอบประชาธิปไตย ก็จะสามารถพัฒนาตนเองเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

บทวิพากษ์

ผู้นำระดับตำบลมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย โดยทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของผู้นำระดับตำบลในบางพื้นที่ยังคงมีปัญหาด้านประสิทธิภาพของการบริหารและการพัฒนาความเป็นพลเมืองในระดับชุมชน บทวิพากษ์นี้



มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหาและความท้าทายที่ผู้นำระดับตำบลต้องเผชิญ รวมถึงแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของผู้นำในอนาคต ดังนี้

1. ปัญหาการกระจุกตัวของอำนาจและการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

หนึ่งในปัญหาสำคัญที่พบในหลายพื้นที่คือการที่ผู้นำระดับตำบลมีบทบาทหลายตำแหน่งในเวลาเดียวกัน ซึ่งสะท้อนถึงการกระจุกตัวของอำนาจและอาจลดทอนการมีส่วนร่วมของประชาชน สาเหตุของปัญหานี้อาจเกิดจากการขาดกลไกที่สามารถแต่งตั้งหรือเลือกผู้นำในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือในบางพื้นที่อาจขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ทำให้บุคคลเพียงไม่กี่คนต้องรับผิดชอบหลายตำแหน่งพร้อมกัน ส่งผลให้เกิดภาระงานที่หนักเกินไป และอาจกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการในพื้นที่ การกระจุกตัวของอำนาจในกลุ่มบุคคลเพียงไม่กี่คน อาจส่งผลให้การบริหารงานขาดความโปร่งใส ลดโอกาสในการมีส่วนร่วมของประชาชน และก่อให้เกิดปัญหาความไม่เป็นธรรมในการปกครองตำบล นอกจากนี้ ยังอาจนำไปสู่การลดศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

2. ความเหลื่อมล้ำในการได้รับคำตอบแทนและการสนับสนุนงบประมาณ

ผู้นำระดับตำบลบางตำแหน่งได้รับคำตอบแทนจากภาครัฐ เช่น กำนันผู้ใหญ่บ้าน และ อสม. ขณะที่ผู้นำบางกลุ่ม เช่น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ไม่ได้รับคำตอบแทนที่แน่นอน และต้องดำเนินงานบนพื้นฐานของจิตอาสา ความแตกต่างนี้ส่งผลต่อแรงจูงใจและศักยภาพของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อเปรียบเทียบกับ



พบว่าผู้นำที่มีงบประมาณสนับสนุนสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากกว่า เนื่องจากสามารถเข้าถึงทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการดำเนินโครงการต่าง ๆ ได้ ในขณะที่ผู้นำที่ขาดงบประมาณต้องเผชิญกับข้อจำกัดที่อาจทำให้โครงการพัฒนาชุมชนไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างเต็มศักยภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้นำระดับตำบล

ผู้นำระดับตำบลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายของสังคมปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดอบรม เสวนา และกิจกรรมพัฒนาทักษะ ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ที่ทันสมัยและสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในบริบทของการบริหารชุมชน ปัจจุบันมีประเด็นสำคัญที่ผู้นำระดับตำบลควรมีความเข้าใจ เช่น

3.1 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) ซึ่งเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาที่ครอบคลุมด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

3.2 ปัญหาสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น ปัญหาฝุ่นละออง PM 2.5 และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน

3.3 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนานโยบายด้านสวัสดิการสังคมและโครงสร้างพื้นฐานในระดับท้องถิ่น

3.4 ภัยคุกคามจากการหลอกลวงทางไซเบอร์ ซึ่งเป็นปัญหาที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และส่งผลกระทบต่อประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุและเยาวชน



3.5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดิจิทัล ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

การที่ผู้นำระดับตำบลมีความเข้าใจในประเด็นเหล่านี้ จะช่วยให้สามารถกำหนดนโยบายและดำเนินโครงการพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม

โดยสรุปผู้นำระดับตำบลมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาชุมชน แต่ยังคงมีความท้าทายหลายประการที่ต้องได้รับการแก้ไข ปัญหาการกระจุกตัวของอำนาจอาจส่งผลให้ประชาชนขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น ขณะที่ความเหลื่อมล้ำในการได้รับคำตอบแทนและงบประมาณอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของผู้นำ นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพของผู้นำยังเป็นสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการสนับสนุน เพื่อให้ผู้นำสามารถรับมือกับปัญหาและแนวโน้มใหม่ ๆ ในสังคม การแก้ไขปัญหาเหล่านี้ควรดำเนินการผ่านการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารท้องถิ่น การกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้นำ เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

บทสรุป

ผู้นำระดับตำบลถือเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น โดยมีตำแหน่งและบทบาทที่หลากหลาย เช่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกเทศมนตรี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำ



หมู่บ้าน (อสม.) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และ
สภาองค์กรชุมชน เป็นต้น ผู้นำเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการ
มีส่วนร่วมของประชาชน และเป็นตัวกลางระหว่างรัฐกับประชาชนเพื่อให้เกิดการ
พัฒนาความเป็นพลเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การบริหารงานในระดับตำบลยังคงเผชิญกับข้อจำกัด
หลายประการ ในบางพื้นที่พบว่ามีบุคลากรเพียงไม่กี่คน หรือแม้แต่เพียงคนเดียว
ดำรงตำแหน่งผู้นำหลายตำแหน่งพร้อมกัน ส่งผลให้เกิดการกระจุกตัวของอำนาจ
ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหาร ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม
ของประชาชน นอกจากนี้ การที่ผู้นำระดับตำบลบางตำแหน่งได้รับ
ค่าตอบแทนและงบประมาณสนับสนุน ในขณะที่บางตำแหน่งต้องใช้จิตอาสาใน
การขับเคลื่อนงานชุมชน อาจก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพของผู้นำระดับตำบลจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการ
เสริมสร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและความเป็นพลเมืองในระบบ
ประชาธิปไตย ผู้นำระดับตำบลควรได้รับการอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ใน
ประเด็นร่วมสมัย เช่น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) การเปลี่ยนแปลงของ
สภาพภูมิอากาศ ปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) สังคมผู้สูงอายุ การป้องกันภัย
จากการหลอกลวงทางไซเบอร์ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ทักษะการสื่อสารและการบริหารงานที่สามารถส่งเสริมการ
มีส่วนร่วมของประชาชนก็เป็นสิ่งที่จำเป็น

ความเป็นพลเมืองในระบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ
บทบาทของผู้นำระดับตำบล ผู้นำระดับตำบลทำหน้าที่ขับเคลื่อนให้ประชาชนมี



ส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นผ่านกระบวนการพัฒนาต่าง ๆ ทั้งยังเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจ ส่งเสริมสิทธิและหน้าที่ของประชาชน และปลูกฝังจิตสำนึกของพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม แม้ว่าผู้นำระดับตำบลจะเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาธิปไตยจากระดับรากหญ้า แต่ยังคงมีข้อจำกัดที่ต้องได้รับการแก้ไข เช่น ปัญหาการกระจุกตัวของอำนาจ ความไม่เท่าเทียมในการสนับสนุนทรัพยากร และการขาดการพัฒนาศักยภาพของผู้นำในบางพื้นที่ ดังนั้น แนวทางสำคัญในการเสริมสร้างระบบการปกครองระดับตำบลให้มีความเข้มแข็งและเป็นรากฐานที่มั่นคงของระบอบประชาธิปไตยไทย ได้แก่

1. การกระจายอำนาจและส่งเสริมความโปร่งใส ผ่านกลไกการตรวจสอบและการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. การพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับตำบล ด้วยการอบรมและเสริมสร้างทักษะในการบริหารและการพัฒนาชุมชน
3. การสนับสนุนโครงสร้างและทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้นำทุกตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น โดยให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และกระบวนการมีส่วนร่วมทางประชาธิปไตย

หากสามารถแก้ไขข้อจำกัดและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาผู้นำระดับตำบลอย่างต่อเนื่อง ระบบการบริหารท้องถิ่นจะมีความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประชาธิปไตยที่มีความยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง



เอกสารอ้างอิง

- แก้ว สังข์ชู และคณะ. (2560). *คู่มือบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล*. สืบค้น
เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2568, จาก [https://web.codi.or.th/wp-
content/uploads/2020/12/คู่มือบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล.pdf](https://web.codi.or.th/wp-content/uploads/2020/12/คู่มือบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล.pdf)
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และพระณัด วุฒโน. (ม.ป.ป.). *ภาวะผู้นำกับการพัฒนา
ชุมชน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2568, จาก [https://so03.tci-
thaijo.org/index.php/journal-82](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-82)
- เจตน์ ดิษฐอดม. (ม.ป.ป.). *ความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่น*. สืบค้นเมื่อ
วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568, จาก [http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=
ความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่น](http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่น)
- ณรงค์ฤทธิ์ ทายะ, จุไรรัตน์ จุลจักรวิวัฒน์, และสุพรชัย ศิริโวหาร. (2556). ภาวะ
ผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน: กรณีศึกษาองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน กลุ่ม 1. *พินเนศวร์สาร*, 9(1),
83–95.
- ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2555). *การศึกษาเพื่อสร้างพลเมือง (Civil Education):
การพัฒนาเมืองไทยโดยสร้างประชาธิปไตยที่คน*. ม.ป.ท.
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496. (2496, 17 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*.
70(14), 222-257.
- พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522. (2522, 22 มีนาคม). *ราช
กิจจานุเบกษา*. 124(52ก), 1-22.



พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457. (2457, 17 กรกฎาคม).

ราชกิจจานุเบกษา. 31, 229-274.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาศึกและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550. (2550, 14 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. 125(9ก), 1-15.

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. (2537, 2 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. 111(53ก), 11-35.

พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551. (2551, 8 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. 125(31ก), 26-38.

ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564. (2564, 19 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. 138(161ง), 1-13.

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์ประสานงานองค์การชุมชน พ.ศ. 2551. (2551, 28 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. 125(42ง), 6-16.

ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พ.ศ. 2554. (2554, 20 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. 128(33ง), 1-15.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. 134(40ก), 1-90.

รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข. (2564). ความเป็นพลเมืองของผู้นำองค์กรภาคประชาสังคม. วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา 5(2), 1-26.



- วรพงศ์ ผูกภู. (2562). ผู้นำในการพัฒนาชุมชน 4 ประเภท. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://www.randdcreation.com/content/3116/>
ผู้นำในการพัฒนาชุมชน-4-ประเภท.
- ศักดิ์สิทธิ์ ฆารเลิศ และอลงกต สารกาล. (2560). ว่าด้วยแนวคิดการบริหารจัดการ
ปกครองท้องถิ่นบนฐานเครือข่ายความร่วมมือ. วารสารสังคมศาสตร์ นิติ
รัฐศาสตร์, 1(2), 82-103.
- ศูนย์ช่วยเหลือสังคม. (ม.ป.ป.). ภารกิจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2568, จาก
<https://1300thailand.m-society.go.th/page/3>
- สมชาย แสงวงการ. (ม.ป.ป.). สร้างความเป็นพลเมืองไทยในระบอบประชาธิปไตย.
กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2566). ศูนย์ส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตย.
สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2568, จาก
https://www.ect.go.th/th/loei/db_118_loei_cms_30/46116.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2555). ความเป็นพลเมืองในวิถีระบอบ
ประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- เอนก เหล่าธรรมทัศน์ และวัลย์พร รัตนเศรษฐ. (2557). รัฐประศาสนศาสตร์
พลเมือง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- เอนก เหล่าธรรมทัศน์. (2557). แปรถิ่น เปลี่ยนฐาน: สร้างการปกครองท้องถิ่นให้
เป็นรากฐานประชาธิปไตย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



**แนวโน้มสถาบันครอบครัวไทยในกระแสนิยมใหม่ของความ
หลากหลายทางเพศ**

**Tendency institutional Thai family with new popular trend of
gender diversity**

ณัฐนิดา จบศรี¹

Nutnida Jobsri¹

natnida.jobsri@gmail.com

Received: 06/2/68 Revised: 21/2/68 Accepted: 21/2/68

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของสถาบันครอบครัวไทยในกระแสนิยมใหม่ของความหลากหลายทางเพศ เพื่อแนะนำต่อครอบครัวที่มีบุตรที่มีความหลากหลายทางเพศ และเสนอแนะวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร ผลการศึกษาพบว่า สถาบันครอบครัวมีบทบาทสำคัญมากต่อประเทศชาติ โดยทำหน้าที่ให้กำเนิด เลี้ยงดู สั่งสอน ปลูกฝังค่านิยมทางวัฒนธรรมและสังคมแก่ลูกหลาน ที่เติบโตมาในยุคแห่งความก้าวหน้าของนวัตกรรม การสื่อสารระบบดิจิทัล เป็นช่วงอายุของคนรุ่นใหม่ จึงมีทักษะการค้นคว้าหาและเปิดรับข้อมูลข่าวสาร แทนคำสั่งของครอบครัว ซึ่งหล่อหลอมแนวคิด พฤติกรรมเลียนแบบจากวัฒนธรรมและอารยธรรมโลก ส่งผลให้อัตลักษณ์ทางเพศของลูกหลานเปลี่ยนไปในลักษณะ LGBTQI ดังนั้นหน้าที่ของ

¹นักวิชาการอิสระ

¹Independence Scholar



พ่อแม่และครอบครัว ควรปรับแนวคิด ให้การยอมรับความเป็นตัวตนตามวิถีทางเพศที่ยืดเลือกมา เปิดพื้นที่ความเท่าเทียมทางเพศ เพื่อให้ลูกหลานดำเนินชีวิตได้อย่างภาคภูมิใจ สามารถดึงศักยภาพในตัวออกมาสร้างคุณค่าอย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ผลิตจากสถาบันครอบครัวที่คงบทบาทสำคัญต่อประเทศชาติ ในบริบทสังคมที่ให้เกิดมิติซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ: สถาบันครอบครัว; ความหลากหลายทางเพศ; กระแสนิยมใหม่

Abstract

The purpose of this article aims to study a current situation and tendency institutional Thai family with new popular trend of gender diversity for advice to parents' children diverse genders and suggestions appropriate practices. The method of use is documentary research. The results found that; the Thai family institution plays a crucial role in the nation by giving birth to, nurturing, educating, and instilling cultural and social values in children growing up in an era of innovation and digital communication. This is the generation of the new age, equipped with the ability to research and access information independently rather than relying solely on family directives. Their thoughts and behaviors are shaped by global cultures and civilized societies, influencing gender identity shifts towards LGBTQI expressions. Therefore, parents and families should adapt their perspectives to accept and respect individual gender identities. They should create an environment of gender equality, allowing their children to live with dignity and confidence, fully



realizing their potential and contributing meaningfully to society. This ensures that the family institution continues to play a vital role in the nation by nurturing human resources in a society that values mutual respect and inclusivity.

Keyword: family institution; gender diversity; new popular trend

บทนำ

สถาบันครอบครัว เป็นหน่วยพื้นฐานของสังคมที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกภาคส่วนของประเทศ เนื่องด้วยมีลักษณะเป็นกลุ่มสังคมที่อาศัยอยู่ร่วมกัน โดยทั่วไปมักประกอบด้วยผู้ใหญ่อย่างน้อย 2 คน มีความสัมพันธ์ทางเพศที่สังคมยอมรับ และมีบุตรของตนหนึ่งคนขึ้นไป หรือผู้ใหญ่ที่อยู่ร่วมกันอาจมีเพศสัมพันธ์โดยที่เพศไม่สัมพันธ์ อาจมีบุตรบุญธรรมก็ได้ (Murdock, 1949 อ้างถึงใน กรรณิการ์ มีสวัสดิ์, 2561, หน้า 18) นอกจากสถาบันครอบครัวมีหน้าที่ผลิตทรัพยากรมนุษย์ด้วยการสืบพันธุ์แล้ว ยังต้องมีการเลี้ยงดูบุตร อบรม ขัดเกลา สั่งสอนให้มีทักษะที่เป็นรากฐานการเรียนรู้ ก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษาตามระดับชั้น บ่มเพาะอุปนิสัย ปลูกฝังทัศนคติให้มีระเบียบแบบแผน ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมทางวัฒนธรรมและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม (Broom & Selnick, 1995 อ้างถึงใน จุฬามาศ รอดสน, 2560, หน้า 14) โดยเน้นการดูแลความประพฤติหรือควบคุมพฤติกรรมเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมสังคม กิจกรรมทางเศรษฐกิจ และกิจกรรมทางเพศที่เหมาะสมกับเพศสภาพ (UNODC และ UN Women, 2021, หน้า 51) การทำหน้าที่ของครอบครัวจึงครอบคลุมแนวทางปฏิบัติ ความประพฤติ พฤติกรรม และค่านิยมทางเพศ (เมธิรา ไกรนที, 2563, หน้า 5) รวมถึงการเลือกคู่ครอง การสมรสที่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่นบางสังคมห้ามไม่ให้สมาชิกของ



ครอบครัวแสดงพฤติกรรมทางเพศตามที่ต้องการได้ เนื่องจากกฎเกณฑ์บรรทัดฐานทางวัฒนธรรมและสังคมห้ามมิให้มีพฤติกรรมทางเพศผิดธรรมชาติ หรือพฤติกรรมการสืบพันธุ์ที่ไม่อาจผลิตสมาชิกใหม่แทนคนที่จากไปได้ ทำให้เผ่าพันธุ์ขยายต่อไปไม่ได้และสิ้นสุดวงศ์ตระกูลไป เมื่อสถาบันครอบครัวไม่สามารถทำหน้าที่สืบพันธุ์และขยายวงกว้าง สังคมอาจสิ้นสุดลงได้ (Murdock, 1949 อ้างถึงใน กรรณิการ์ มีสวัสดิ์, 2561, หน้า 19) สถาบันครอบครัวจึงพยายามรักษาโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมในบทบาทการพัฒนาสมาชิก โดยควบคุมมิให้บุตรมีพฤติกรรมทางเพศผิดกฎเกณฑ์ธรรมชาติ และบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมของสังคม เช่น สังคมแบบอนุรักษนิยมสุดโต่งที่เคร่งครัดทางวัฒนธรรมจารีตประเพณี ทั้งปลูกฝัง ควบคุม และลงโทษ เพื่อให้สมาชิกมีพฤติกรรมตามเพศกำเนิด กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การควบคุมมิให้มีพฤติกรรมไม่ตรงกับเพศสภาพ หรือมีอัตลักษณ์ความหลากหลายทางเพศ เรียกโดยรวมว่า LGBTQI (แต่ละตัวอักษรมีความหมายดังนี้ **L** = Lesbian เพศหญิงรักผู้หญิงด้วยกัน **G** = Gay เพศชายรักผู้ชายด้วยกัน **B** - Bisexual เพศชายรักได้ทั้งผู้ชายและผู้หญิง **T** - Transgender คือ คนข้ามเพศ จากเพศชายข้ามเป็นเพศหญิง หรือเพศหญิงข้ามเป็นเพศชาย **Q** - Queer คือ คนที่พึงพอใจต่อเพศใดก็ได้ มีความรักโดยไม่จำกัดเพศ **I** = Intersexual คือคนไม่สามารถระบุเพศได้ชัดเจน อาจไม่ได้เป็นทั้งชายและหญิง ทำให้มีความรักอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตลอดเวลา) ซึ่งสถาบันครอบครัวโดยเฉพาะพ่อแม่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอัตลักษณ์ของลูกด้วย (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2553) ขณะเดียวกัน พลวัตการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและสังคมโลก (world cultural and social change) ต่อการยอมรับความหลากหลายทางเพศ ที่มาพร้อมกับเทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล ทำให้การเรียนรู้ทางเพศแบบเดิมเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสวัฒนธรรมและสังคมโลก (วรรัตน์ ประทานวโรปัญญา, 2563, หน้า 387)



วิธีการทำหน้าที่ของสถาบันครอบครัวไทย มีหน้าที่แจ่มชัดเช่นเดียวกับทุกครอบครัวในโลก คือ การทำหน้าที่ของครอบครัวในการอบรมเลี้ยงดู ขัดเกลาปลูกฝังค่านิยมทางวัฒนธรรมและสังคม ในการดำเนินชีวิตตามเพศกำเนิด และทำหน้าที่พื้นฐานของสถาบันครอบครัวคือ การสืบพันธุ์ ส่งต่อภาระหน้าที่ความเป็นครอบครัวให้แก่ลูกหลานของตน เป็นการขยายวงศ์ตระกูลหรือสืบสกุลให้คงอยู่ในสังคมต่อไป แต่มีปรากฏการณ์ทางสังคมจากรายงานการสำรวจสถานการณ์ครอบครัวไทย ที่พบว่า โครงสร้างครอบครัวไทยส่วนใหญ่ ร้อยละ 59 เป็นครอบครัวเดี่ยว (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2560) กอปรกับภาวะทางเศรษฐกิจถดถอย หัวหน้าครอบครัวต้องใช้เวลาไปกับการหาเลี้ยงชีพ ไม่มีเวลาอบรมสั่งสอน ให้ความรักความอบอุ่นแก่ลูกหลานได้ จึงต้องแสวงหาความสุขจากภายนอก (กณิกาพร บุญชูฐ, 2555, หน้า 119) ในขณะเดียวกัน กระแสนิยมทางวัฒนธรรมและสังคมไทยได้นำเสนอเรื่องราว ตัวแสดง คนที่เป็นต้นแบบของสังคม (idol) เป็นผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ปรากฏในหลายช่องทาง (platform) ของสื่อสารมวลชน ทำให้เกิดการเลียนแบบ ส่งผลทำให้เกิดลักษณะทางเพศของบุตรหลานเปลี่ยนแปลง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2557) จากเพศกำเนิดไปอยู่ในกลุ่ม LGBTQI อุบัติการณ์เช่นนี้ บางครอบครัวไม่อาจยอมรับพฤติกรรมของบุตรหลานได้ จึงอาจใช้ความรุนแรงในการป้องกันและกวดขันการพฤติกรรมที่ผิดไปจากเพศสภาพที่เป็นอยู่

เมื่อกระแสวัฒนธรรมและสังคมโลก แพร่กระจายข่าวสารสู่ประเทศไทย เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติต่ออัตลักษณ์ทางเพศที่เปลี่ยนไปของสมาชิกในครอบครัว ให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุขและเท่าเทียม เช่น กรณีประเทศเนเธอร์แลนด์ได้ประกาศใช้กฎหมายอนุญาตให้เพศเดียวกันจดทะเบียนสมรสได้ ในปี ค.ศ. 2001 เป็นประเทศแรกในโลก และมีประเทศได้หันเป็นประเทศแรกในเอเชีย



ที่ในลักษณะเดียวกัน ในปี ค.ศ. 2019 โดยที่ประเทศไทยเป็นประเทศผู้นำของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ 24) พ.ศ. 2567 หรือกฎหมายสมรสเท่าเทียม มีผลบังคับใช้ในวันที่ 22 มกราคม 2568 ส่งผลให้ครอบครัวไทยมีการปรับกระบวนการจดทะเบียนทำหน้าที่ในฐานะสถาบันครอบครัว เพื่อปรับความคิดในการยอมรับและทำความเข้าใจกรณีบุตรหลานที่มีอัตลักษณ์ LGBTQI หรือเป็นครอบครัวที่มีมุมมองต่อสิทธิ เสรีภาพของกลุ่มคน LGBTQI โดยปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ หรือใช้วาจากรรมไม่สุภาพ ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือแสดงพฤติกรรม อากับกิริยาต่อต้าน หรือรุกรานสิทธิคนอื่น

บทความนี้จึงนำเสนอแนวทางปฏิบัติสำหรับครอบครัวที่มีสมาชิกอยู่ในกลุ่ม LGBTQI เพื่อให้สถาบันครอบครัวไทยภายใต้กระแสนิยมใหม่ของความหลากหลายทางเพศ ได้สร้างความเข้าใจยอมรับกลุ่มคน LGBTQI ได้ลึกซึ้งมากขึ้น โดยคาดหวังว่าเนื้อหาสาระสำคัญที่กล่าวถึงจะช่วยลดปัญหาความตึงเครียดระหว่างสมาชิกในครอบครัว เป็นปวงชนชาวไทยที่สามารถดำเนินชีวิตภายใต้วัฒนธรรมและวิถีสังคมไทยได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งได้เสนอแนะแนวทางการทำหน้าที่ในฐานะสถาบันครอบครัวได้สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น

บริบทของสถาบันครอบครัวไทย

สถาบันครอบครัว (Family Institution) คือ การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป บนพื้นฐานความรักความผูกพัน มีความสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในฐานะเป็นญาติโดยสายเลือด ประกอบด้วย พ่อแม่ พี่น้อง ลูกพี่ ลูกน้อง ปู่ย่า ตา



ยาย หรือในฐานะเป็นญาติจากการสมรส และการรับบุตรบุญธรรม (สะอาด ศรีวรรณ, 2560, หน้า 96) โดยมีบทบาทหน้าที่อย่างมีแบบแผนพฤติกรรมตามบรรทัดฐานวัฒนธรรมและสังคม (ท่องเที่ยวทั่วไทย, 2560) ได้แก่ การสืบพันธุ์เพื่อให้กำเนิดสมาชิกใหม่ทดแทนสมาชิกเก่า การอบรมเลี้ยงดู ขัดเกลา หล่อหลอมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเอง รวมถึงปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นมนุษย์ให้บุคคลเป็นคนดีมีคุณภาพ สมาชิกที่ดีของสังคม (กรมกิจการสตรีและครอบครัว, 2567) รวมทั้งมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (social interaction) ด้วยแบบแผนตามหลักธรรมคำสอนของศาสนา ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เอื้อประโยชน์ต่อสถาบันสังคม สถาบันการเมือง สถาบันศาสนา เป็นต้น การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ แบบแผนของบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมและสังคม ยังครอบคลุมแนวทางการปฏิบัติ ได้แก่ การเลือกคู่ การหมั้น การสมรส การหย่าร้าง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถาบันครอบครัวทั้งหมด กล่าวได้ว่า สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันแรกของมนุษย์ ที่วางแบบแผนการดำรงชีวิต วิถีปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่สังคมยอมรับ

สถาบันครอบครัวในบริบทความเป็นไทย ส่วนใหญ่รวมตัวและอาศัยอยู่รวมกันในรูปสถาบันสังคมขนาดเล็กที่สุด ด้วยการยึดสายใยความเป็นญาติทางสายเลือด ปฏิบัติระหว่างกันตามแบบแผนจารีตประเพณี ธรรมเนียมปฏิบัติ กฎเกณฑ์ทางวัฒนธรรมไทย (เมธิรา ไกรนที, 2563, หน้า 8) รวมทั้งระบบอุปถัมภ์ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเศรษฐกิจ (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, 2558, หน้า 187) เช่น การเลือกปฏิบัติในแต่ละองค์การ ซึ่งถูกปฏิบัติสืบทอดกันมาอย่างเป็นระบบ สภาพสังคมของสถาบันครอบครัวไทยในอดีตจึงมีความผูกพัน



ปฏิบัติต่อกันความเคารพนับถือ ด้วยสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดกัน ให้ความช่วยเหลือ
ดูแลกันในหมู่ญาติพี่น้อง สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะครอบครัวไทยส่วนใหญ่อยู่ใน
รูปแบบครอบครัวขยาย (Extended Family) หรือสมาชิกจำนวนมากอยู่ร่วมกันใน
ครอบครัวประกอบด้วยพ่อแม่ พี่น้อง ญาติของสามีภรรยา ผู้อาวุโส ปู่ย่า ตายาย
เป็นต้น แต่จากปัจจัยภายนอกครอบครัว เช่น ภาวะทางสังคมส่งผลให้บริบททาง
สังคมของครอบครัวไทย มีสัมพันธภาพแบบห่างเหิน ไม่ใกล้ชิดเหมือนอดีต
(ปฐมวัยไทยแลนด์, 2566) ขณะที่สภาพเศรษฐกิจเกิดความเหลื่อมล้ำมากขึ้น ทำ
ให้พ่อแม่หรือหัวหน้าครอบครัวต้องดิ้นรนหารายได้เพิ่มเพื่อให้ครอบครัวมีความ
มั่นคง (PIERspectives, 2564) ทำให้โอกาสการไปมาหาสู่ระหว่างคนในครอบครัว
ลดน้อยลง อีกทั้งนวัตกรรมการสื่อสารและเทคโนโลยียุคดิจิทัล ทำให้คนใน
ครอบครัวเองไม่สนใจคนรอบข้าง มีโลกส่วนตัวสูง ขาดการสื่อสารระหว่างกัน ทำ
ให้ความผูกพันไม่แน่นแฟ้นเท่าที่เคยเป็น ปฏิสัมพันธ์ไม่ใกล้ชิดกันเหมือนแบบ
ครอบครัวขยายที่ทุกคนอาศัยอยู่ในบ้านหลังเดียวกัน (ณรงญา ตัญจพัฒนกุล,
2021) ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกครอบครัว ทำให้สถาบันครอบครัวย่อขนาดมา
เป็นครอบครัวเดี่ยว (Nuclear Family) คือ สมาชิกมีเฉพาะพ่อ แม่ ลูก (สามี
ภรรยา บุตร) แยกออกมาอาศัยต่างหากจากครอบครัวใหญ่ อาจมีเครือญาติมา
อาศัยร่วมอยู่ด้วยแต่ไม่มากนัก จึงถือได้ว่าสภาพแวดล้อมภายนอกครอบครัว
ได้แก่ ภาวะทางสังคม สภาพเศรษฐกิจ นวัตกรรมการสื่อสารและเทคโนโลยียุค
ดิจิทัล เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยกระตุ้น (precipitating factors) ทำให้บริบทครอบครัว
ไทยและพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัวเปลี่ยนไป (สำนักส่งเสริมสุขภาพ,
2566) ทั้งเชิงทัศนคติ ได้แก่ ความรักและความผูกพันลดลง แต่ห่างเหินมากขึ้น



และเชิงพฤติกรรมคือ การสนทนาพูดคุย การเดินทางไปมาหาสู่กัน การโอบกอด ถอยย่นลงเหลือแค่การส่งคำทักทายผ่านเทคโนโลยีทางการสื่อสาร

เมื่อสภาพแวดล้อมนอกกรอบครัว ถูกให้ความสำคัญมากกว่าญาติทางสายเลือดในครอบครัวเดียวกัน สถาบันครอบครัวไทยยุคปัจจุบัน แม้เป็นหน่วยขนาดเล็กที่สุดในสังคม แต่เดิมเคยมีอิทธิพลอย่างมากต่อการวางรากฐานทางความคิดแก่ลูกหลาน หล่อหลอมความรู้สึกระงมวัย อีกทั้งมีบทบาทสำคัญต่อการพฤติกรรมในวัยเด็ก ยังคงควบคุมวิถีปฏิบัติในช่วงวัยเจริญพันธุ์ เมื่อเข้าสู่ยุคความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้รูปแบบสังคมและวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลง (social and cultural change) ตลอดเวลา (นิเทศ ดินณะกุล, 2551, หน้า 128) บทบาทการทำหน้าที่สถาบันครอบครัวไทย การสั่งสอนและควบคุมพฤติกรรมถูกแทนที่ด้วยชุดเครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ (social media network) ด้วยช่องทางการสื่อสารระบบดิจิทัล (digital platform) โครงสร้างพื้นฐานระบบดิจิทัล ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางบริการทางอิเล็กทรอนิกส์ เชื่อมโยงกับกลุ่มคนหลายกลุ่มที่ใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ ในการรับส่งข่าวสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลองค์ความรู้ ความบันเทิง อีกทั้งยังสามารถร่วมกิจกรรมบน platform นั้นได้ด้วย เมื่อระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาแทนที่ ได้เชื่อมต่อกับมนุษย์ในโลกออนไลน์ โลกอินเทอร์เน็ต โลกเสมือนจริง โลกเหล่านี้ได้สร้างการเรียนรู้ และปรับรูปแบบพื้นที่ความสัมพันธ์ที่ทับซ้อนพื้นที่ความสัมพันธ์ของครอบครัวอีกต่อหนึ่ง ส่งผลให้พื้นที่ที่อยู่อาศัยจริงของสมาชิกครอบครัวและพื้นที่ด้านจิตใจเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคมและวัฒนธรรมโลก (ภูเบศร์ สมุทรจักร, กมลชนก ขำสุวรรณ และพิมพ์พรณ นิตยัณรา, 2562, หน้า 12) โดยผ่านโครงข่ายระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีที่



ก้าวหน้าทันสมัยนั้น ในขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาช่วงอายุของลูกหลานพบว่า ส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ (new generation) ถูกเลี้ยงดูอยู่ในยุคการพัฒนา social media network และ internet เป็นเครื่องเล่นของคนรุ่นใหม่ในวัยอยากรู้อยากเห็น จึงมีทักษะการค้นคว้าหาข้อมูลได้อย่างชำนาญ ทำให้คนวัยนี้มีความคิดเปิดกว้าง กล้าแสดงออก (สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), 2559, หน้า 12-13) โดยรับเอาความหลากหลายจากอารยะสังคมและวัฒนธรรมอื่นที่มา พร้อมกับข้อมูลในระบบสื่อสาร และเข้ามาแทนที่ครอบครัวไทย ด้วยการหล่อหลอมความคิด ความเชื่อ พฤติกรรม (NovaBizz, 2560) แล้วดำเนินชีวิตตาม อารยะสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลายนั้น สิ่งที่มาพร้อมกับสื่อที่เป็นประเด็นที่น่าสทใจคือ การยอมรับคู่รักเพศเดียวกัน (สิริวัฒน์ มาเทศ, 2563 อ้างถึงใน ธนกร วรพิทักษานนท์, 2566, หน้า 12) เป็นสิ่งที่ขัดแย้งกับหน้าที่ของสถาบันครอบครัว เรื่อง การสืบพันธุ์เพื่อมีบุตรไวสืบสกุล เป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงเผ่าพันธุ์ของ มนุษย์ โดยมีหลายประเทศได้สร้างกฎหมายมาควบคุมสถาบันครัวเรือน (household or family control) ให้ทำหน้าที่สืบพันธุ์ ผลิตสมาชิกใหม่ไว้เป็นทายาท สืบสกุล เพื่อความคงอยู่ของวงศ์ตระกูล และเผ่าพันธุ์ (ธัญญาภัส ทองมุสิทธิ์, 2562, หน้า 9)

กระแสวัฒนธรรมและสังคมโลกกับความหลากหลายทางเพศ

ปฏิบัติการตามหน้าที่ของสถาบันครอบครัว ในกระบวนการผลิตและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีพันธกิจการปลูกฝังความคิดและค่านิยมทางเพศตาม วัฒนธรรม ให้มีพฤติกรรมทางเพศที่เหมาะสมเพื่อสืบเชื้อสายตามครรลองของ



สังคม ซึ่งเป็นระบบคิดที่ตีกรอบไว้แล้วทั้งสิ้น (กฤตยา อาชวนิชกุล และกาญจนา ตั้งชลทิพย์, 2551, หน้า ๗) ระบบคิดดังกล่าวได้อธิบายมิติเพศตามหลักวิชาไว้ 2 แนวคิดคือ แนวคิดทางวิทยาศาสตร์ สาขาชีววิทยา อธิบายว่า เพศคือความแตกต่างทางร่างกายระหว่างผู้หญิงกับผู้ชาย เป็นผลผลิตตามกฎธรรมชาติ พร้อมทั้งอธิบายสัญชาตญาณของเพศด้วยว่า เพศชายมีพลัง แข็งแรง ส่วนเพศหญิงอ่อนแอ เป็นการแบ่งพื้นที่ทางสังคมของชายหญิงออกจากกัน ครอบครัวจึงต้องสอนเรื่องคุณสมบัติ มารยาททางสังคม และพฤติกรรม เป็นการจำแนกคุณลักษณะระหว่างชายกับหญิงออกจากกันอย่างชัดเจน (Garton, 2004 อ้างถึงใน ภูเบศร์ สมุทรจักร, กมลชนก ขำสุวรรณ และพิมลพรรณ นิตยัณรา, 2562, หน้า 43) ในขณะที่แนวคิดทางสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม อธิบายมิติเพศไว้ตรงข้ามกับแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ โดยอธิบายความแตกต่างและความหลากหลายทางเพศที่มีมากกว่าชายกับหญิง ฉายภาพให้เห็นว่า แนวคิดที่ยึดเพียงความเป็นชายกับหญิง ได้ส่งผลให้การแบ่งพื้นที่ทางสังคม เป็นต้นเหตุความไม่เท่าเทียมทางเพศในเชิงการให้คุณค่า มีให้เห็นในหลายสังคมที่ให้อำนาจผู้ชายเป็นใหญ่ (Dunne, 2003 อ้างถึงใน ภูเบศร์ สมุทรจักร, กมลชนก ขำสุวรรณและพิมลพรรณ นิตยัณรา, 2562, หน้า 43) เช่น การจัดสรรทรัพยากร การมีอำนาจ ความเคารพ สิทธิ เสรีภาพ เพศชายถูกยอมรับเชิงคุณค่าในหลายสังคมนั้น ดังนั้น เพศจึงเป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้น และเป็นผลผลิตทางวัฒนธรรม

แต่เมื่อเข้าสู่ยุคการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันครอบครัวถูกแทรกแซงจากเทคโนโลยีการสื่อสารระบบดิจิทัล มีทั้งเนื้อหาสาระเป็นตัวอักษร ภาพเคลื่อนไหว เสียงประกอบ ที่เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่รับรู้ถึงค่านิยม วัฒนธรรม และอารยะ



สังคมโลกที่หลากหลาย อันทรงอิทธิพลต่อลูกหลานวัยอยากรู้อยากเห็น สิ่งที่ได้รับอาจเป็นความรู้ แฟชั่น ความบันเทิง ภาพยนตร์ที่นำเสนอความรักเพศเดียวกัน (series Y) ในบริบทที่เป็นการสื่อสารสาธารณะหรือเป็นทางการ ที่ไม่อาจคาดเดาขอบเขตการยอมรับของคนรับสารได้ ประกอบด้วยทัศนวิสัยที่เปิดกว้าง จึงรับเอาค่านิยมจากอารยะสังคมนั้นไว้ จึงเกิดการเลียนแบบ ประพฤติตาม กระทั่งเลิกเปลี่ยนวิถีปฏิบัติของวัฒนธรรมไทย เน้นความสะดวก เรียบง่ายในการดำเนินชีวิต ทำให้บางพฤติกรรมที่ปิดซ่อน ไม่เคยกล้าแสดงออก เนื่องจากขัดสวนกับคำสั่งสอน ปลูกฝังของครอบครัว จึงเผยพฤติกรรมตนตามต้นแบบที่ได้รับ copy show ที่เห็นได้ชัดคือ การแสดงความเป็นตัวตนเสมือนร่วมกับกลุ่มคน LGBTQI จึงมีการปรับเดิมการดำเนินชีวิตตามอัตลักษณ์ทางเพศที่ตนปรารถนา ผลพวงดังกล่าวส่วนหนึ่งมาจากการอนุญาตยอมของครอบครัวที่ให้เทคโนโลยีการสื่อสารระบบดิจิทัลมาทำหน้าที่แทน เสมือนครอบครัวเป็นการสนับสนุนทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ

การนำเข้ากระแสความหลากหลายทางเพศจากระบบการสื่อสารสากลเสมือนการทำหน้าที่ของครอบครัวที่อนุญาตยอมด้วยความคาดหวังว่า ลูกหลานได้เปิดโลกทัศน์ พัฒนาต่อยอดทิศทางชีวิตในบริบทสังคมไทย โดยเฉพาะเรื่องการศึกษา พัฒนาทักษะใหม่ที่ท้าทาย เพื่อเป็นแนวทางการประกอบอาชีพในอนาคต สามารถสร้างฐานะทางการเงิน และนำมาซึ่งความภาคภูมิใจของครอบครัว อย่างไรก็ตาม ความคาดหวังที่ไม่ได้คำนึงถึง ทำให้ล้มผลลัพธ์ในทางตรงข้าม ที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของลูกหลานภายใต้วัฒนธรรมและสังคมไทยอย่างไม่รู้ตัว จนนำไปสู่ปัญหาอื่นที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น ความรู้สึกแปลกต่าง ไม่ยอมรับ เลือกปฏิบัติ แบ่งแยกพื้นที่ความแตกต่าง ถ่างช่องว่าง (gap) ความเท่า



เทียมทางเพศบนหลักพื้นฐานทางสิทธิมนุษยชน (human right) และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (human dignity) ให้ห่างมากขึ้น

การเกิดกระแสการเรียกร้องของกลุ่มคน LGBTQI เพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศ ไม่เฉพาะหญิงกับชายเท่านั้น แต่ให้รวมถึงกลุ่มคน LGBTQI ด้วย ซึ่งจากผลสำรวจของ IPSOS บริษัทวิจัยตลาดระดับโลก เมื่อปี 2566 ใน 30 ประเทศ พบว่า คน LGBTQI มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 9 แต่ในประเทศไทยไม่ปรากฏข้อมูลอย่างเป็นทางการ จากข้อมูลการสำรวจดังกล่าว คาดการณ์ได้ว่าในปี 2566 ไทยจะมีจำนวนประชากร LGBTQI ราว 5.9 ล้านคน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) การเพิ่มอัตราประชากรเกิดขึ้นทั่วโลก ได้เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลายทางเพศมากขึ้น เช่นเดียวกับสังคมไทยโดยสภานิติบัญญัติแห่งชาติ มีมติให้ประกาศพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ 24) พ.ศ. 2567 (กฎหมายสมรสเท่าเทียม) ในราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 22 มกราคม 2568 เพื่อคุ้มครองกลุ่ม LGBTQI ในการดำรงชีวิตตามอัตลักษณ์ทางเพศในสังคมไทยได้อย่างเสมอภาค เท่าเทียม สามารถจดทะเบียนสมรสได้ตามกฎหมาย ซึ่งจะส่งผลให้คนกลุ่มนี้ได้รับสิทธิในการรับบุตรบุญธรรม สิทธิการเป็นทายาทโดยธรรม และสิทธิที่เกี่ยวข้อง ขณะเดียวกันภาคเอกชน บางองค์กรเริ่มใช้นโยบายส่งเสริมสิทธิ LGBTQI เช่น สวัสดิการสังคม ประกันสังคม ฯลฯ มีผู้ยอมเผยอัตลักษณ์ความเป็นตัวตน LGBTQI มากขึ้น โดยพิจารณาจาก LINE Thailand Business (2020) พบว่า จำนวนผู้ชมผ่าน LINE TV มากถึง 18.9 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนมากกว่า 3 เท่าตัว โดยกลุ่มผู้ชมมีทั้งคนรุ่นใหม่และกลุ่มผู้สูงอายุอีกด้วย (The Standard,



2020) สะท้อนให้เห็นว่า ประเทศไทยภายใต้บริบทวัฒนธรรมและสังคมไทยมีแนวโน้มเปิดรับคนที่มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น โดยมีการสำรวจกลุ่มนักเรียนวัยรุ่น 3,000 คน ของโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร พบผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ร้อยละ 11 (Wittayakornrerk S., 2013 อ้างถึงใน วรารัตน์ ประทานวรปัญญา, 2563, หน้า 386) เริ่มแสดงอาการเด่นชัดในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น อายุประมาณ 12-13 ปี เป็นช่วงของพัฒนาการที่ทำให้ผู้นั้นรับรู้ถึงพฤติกรรมที่แสดงออกทางเพศชัดเจนขึ้น ซึ่งเป็นพัฒนาการตามปกติของวัยรุ่นโดยทั่วไปที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ นอกจากนั้นยังมีพัฒนาการที่มีความแตกต่างในความเป็นหญิงและชายที่กำหนดโดยสรีระร่างกายเพียงอย่างเดียว การเปลี่ยนแปลงพัฒนาการทางเพศของวัยรุ่นจึงมีความซับซ้อนมากกว่าพัฒนาการตามวัยโดยทั่วไป ลักษณะที่โดดเด่นสามารถรับรู้ถึงความแตกต่างมากที่สุด คือ พฤติกรรม การแสดงออกที่มีการผสมผสานกันระหว่างเพศชายและหญิงที่เป็นจุดเริ่มของบุคคลหลากหลายทางเพศ

แนวโน้มสถาบันครอบครัวไทยยอมรับค่านิยมความหลากหลายทางเพศ

กระบวนการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ทางเพศสู่ความหลากหลายทางเพศเป็นพัฒนาการปกติตามช่วงวัย หรือ Coming out (Rohner, Khaleque, & Cournoyer, 2005 อ้างถึงใน วรารัตน์ ประทานวรปัญญา, 2563, หน้า 386) คือการเผยอัตลักษณ์ทางเพศ เนื่องจากเป็นวัยที่เริ่มตระหนักถึงความรู้สึกที่อยู่ภายในและความต้องการเป็นตัวของตัวเองตามที่ตนปรารถนา ความรู้สึกทางจิตใจทำให้



เกิดความแตกต่างจากเพศกำเนิด และยังมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน ได้แก่ โครโมโซม ยีนส์ การเติบโตของสมอง และสิ่งแวดล้อม (จิราภรณ์ อรุณากูร และธเนศ แก่นสาร, 2017) อีกส่วนหนึ่งอาจมาจากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว หรืออาจมาจากการเลียนแบบในสิ่งที่มีความสนใจ (โรงพยาบาลเปาโลเกษตร, 2567) รวมทั้งการรับเอาแนวคิดพหุวัฒนธรรม ที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางเพศ (ณัฐธินิชา เหล็กกล้า, 2564, หน้า 85) จากอารยธรรมของสังคมไทย ประกอบกับบริบทของคนไทยเองที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ลักษณะประชากร อีกทั้งลักษณะการเลี้ยงดู สภาพแวดล้อมที่เติบโตมา ค่านิยมเฉพาะของบุคคล ฯลฯ ปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นปัจจัยหลัก หรืออาจเป็นปัจจัยดึงดูดให้ลูกหลานในครอบครัวใดครอบครัวหนึ่งแสดงพฤติกรรมตรงข้ามเพศกำเนิด

กรณีเกิดปรากฏภายในครอบครัวหรือพ่อแม่มีลูกหลานที่มีพฤติกรรมแสดงออกตรงข้ามเพศกำเนิด จัดอยู่ในกลุ่ม LGBTQI หากไม่เคยนำความรู้สึกปฏิเสธภายในใจของพ่อแม่ หรือประเด็นเกี่ยวกับความพฤติกรรมทางเพศของลูกหลานมาพูดคุยในครอบครัว แต่มีปฏิสัมพันธ์สื่อสารระหว่างพ่อแม่ลูก เปิดกว้างรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ มุ่งสร้างความคิด ค่านิยม วางแนวทางการศึกษา โดยคาดหวังเพียงว่าลูกหลานเป็นทุนมนุษย์ (human capital) มาจากลักษณะเฉพาะของบุคคล (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2564) สิ่งเหล่านี้แสดงถึงการยอมรับของพ่อแม่ และครอบครัว และต้องการทำหน้าที่ของพ่อแม่ในการเป็นแรงเสริมเพื่อพัฒนาคุณสมบัติและทักษะการดำเนินชีวิตแก่ลูกหลานที่มีพฤติกรรมในกลุ่ม LGBTQI ซึ่ง



เป็นพฤติกรรมที่อาจเกิดจากการเลี้ยงดูของพ่อแม่เอง การเลียนแบบ หรือจากสภาพแวดล้อม (UNDP, USAID, 2014, หน้า 27) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ วรรัตน์ ประทานวรปัญญา (2563, หน้า ก) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับของพ่อแม่ที่ลูกหลานมีพฤติกรรม LGBTQI คือ คุณลักษณะพ่อแม่ การรับรู้ของพ่อแม่ อิทธิพลของสังคม และความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งการยอมรับของพ่อแม่และครอบครัวช่วยให้ลูกหลานมีพฤติกรรม LGBTQI ดำเนินชีวิตในสังคมไทยได้อย่างมีความสุข สามารถตั้งศักยภาพตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่ ตระหนักถึงคุณค่าเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจในวิถีทางเพศที่ตนยึดถือไว้ นี่ก็เป็นความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาการไปในทางบวก ลดความสับสนต่อวิถีทางเพศของตน (D'Amico & Julien, 2012) อีกทั้งการยอมรับของพ่อแม่และครอบครัวที่เปิดใจรับฟัง ร่วมรับรู้ปัญหา สิ่งนี้ก็เป็นการส่งเสริมการทำหน้าที่ในฐานะสถาบันครอบครัว คือ หน้าที่ผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้สังคม แต่อย่างไรก็ดี ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยมต่อกลุ่มคน LGBTQI ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ดังนั้นลูกหลานที่เติบโตแต่ละรุ่น ย่อมมีรูปแบบทางพฤติกรรม การใช้ชีวิตต่างรุ่นวัยกัน รวมถึงช่วงห่างระหว่างรุ่นวัยด้วยเช่นกัน จึงยืนยันคำกล่าวต่อไปได้ว่า ความเห็นต่างของคนในสังคม ความคาดหวังต่อลูกหลาน หากมีการทำความเข้าใจในปัจจัยที่เยาวชนมีพฤติกรรม LGBTQI จะช่วยทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกันกับคนที่มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างสันติและสุขในสังคมไทย



แนวทางปฏิบัติสำหรับสถาบันครอบครัวไทยต่อบุคคลที่มีความ หลากหลายทางเพศ

แนวปฏิบัติสำหรับสถาบันครอบครัวไทยที่มีลูกหลานมีความหลากหลาย
ทางเพศ

การที่ครอบครัวมีลูกหลานเป็น LGBTQI หลายคนหลายครอบครัวต้อง
เผชิญกับปัญหาสำคัญเนื่องมาจากพฤติกรรมที่ขัดต่อความรู้สึกและขวางบรรทัด
ฐานทางสังคม เพื่อเสถียรภาพการดำรงชีวิตของลูกหลานที่เป็น LGBTQI พ่อแม่
และคนในครอบครัวต้องร่วมมือกันทำลายกำแพงปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยการยอมรับ
พฤติกรรมของลูกหลานในความเป็นตัวตนตามวิถีทางเพศของคนกลุ่มนี้อย่าง
จริงใจ พร้อมจับมือไปด้วยกันตามวาทกรรมไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง เพื่อผลักดันให้
ลูกหลานที่อยู่ในคนกลุ่มนี้สามารถอยู่ในบริบททางสังคมไทยได้อย่างมั่นคง ช่วย
กระตุ้นการนำศักยภาพภายในออกมาสร้างคุณค่าให้ตนเอง และสร้างความ
ภาคภูมิใจ สร้างชื่อเสียงวงศ์ตระกูล ดังนั้นเมื่อพ่อแม่และคนในครอบครัวพบว่า
ลูกหลานเป็น LGBTQI เสนอแนะว่า ควรนำแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้ไป
ประยุกต์ใช้

1. ไม่ควรเปรียบเทียบ แต่ควรส่งเสริมการรับรู้ถึงคุณค่าตนเอง เพราะ
การเปรียบเทียบลูกหลานกับบุคคลอื่น เป็นการสร้าง/ย่ำให้เกิดความกดดัน ส่งผล
ให้ไม่อยากเปิดใจ กดปิดตนเอง ไม่ยอมแสดงคุณค่าหรือศักยภาพในตอนที่มียู่
ออกมาใช้ประโยชน์เพื่อตนเอง ครอบครัว สังคมได้เลย



2. ควรสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการสื่อสารเชิงบวก เนื่องจากการมีทัศนคติที่ดี ย่อมเกิดผลดีมากกว่าผลเสีย ควรมีการสื่อสารให้กำลังใจ แสดงการยอมรับ สร้างความเชื่อมั่น การเปิดใจพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้สึก พยายามทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นการทำหน้าที่ที่ดีที่สุดของครอบครัว

3. เอาใจใส่ ให้ความสำคัญ ชื่นชมการกระทำ สนับสนุนความสามารถที่ลูกหลานทำได้ เพื่อส่งเสริมศักยภาพ ความคิดสร้างสรรค์ มองปมเด่นมากกว่าปมด้อย

4. เสริมและสร้างโอกาสในการศึกษาเรียนรู้ ให้คำปรึกษา แสดงความเป็นที่พึ่งมากกว่าใช้อำนาจ คอยแนะแนวทาง เพียงเฝ้าดูเพื่อให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็นก็พอ เพราะคน generation ต่อจากนี้ไป บุคลิกภาพโดยรวมเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองค่อนข้างสูง

5. คนในครอบครัวควรสังเกตพฤติกรรมและช่วยเหลือ แม้เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความเชื่อในตนเอง แต่เมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายทางสังคม วัฒนธรรมในองค์กรหรือสถานศึกษาที่ต่อต้าน เกิดพฤติกรรมสยบยอม ปิดตัวเองแยกตัวออกจากสังคม ซึมเศร้า เปลี่ยนพฤติกรรมสุดโต่ง ใช้ความรุนแรง เหล่านี้เป็นสัญญาณอันตรายต่อตัวลูกหลานโดยตรง ควรช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้การอยู่ร่วมกับคนในสังคมที่มีความคิดหลากหลายได้

6. ยอมรับความเป็นตัวตนของกลุ่มคน LGBTQI อย่างจริงใจ โดยครอบครัวควรรับรู้ เข้าใจพฤติกรรมคนกลุ่มนี้ มากกว่าการโทษต้นเหตุ หรือพยายามขจัดปมที่เป็นปัญหา แต่ควรให้คนกลุ่มนี้ได้แสดงออกอย่างอิสระ ดำเนินชีวิตตามครรลองที่ต้องการ เพื่อลูกหลานอยู่ได้อย่างมีความสุข



แนะแนวทางการเลี้ยงลูกหลานที่เป็น LGBTQI

นอกจากแนวทางปฏิบัติข้างต้นแล้ว ยังมีคำแนะนำในการเลี้ยงดูลูกหลานที่เป็น LGBTQI เนื่องจากมีคำกล่าวว่า ความชอบ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถบังคับกันได้ เช่นเดียวกับพฤติกรรมทางเพศที่ลูกหลานยึดเลือกไว้ ก็เป็นความชอบอย่างหนึ่ง มีลักษณะเสมือนกับความชอบรสชาติอาหาร ความชอบต่อบุคลิกภาพ ฯลฯ แม้ว่าความชอบนั้นเปลี่ยนแปลงไปตามอายุ กาลเวลา กระแสสังคม ประสบการณ์มากขึ้น ค่านิยมทางวัฒนธรรมปรับเปลี่ยน การปรับแต่งและสร้างกระแสนิยมของรุ่นวัยเป็นต้น ในทางกลับกันหากมองมุมกลับไปที่พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดู ย่อมไม่สามารถบังคับหรือคาดหวังให้ลูกหลานชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่นเดียวกับพ่อแม่เคยมีความชอบในอดีต ปัจจุบันก็เปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน ดังนั้นจึงไม่ควรกำหนดและบังคับความชอบหรือคาดหวังกับลูกหลานกรณีเรื่องเพศสภาพ ที่สวนทางกับความชอบของพ่อแม่ ต้นเหตุแบบนี้จะกลายเป็นความกดดัน ขาดความมั่นใจในตนเองของลูกหลาน แต่หากลูกหลานมุ่งตอบสนองความคาดหวังนั้น ก็จำเป็นต้องกบดความชอบแล้วสละความสุขส่วนตัวไป ความกดดันและการกบดความสุขส่วนตัวอาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ สูญเสียความเป็นตัวตน ขยายเป็นความวิตกกังวล เกิดกลายเป็นความเครียด ยิ่งเมื่อถึงเวลาต้องตอบสนองความคาดหวังนั้นแล้ว แต่ไม่สามารถทำได้ ยิ่งทวีปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น ไม่เห็นคุณค่าของตน เกิดภาวะซึมเศร้า เข้าใจว่าตนไร้ประโยชน์ ลักษณะความรู้สึกนี้อาจกลายเป็นปมหรือตรรกะในใจที่ติดตัวลูกหลานไปตลอดชีวิต ดังนั้นเพื่อป้องกันปัญหาด้านความรู้สึกของลูกหลาน สิ่งที่พ่อแม่ควรทำมากกว่าคือ การยอมรับในสิ่งที่ลูกเป็น คอยช่วยเหลือให้ลูกมีความพร้อม สามารถรับมือกับปัญหา



ทางสังคมที่ลูกหลานต้องเผชิญ และเมื่อถึงวันที่ลูกหลานได้เป็นตัวของตัวเอง ได้
ยึดเลือกในสิ่งที่ตนชอบ (passion) เสริมด้วยแรงบันดาลใจ (inspiration) มีแนวโน้ม
ที่ชีวิตของลูกหลานเป็นไปทางประสบความสำเร็จมากกว่า สะท้อนให้เห็นว่า การ
ประสบความสำเร็จนั้นเป็นผลจากการทำหน้าที่ของสถาบันครอบครัว ทั้งครอบครัว
แบบ Extended Family หรือการทำหน้าที่ของพ่อแม่ ในครอบครัวแบบ Nuclear
Family

แนวทางการอยู่ร่วมกับ LGBTQI อย่างให้เกียรติ

จากการที่คนในครอบครัวและคนที่เป็น LGBTQI ต้องเผชิญกับปัญหา
การต่อต้านพฤติกรรมไม่ตรงเพศกำเนิด เพราะขัดกับบรรทัดฐานทางสังคม
ช่องว่างระหว่างรุ่นวัย การสร้างพื้นที่ไม่เท่าเทียมจากมุมมองการแบ่งเพศ สิ่ง
เหล่านี้ทำให้คุณค่าความเป็นคนหรือศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ไม่ตรงกับ
หลักการสิทธิมนุษยชน และบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้ง
ฉบับในอดีต พ.ศ.2540 พ.ศ. 2550 และฉบับปัจจุบัน พ.ศ. 2560 ที่มีเจตนารมณ์
ให้เกียรติคนในสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและมีความสุข ด้วยหลักการ
ดังกล่าว การต้องอยู่ร่วมกันกับคน LGBTQI จึงยอมรับและให้เกียรติกันและกัน จึง
ขอแนะแนวทางอย่างเรียบง่ายดังนี้

1. สถาบันครอบครัวมีหน้าที่ขัดเกลาพฤติกรรม และมีอิทธิพลทาง
ความคิด การยอมรับ บุคคลแรกที่ต้องให้เกียรติคือ สมาชิกในครอบครัวที่เป็น
LGBTQI ด้วยการยอมรับ สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เคารพสิทธิ เสรีภาพ
ความชอบส่วนบุคคล



2. ไม่ควรแบ่งแยกพื้นที่ระหว่างเพศใดเพศหนึ่ง และไม่ยึดติดกับระบบสองเพศ เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้เพศสภาพที่หลากหลายมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และมีสิทธิเท่าเทียมกัน ให้เกียรตินิยม LGBTQI ในฐานะปวงชนชาวไทย ไม่เลือกปฏิบัติจากเพศสภาพ ไม่ใช้มาตรการเหยียดหยาม ควรใช้การสื่อสารมวลชนส่งเสริมการให้เกียรติซึ่งกันและกันกับทุกลักษณะเพศ

3. ให้เกียรติในการใช้พื้นที่ตามเพศที่บุคคลนั้นยึดเลือก เช่น ห้องน้ำ ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า เป็นต้น ควรปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีที่พึงปฏิบัติกับผู้อื่น ที่คาดหวังให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนเอง

4. เคารพความเป็นส่วนตัว รักษาความลับเกี่ยวกับเพศสภาพ โดยเฉพาะบุคคลข้ามเพศ (transgender) ด้วยการเปลี่ยนผ่าน (transition) ด้วยวิธีการทางการแพทย์ ควรให้เกียรติด้วยการระบุเพศตามที่บุคคลนั้นต้องการ เมื่อเปลี่ยนผ่านเป็นชาย หรือเป็นหญิง

5. รับรู้ และทำความเข้าใจต่อคนที่เป็น LGBTQI เนื่องจากคนที่มีความหลากหลายทางเพศไม่ใช่บุคคลผิดปกติทางสมองหรือเป็นโรคจิต แต่เป็นคนปกติธรรมดาเพียงแต่รสนิยมทางเพศแตกต่างกัน จึงควรปฏิบัติกับ LGBTQI ตามเพศที่ปรากฏต่อหน้าอย่างให้เกียรติ หากไม่แน่ใจต่อเพศสภาพนั้นก็ควรหลีกเลี่ยงคำถาม หรือไม่ให้ความสนใจเรื่องเพศในขณะสื่อสาร สนทนา หรือมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

6. กรณีที่คนเป็น LGBTQI ทำหน้าที่ผู้แทน เป็นวิทยากร ผู้สอน ผู้ดำเนินรายการ ฯลฯ ผู้ฟังควรเปิดใจยอมรับ รับฟังสิ่งที่ต้องการสื่อสาร ไม่ควรตั้ง



ชงหรือแสดงอาการข่มขู่ ด้อยค่า (bully) โดยปราศจากเหตุผล เพียงว่าผู้นั้นเป็นคนไม่ตรงกับเพศกำเนิด เพราะไม่เกิดประโยชน์หรือเป็นผลดีต่อฝ่ายใดเลย

7. กลุ่มคนที่เป็น LGBTQI ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญสมควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและให้เกียรติต่อกันในสังคมไทย แต่ในทางปฏิบัติ LGBTQI ยังคงได้รับการปฏิบัติที่ไม่เคารพต่อกัน ทั้งปัจจัยทางกฎหมาย นโยบาย และมาตรการที่ยังไม่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ จึงเห็นถึงความเหลื่อมล้ำ โดยเฉพาะวัฒนธรรมมองคร่งยังมีการปฏิเสธการเข้าทำงานของ LGBTQI เนื่องจากการระบุตัวตนไม่ตรงเพศกำเนิด เป็นต้น

สรุป

สถาบันครอบครัว เป็นหน่วยขนาดเล็กที่สุดของสังคม แต่มีบทบาทสำคัญมากต่อประเทศชาติ เพราะมีหน้าที่ผลิตทรัพยากรมนุษย์ สืบเชื้อสาย อบรมสั่งสอน ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมทางวัฒนธรรมและสังคม วางรากฐานการเรียนรู้ก่อนเข้าสู่สังคม คล้ายกับครอบครัวทั่วโลก เช่นเดียวกับครอบครัวไทย แต่ต่างกันที่โครงสร้างส่วนใหญ่เป็นครอบครัวเดี่ยวอันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจ ขณะที่กระแสสังคมในยุค social media network ที่มีการสื่อสารด้วยระบบ digital ที่สามารถเชื่อมต่อกับทุกสังคมทั่วโลก เกิดการปรับเปลี่ยนแบบการทำหน้าที่ทับซ้อนกับครอบครัว จนเกิดอุปสรรคการรับเอาวัฒนธรรมและอารยธรรมโลก โดยเลียนแบบพฤติกรรมทางเพศ ซึ่งส่งผลให้อัตลักษณ์ของบุตรหลานต่างไปจากเพศกำเนิดมีความหลากหลายทางเพศ หรือมีลักษณะในกลุ่ม LGBTQI กระทั่งมีเรียกร้องสิทธิเสรีภาพขยายวงกว้างในหลายประเทศ จนยอมรับความหลากหลายทางเพศตาม



หลักสิทธิมนุษยชน (human right) และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (human dignity) รวมถึงประเทศไทยได้ผลักดันกฎหมายสมรสเท่าเทียมและประกาศใช้อย่างเป็นทางการ เป็นประเทศแรกในภูมิภาค ASEAN อีกด้วย

ภายใต้ภาวะวัฒนธรรมและอารยธรรมโลก เป็นช่วงอายุของลูกหลานที่จัดเป็นคนรุ่นใหม่ (new generation) เกิดและเติบโตมากับความก้าวหน้าของ social media network และ internet ด้วยทักษะการค้นคว้าหาข้อมูลได้อย่างชำนาญ เปิดกว้างรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ ได้หล่อหลอมความคิด ความเชื่อ พฤติกรรมการยอมรับคู่รักเพศเดียวกัน ดังนั้นการทำหน้าที่ของพ่อแม่และคนในครอบครัวที่ลูกหลานมีพฤติกรรมเป็น LGBTQI การปรับแนวคิดและยอมรับพฤติกรรมลูกหลานในความเป็นตัวตนตามวิถีทางเพศที่ยึดเลือกมา ด้วยการทำหน้าที่ที่ทำให้กำลังใจ ให้ลูกหลานสามารถดำเนินชีวิต พร้อมทั้งตั้งศักยภาพและคุณค่า มาสร้างความภาคภูมิใจและชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เพื่อเปิดพื้นที่ความเท่าเทียมทางเพศอย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ปรับแต่งสังคมไทยให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติและสุข

องค์ความรู้จากการศึกษาสถาบันครอบครัวไทย แม้เป็นหน่วยสังคมขนาดเล็ก แต่ได้ทำหน้าที่สำคัญในการผลิตทายาทมีเพศกำเนิดใดก็ตาม ถือเป็นทรัพยากรบุคคลของประเทศชาติ หากมีพัฒนาการทางพฤติกรรม ด้วยปัจจัยภายในหรือภายนอกครอบครัว ทำให้บุตรีธิดาเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศก็ตาม สถาบันครอบครัวก็ยังคงเป็นหน่วยที่ทรงอิทธิพลต่อตัวบุตรีธิดาและสังคมเสมอมา เนื่องจากบุคคลในครอบครัวไทยยอมรับกระแสสังคมยุคใหม่ในเรื่องความหลากหลายทางเพศ นอกจากยอมรับบุตรีธิดาที่มีความหลากหลายทางเพศ



แล้ว ยังปรับทัศนคติเพื่อให้บุตรธิดาอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยคาดหวังว่า สังคมไทยจะปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

- กณิกาพร บุญชู. (2555). การรับรู้ ค่านิยม และพฤติกรรมทางเพศ ของหญิงตั้งครรภ์วัยรุ่น อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม. วารสารวิทยาลัยคริสเตียน, 10(1), 110-128.
- กรมกิจการสตรีและครอบครัว. (2567). 7 วิธีทำง่าย ๆ สร้างครอบครัวของเราให้เข้มแข็ง. ค้นเมื่อ 6 มกราคม 2568, จาก <https://www.dwf.go.th/contents/69586>
- กรรณิการ์ มีสวัสดิ์. (2561). การให้คำปรึกษาผู้สูงอายุในครอบครัวแบบสังคมเมือง. วารสารพุทธจิตวิทยา, 3(2), 14-27.
- กฤตยา อาชวนิชกุล และกาญจนา ตั้งชลทิพย์. (2551). บทใหม่โรคมิติ “เพศ” ในประชากรและสังคม. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุล. (2558). การศึกษาระบบอุปถัมภ์กับปัญหาสังคมไทย: การประยุกต์ใช้ ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ. วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, 23(1), 177-197.



จิราภรณ์ อรุณากูร และธเนศ แก่นสาร. (2017). เหตุผลของความหลากหลายทางเพศ. ค้นเมื่อ 8 มกราคม 2568 จาก

<https://youtu.be/znrXuKqcqFc>

จุฑามาศ รอดสน. (2560). คุณลักษณะผู้ใหญ่นำในความต้องการของประชาชนหมู่ที่ 5 ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณรจญา ตัญจพัฒนกุล. (2021). *When Family Changes Social Media*: มองความสัมพันธ์ครอบครัวยุคดิจิทัล กับ แดเนียล มิลเลอร์. ค้นเมื่อ 8

มกราคม 2568, จาก <https://www.the101.world/daniel-miller-digital-family-interview/>

ณัฐธินิชา เหล็กกล้า. (2564) การเปลี่ยนแปลงวาทกรรมเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศในแบบเรียนเพศวิถีศึกษา จากความผิดปกติสู่การยอมรับภายใต้พหุวัฒนธรรมที่เป็นเพียงวาทกรรม. *วารสารภาษาและวัฒนธรรม*, 40(2), 79-95.

ท่องเที่ยวทั่วไทย. (2560). *โครงสร้างของสังคมไทย*. ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2568, จาก <http://www.meemodo.com/THThaistucture.html>

ธนกร วรพิทักษ์นันท์. (2566). การต่อรองและการสยบยอมต่อความไม่เท่าเทียมทางเพศในด้านชีวิตคู่ของกลุ่มคู่รักเพศเดียวกัน. *วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา*, 5(3), 1-27.



- ธัญญาภัส ทองมุสิทธิ์. (2562). กฎหมายต้นแบบในการรับรองและคุ้มครองสิทธิ
การสมรสของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ. วิทยานิพนธ์
นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นิเทศ ดินณะกุล. (2551). การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะรัฐศาสตร์, โครงการผลิตตำราและ
เอกสารการสอน.
- ปฐมวัยไทยแลนด์. (2566). วิกฤตสถานการณ์ครอบครัวปัจจุบันมีขนาดเล็กและ
เปราะบางยิ่งขึ้น. ค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 256, จาก
<https://www.thaihealth.or.th/?p=231489>
- ภูเบศร์ สมุทรจักร, กมลชนก ขำสุวรรณ และพิมลพรรณ นิตยัณรา. (2562).
ครอบครัว “เปราะบาง” เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมทำร้ายครอบครัว
ไทยและทิ้งใครหลายคนไว้เบื้องหลัง. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล,
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- เมธิรา ไกรนที. (2563). ครอบครัว: สถาบันหลักทางสังคมกับบทบาทการพัฒนา
มนุษย์แบบองค์รวม. วารสารปาริชาติ, 33(1), 1-16.
- โรงพยาบาลเปาโล เกษตร. (2567). LGBTQ ความหลากหลายที่ไม่แตกต่างใน
สังคม. ค้นเมื่อ 8 มกราคม 2568, จาก
[https://www.paolohospital.com/th-th/kaset/Article/Details/LGBTQ-](https://www.paolohospital.com/th-th/kaset/Article/Details/LGBTQ-ความหลากหลายที่ไม่แตกต่างในสังคม)
ความหลากหลายที่ไม่แตกต่างในสังคม



- วรรัตน์ ประทานรปัญญา. (2563). การเสริมสร้างการยอมรับของพ่อแม่ที่มีบุตรข้ามเพศด้วยการบูรณาการ ปรึกษาครอบครัวโดยมีทฤษฎีเป็นฐาน. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 21(1), 385-396.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2553). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย: วัยรุ่น-วัยสูงอายุ เล่ม 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สะอาด ศรีวรรณ. (2560). ความเข้มแข็งทางสังคมบนฐานสถาบันครอบครัว. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 4(2), 93-111.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2557). เพศที่สามครองพิธีกรเน้นประพจน์ดีเป็นตัวอย่าง. ค้นเมื่อ 6 มกราคม 2568, จาก www.thaihealth.or.th/เพศที่สามครองพิธีกร-เน้นประพจน์ดีเป็นตัวอย่าง.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2560). เสี่ยงสะท้อนเยาวชนถึงสถานการณ์ครอบครัวไทย 4.0. ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2568, จาก www.thaihealth.or.th/Content/36159
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2564). เปิดจุดเปลี่ยนการยอมรับ LGBTQ. ค้นเมื่อ 8 มกราคม 2568, จาก <https://resourcecenter.thaihealth.or.th/content/1062-content-%20LGBTQ>



- สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน). (2559). *NEW GEN IS NOW* คนรุ่นใหม่คือพลังแห่งอนาคต. กรุงเทพฯ: โคอูน แอนด์ โค.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *LGBTQ+ : หลากหลายที่ไม่แตกต่าง เพื่อเปิดกว้างสู่ความเสมอภาคทางเพศ*. ค้นเมื่อ 8 มกราคม 2568, จาก https://www.nesdc.go.th/download/Social/Social_Report/2566_article_q2_003.pdf
- สำนักส่งเสริมสุขภาพ. (2566). *ปัจจัยกำหนดสุขภาพ และพฤติกรรมสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชน. รายงานการศึกษาศาสนาการณ*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, สำนักส่งเสริมสุขภาพ.
- D'Amico, E. and Julien, D. (2012). Disclosure of sexual orientation and gay, lesbian, and bisexual youth's adjustment: Associations with past and current parental acceptance and rejection. *GLBT Family Studies*, 8, 215-242.
- NovaBizz. (2560). *การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล*. ค้นเมื่อ 8 มกราคม 2568, จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Social-Interaction.htm>
- PIERspectives. (2564). *โอกาสกับความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ*. ค้นเมื่อ 8 มกราคม 2568, จาก <https://www.pier.or.th/pierspectives/001/>



The Standard. (2020). *LINE เปิดผลสำรวจ Y Economy พบ 78% คนดูซีรีส์วาย เป็นผู้หญิง กำลังซื้อสูง พร้อมอุดหนุนสินค้าที่ศิลปินเป็นพรีเซนเตอร์*. ค้นเมื่อ 8 มกราคม 2568, จาก <https://thestandard.co/line-found-people-78-watching-y-series-are-high-purchasing-power-women/>

UNODC และ UN Women. (2021). *การตระหนักถึงเพศสภาพของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการและกลุ่มผู้บังคับใช้กฎหมาย*. ค้นเมื่อ 8 มกราคม 2568, จาก https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/Gender-Module-1_THAI_2-11-21.pdf



การปฏิบัตินิเทศการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ
Electronic operations of Government agencies

เฉลิมพล ศรีหงษ์¹ วิโรจน์ ก่อสกุล² บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์²

& เดช อุณหะจิริงรักษ์¹

Chalermpol Srihong¹, Viroj Korsakul², Boonyakiat Karavekphan²

& Dej Unhajirangruk¹

Corresponding author: chalermpol.srihong@gmail.com

Received: 07/11/67 Revised: 28/01/68 Accepted: 28/01/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการปฏิบัตินิเทศการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัตินิเทศการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการและแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัตินิเทศการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ ทั้งนี้ได้เลือกศึกษาหน่วยงานราชการที่มีประชาชนมาติดต่อราชการจำนวนมาก 12 หน่วยงาน เป็นกรณีศึกษา ใช้วิธีวิจัย 2 วิธี คือการวิจัยเอกสาร และการวิจัยสนาม ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง พบว่า 1) วิธีปฏิบัตินิเทศการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการเป็นไปตาม

¹ นักวิชาการอิสระ

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Independence Scholar

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University



พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย เช่น ระบบสารบรรณทางอิเล็กทรอนิกส์ การลงเวลาทำงานทางอิเล็กทรอนิกส์ การลงลายมือชื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ การขออนุญาตทางอิเล็กทรอนิกส์ การให้บริการคนพิการและผู้สูงอายุทางอิเล็กทรอนิกส์ 2) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น ช่องทางการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ไม่ครอบคลุมผู้ใช้บริการทุกคน เทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานไม่เสถียร พนักงานเจ้าหน้าที่บางส่วนขาดความรู้และทักษะ 3) แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น พัฒนาระบบใหม่เพื่อรองรับการบริการใหม่ ๆ พัฒนาพนักงานเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ มีทักษะในการใช้งานทุกระดับและทุกคน และพัฒนามาตรการความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นต้น

คำสำคัญ: อิเล็กทรอนิกส์; การปฏิบัติราชการ; หน่วยงานราชการ

Abstract

The purposes of this research are to study the electronic procedures of government agencies, including problems and guidelines for developing such procedures. Twelve government agencies with a large number of people contacting the government sector were selected as case studies using documentary research and field research methods. The research results found as follows: 1) The electronic



procedures are in accordance with the Electronic Procedures Act and the Thailand Digital Government Development Plan, such as electronic document management system, working hours, signing, requesting permission, providing services to the disabled and the elderly. 2) Problems and obstacles in electronic government operations, such as electronic channels for government operations do not cover for all users, technology and infrastructure are unstable, some officials lack relevant knowledge and skills. 3) Guidelines for developing electronic government operations, such as new systems should be developed to support new services, all officials should be developed with knowledge and skills in performing electronic government work, and developing personal safety measures.

Keywords: electronic; government work; government agencies

บทนำ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายว่า อิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง วิทยาศาสตร์กายภาพแขนงหนึ่งที่น่าสนใจมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาวงจรไฟฟ้าที่ใช้สารกึ่งตัวนำและอุปกรณ์อื่น ๆ ซึ่งควบคุมการเคลื่อนที่ของอิเล็กตรอนได้



วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2560) กล่าวว่า รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (electronic government, E-government) หรือชื่ออื่น เช่น รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ รัฐบาลออนไลน์, รัฐบาลอินเทอร์เน็ต, รัฐบาลดิจิทัล เป็นการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารดำเนินงานบริการสาธารณะของภาครัฐ (e-Public Service)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2566) อธิบายว่า วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยสังเขป ได้แก่ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) สื่อสังคมออนไลน์ (เช่น LINE, Facebook ฯลฯ) เว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน การให้บริการผ่านแพลตฟอร์มกลางภาครัฐ การให้บริการสอบถาม และ/หรือ ตอบข้อมูลการให้บริการผ่านกระดานข่าว (web board)

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) สื่อสังคมออนไลน์ (เช่น LINE, Facebook ฯลฯ) เว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน การให้บริการผ่านแพลตฟอร์มกลางของหน่วยราชการ การให้บริการสอบถาม และ/หรือ ตอบข้อมูลการให้บริการผ่านกระดานข่าว

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (2560) ในหมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (1) บัญญัติว่า “ . . .ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินและเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน”



ธนาคารโลก (อ้างถึงใน สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2564) ได้ให้คำแนะนำว่า ภาครัฐควรมีหลักการและองค์ประกอบในการออกแบบระบบ e-Service ที่ครอบคลุม 5 ลักษณะดังนี้

1. Digital by Default การออกแบบระบบการให้บริการสาธารณะด้วยช่องทางดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่ใช่เพียงการเชื่อมต่อทุกอย่างผ่านระบบดิจิทัลที่คำนึงถึงทักษะและค่าใช้จ่ายของประชาชนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการก้าวไปข้างหน้าด้วยความคาดหวังว่าการจัดบริการสาธารณะในอนาคตจะถูกส่งผ่านระบบ e-Service อย่างครอบคลุมมากขึ้น แม้กระทั่งผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงบริการ หรือผู้ที่ไม่สามารถใช้งานได้ด้วยตนเองก็ตาม ดังนั้น การออกแบบระบบ e-Service ในบริบทนี้จึงต้องคำนึงถึงบริการที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนทุกกลุ่มให้สามารถเข้าถึงบริการภาครัฐต่าง ๆ ที่ส่งผ่านด้วยระบบดิจิทัลหรือออนไลน์อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

2. Device-agnostic and Mobile-Centric การออกแบบให้ประชาชนสามารถเข้าใช้งานผ่านมือถือและอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก ซึ่งภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการเข้าถึงบริการสาธารณะจากแบบดั้งเดิม ณ สำนักงาน ให้กลายเป็นระบบดิจิทัลที่ใช้งานได้อย่างราบรื่น

3. User-Centered Service Design การออกแบบที่คำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้งานเป็นหลัก โดยพิจารณาว่าเมื่อเข้าสู่ระบบ e-Service แล้ว พวกเขาต้องการเห็นหรือได้รับบริการอะไร ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ในภาครัฐ ต้องเชื่อมผสานข้อมูลระหว่างกัน เพื่อช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถดำเนินการเรื่องใด ๆ ให้เสร็จ



สมบูรณ์ได้ในคราวเดียว ตลอดจนหากภาครัฐสามารถพัฒนาระบบ e-Service ให้ก้าวไกลไปอีกขั้นหนึ่งในลักษณะของการบริการเฉพาะบุคคลได้ โดยภาครัฐอาจจะไม่จำเป็นต้องดำเนินการให้บริการเองหรือเข้าไปแทรกแซงการให้บริการดังกล่าว ก็จะสามารถตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนและยังช่วยลดภาระการบริหารจัดการภาครัฐลงได้ ยกตัวอย่างเช่น ระบบภาษีของประเทศนอร์เวย์ ที่คำนวณและจัดเก็บอัตโนมัติผ่านนายจ้างและสถาบันกองทุนแทนการรับบริการผ่านกรมสรรพากร

4. Digital from End to End การออกแบบและปรับเปลี่ยนกระบวนการให้บริการภาครัฐให้อยู่ในรูปของ e-Service ตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งไม่ใช่เพียงการดาวน์โหลดแบบฟอร์มมากรอกข้อมูล แล้วส่งกลับเข้าสู่ระบบเท่านั้น แต่ยังรวมถึงกรณีที่ผู้ใช้งานต้องการยื่นใบรับรองหรือเอกสารยืนยันคุณสมบัติจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงควรจัดให้มีระบบเชื่อมต่อข้อมูลกลาง เพื่อขอรับและส่งใบรับรองหรือเอกสารที่สามารถยืนยันภายในระบบได้ทันที ยกตัวอย่างเช่น e-Visa ในหลาย ๆ ประเทศ อาทิ ตุรกี และสหรัฐอเมริกา ที่สามารถทำเรื่องขอวีซ่าและชำระเงินด้วยระบบดิจิทัลทั้งหมด โดยไม่จำเป็นต้องมีตราประทับบนหนังสือเดินทางแบบเดิม ๆ อีกต่อไป

5. Government as a Platform รัฐบาลจะเป็นช่องทางเชื่อมประสานความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เข้ามาร่วมกันพัฒนาระบบ e-Service ให้มีความหลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการเพิ่มผลลัพธ์ของบริการที่ประชาชนจะได้รับเป็นหลัก เช่น การสร้างความร่วมมือ



กับภาคเอกชนที่มีศักยภาพสูง เพื่อพัฒนานวัตกรรม แอปพลิเคชัน หรือโมเดลการ
โต้ตอบของระบบ e-Service

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2564) อธิบายว่า ประโยชน์
จากการใช้ e-Service ในการบริหารงานภาครัฐมีดังนี้

1. ด้านความสะดวกและรวดเร็ว เพราะระบบ e-Service ได้สร้างขึ้นมา
เพื่อการใช้งานที่ง่าย สะดวก และมีการเชื่อมโยงภารกิจงานระหว่างหน่วยงาน
ภาครัฐด้วยกัน ซึ่งเป็นบริการที่เรียกว่า “One Stop Service” ดังนั้น ประชาชนจึง
สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ของภาครัฐได้อย่างเบ็ดเสร็จ สะดวกและ
รวดเร็วขึ้น อีกทั้งช่วยลดเวลา ลดการใช้กระดาษ ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากต่าง ๆ ใน
ระหว่างการติดต่อ และที่สำคัญคือจะไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่อีกต่อไป
เพราะประชาชนสามารถเข้าใช้งานระบบ e-Service ในเวลาใดหรือสถานที่
ห่างไกลแค่ไหนก็ได้

2. ด้านการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพราะนอกจาก
ประชาชนจะสามารถเข้าใช้งานในระบบ e-Service ของภาครัฐได้แล้ว ยังสามารถ
ติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานของรัฐมี
การเปิดเผยข้อมูล หรือเรียกว่าข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data of
Thailand) เพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนเข้าถึงได้โดยง่าย ดังนั้น ประชาชน
จึงสามารถเข้าไปแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ ร้องเรียนการดำเนินงาน แจ้ง
ข้อมูลข่าวสารในภาคประชาชน รวมถึงการนำข้อมูลที่ภาครัฐเผยแพร่ไปพัฒนา
ต่อยอดนวัตกรรมต่าง ๆ ของตนหรือองค์กรของตนได้ ซึ่งอีกนัยหนึ่งยังแสดงให้เห็นว่า
การใช้ระบบ e-Service นั้น จะช่วยให้ประชาชนเข้าถึงรัฐบาลได้ง่ายขึ้นและ
มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นการทลายกำแพงระหว่างกัน ทั้งระหว่าง



ภาครัฐกับประชาชน หรือแม้กระทั่งระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเองก็ตาม

3. ด้านคุณภาพของบริการสาธารณะ เพราะเป้าหมายพื้นฐานของการให้บริการภาครัฐผ่านระบบ e-Service คือ การปรับปรุงคุณภาพบริการสาธารณะสำหรับประชาชนทุกคน ซึ่งระบบ e-Service เปรียบเสมือนเครื่องมือสื่อกลางที่รัฐใช้เพื่อจัดสรรบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนใช้บริการได้อย่างสะดวก ก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชนลง เช่น ลดค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่าปรับ หรือค่าใช้จ่ายอื่นใด ตลอดจนช่วยให้ประชาชนได้รับการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการได้อย่างตรงจุดและทันสถานการณ์

4. ด้านทรัพยากรและกระบวนการดำเนินงานภาครัฐ การใช้ระบบ e-Service ทำให้การดำเนินงานของภาครัฐมีความคล่องตัวมากขึ้น สามารถใช้เทคโนโลยีทำงานแทนมนุษย์ได้ โดยเฉพาะงานประจำลักษณะเดิม ๆ ช่วยทำให้ประหยัดงบประมาณและก่อให้เกิดความคุ้มค่ามากขึ้น รวมถึงช่วยให้หน่วยงานภาครัฐบรรลุเป้าหมายตามภารกิจงานของตนได้รวดเร็วขึ้น เพราะระบบ e-Service ช่วยลดเวลา ขั้นตอน และรายละเอียดการประสานงานที่เกินความจำเป็นลงได้

5. ด้านกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบาย หน่วยงานภาครัฐสามารถนำเอาข้อมูลขนาดใหญ่ในระบบ e-Service รวมทั้งการแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานในสังกัดไปใช้สำหรับการวิเคราะห์และกำหนดนโยบายที่เหมาะสม เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น การใช้



e-Service ในการจัดบริการสาธารณะ จึงทำให้รัฐบาลมีข้อมูลและข้อเท็จจริงจากการดำเนินการ เพื่อนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบาย พร้อมระบุแนวทางการปรับปรุงหรือแก้ไขบริการสาธารณะต่าง ๆ ให้ดีขึ้นตามลำดับ

พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2565(2565) บัญญัติว่า “... การใด ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องขออนุญาตต่อผู้อนุญาต ผู้ขออนุญาตจะเลือกยื่นคำขออนุญาตดังกล่าวรวมถึงนำเสนอเอกสารหลักฐานหรือสำเนาเอกสารหลักฐานประกอบคำขออนุญาตต่อผู้อนุญาตโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ และให้ถือว่าการยื่นคำขออนุญาตนั้นเป็นการชอบด้วยกฎหมายนั้น ๆ แล้วและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องจะปฏิเสธไม่รับการขออนุญาตนั้นเพียงเพราะเหตุที่ผู้ขออนุญาตได้ยื่นโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์มิได้ สำเนาเอกสารหลักฐานที่ส่งโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ตามวรรคหนึ่งผู้ส่งไม่ต้องลงนามรับรอง ในกรณีที่กฎหมายตามวรรคหนึ่งหรือกฎที่ออกตามกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้การยื่นคำขออนุญาตต้องทำตามแบบ วิธีการหรือเงื่อนไขที่กำหนดการที่ผู้ขออนุญาตได้ยื่นคำขออนุญาตโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์โดยมีข้อความตรงตามแบบนั้น ๆ แล้วให้ถือว่าผู้ขออนุญาตได้ยื่นคำขออนุญาตตามแบบ วิธีการ หรือเงื่อนไขตามที่กำหนดนั้นแล้วและในกรณีที่กฎหมายหรือกฎดังกล่าวกำหนดให้ผู้ยื่นคำขอต้องยื่นหรือส่งเอกสารมากกว่าหนึ่งชุด การส่งโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าว ให้ถือว่าผู้ยื่นคำขอได้ยื่นหรือส่งครบจำนวนแล้ว รวมทั้งให้ใช้บังคับแก่การจัดส่ง หนังสือ รายงาน เอกสารหรือข้อมูลและการจ่ายเงินค่าคำขออนุญาต ค่าธรรมเนียมภาษีอากร ค่าปรับ หรือเงินอื่นใดให้แก่ทางราชการหรือหน่วยงานของรัฐด้วยโดยอนุโลม ...”



“...ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ และสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ร่วมกันจัดทำวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดให้หน่วยงานของรัฐใช้และปฏิบัติ โดยจะจัดแบ่งวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นระยะเริ่มต้นและระยะต่อ ๆ ไปก็ได้ แต่ระยะแรกสำหรับการเริ่มต้นดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ จะต้องจัดทำให้แล้วเสร็จเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาได้ภายในสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ”

โดยแนวทางวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ตามมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2566 (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.) และสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) (2566) กำหนดกรอบการดำเนินการด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน ตามพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 เช่น

1. ขั้นตอนและเครื่องมือที่ใช้สำหรับวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยกำหนดขั้นตอนการสืบค้นข้อมูล การพิสูจน์และยืนยันตัวตน การจัดทำแบบคำขอและยื่นคำขอ การตรวจสอบและพิจารณาคำขอการอนุมัติและอนุญาต การชำระค่าธรรมเนียม การออกไปอนุญาตและเอกสารอื่นพร้อมทั้งการลงนาม การจัดส่งใบอนุญาตและเอกสารอื่นการติดตามสถานะและการแจ้งเตือนการส่งใบอนุญาต
2. รายละเอียดการดำเนินการโดยสังเขปสำหรับวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยการเตรียมความพร้อม/การจัดหาเกี่ยวกับไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) สื่อ



สังคมออนไลน์ (เช่น LINE, Facebook ฯลฯ) เว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน การให้บริการผ่านแพลตฟอร์มกลางภาครัฐ การให้บริการสอบถาม และ/หรือ ตอบ ข้อมูลการให้บริการผ่านกระดานข่าว (Web board)

นอกจากนั้น มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติฯ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ ต้องรับคำขอและการติดต่อที่ประชาชนส่งมาด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ โดย หน่วยงานอาจพัฒนาระบบ e-Service ที่ให้บริการระดับมาตรฐานเพื่อนำมาใช้รับ เรื่องที่ส่งมาทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยระบบดังกล่าวอย่างน้อยต้องรองรับ การดำเนินการ

1) การสร้างช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรับเรื่องจากประชาชนและ หน่วยงานอื่น

2) การรับเรื่องจากประชาชนและหน่วยงานอื่น

3) การดำเนินการภายในหน่วยงานหลังจากได้รับเรื่องทาง อิเล็กทรอนิกส์

4) การออกใบอนุญาต การแจ้งผลการพิจารณา หรือการออกหลักฐาน อื่นใดให้ประชาชนที่ยื่นคำขอหรือติดต่อมาด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

5) การจัดทำฐานข้อมูลใบอนุญาตที่กฎหมายกำหนดให้ผู้รับใบอนุญาต ต้องแสดงใบอนุญาตไว้ในที่เปิดเผย

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 มีวิสัยทัศน์ ว่า “. . .บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน”



บริการภาครัฐที่สะดวก รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยจะต้องให้บริการที่สะดวกแก่ผู้ใช้งาน ขั้นตอนเรียบง่าย ครบถ้วน ไม่ซับซ้อน เสียค่าใช้จ่ายน้อย ไม่มีข้อจำกัดของเวลา และสถานที่

บริการภาครัฐที่โปร่งใส รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยจะต้องให้บริการที่โปร่งใส ตรวจสอบข้อมูลและการทำงานของรัฐบาลได้ รวมทั้งรองรับความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

บริการภาครัฐที่ทันสมัย รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยจะต้องบูรณาการข้อมูลและบริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่มาพัฒนาบริการดิจิทัลที่เท่าทันต่อเหตุการณ์ความต้องการของ ประชาชน และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล

บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ประชาชน รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยจะต้องให้บริการที่เข้าถึงประชาชนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึงและสนองตอบความต้องการของประชาชนทุกกลุ่ม

นอกจากนั้นได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ข้างต้นไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐเพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น 2) พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย 3) สร้างมูลค่าเพิ่มอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ

กล่าวได้ว่า สำคัญตามพระราชบัญญัติปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 มีความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่บัญญัติให้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน . . . เพราะบทบัญญัติของกฎหมายที่ใช้อยู่ . . . ไม่เอื้อต่อการนำ



วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการอนุญาต การให้บริการ หรือการให้สวัสดิการแก่ประชาชน . . . และสอดคล้องกับคำแนะนำของธนาคารโลกที่ว่า..... การให้บริการสาธารณะด้วยช่องทางดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ การเชื่อมต่อทุกอย่างผ่านระบบดิจิทัล....คาดหวังว่าการจัดบริการสาธารณะในอนาคตจะถูกส่งผ่านระบบ e-Service อย่างครอบคลุม....ทำให้ประชาชนสามารถเข้าใช้งานผ่านมือถือและอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก...

การปฏิรูปราชการทางอิเล็กทรอนิกส์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบราชการหรือหน่วยงานราชการ ทำให้คณะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิธีการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิรูปราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิรูปราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary research) และการวิจัยสนาม (Field research) ด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยได้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 12 คน โดยเจาะจงเลือก



พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือเทียบเท่าขึ้นไป จากหน่วยงานราชการที่มีประชาชนมาติดต่อราชการจำนวนมาก ซึ่งถือเป็นผู้ให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ดังนี้

1. กรมการปกครอง
2. กรมราชทัณฑ์
3. กรมการขนส่งทางบก
4. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม
5. สำนักโยธา กรุงเทพมหานคร
6. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
7. สำนักงานจังหวัดนครปฐม
8. สำนักงานเขตสาทร
9. กรมสรรพากร
10. กรมการแพทย์
11. อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
12. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ใช้คำถามแบบปลายเปิด โดยกำหนดคำถามหลักที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผู้วิจัยจะซักใช้ในประเด็นปลีกย่อยที่เกี่ยวข้อง



วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเอกสาร คณะผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่าง ๆ เช่น ตำรา หนังสือ บทความวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พระราชบัญญัติอำนาจความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี เป็นต้น

การวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งคณะผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเทคนิคการสัมภาษณ์รายบุคคล โดยผู้สัมภาษณ์จะถามคำถามในประเด็นที่ต้องการทราบ และอาศัยคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ในการสร้างคำถามต่อเนื่องในระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้คำตอบที่ตรงประเด็น มีรายละเอียด และได้ข้อมูลเชิงลึก (Babbie, 2013, pp. 345-347)

ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ประสานกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อกำหนดหมายวัน เวลา และสถานที่ ในการสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยนี้ ผู้ที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนจะต้องเป็นผู้ที่เต็มใจและเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยไม่มีการกดดัน หากข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนใด ๆ ถือเป็นความรับผิดชอบของคณะผู้วิจัยแต่เพียงฝ่ายเดียวตามหลักความเคารพในบุคคล หลักคุณประโยชน์ ไม่ก่ออันตรายและหลักความยุติธรรม



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนนำไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อสรุปวิธีการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาวิธีการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ



พบว่า วิธีการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ มีวิธีปฏิบัติอย่างหลากหลายที่สำคัญ ดังนี้

นำระบบสารบรรณทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Saraban) มาใช้ให้บริการรับส่งหนังสือ จัดเก็บเอกสาร เพื่อส่งต่อ สั่งการและลงนามในเอกสารหรือส่งเข้าระบบหนังสือเวียน ที่มีการลงนามรับทราบทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสามารถจำกัดสิทธิในการเข้าถึงเอกสาร รองรับการใช้งานของผู้ใช้งานได้พร้อม ๆ กัน การใช้ระบบสารบรรณทางอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้การบริการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ประหยัดลดการใช้กระดาษ เห็นช่องทางการจัดส่งหนังสืออย่างชัดเจนและไม่เกิดการสูญหาย สามารถติดตามได้ตลอดเวลา เป็นระบบที่ใช้ร่วมกันในหน่วยงานราชการ

นำระบบการลงเวลาทำงานทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้แทนการลงลายมือชื่อ และระบบการลาทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้แทนการเขียนใบลา การลงเวลาทำงานทางอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อผู้ลงเวลาเดินทางถึงที่ทำงานแล้ว สามารถลงเวลาทำงานทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้โทรศัพท์ของตนเองในการลงเวลา จะทำให้ทราบถึงเวลาการมาปฏิบัติงานจริงของบุคลากรและไม่เกิดการทุจริตเวลาการทำงาน ส่วนการลาทางอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ลาสามารถยื่นความประสงค์ในการลาจากที่ไหนก็ได้ โดยระบบจะส่งใบลาผ่านไปให้ผู้มีอำนาจอนุมัติตามสายบังคับบัญชา การดำเนินการในลักษณะนี้จะทำให้ทราบถึงสถิติการลาของตนเองและที่สำคัญผู้บังคับบัญชาจะทราบถึงอัตรากำลังในภาพรวมของหน่วยงานตนเองด้วย และสามารถบริหารจัดการอัตรากำลังในแต่ละวันได้ทันที



นำระบบการลงลายมือชื่อทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการทำธุรกรรมต่างๆ เช่น การให้ความยินยอม การอนุมัติ เห็นชอบ รับรอง หรือการรับข้อความ พนักงานเจ้าหน้าที่และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถลงนามในเอกสารที่จำเป็นผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการยืนยันตัวตน ซึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะอยู่ไหนก็ได้

นำระบบการให้บริการงานทะเบียนราษฎรทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้บริการประชาชน เช่น การแจ้งเกิด การแจ้งตาย การแจ้งย้ายที่อยู่ทะเบียนบ้าน การขอเลขที่บ้าน การขอเพิ่มชื่อในทะเบียนบ้าน ฯลฯ ซึ่งสามารถยื่นคำขอคัดทะเบียนราษฎรทางอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านแอปพลิเคชัน ThaiD โดยสามารถทำได้ทั้งการรับรองรายการบุคคล และการรับรองรายการประวัติบุคคล โดยไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม เพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถทำธุรกรรมผ่านระบบออนไลน์ได้ โดยไม่ต้องเดินทางไปติดต่อที่หน่วยงานราชการ ซึ่งปัจจุบันได้มีการขยายการให้บริการมากมาย เช่น งานทะเบียน การยื่นภาษี ระบบงานคดีปกครอง ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

นำระบบการขออนุญาตจากหน่วยงานราชการทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้บริการประชาชนโดยไม่ต้องเดินทางมาขอใบอนุญาตต่าง ๆ ที่หน่วยงานราชการ เพื่ออำนวยความสะดวกประชาชนและผู้ประกอบการในการยื่นคำขอชำระค่าธรรมเนียมและติดตามคำขออนุญาต ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา

นำระบบการให้บริการคนพิการและผู้สูงอายุทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้หลายประการ เช่น การยื่นขอบัตรประจำตัวคนพิการ บัตรคนพิการสูญหาย บัตร



หมดอายุ การขอกู้เงินประกอบอาชีพ การจ้างงาน การร้องเรียน การร้องทุกข์ การตรวจสอบสิทธิสวัสดิการสังคม เป็นต้น

นำระบบการรักษาพยาบาลทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ห่างไกล โดยพบแพทย์ทางอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ป่วยไม่ต้องมาโรงพยาบาล สามารถพูดคุยตอบโต้กันได้แบบ Real-time เป็นการบริการครบวงจรเสมือนการเข้าโรงพยาบาลจริง ทำให้สามารถลดความแออัดในโรงพยาบาลอย่างเป็นรูปธรรมในการให้บริการ รวมทั้งการใช้เวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ ในขณะที่ให้บริการ โดยมีการสื่อสารระหว่างบุคลากรทางการแพทย์กับผู้ป่วย ที่ช่วยในการคัดกรอง และมีการสื่อสารระหว่างแพทย์กับผู้ป่วยในการตรวจรักษาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และการส่งยาทางไปรษณีย์ เป็นต้น

นำระบบชำระภาษีทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ได้หลายช่องทาง เช่น จ่ายด้วย 1) QR Code ซึ่งเป็นช่องทางที่สะดวกและรวดเร็ว โดยไม่ต้องเสียค่าบริการเพิ่ม จ่ายด้วย 2) E-payment แต่อาจต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่ม จ่ายด้วย 3) ATM on internet จ่ายเข้าธนาคารที่ร่วมรายการ จ่ายด้วยบัตรภาษีอิเล็กทรอนิกส์ ชำระได้เฉพาะนิติบุคคล จ่ายด้วย 4) Pay-in slip กับธนาคารและหน่วยงานที่เข้าร่วมรายการ

นำระบบพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ โดยนำแอปพลิเคชัน ThaiID มาให้บริการประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนตามแผนพัฒนาการรัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย โดยแอปพลิเคชัน ThaiID เป็นระบบการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัล รองรับการใช้งานของ



ประชาชนทั้งประเทศ การติดต่อราชการโดยไม่ต้องเดินทางไปหน่วยงานราชการ เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ลดการใช้กระดาษ ลดความเสี่ยงในการใช้เอกสารราชการปลอมในกระบวนการยืนยันตัวตนตามระบบเดิม สร้างมิติใหม่ของการทำธุรกรรมภาครัฐและภาคเอกชน ที่มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การคัดสำเนาทะเบียนบ้าน การย้ายทะเบียนบ้าน รวมทั้งการตรวจสอบข้อมูลของตนเอง อาทิ ทะเบียนทรัพย์สิน บัตรประจำตัวประชาชน ใบอนุญาตขับรถ วุฒิบัตรการศึกษา สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นต้น เมื่อประชาชนเข้าไปใช้บริการจากหน่วยงานราชการหรือภาคเอกชนที่จำเป็นต้องมีการยืนยันตัวตน ก็สามารถเข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน ThaiID เพื่อยืนยันตัวตนได้เลย โดยไม่ต้องกรอกข้อมูลให้เสียเวลา ลดการแออัดภายในสำนักงาน และประหยัดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ถือเป็นการทำธุรกรรมผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

สำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ทางอิเล็กทรอนิกส์ ได้ให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน ยึดหลักรวดเร็ว ง่าย ใสสะอาด โดยมี admin คอยดูแล Line และ Facebook ตลอดเวลา เมื่อประชาชนแจ้งข่าวสารหรือมีเหตุฉุกเฉิน พนักงานเจ้าหน้าที่จะดำเนินการช่วยเหลือได้ทันทีโดยไม่เลือกปฏิบัติ และการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องยึดกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และยึดหลักจรรยาบรรณ วิชาชีพ เป็นมาตรฐานขณะเดียวกันสามารถวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าและตรวจสอบข้อมูลย้อนหลังได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการตรวจสอบข้อมูลสำคัญได้ใช้เป็นหลักฐานที่อยู่ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะไม่สูญหายและไม่ต้องโต้แย้งกันในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาด



วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ

พบว่า การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ มีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1. ช่องทางการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น Facebook, Line official ไม่ได้ครอบคลุมกับผู้รับบริการทุกคน ทำให้การติดต่อได้ไม่ทั่วถึง
2. ระบบยื่นคำร้องทางอิเล็กทรอนิกส์ หากเอกสารแนบไม่ครบหรือซ้ำซ้อนอาจเกิดข้อผิดพลาด เช่น รายการแนบสำเนาบัตรประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน หนังสือรับรองเงินเดือน เป็นต้น
3. ปัญหาด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ความไม่เสถียรของระบบอินเทอร์เน็ตหรือความล่าช้าในการเชื่อมต่อข้อมูล อาจส่งผลให้การใช้งานระบบอิเล็กทรอนิกส์ไม่ราบรื่น
4. พนักงานเจ้าหน้าที่บางส่วนขาดความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี ในการใช้ปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลให้เกิดความผิดพลาดหรือความล่าช้าในการทำงาน
5. การเปลี่ยนจากการปฏิบัติราชการแบบเดิมที่ใช้กระดาษไปสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ต้องใช้เวลาในการปรับตัว พนักงานเจ้าหน้าที่บางส่วนยังไม่คุ้นชินหรือไม่มั่นใจในระบบใหม่ ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่สม่ำเสมอในการปฏิบัติราชการ
6. กรณีไฟล์เอกสารแนบมีขนาดใหญ่เกิน 10 MB จะไม่สามารถแนบไฟล์ได้ ซึ่งจะต้องแบ่งออกเป็นไฟล์ย่อยหลาย ๆ ไฟล์



7. ผู้บริหารบางคนอาจไม่ถนัดการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ จึงเป็นข้อจำกัดต่อการส่งการผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยยังคงมีการ print หนังสือออกมาในรูปแบบเอกสารจึงเป็นการเพิ่มปริมาณการใช้กระดาษ

8. บางหน่วยงานราชการ ไม่ได้ใช้ระบบ e-Saraban ที่เป็นช่องทางสื่อสารหลัก จะต้องสื่อสารด้วยช่องทางอื่น ๆ ซึ่งทำให้มีटकหล่นข้อมูลไปบ้าง

9. ในส่วนของ LINE Group จะพบเจอปัญหาสมาชิกกลุ่มสื่อสารข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเป็นการรบกวนผู้อื่น นอกจากนี้อาจมีปัญหาผู้รับสายปลายทางไม่ได้เปิดระบบหรือเปิดช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เพื่อรับหนังสือส่งการแบบทันทีทั้งนี้ ทำให้พลาดข้อมูลและไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามกำหนด

10. ประชาชนจำนวนมากยังไม่ทราบการมีอยู่ของแอปพลิเคชันที่หน่วยงานราชการจัดทำขึ้น จึงเข้าไม่ถึงและปัจจุบันมีภัยคุกคามจากไซเบอร์ทำให้เป็นอุปสรรคในการสื่อสารของหน่วยงานราชการ

11. ความสามารถในการเข้าถึงของผู้ใช้งาน เช่น ช่วงอายุของผู้ปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกัน ทำให้บางช่วงอายุไม่สามารถใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างคล่องตัว ลำช้า และต่อต้านการปรับตัว

12. การแทรกแซงเพจจาก Facebook โดยผู้ไม่หวังดีที่พยายามจะแฮกเพจของหน่วยงานราชการ เพื่อไปใช้ในทางที่มิชอบ

13. ประชาชนบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงแอปพลิเคชัน ThaiID เนื่องจากต้องลงทะเบียนด้วยโทรศัพท์แบบสมาร์ทโฟนเท่านั้น



14. ข้อมูลในระบบของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ยังไม่เชื่อมโยงเป็นระบบเดียวกัน การบริการของหน่วยงานราชการบางอย่างจึงใช้ได้เฉพาะในส่วนราชการเดียวกัน

15. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยราชการ ประชาชนขออนุญาตผ่าน online แต่การอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการผ่าน intranet

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ

พบว่า หน่วยงานราชการมีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญ ดังนี้

1. พัฒนาระบบใหม่ เพื่อรองรับการบริการใหม่ ๆ และออกแบบระบบให้ใช้งานง่าย สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งาน

2. พัฒนาพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ มีทักษะในการใช้งานทุกระดับ และทุกคน ส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3. หน่วยงานราชการทุกหน่วยงานควรมีระบบการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ระบบเดียวกัน เช่น ให้สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) เป็นผู้ออกแบบและให้มีการนำไปใช้กับหน่วยงานราชการทุกแห่ง เพื่อให้ข้อมูลสามารถส่งต่อเชื่อมโยงถึงกันได้ มีการส่งต่อข้อมูลที่สะดวก รวดเร็ว

4. เพิ่มความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว เช่น การเข้ารหัสข้อมูล การตรวจสอบสิทธิผู้ใช้ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล



5. จัดหาอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยที่จำเป็นเพิ่มเติม เช่น Intrusion Prevention System, Web Application Firewall และ Database Security เป็นต้น
6. จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านระบบรักษาความปลอดภัยเป็นประจำ (Risk Assessment)
7. เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และการแสดงความคิดเห็นการบริการประชาชนทางแอปพลิเคชันอื่น ๆ
8. นำเสนอองค์ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติราชการของหน่วยงานราชการผ่านแอปพลิเคชัน Facebook , Tiktok และ Youtube

อภิปรายผล

การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยราชการ มีประเด็นที่น่ามาอภิปรายได้ ดังนี้

วิธีการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ เช่น การนำระบบสารบรรณทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Saraban) มาใช้ให้บริการรับ-ส่งหนังสือ จัดเก็บเอกสาร การลงเวลาทำงานทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้แทนการลงลายมือชื่อ การลาทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้แทนการเขียนใบลา การลงลายมือชื่อในการทำธุรกรรมต่าง ๆ การให้บริการงานทะเบียนราษฎร การรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ห่างไกล การชำระค่าธรรมเนียม การพิสูจน์และยืนยันตัวตน การให้บริการคนพิการและผู้สูงอายุ เป็นต้น การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวก่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม ประหยัด สามารถตรวจสอบการทำงานได้ สอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 –



2570 ที่ว่า “การบริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ขั้นตอนเรียบง่าย ครบถ้วน ไม่ซับซ้อน เสียค่าใช้จ่ายน้อย ไม่มีข้อจำกัดของเวลาและสถานที่ ให้บริการเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม อย่างทั่วถึงและสนองตอบความต้องการของประชาชนทุกกลุ่ม” สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ที่ว่า “วิธีการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ ได้กำหนดขั้นตอนการสืบค้นข้อมูล การพิสูจน์และยืนยันตัวตน การจัดทำแบบคำขอและยื่นคำขอ การตรวจสอบและพิจารณาคำขอ การอนุมัติและอนุญาต การชำระค่าธรรมเนียม การออกไปอนุญาต และเอกสารอื่นพร้อมทั้งการลงนาม การจัดส่งใบอนุญาตและเอกสารอื่นการติดตามสถานะและการแจ้งเตือนการแสดงใบอนุญาต” และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2564) ที่ว่า “การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ สร้างขึ้นมาเพื่อการใช้งานที่ง่าย สะดวก และมีการเชื่อมโยงภารกิจงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันอย่างเบ็ดเสร็จ สะดวกและรวดเร็วขึ้น อีกทั้งช่วยลดเวลา ลดการใช้กระดาษ ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากต่าง ๆ ในระหว่างการติดต่อและที่สำคัญคือจะไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่อีกต่อไป เพราะประชาชนสามารถเข้าใช้งานระบบ e-Service ในเวลาใดหรือสถานที่ห่างไกลแค่ไหนก็ได้”

การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์มีผลทำให้ประชาชนพึงพอใจในการติดต่อราชการสอดคล้องกับ ผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่ง ให้สัมภาษณ์ว่า “หน่วยงานราชการ ได้นำแอปพลิเคชัน ThaiID มาใช้ให้บริการประชาชน เป็นระบบการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัล รองรับการใช้งานของประชาชนทั้งประเทศ ติดต่อกับหน่วยงานราชการโดยไม่ต้องเดินทางไปที่หน่วยงานราชการ ทำ



ให้ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ลดการใช้กระดาษที่สิ้นเปลือง ลดความเสี่ยงในการใช้เอกสารราชการปลอม สร้างมิติใหม่ของการทำธุรกรรม ที่มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย สามารถบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การคัดสำเนาทะเบียนบ้าน การย้ายทะเบียนบ้าน การตรวจสอบข้อมูลของตนเอง ทะเบียนทรัพย์สิน ใบอนุญาตขับรถ วุฒิการศึกษา สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นต้น เมื่อประชาชนเข้าไปใช้บริการก็สามารถเข้าสู่ระบบแอปพลิเคชัน ThaiID เพื่อยืนยันตัวตนได้เลย”

สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัตินโยบายทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ มีหลายประการเช่น 1) ช่องทางการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น Facebook, Line official ไม่ได้ครอบคลุมกับผู้รับบริการทุกคน ทำให้การติดต่อได้ไม่ทั่วถึง 2) ระบบยื่นคำร้องทางอิเล็กทรอนิกส์ หากเอกสารแนบไม่ครบหรือซ้ำซ้อน อาจเกิดข้อผิดพลาด เช่น รายการแนบสำเนาบัตรประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน หนังสือรับรองเงินเดือน เป็นต้น 3) ปัญหาด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ความไม่เสถียรของระบบอินเทอร์เน็ตหรือความล่าช้าในการเชื่อมต่อข้อมูล อาจส่งผลให้การใช้งานระบบอิเล็กทรอนิกส์ไม่ราบรื่น และ 4) พนักงานเจ้าหน้าที่บางคนขาดความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี ในการใช้ปฏิบัตินโยบายทางอิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลให้เกิดความผิดพลาดหรือความล่าช้าในการทำงาน เป็นต้น

ส่วนแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัตินโยบายทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญ เช่น 1) พัฒนาระบบใหม่ เพื่อรองรับการบริการใหม่ ๆ และออกแบบระบบให้ใช้งานง่าย สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งาน 2) พัฒนาพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ มีทักษะในการใช้งานทุกระดับและทุกคน ส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ 3) หน่วยงาน



ราชการทุกหน่วยงานควรมีระบบการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ระบบเดียวกัน เช่น ให้สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) เป็นผู้ออกแบบและให้มีการนำไปใช้กับหน่วยงานราชการทุกแห่ง เพื่อให้ข้อมูลสามารถส่งต่อเชื่อมโยงถึงกันได้ มีการส่งต่อข้อมูลที่สะดวก รวดเร็ว และ 4) เพิ่มความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว เช่น การเข้ารหัสข้อมูล การตรวจสอบสิทธิผู้ใช้ เพื่อป้องกันและละเมิดสิทธิส่วนบุคคล เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบในการวิจัย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในทางวิชาการ

- 1) ควรพัฒนาระบบใหม่ เพื่อรองรับการบริการใหม่ ๆ และออกแบบระบบให้ใช้งานง่าย สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งาน
- 2) ควรพัฒนาพนักงานเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ มีทักษะในการใช้งานทุกระดับและทุกคน และส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ
- 3) ควรนำเสนอองค์ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติราชการของหน่วยงานราชการผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Facebook, Tiktok และ Youtube เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

- 1) ควรมีระบบการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ระบบเดียวกันทุกหน่วยงาน เช่น ให้สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) เป็นผู้ออกแบบ



และให้มีการนำไปใช้กับหน่วยงานราชการทุกแห่ง เพื่อให้ข้อมูลสามารถส่งต่อเชื่อมโยงถึงกันได้ มีการส่งต่อข้อมูลที่สะดวก รวดเร็ว

2) ควรเพิ่มความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว เช่น การเข้ารหัสข้อมูล การตรวจสอบสิทธิผู้ใช้ เพื่อป้องกันและละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

3) ควรจัดหาอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยที่จำเป็นเพิ่มเติม เช่น Intrusion Prevention System, Web Application Firewall และ Database Security เป็นต้น

4) ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และการแสดงความคิดเห็นการบริการประชาชนทางแอปพลิเคชันอื่น ๆ

5) ควรจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านระบบรักษาความปลอดภัยเป็นประจำ (Risk Assessment)

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ประชากรได้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ และคณะผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จากพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์จากหน่วยงานราชการจำนวน 12 หน่วยงาน เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปเห็นสมควรสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้วย



เอกสารอ้างอิง

พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2565. (2565 ตุลาคม 12), ราชกิจจานุเบกษา, 139(63ก), 1-9.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *อิเล็กทรอนิกส์*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2567, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560. (2560 เมษายน 6). ราชกิจจานุเบกษา, 104(40ก), 1-90.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2560). *รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์*. ค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). *แนวทางวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ตามมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2566*, ค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2566, จาก <https://opdc.go.th/content/NzgZMA>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). *แนวทางวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ตามมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2566*, ค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2566, จาก <https://opdc.go.th/content/NzgZMA>



- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564). *Government e-Service ยกระดับขีดความสามารถภาครัฐเพื่อให้บริการประชาชน*. ค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://www.eta.or.th/th/Useful-Resource/Digital-Service/The-Power-and-Development-of-Government-e-Services.aspx>
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.). (2566). แผนพัฒนา รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570, (2566 ตุลาคม 24) *ราชกิจจานุเบกษา*, 140 (48ง), 14.
- Babbie, E. (2013). *The practice of social research (13th ed.)*. Toronto, Canada: Wadsworth.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

**Factors affecting work efficiency of employee's division of
public works in Lopburi Provincial Administrative
Organization**

กรวรรณ รุ่งสว่าง¹

Korawan Rungsawang¹

65297070107@lawasri.tru.ac.th

Received: 09/12/67 Revised: 19/12/67 Accepted: 19/12/67

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รูปแบบการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กรอบแนวคิดที่ใช้ประกอบการวิจัย คือ แนวคิด 7 S ของ Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ของ Peterson and

¹ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ Master of Public Administration (Public Administration), Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University



Plowman พื้นที่วิจัย คือ กองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 70 คน ซึ่งคัดเลือกโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงพรรณนาด้วยสถิติ เช่น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมานโดยใช้การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมร่วม และด้านกลยุทธ์ขององค์กร ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านคุณภาพงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาตามลำดับ และ 3) ปัจจัยภายในองค์กรไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; บุคลากรกองช่าง; องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

This study aims to 1) examine the level of internal organizational factors affecting work performance, 2) assess the level of work performance, and 3) analyze the internal organizational factors influencing the work



performance of the engineering division staff at the Lopburi Provincial Administrative Organization. A quantitative research methodology was employed, using the 7S framework by Robert Waterman, Tom Peters, and Julien Phillips, along with the organizational performance factors framework by Peterson and Plowman. The sample consisted of 70 staff members from the engineering division, selected using Krejcie and Morgan's sampling table. Data collection was conducted through questionnaires. Data analysis was divided into two parts: descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics using multiple regression analysis to examine the relationship between internal organizational factors and work performance. The findings revealed that 1) the level of internal organizational factors affecting work performance was at the highest level overall, with organizational structure being the most influential factor, followed by operational systems, shared values, and organizational strategies, respectively; 2) the level of work performance was at the highest level, with work quality being the most significant aspect, followed by work quantity and timeliness; and 3) internal organizational factors did not significantly affect the work performance of the engineering division staff.

Keywords: work efficiency; personnel of Engineering Division; Provincial Administrative Organization



บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่กระแสโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องปรับตัวในทุกมิติ เพื่อให้สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทันสถานการณ์ การบริหารจัดการทรัพยากร ในองค์กรจึงต้องมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องมีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัย สนับสนุน เช่น การพัฒนาความรู้ที่ทันสมัย การจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึง การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม (วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ, 2563) องค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดลพบุรี ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในด้านการให้บริการประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนที่ใกล้ชิดกับหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2567 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสูงถึงร้อยละ 98.56 ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จในการดำเนินงาน และช่วย ให้องค์กรสามารถตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน การ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจึง เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคตและเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ลพบุรี, 2567)



การพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566-2570 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยมุ่งเน้นพันธกิจในการดูแลทุกข์ของประชาชน ซึ่งประกอบด้วย 1. การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ และผู้พิการ 2. การส่งเสริมการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการให้กับประชาชนทุกช่วงวัย 3. การส่งเสริมการจัดการศึกษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น 4. การส่งเสริมและพัฒนาระบบสาธารณสุข 5. การส่งเสริมการประกอบอาชีพ เศรษฐกิจฐานราก การเกษตรและการท่องเที่ยว 6. การส่งเสริมระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่มีมาตรฐานและทั่วถึง 7. การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน 8. การพัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 9. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาพลังงานทดแทน 10. การบริหารจัดการภาครัฐให้มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทั้งนี้พันธกิจที่ 6. การส่งเสริมระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่มีมาตรฐานและทั่วถึงนั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง ซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่รับผิดชอบในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคต่างๆ ให้แก่ประชาชน โดยการนำหลักการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กรอย่าง



ต่อเนื่อง ตามนโยบาย Thailand 4.0 ของรัฐบาล (สำนักงานเลขาธิการ
นายกรัฐมนตรี, 2560)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3)
ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พื้นที่วิจัย คือ กองช่าง องค์การบริหารส่วน
จังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
จำนวน 70 คน ซึ่งคัดเลือกโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน เครื่องมือ
ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่ง
ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงพรรณนาด้วยสถิติ เช่น ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมานโดยใช้การถดถอย
พหุคูณ ด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด และสมมติฐานการวิจัย คือ ปัจจัยภายใน
องค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การ
บริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

บททวนวรรณกรรม

บทความวิจัยนี้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน โดยนำแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อ
เป็นเครื่องมือวัดระดับปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางใน
ด้านต่างๆ รวมถึงวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากแนวคิดของ Harrington Emerson (1913)



แนวความคิดของ Thomas J. Peters and Robert H. Waterman, Jr. เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร (1960) การบริหารงานของ Morphet, Jesser & Ryan (1967) แนวทางการจัดทำตัวชี้วัดประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิโรจน์ พุทธิวิถี (2553) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมพิศ สุขแสน (2556) และประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรของจิตติมา อัครธิตพงศ์ (2556) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จาก Robert Waterman Tom Peter and Julien Phillips ซึ่งทำงานอยู่บริษัทที่ปรึกษา บริษัท McKinsey & Company ซึ่งเป็นที่มาของชื่อ McKinsey's 7s Framework (1980) ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ปีเตอร์สันและพอลแมน (1953) และแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตามแนวคิดของมาร์ควอร์ท (1996) และทฤษฎีการจัดการความรู้ของปีเตอร์เซงเก้ (1990) ซึ่งสรุปภาพรวมดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

สรุปจากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด 7S กับทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ยังไม่ถูกพิจารณาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นที่นำมาใช้กับงานวิจัยนี้ นั่น ทำให้ผู้วิจัยได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีประเด็น 7 ปัจจัย ได้แก่

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง ลักษณะโครงสร้างของกองช่าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดพลบุรีที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความ



รับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของ
ผู้บริหารการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่

2. กลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง การวางแผนการบริหารขององค์กร
บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการ
พิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร อีกทั้งยังสามารถช่วยในการตอบคำถาม
ของผู้บริหารที่เป็นแผนของแนวทางการจัดการพื้นฐานที่จะทำให้บรรลุ
วัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารได้วางแผนเอาไว้

3. บุคลากร หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนา
บุคลากรอย่างต่อเนื่อง สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ
และพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
รวมถึงการฝึกอบรม การส่งบุคลากรเข้าร่วมในโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ
ความรู้ ความสามารถ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน ผลตอบแทน สวัสดิการ และ
สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

4. รูปแบบการบริหารจัดการ หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่
เหมาะสมกับลักษณะองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีของผู้บริหารระดับสูงภายใน
องค์กร สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งผู้บริหารเป็นตัวหลักสำคัญในการ
ดำเนินงาน รวมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้บริหารระดับต่าง ๆ โดย
ผู้อำนวยการกองช่างจะทำการวางแผนโครงสร้างของการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ
และรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับบุคลากรในกองช่าง

5. ระบบการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม
กระบวนการ ระเบียบวิธีปฏิบัติขององค์กร และกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ได้วางแผน



ไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ อีกทั้งบุคลากรในกองช่างสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. ทักษะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการประเมินสถานการณ์ ทักษะการเป็นผู้นำ และบริหารจัดการสามารถประสานงานต่าง ๆ ให้ทุกคนภายในกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย

7. ค่านิยมร่วม หมายถึง บรรทัดฐานและค่านิยมที่เป็นรากฐานของระบบการบริหารภายในกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ยึดปฏิบัติระหว่างบุคลากรร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้บุคลากรในองค์การยึดถือ ความเชื่อ ค่านิยม การสร้างรากฐานร่วมกันในหน่วยงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีประเด็น 3 ด้าน ได้แก่

1. คุณภาพของงาน หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาด หรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิเรื่องการทำงานจากหัวหน้า ซึ่งองค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน พนักงานทำงานมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ ทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย และงานออกมามีคุณภาพดี คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก และคุณภาพของงานที่ดีกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิถีพิถันยอมรับได้

2. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง/มาตรฐานของงาน หรือปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร



3. เวลา หมายถึง บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำคัญ

ตารางที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

	แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง									
	Robert Waterman Tom Peter and Julien (1980)	Peter M. Senge (1990)	Michael J. Marquardt (1996)	Peterson and Prowman (1953)	Morphet, Jesser & Ryan (1967)	Harrington Emerson (1913)	Thomas J. Peters (1960)	วิโรจน์ พุทธิวิถี (2553)	สมพิศ สุพรรณ (2556)	จิตติมา อัครจิตพิงส์ (2556)
1. โครงสร้างองค์กร	✓		✓		✓		✓	✓		5
2. กลยุทธ์ขององค์กร	✓	✓			✓		✓			✓
3. ระบบ	✓	✓					✓			✓
										สรุป



	แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง									
	Robert Waterman Tom Peter and Julien (1980)	Peter M. Senge (1990)	Michael J. Marquardt (1996)	Peterson and Prowman (1953)	Morphet, Jesser & Ryan (1967)	Harrington Emerson (1913)	Thomas J. Peters (1960)	วิโรจน์ พุทธิวิถี (2553)	สมพิศ สุขแสน (2556)	จิตติมา อัคริทธิพงษ์ (2556)
4. รูปแบบการบริหาร	✓			✓	✓		✓			4
5. บุคลากร	✓	✓	✓				✓			5
6. ทักษะ	✓				✓		✓		✓	4
7. ค่านิยมร่วมของคณในองค์กร	✓	✓		✓		✓				4
8. การเรียนรู้/ความรู้		✓	✓						✓	3
9. ความคิดสร้างสรรค์								✓		1
10. เทคโนโลยี			✓						✓	2



	แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง									
	Robert Waterman Tom Peter and Julien (1980)	Peter M. Senge (1990)	Michael J. Marquardt (1996)	Peterson and Prowman (1953)	Morphet, Jesser & Ryan (1967)	Harrington Emerson (1913)	Thomas J. Peters (1960)	วิโรจน์ พุทธิวิถี (2553)	สมพิศ สุขแสน (2556)	จิตติมา อัคริทธิพงษ์ (2556)
11. สภาพแวดล้อม										✓
12. คุณภาพงาน				✓	✓	✓		✓	✓	
13. ปริมาณงาน				✓				✓		
14. เวลา				✓		✓				
15. ค่าใช้จ่าย				✓				✓		
16. ความปลอดภัย								✓		
17. การให้รางวัล					✓					
										สรุป
										1
										5
										4
										4
										2
										1
										1

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่วิจัย คือ บุคลากรในกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 81 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 31 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 15 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 35 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี กองการเจ้าหน้าที่, สิงหาคม 2566) กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 607-610) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 70 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 27 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 30 คน

ตารางที่ 2 แสดงสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามประเภท

บุคลากร

บุคลากรกองช่าง	ขนาดของ ประชากร	อัตราส่วน	ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่าง
ข้าราชการ	31	0.38	27
ลูกจ้างประจำ	15	0.19	13
พนักงานจ้าง	35	0.43	30
รวม	81	1	70

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัย และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยหาค่า IOC (ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์) เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อ



คํ้าถามห้ม้ค้ความท้ยงตรงช้งน้อหา (Content validity) จากผู้ช้ยวชาญจํ้านวน 3 ทํ้าน ใต้คํ้า IOC มากกวํ้า 0.5 ช้้นไปท้กข้อคํ้าถามท้บแบบสบถถามและแบบ สัมภาษณ์ ใต้คํ้าความท้ยงตรงช้งน้อहत้จ้บ (IOC) เทํ้ากบ 0.912 หลังจาก นั้นไ้่นําแบบสบถถามไปท้ดสบกบกลุ่มตัวอยํ้าท้มีลัษณะคล้ายคล้กบ ประชากรท้ศ้กษาว้จ้ยในคร้้งน้ จํ้านวน 30 ชุด โดยหาคํ้าสัมประลัทร้แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เทํ้ากบ 0.712

แหล่งข้อมุลท้ช้ในการศ้กษา การศ้กษาบ้จ้ยท้ส่งผลต่อประลัทร้ภาพใน การป้บ้ด้งงานของบุคลากรกอนชํ้าง องค้การบรหิารสํ้าวนจ้หวัดลพบุรี เป็นการ ว้จ้ยช้งปร้มาณ ช้การเก้บรบรวมข้อมุลจากเอกสาร โดยการเก้บรบรวมข้อมุล จากเอกสาร ช้่น นห้งส้อท้ว้ไป เอกสารของทางราชการเอกสารอ้อ่น ๆ และ งานว้จ้ยท้เก้ยวช้ง และการเก้บรบรวมข้อมุลจากภาคสนาม โดยผู้ว้จ้ยไ้่นํา แบบสบถถามไปแจกกลุ่มตัวอยํ้า ท้ห้มดตอบแบบสบถถามจนครบตามจํ้านวน 70 ชุด

ว้ธีการว้เคราะห์ข้อมุล ในสํ้าวนการว้เคราะห์ข้อมุลและการท้ดสบ สมมตฐานในการศ้กษาว้จ้ยคร้้งน้ ผู้ว้จ้ยไ้ช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สํ้าเร้จรูปใน การประมุลผลว้เคราะห์ข้อมุลท้ไ้จากการว้จ้ย โดยการว้เคราะห์ข้อมุลสํ้าหรับ การว้จ้ยแบ่งออกเป้น 2 ตอน ด้งน้

1. การว้เคราะห์ข้อมุลโดยช้สถิติช้งพรณนา

ว้เคราะห์ข้อมุลเบ้้องต้นเก้ยวช้กับข้อมุลท้ว้ไปของผู้ตอบ แบบสบถถาม ใต้แก เพศ อายุ ระดบการศ้กษา รายไ้ด้ต่อเด้อน ตํ้าหน้ง ฝ่ายท้ สังกัด ระยเวลาท้ป้บ้ด้งงาน ว้เคราะห์ข้อมุลโดยช้สถิติช้งพรณนา ใต้แก คํ้าความถ้ และคํ้าร้อยละ

ว้เคราะห์ข้อมุลจากข้อมุลแบบสบถถามเก้ยวช้กับระดบบ้จ้ยท้ส่งผล ต่อประลัทร้ภาพในการป้บ้ด้งงานของบุคลากรกอนชํ้าง องค้การบรหิารสํ้าวนจ้หวัด



ลพบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบการนำเสนอแบบตารางประกอบความเรียง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) ในการแบ่งระดับ ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, W.J., 1997, p. 190)

วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบการนำเสนอแบบตารางประกอบความเรียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

ทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นตัวแปรเกณฑ์เพียงตัวเดียวกับตัวแปรที่เป็นตัวทำนาย หรือตัวแปรพยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เพื่อทดสอบสมมุติฐานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่ได้กำหนดให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรอิสระ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ที่สำคัญ คือ สมการถดถอยพหุคูณ ซึ่งจะมีประโยชน์ในการพยากรณ์และทดสอบความสัมพันธ์ของคะแนนตัวแปรเกณฑ์ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2553) ซึ่งการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อเป็นหลักในการนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องในบทความนี้ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม



คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเลือกตัวแปรโดยวิธีน้ำหนักแปรเข้าทั้งหมด (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2554, หน้า 283)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 46-55 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป ระดับตำแหน่งพนักงานจ้าง สังกัดอยู่ฝ่ายเครื่องจักรกล และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. โครงสร้างองค์กร	4.66	0.504	มากที่สุด	1
2. กลยุทธ์ขององค์กร	4.36	0.532	มาก	6
3. บุคลากร	4.53	0.514	มากที่สุด	5
4. รูปแบบการบริหารจัดการ	4.54	0.447	มากที่สุด	4
5. ระบบการปฏิบัติงาน	4.57	0.429	มากที่สุด	2
6. ทักษะ	4.55	0.484	มากที่สุด	3
7. ค่านิยมร่วม	4.57	0.444	มากที่สุด	2
รวม	4.54	0.240	มากที่สุด	

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์กร เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านระบบการปฏิบัติงานและด้านค่านิยมร่วม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง โครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง กลยุทธ์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ หน่วยงานของท่านมีการแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย แผนการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง บุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ท่านใช้ความรู้ ประสบการณ์ทำงานและทักษะของท่านเหมาะสมกับหน้าที่ของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ผู้บริหารขององค์กรมีภาวะผู้นำสูง กล้าตัดสินใจและเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด

5. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง ระบบการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ



หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระบบการทำงานและมีการกำกับติดตามการดำเนินงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด

6. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง ทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานและสามารถนำมาแก้ไขปัญหาได้ดีเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด

7. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง ค่านิยมร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมของกองช่าง อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.66	0.396	มากที่สุด	1
2. ด้านปริมาณงาน	4.58	0.417	มากที่สุด	2
3. ด้านเวลา	4.55	0.479	มากที่สุด	3
รวม	4.60	0.243	มากที่สุด	

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณภาพงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านเวลา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง และได้มาตรฐานตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีจำนวนเหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ท่านมีการปรับปรุงระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เช่น การติดต่อ สอบถามข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี



ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตัวแปร		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		b	SE _b	<i>β</i>		
ค่าคงที่ (Constant)		3.068	.552		5.562	.000
ด้านโครงสร้าง องค์กร	x ₁	-.041	.059	-.086	-.704	.484
ด้านกลยุทธ์ของ องค์กร	x ₂	.079	.057	.172	1.371	.175
ด้านบุคลากร	x ₃	.097	.058	.206	1.679	.098
ด้านรูปแบบการ บริหารจัดการ	x ₄	.126	.067	.232	1.875	.066
ด้านระบบการ ปฏิบัติงาน	x ₅	.068	.069	.120	.993	.324
ด้านทักษะ	x ₆	-.001	.062	-.001	-.011	.992
ด้านค่านิยมร่วม	x ₇	.013	.066	.023	.190	.850
R = .434	R ² _{adj} = .097	SE _{est} = .231				
R ² = .188	F = 2.056	Sig. of F = .062		a = 3.068		

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วม ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ มีผลการวิเคราะห์ พบว่า ไม่มีตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .05 ดังนั้นปัจจัยภายในองค์กรไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การศึกษาระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์กร รองลงมา คือ ด้านระบบการปฏิบัติงานและด้านค่านิยมร่วม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร เนื่องจาก หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งอย่างชัดเจน หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระบบการทำงานและมีการกำกับติดตามการดำเนินงานอยู่เสมอ



ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมของกองช่าง และหน่วยงานของท่านมีการแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย แผนการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของริชาร์ด ปัญญาทรศักดิ์ (2561) ได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลเมืองสัทธิบ ขณะนี้ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่ 2 และสนใจ ลักษณะ (2546) ได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ในทัศนะของนักวิจัยเห็นว่า โครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านทรัพยากร เช่น ที่ดิน อาคาร อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อภิปรายผลการศึกษาระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณภาพงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก และสิรินภา ทาระนัด (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขต



พื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ในทัศนะของนักวิจัยเห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ต้องปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย คู่มือการปฏิบัติงาน รวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติที่ได้ถูกกำหนดไว้ มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้งานมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้มารับบริการ รวมถึงมีการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประจำทุกปี จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง และได้มาตรฐานตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ที่ได้กล่าวว่า ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีจำนวนเหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ที่ได้กล่าวว่า ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน



โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามที่กำหนดไว้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ท่านมีการปรับปรุงระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เช่น การติดต่อ สอบถามข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ที่ได้กล่าวว่า เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

อภิปรายผลการศึกษابัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

พบว่า ไม่มีปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .05 ดังนั้นปัจจัยภายในองค์กรไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งนักวิจัยได้พบปัจจัยที่เชื่อมโยงกับแนวคิดหรือทฤษฎีอื่น เช่น องค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือวินัย 5 ประการ ได้แก่ การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดเชิงระบบ เป็นต้น ซึ่งสามารถเพิ่มความร่วมมือและแรงจูงใจในระดับทีมและองค์กร เพื่อให้ปัจจัยภายในองค์กรสามารถเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างชัดเจนและมีความหมายในเชิงสถิติ ส่งผลให้ปัจจัยบางประการไม่แสดงนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า



ปัจจัยภายในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ธิษรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์ (2561) ได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรส่งผลประสิทธิภาพ ของเทศบาลเมืองสตึกหีบ ขณะที่ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง โครงสร้าง องค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่ 2 และสมใจ ลักษณะ (2546) ได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการ ทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานองค์กรต้องเสริมสร้างความรู้ ความ เข้าใจในภาพรวม ของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยภายในองค์กรด้านกลยุทธ์ขององค์กร ในหัวข้อ หน่วยงานของท่าน มีการแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย แผนการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ระดับกอง และกลยุทธ์ ระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ กล่าวถึง กลยุทธ์ขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นลำดับที่ 3

ปัจจัยภายในองค์กรด้านบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของธิษรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์ (2561) ได้กล่าวถึง บุคลากรส่งผลประสิทธิภาพของเทศบาลเมือง สตึกหีบ ขณะที่ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง บุคลากรมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่ 4 กฤตภพ บุญมาก (2564) ได้กล่าวถึง บุคลากรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานี ดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งครุ และสมใจ ลักษณะ (2546) ได้กล่าวถึง บุคลากรส่งผลต่อ การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ถือเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนา



ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพและอุดมการณ์ในการพิชิตปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

ปัจจัยภายในองค์กรด้านรูปแบบการบริหารจัดการ สอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง รูปแบบการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นลำดับที่ 6

ปัจจัยภายในองค์กรด้านระบบการปฏิบัติงาน ในหัวข้อ หน่วยงานของท่านมีการวางโครงสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ เชื่อมโยงภายในกองช่าง สอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง ระบบการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นลำดับที่ 1

ปัจจัยภายในองค์กรด้านทักษะ สอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง ทักษะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นลำดับที่ 5

ปัจจัยภายในองค์กรด้านค่านิยมร่วม สอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง ค่านิยมร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นลำดับที่ 7

ทั้งนี้ ปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยนโยบายภาครัฐสามารถกำหนดทิศทางและกรอบการทำงาน เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดข้อผิดพลาดในการทำงาน ความต้องการของประชาชนกระตุ้นให้บุคลากรต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมสามารถสร้างแรงกดดันหรือเปิดโอกาสในการพัฒนาผลการดำเนินงานให้มี



ประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและความสามารถในการให้บริการแก่ประชาชนได้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม นักวิจัยจึงได้เสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยเชิงพรรณนา พบว่า ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านกลยุทธ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยภายในองค์กรด้านอื่นๆ ในมุมมองของผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ปัญหามาให้เกิดการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหา โดยควรมีการแก้ปัญหาในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมรวมทั้งควรจัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานกองช่างให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานก่อนเป็นอันดับแรก หากขาดวัสดุอุปกรณ์บางอย่าง หรือบุคลากรไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานช่างก็อาจเกิดความผิดพลาดได้ เช่น เครื่องวัดการสะท้อนแสงสำหรับเครื่องหมายบนถนนที่ชำรุด อาจทำให้การวัดค่าผิดพลาดส่งผลให้คณะกรรมการตรวจรับพัสดุไม่สามารถตรวจรับพัสดุได้ เป็นต้น และควรมีการจัดสรรงบประมาณให้แก่กองช่างให้เพียงพอทั้งด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ ส่วนด้านบุคลากรควรมีการอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่



บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัยเชิงพรรณนา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ในมุมมองของผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาวางแผนการดำเนินงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงาน และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สังกัด

3. จากผลการวิจัยเชิงอนุมาน ตามสมมติฐานการวิจัย คือ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พบว่า ไม่มีปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .05 ดังนั้นปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 7 ด้าน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในมุมมองของผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีการวางแผนโครงสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ เชื่อมโยงภายในกองช่าง กำหนดกลยุทธ์ระดับกอง และกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ และผู้บังคับบัญชาควรแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย แผนการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. การจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรผ่านโครงการต่างๆ เช่น โครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ



2. การจัดทำตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน (KPI) ที่มีความชัดเจน และเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้สามารถ ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และสร้างเป้าหมายในการ พัฒนาตนเอง

3. ระบบการประเมินผลการทำงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการประเมินผล เพื่อเพิ่มความชัดเจน และความน่าเชื่อถือในการประเมินผล

ข้อเสนอแนะการในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยภายในองค์กรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เพื่อ นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกองช่าง ต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านอื่นๆ เพื่อนำผลที่ได้มาวางนโยบาย และแผนการพัฒนา องค์กรในอนาคต



เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). การสัมมนาวิชาการเพื่อพัฒนาเครือข่าย
การปฏิบัติงานด้านช่าง ประจำปี 2567. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2567.
จาก
https://www.dla.go.th/servlet/ActivityServlet?_mode=detail&id=3462
- กฤตภพ บุญมาก. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งครุ. การค้นคว้าอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนา
ประสิทธิภาพในการทำงาน (*Efficiency Development*).
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, คณะ
วิทยาการจัดการ.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2554). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย.
มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนิรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์. (2561). ปัจจัยตามหลักแนวคิด 7S ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสตึก. การค้นคว้าอิสระทวี
ปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2553). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.
กรุงเทพฯ: สุริยสาส์น.



- วิโรจน์ พุทธริติ. (2553). การจัดการโลจิสติกส์ ชุมพลังของธุรกิจยุคใหม่.
กรุงเทพฯ: วอเตอร์แปซิฟิก.
- วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. ปรินญาณพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, คณะวิทยาการจัดการ.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม
26, 2567, จาก
http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/technic_work1.pdf
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้า
อิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี. (2567). ข้อมูลจำนวนบุคลากรกองช่าง องค์การ
บริหารส่วนจังหวัด. กองการเจ้าหน้าที่. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- Best, W. J. (1997). *Research in Education* (10th Edition). Cape Town:
Pearson Education Inc.
- Harrington, E. (1913). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: The
Engineering magazine.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for
research activities. *Educational and Psychological Measurement*,
30(3), 607-610.
- Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization*. New York:
McGraw-Hill.



- Morphet, E. L., Jesser, D. L., & Ryan, C. O. (1967). *Educational organization and administration*. (2nd. edition). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Peters, T.J. and Waterman, R.H. Jr. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper Collins Publishers.
- Peterson, E. and Plowman, E.G. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin
- Senge's, P.M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.
- Waterman, R., Peters, T. and Phillips, J. (1980). Structure is not organization. *Business Horizons*, 23(3). 14-26.



แอฟริกาหลังโควิด-19

Africa after Covid-19*

วารภรณ์ จุลปานนท์¹

Waraporn Julpanont¹

warajul@gmail.com

Received: 03/01/68 Revised: 25/02/68 Accepted: 25/02/68

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แอฟริกาหลังโควิด-19 มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการคือ ศึกษา 1) แอฟริกาหลังโควิด-19 2) ปัญหาการพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19 และ 3) แนวโน้มการพัฒนาแอฟริกาในทศวรรษหน้า (ค.ศ.2030) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาเอกสาร หรือหนังสือบทความ ตลอดจนเก็บข้อมูลจากสื่อออนไลน์ อินเทอร์เน็ต และยูทูบ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19 ยังคงดำเนินการตามเป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ ระเบียบวาระ 2063 หรือหุ้นส่วนใหม่เพื่อการพัฒนาแอฟริกาซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาของแอฟริกาเองต่อไป โดยมีสหภาพแอฟริกาเป็นองค์กรสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา 2) ปัญหาการพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19 คือแอฟริกาจะได้รับผลกระทบจากโรค

* บทความนี้เรียบเรียงจากงานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทงานวิจัยคณะ ประจำปีงบประมาณ 2568 ของคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University



ระบอดังกล่าวทั้งในด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศแอฟริกาภูมิภาคใต้ทะเลทรายซาฮารา 49 ประเทศตกถอยเป็นครั้งแรกในรอบ 25 ปี และจะทำให้ชาวแอฟริกันดังกล่าวยากจนลง รัฐบาลแอฟริกันประสบปัญหาการขาดหนี้สินจำนวนมาก โดยเฉพาะหนี้สินกับจีน 3) แนวโน้มการพัฒนาแอฟริกาในทศวรรษหน้า (ค.ศ.2030) เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมสีเขียว การบูรณาการเศรษฐกิจ และการเปิดเสรีการค้า

คำสำคัญ : แอฟริกา; หลังโควิด-19; การพัฒนา

Abstract

The purposes of this research is to study 1) Development in Africa after Covid-19 2) Problem of development in African after Covid-19 and 3) Development in Africa by 2030. By using qualitative research, data were collected by internet and YouTube.

Findings are as follows: 1) Development in Africa after Covid-19 is still in the goals of United Nations sustainable development, Agenda 2063, New Partnership for African Development (NEPAD). And African Union is the important institution to push the development. 2) Problems of development in Africa after Covid-19 is the economic and social impact to Africa from the pandemic. A recession in 49 sub-Saharan African is coming in the first time in 25 years due to economic down turn moreover, the African peoples will



become more poorer. African governments have to solve the debt problems with China. 3. By 2030, the development in Africa will focus on green industries, digital technology and economic integration.

Keywords: Africa; After Covid-19; Development

บทนำ

แอฟริกาถูกมองโดยหลายฝ่ายว่าเป็นดินแดนแห่งความหวังใน 2 ทศวรรษแรกของศตวรรษที่ 21 โดยพิจารณาจากการเติบโตทางเศรษฐกิจ หรือผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (จีดีพี) ที่เติบโตต่อเนื่องยาวนานกว่า 5 ปี ในทศวรรษแรกของศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะภูมิภาคแอฟริกาใต้ทะเลทรายซาฮารา 48 ประเทศมีความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจที่รวดเร็วและมีปริมาณชนชั้นกลางเพิ่มขึ้นมาก โดยมีแนวโน้มว่าในอีก 20 ปีข้างหน้า เศรษฐกิจของแอฟริกาจะเติบโตอย่างสม่ำเสมอในอัตราเฉลี่ยของจีดีพีร้อยละ 7 จากการเข้าไปทำธุรกิจการค้าการลงทุนของจีนและประเทศเกิดใหม่ทางเศรษฐกิจทั้งหลาย ซึ่งเป็นสมาชิกกลุ่ม BRICS ในแอฟริกา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทรัพยากรธรรมชาติของจีนที่เพิ่มมากขึ้นในแอฟริกา อย่างไรก็ดี การอุบัติขึ้นของโรคระบาด โควิด-19 เมื่อปลาย ค.ศ. 2019 ที่อุ้ยอ้าน จีนและได้แพร่ระบาดไปทั่วโลกอย่างรวดเร็วและรุนแรงมากขึ้น ต้น ค.ศ.2021 จนทำให้มีผู้เสียชีวิตกว่า 5 ล้านคนนั้น แอฟริกาก็เป็นภูมิภาคหนึ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงภัยพิบัติจากโรคระบาดนี้ได้ แม้จะเป็นภูมิภาคท้ายๆ ที่โรคระบาดได้



แพร่กระจายไป โดยเริ่มอุบัติในเอธิโอเปียในต้น ค.ศ.2020 แต่การกลายพันธุ์ของโควิด-19 ก็ทำให้เกิดการระบาดได้รวดเร็วและขยายวงกว้าง จนส่งผลกระทบต่อแอฟริการอบด้านทั้งสาธารณสุข เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง กล่าวคือ ทวีปแอฟริกาซึ่งมีประชากรกว่า 1.3 พันล้านคนมีประชาชนกว่า 9 ล้านคนที่ติดเชื้อโควิด-19 ใน ค.ศ.2022 (UN News, 2022) อีกทั้งยังเป็นภูมิภาคที่ประชาชนเข้าถึงวัคซีนได้น้อยกว่าภูมิภาคอื่น จนทำให้เกิดไวรัสโควิด-19 กลายพันธุ์เป็นสายพันธุ์โอมิครอนที่มีการระบาดได้ง่ายและเร็วใน พฤศจิกายน 2021 และกระจายไปทั่วโลก และแม้ว่าก่อนการอุบัติของโควิด-19 ประเทศในแอฟริกาหลาย ๆ ประเทศก็มีปัญหาเรื่องหนี้สินอยู่แล้ว ซึ่งจีนเป็นผู้ให้กู้ที่สำคัญของแอฟริกา รองลงไปคือสหภาพยุโรป ดังนั้น ปัญหาหนี้สินของแอฟริกาจึงอยู่ในความวิตกกังวลของผู้ให้กู้ต่าง ๆ อีกครั้ง ตั้งแต่ ค.ศ.2021 เป็นต้นมา ซึ่งการจะทำให้พัฒนาประเทศเดินหน้าต่อไปจึงต้องมีการพิจารณายกเลิกหนี้สินให้แก่ประเทศต่าง ๆ ในแอฟริกาอีกครั้ง ซึ่งเรื่องนี้ได้เป็นวาระการประชุมสำคัญของกลุ่ม G20 มาตั้งแต่ ค.ศ.2021 และขณะเดียวกันแอฟริกาก็อยู่ภายใต้การแข่งขันด้านภูมิรัฐศาสตร์ เพื่อการเข้ามามีบทบาทในแอฟริกาของมหาอำนาจทั้งฝ่ายตะวันออกคือ จีน ญี่ปุ่น และตะวันตกคือยุโรปตะวันตก โดยผ่านการทูตวัคซีนโควิด-19 และการพิจารณาบรรเทาหนี้สินเนื่องจากการมาถึงของโรคระบาดโควิด-19 ทำให้เกิดความยากจนและความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ในแอฟริมากายิ่งขึ้น ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19 จึงเป็นความท้าทายของโลก จึงทำให้วาระการพัฒนาย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ ค.ศ.2030 (United Nations, 2015) มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อความอยู่รอดของมวลมนุษยชาติ ซึ่งมีใช่เป็นเพียงความมุ่งมั่นปรารถนาด้าน



การพัฒนาแต่เพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะการพัฒนาในแอฟริกา ที่ยังต้องพึ่งพา
แนวทางการพัฒนาในกรอบสหประชาชาติ ด้วย แม้ว่าแอฟริกาได้กำหนดระเบียบ
วาระ 2063 ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาของแอฟริกาเอง ด้วยเหตุนี้ แนวทางการ
พัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19 จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจควรค่าแก่การศึกษา ติดตาม
ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19
2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19
3. เพื่อศึกษาแนวโน้มการพัฒนาแอฟริกาในทศวรรษหน้า (ค.ศ.2030)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยดังนี้คือ

1. ขอบเขตการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาการพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19

ปัญหาการพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19 และแนวโน้มการพัฒนาแอฟริกาใน
ทศวรรษหน้า (ค.ศ.2030)

1.2 ขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่ ค.ศ.2019 จนถึง ค.ศ.2030

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ทวีปแอฟริกาและโลก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เอกสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ และสื่อ

ออนไลน์ เช่น อินเทอร์เน็ต ยูทูป สารคดีเกี่ยวกับเรื่องที่วิจัย โดยอาศัยเครื่องมือ
อิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์ และสมาร์ทโฟนในการเก็บรวบรวมข้อมูล



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สารคดี และหนังสือที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัย รวมทั้งรวบรวมข้อมูลจากสื่อออนไลน์ต่าง ๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การทำวิจัยเรื่อง แอฟริกาหลังโควิด-19 มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่รวบรวมได้โดยการเปรียบเทียบและตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้จากนั้นนำมาวิเคราะห์และตีความเพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่วิจัย โดยใช้กรอบวิเคราะห์และแนวคิดด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการพัฒนาระหว่างประเทศ ตลอดจนประสบการณ์ความรู้ที่สั่งสมมาจนเกิดการตกผลึกทางความคิด ซึ่งมาจากการเชื่อมโยงความคิดกับข้อมูลที่ได้ศึกษาจนทำให้สามารถพิจารณา คาดการณ์ แนวโน้มในอนาคตในเรื่องที่วิจัยได้ จากนั้น จัดทำรายงานการวิจัย เพื่อพิมพ์เผยแพร่และใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประเภทการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร วารสาร หนังสือวิชาการ สิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์เกี่ยวกับการพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19 โดยเฉพาะเอกสารของธนาคารโลก กองทุนการเงินระหว่างประเทศ องค์การเพื่อการศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ รวมทั้งบทความวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง



วิธีการรวบรวมข้อมูล ดำเนินการรวบรวมเอกสารจากสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น หนังสือบทความวิชาการ และสื่อออนไลน์ทั้งในอินเทอร์เน็ต ยูทูบ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นภาษาอังกฤษนำมาคัดเลือกวิเคราะห์ ตีความและเขียนรายงานวิจัย ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อมูลทวีปแอฟริกา

ทวีปแอฟริกา (African Continent) คือทวีปที่มีพื้นที่ 30,328,662 ตารางกิโลเมตรใหญ่เป็นอันดับ 2 ของทวีปทั้งหมดของโลก รองจากทวีปเอเชียมีประชากรกว่า 1.3 พันล้านคน ดินแดนส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง จนได้รับขนานนามว่าเป็น “ทวีปที่ราบสูง” อยู่เนื่อง ๆ แอฟริกามีทั้งสิ้น 55 ประเทศ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ส่วนตอนเหนือเรียกว่า แอฟริกาเหนือ (North Africa) มี 5 ประเทศ คือ โมร็อกโก ตูนิเซีย แอลจีเรีย ลิเบีย และอียิปต์ ส่วนภูมิภาคแอฟริกาใต้ทะเลทรายซาฮารา (Sub-Saharan Africa) เรียกอีกอย่างว่าแอฟริกาดำ มีจำนวน 50 ประเทศ และในจำนวน 50 ประเทศนั้น มี 33 ประเทศที่มีชายฝั่งติดทะเลหรือมหาสมุทร ส่วน 15 ประเทศเป็นดินแดนปิดที่ไม่มีทางออกสู่ทะเล (7 ประเทศอยู่ทางเหนือของเส้นอิเควเตอร์อีก 8 ประเทศอยู่ทางใต้เส้นนี้) มาดากัสการ์เป็นประเทศเกาะที่ใหญ่เพียงประเทศเดียวที่อยู่ห่างไปจากภาคพื้นทวีป ส่วนประเทศเกาะ อื่น ๆ ที่รายล้อมทวีปค่อนข้างเล็ก เช่น เคปเวอร์ดี มาดากัสการ์ และซีเชลส์ เป็นต้น ทางตอนเหนือของทวีปมีทะเลทรายที่กว้างใหญ่ที่สุดในโลกชื่อว่า “ทะเลทรายซาฮารา” และแม้ว่าแอฟริกาจะเป็นประเทศที่ร่ำรวยด้วยแร่ธาตุพลังงาน ทรัพยากรทางทะเล แต่ทรัพยากรดังกล่าวมิได้กระจายตัวอย่างเท่าเทียม



กัน เพราะต้องขึ้นอยู่กับข้อจำกัดทางธรรมชาติ และการทำลายสภาพแวดล้อมของมนุษย์ บางพื้นที่ขาดแคลนน้ำดื่ม น้ำใช้ จึงเป็นจุดอ่อนที่สำคัญ แม้ว่าบางแห่งจะเต็มไปด้วยแหล่งน้ำ เช่น บริเวณภูมิภาคตอนกลางของทวีป บริเวณแม่น้ำไนล์และแซมเบซีก็ตาม ส่วนการสร้างเขื่อนต่าง ๆ ทั่วทวีปมักมีจุดประสงค์สำคัญเพื่อการนำพลังงานน้ำมาใช้มากกว่า สำหรับแร่ธาตุสำคัญในทวีปนี้ ได้แก่ ทองแดง โครเมียม แมงกานีส บอแรกไซต์ แพลตตินียม ทองคำ เพชร เหล็ก เชื้อเพลิง เช่น ถ่านและปิโตรเลียม ฟอสเฟต ยูเรเนียม หินปูน เกลือ รวมทั้งพลอยและหินสีต่าง ๆ แอฟริกา มีพื้นที่เพาะปลูกเพียงร้อยละ 6 พื้นที่เพาะปลูกกันก็เช่น ผลไม้ อ้อย โกโก้ กาแฟ ชา ถั่วลิสง ซึ่งมีปลูกอยู่ทั่วไปของทวีป ส่วนดินแดนพื้นที่เขตร้อนชื้นตอนกลางของทวีป ไม่เหมาะแก่การทำฟาร์มเลี้ยงสัตว์ เนื่องจากมีแมลง tsetse ชุกชุมเป็นอันตรายต่อทั้งสัตว์และมนุษย์ ดังนั้น การเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่จึงมีบริเวณทุ่งหญ้า savanna และบริเวณซาเอลใกล้ทะเลทรายซาฮารา หรือบริเวณภูมิประเทศค่อนข้างแห้งแล้ง ด้วยเหตุนี้ ในห้วงเวลาช่วงต้นของศตวรรษที่ 21 สหภาพแอฟริกา (African Union) จึงมุ่งพัฒนาแอฟริการอบด้าน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เรียกว่า “ระเบียบวาระ 2063” ซึ่งเป็นกรอบการพัฒนาภูมิภาคแอฟริกาที่สอดคล้องการพัฒนาในกรอบการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ เช่น การพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อลดปัญหาเผชิญหน้าทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และปัญหาหนี้สิน และสภาพแวดล้อม จากการพัฒนาของแอฟริกาลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทั่วโลกและแอฟริกาต้องรับมือกับภัยที่เกี่ยวกับโรคอุบัติใหม่ เช่น โควิด-19 ทำให้แอฟริกาต้องอ่อนแอลง จนต้องพยายามฟื้นฟูทวีปจากภัยดังกล่าวนั้น โดยแอฟริกายังคงต้อง



อาศัยแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนตามกรอบสหประชาชาติต่อไป ตลอดหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 คลี่คลายลง

แนวคิดการทำให้ทันสมัย

Huntington (1971) กล่าวว่า การทำให้ทันสมัย (Modernization) คือ กระบวนการว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงรอบด้านของความคิดและกิจกรรมของผู้คนทั้งในด้านจิตวิทยา ได้แก่ การเปลี่ยนค่านิยม ทศนคติและความคาดหวัง กล่าวคือในสังคมดั้งเดิมมนุษย์ไม่เชื่อว่าจะควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงธรรมชาติได้ แต่ในสังคมสมัยใหม่มนุษย์จะปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ตลอดจนเปลี่ยนความจงรักภักดีจากระบบครอบครัว ญาติมิตรไปยังชนชั้นหรือชาติได้ หรืออาจเปลี่ยนค่านิยมเฉพาะไปสู่ค่านิยมสากลที่ยึดมั่นกับความสำเร็จมากกว่าการสืบทอดทางสายเลือดในการสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ส่วนการทำให้ทันสมัยในด้านประชากรศาสตร์ ก็คือการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตให้มีอายุยืนยาวขึ้น โดยเคลื่อนย้ายด้านอาชีพ การเคลื่อนย้ายเข้าไปอาศัยในเขตเมืองจนทำให้ประชากรในเมืองเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วและประชากรในชนบทลดลง สำหรับการทำให้ทันสมัยทางเศรษฐกิจหมายถึง การทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น มีอัตราส่วนระหว่างทุนต่อแรงงานเพิ่มขึ้น จะมีการเกษตรเพื่อการตลาด มีกิจกรรมทางการค้ามากขึ้น และกิจกรรมทางเศรษฐกิจจะขยายตัวออกไปยังส่วนต่าง ๆ ของสังคม และมีการรวมอำนาจกิจกรรมระดับชาติไว้ที่ศูนย์กลาง มีสถาบันเศรษฐกิจระดับชาติเกิดขึ้น และประชากรมีความกินดีอยู่ดีทางเศรษฐกิจมากขึ้น



Alatas (1972) กล่าวว่า การทำให้ทันสมัยคือกระบวนการที่ประยุกต์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์แผนใหม่ที่เกี่ยวข้องครอบคลุมรอบด้านของชีวิตมนุษย์มาใช้ในระดับต่าง ๆ โดยเริ่มจากตะวันตก และขยายไปยังส่วนอื่น ๆ ของโลก โดยมีจุดหมายให้การทำให้มนุษย์มีชีวิตที่ดีและเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้วยเหตุนี้การทำให้ทันสมัยจึงมีลักษณะของการทำให้เป็นตะวันตก (Westernization) กล่าวคือการทำให้ทันสมัยเกิดขึ้นในตะวันตก และค่อย ๆ ขยายมาในทุกภูมิภาคของโลกทั้งละตินอเมริกา แอฟริกา และเอเชีย โดยภูมิภาคเหล่านี้ต่างดูตัวแบบการสร้างความทันสมัยจากตะวันตกมาสร้างสังคมของตน ซึ่งได้แก่สังคมที่มีการขยายตัวด้วยอุตสาหกรรม (Industrialization) การขยายตัวของเขตเมือง (Urbanization) เนื่องจากประชากรย้ายเข้ามาทำงานในเขตเมืองมากขึ้น ระบบเศรษฐกิจจะรวมศูนย์ในเขตเมือง มีการพัฒนาเศรษฐกิจ เกิดการผลิตเพื่อการตลาดแทนการผลิตเพื่อยังชีพ ทำให้ประชากรมีรายได้ต่อหัวเพิ่มมากขึ้น

การทำให้ทันสมัยจึงเป็นแนวคิดที่อธิบายความก้าวหน้าของมนุษยชาติทั้งด้านเศรษฐกิจและการเมือง โดยเฉพาะเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 พัฒนาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และโทรคมนาคมมีความรวดเร็วมากขึ้น จึงทำให้เห็นสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปมากขึ้น มนุษยชาติต้องพึ่งพาการสื่อสารออนไลน์อย่างกว้างขวาง จนทำให้การดำเนินกิจกรรมผ่านอินเทอร์เน็ตรอบด้านกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงอยู่ของมนุษย์ เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญ of แนวคิดการทำให้ทันสมัยที่มีต่อการเข้าใจปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน และแอฟริกาก็ไม่อาจก้าวพ้นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไปสู่ความทันสมัยภายใต้บริบทโลกนี้ เช่น แอฟริกาต้องเผชิญกับภัย



พื้บิต โรคระบาด และผลจากการทำให้ทันสมัยของภูมิภาค เนื่องจากแอฟริกายังต้องพึ่งพาประเทศที่พัฒนาแล้วในการพัฒนาแอฟริกาเช่นเดียวกับภูมิภาคต่าง ๆ ต้องพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน แร่ธาตุ รมี่ค่า มีมหาศาลในแอฟริกาเพื่อนำไปใช้ผลิตสินค้าต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต

แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ

แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ได้รับความสนใจจากสหประชาชาติมาตั้งแต่ทศวรรษที่ 1970 เห็นได้จากการจัดประชุมเรื่องสิ่งแวดล้อมโลกเป็นครั้งแรกที่กรุงสต็อกโฮล์ม สวีเดน เมื่อ ค.ศ. 1972 จนต่อมาใน ค.ศ. 1983 สหประชาชาติได้จัดตั้งคณะกรรมการโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (World Commission on Environment and Development) ให้ทำหน้าที่ศึกษาความสมดุลระหว่างสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา ผลการดำเนินการดังกล่าวปรากฏอยู่ในเอกสารเผยแพร่เรื่อง “Our Common Future” ใน ค.ศ. 1987 มีสาระสำคัญในการร้องขอให้ประชาคมโลกปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตที่มุ่งเพื่อยลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติมากเกินไป ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมและธรรมชาติ ซึ่งต่อมาในคราวประชุมสุดยอดของโลก (The Earth Summit) ที่กรุงริโอ เดอ จาเนโร บราซิล ใน ค.ศ. 1992 ได้มีการเผยแพร่หนังสือประกอบการประชุมที่เรียกว่า Brandt Report ซึ่งเป็นรายงานที่เขียนโดยคณะกรรมการอิสระที่มีนายวิลลี บรันดท์ อดีตผู้นำเยอรมนีเป็นประธาน และในรายงานฉบับนี้เองที่ได้มีการให้คำนิยามของการพัฒนาอย่างยั่งยืนว่าเป็นการ



พัฒนาที่สนองตอบความจำเป็นของประชาชนในโลกปัจจุบัน โดยจะไม่ทำให้เกิดการลดขีดความสามารถในการตอบสนองความจำเป็นของคนยุคต่อไป (United Nations General Assembly, 1987, p.43) แม้ว่าคำนิยามจะดูกว้าง ๆ แต่แนวคิดในการพัฒนาอย่างยั่งยืนก็มีจุดประสงค์จะดำเนินการเพื่อความเจริญรุ่งเรืองและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการปกป้องรักษาคุณค่าของสภาพแวดล้อมในระยะยาว และสหประชาชาติยังได้เสนอกรอบการทำงานที่บูรณาการนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมกับกลยุทธ์ด้านการพัฒนาไปด้วยกัน และในการประชุมสหประชาชาติที่บราซิลในปี 1992 นี้เอง ได้มีการประชุมในเรื่องสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาซึ่งที่ประชุม ได้เห็นชอบให้ประกาศหลักการแห่งสิ่งแวดล้อมและแผนปฏิบัติการ 21 (Agenda 21) สำหรับทศวรรษ 1991-1999 และศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เป็นแผนแม่บทของโลกในการทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการออกปฏิญญาสหประชาชาติ (The United Nation Millennium Declaration) ในคราวประชุมสมัชชาใหญ่สหประชาชาติระหว่าง 6-8 กันยายน ค.ศ.2000 เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติการกิจด้านการพัฒนาของสหประชาชาติในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการ 6 ประการในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่ดีคือ (1) เสรีภาพ (2) ความเท่าเทียมกัน (3) เอกภาพ (4) ความอดทน (5) ความเคารพธรรมชาติ (6) การรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้เป้าหมายแห่งสหประชาชาติทั้ง 8 ประการบรรลุผลภายใน ค.ศ.2015 ซึ่งเป้าหมายดังกล่าว ได้แก่

1. จัดความยากจนและความหิวโหย
2. ให้เด็กทุกคนบรรลุการศึกษาระดับประถมศึกษา



3. ส่งเสริมบทบาทสตรีและความเท่าเทียมกัน
4. ลดอัตราการตายของเด็ก
5. พัฒนาสุขภาพสตรีมีครรภ์
6. ต่อสู้โรคเอดส์ มาเลเรีย และโรคสำคัญอื่น ๆ
7. รักษาและจัดการสิ่งแวดล้อม
8. ส่งเสริมการเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาในประชาคมโลก

เมื่อการพัฒนาในรอบ MDG เวลา 15 ปี หมดวาระลงใน ค.ศ.2015 ก็มีการพิจารณากำหนดกรอบเป้าหมายใหม่ในการเสริมสร้างมาตรฐานชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนทั่วโลกในระยะต่อไป โดยเรียกเป้าหมายใหม่นี้ว่า เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs)

ดังนั้น ในคราวประชุมสมัชชาใหญ่สหประชาชาติครั้งที่ 70 เมื่อกันยายน ค.ศ.2015 สมัชชาสมัชชาได้ร่วมรับรองเอกสารเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หลังปี 2015 ที่เรียกว่า “Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development” โดยเป้าหมายดังกล่าวมีระยะเวลาดำเนินการ 15 ปี จาก ค.ศ.2015 จนถึงปี 2030 โดยประกอบด้วย 17 เป้าหมายดังต่อไปนี้ (United Nations Development Programme, 2015)

1. ขจัดความยากจนในทุกรูปแบบทุกที่
2. ขจัดความหิวโหยบรรลุเป้าหมายความมั่นคงทางอาหาร ปรับปรุงโภชนาการและสนับสนุนการทำเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน



3. สร้างหลักประกันให้คนมีชีวิตที่มีคุณภาพและส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของคนทุกเพศทุกวัย
4. สร้างหลักประกันให้การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและครอบคลุมกับส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีพสำหรับทุกคน
5. บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง
6. สร้างหลักประกันให้มีน้ำใช้ การบริหารจัดการน้ำและการสุขาภิบาลอย่างยั่งยืน
7. สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่ย่อมเยาอย่างยั่งยืน
8. ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ครอบคลุม เป็นการทำงานเต็มอัตราและมีคุณค่าสำหรับทุกคน
9. สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความต้านทานและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมอย่างยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม
10. ลดความเหลื่อมล้ำไม่เท่าเทียมกัน
11. ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัย สร้างความต้านทานและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างครอบคลุมและยั่งยืน
12. สร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการบริโภคและการผลิตอย่างยั่งยืน
13. ดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบ



14. อนุรักษ์การเข้าชมสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอื่น ๆ อย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

15. ปกป้อง ป่าชุมชน และส่งเสริมการใช้ระบบนิเวศแบบอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการป่าไม้ที่ยั่งยืน การต่อต้านการแปรสภาพเป็นทะเลทราย หยุดยั้งการเสื่อมโทรมของดิน ป่าชุมชนสภาพดินและหยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ

16. สนับสนุนสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืน จัดให้มีการเข้าถึงความยุติธรรมสำหรับทุกคน สร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและครอบคลุมในทุกระดับ

17. เสริมสร้างความแข็งแกร่งในกลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติดังกล่าว เป็นแนวทางสำคัญตามความเห็นของผู้ปกครองระดับโลกที่จะแก้ไขปัญหาที่มาจากผลของการพัฒนาทุนนิยม ตลอดหลายทศวรรษที่ผ่านมาทำให้เห็นว่าหลายฝ่ายต้องรีบเร่งให้เกิดการตระหนักถึงความยั่งยืนในการพัฒนาด้วยเช่นกัน เช่น ต้องตระหนักถึงทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมลง สภาวะอากาศที่ต้องแปรปรวนไป จนต้องหันมาแก้ไขปัญหาในระดับโลกตามแนวทาง 17 ข้อดังกล่าว



ระเบียบวาระ 2063: ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาแอฟริกา

ดูเหมือนว่าแอฟริกาเองก็กระตือรือร้นไม่น้อยกับการกำหนดอนาคตตนเองท่ามกลางบรรยากาศของการตื่นตัวของนานาชาติที่ต่างเข้ามาแข่งขันทำการค้าและการลงทุนในแอฟริกา และปรากฏการณ์ของการระเบิดของจำนวนประชากรในแอฟริกาเองที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้เองสหภาพแอฟริกา (African Union) ซึ่งเป็นองค์กรระดับทวีปของแอฟริกาใน ค.ศ.2015 จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา และปฏิรูปแอฟริกาที่เรียกว่า “ระเบียบวาระ 2063” หรือ “Agenda 2063” เป็นกรอบแนวทางในการปฏิรูปเศรษฐกิจ สังคมของทวีปในระยะ 50 ปี เพื่อสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายในแอฟริกาอันเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสหภาพแอฟริกาที่ว่า “แอฟริกาที่มีสันติภาพมีการบูรณาการที่เจริญรุ่งเรือง โดยการผลักดันจากพลเมืองแอฟริกัน และเพื่อให้แอฟริกาเป็นพลังที่มีพลวัตในเวทีระหว่างประเทศ” โดยมีความปรารถนาสำคัญ 7 ประการคือ (African Union, 2020)

1. แอฟริกาที่เจริญรุ่งเรืองบนพื้นฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. แอฟริกาที่มีการบูรณาการทางเศรษฐกิจการเมืองบนพื้นฐานของลัทธิรวมแอฟริกาและแนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟูแอฟริกา
3. แอฟริกาที่มีธรรมาภิบาล ประชาธิปไตย เคารพในสิทธิมนุษยชน ความยุติธรรม และหลักนิติธรรม
4. แอฟริกาที่มีสันติภาพและมั่นคง
5. แอฟริกาที่มีความแข็งแกร่งทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ มีมรดกร่วม มีความเชื่อด้านค่านิยมและด้านเผ่าพันธุ์ร่วมกัน



6. แอฟริกาที่มีประชาชนเป็นพลังผลักดันในการพัฒนาภายใต้ศักยภาพของประชาชน โดยเฉพาะสตรีและเยาวชนหนุ่มสาว

7. แอฟริกาที่แข็งแกร่ง มีเอกภาพ พึ่งตนเอง และเป็นผู้เล่น หรือตัวแสดงที่มีอิทธิพลในเวทีโลก

สำหรับปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตาม “ระเบียบวาระ 2063” ก็คือความสามารถของปัจเจกชนและการศึกษาที่จะทำให้ระเบียบวาระ 2063 เป็นจริง โดยรัฐแอฟริกาทั้งหมดต้องรับไปปฏิบัติและทำให้เป็นระเบียบวาระแห่งชาติเพื่อนำแอฟริกาไปสู่ความมุ่งมั่นมาดปรารถนาร่วมกัน นอกจากนี้ สหภาพแอฟริกายังได้กำหนดโครงการเร่งด่วนหรือ The Flagship Project สู่อนาคต ดังนี้

1. โครงข่ายรถไฟความเร็วสูงที่มีความเชื่อมโยงต่อกัน
2. มหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์ (E-University)
3. ยุทธศาสตร์การค้าสินค้าโภคภัณฑ์
4. จัดประชุมประเทศแอฟริกาทั้งทวีปเป็นประจำทุกปี
5. จัดตั้งเขตการค้าเสรีระดับทวีป
6. ทำพาสปอร์ตแอฟริกา เพื่อให้มีการเคลื่อนไหวอย่างเสรีของประชาชน
7. โครงการสร้างเขื่อนขนาดใหญ่
8. ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตทั่วแอฟริกา
9. ยุติสงครามความขัดแย้ง
10. วางยุทธศาสตร์ด้านอวกาศของแอฟริกา



การที่สหภาพแอฟริกาถูกขึ้นมากำหนด “ระเบียบวาระ 2063” ใน ค.ศ. 2015 ดังกล่าวนี้นี้ก็เพื่อที่จะชี้ให้เห็นว่าแอฟริกามีแนวทางของตนเองในการพัฒนาตลอด 50 ปีที่จะมาถึง โดยหวังจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการพัฒนาทวีปเพื่อผลประโยชน์ของชาว แอฟริกันทั้งมวลอันเป็นการพัฒนาที่สนองตอบการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ หรือที่เรียกว่าการพัฒนากระแสหลัก ตามแนวทางประชานิยมไทยเสรี

ระเบียบวาระ 2063 หรือ Agenda 2063 จึงเป็นพิมพ์เขียวหรือยุทธศาสตร์ในการพัฒนาแอฟริกาที่จะเปลี่ยนแอฟริกาให้เป็นแหล่งพลังสำคัญของโลกในอนาคตหรือเป็นแนวทางการพัฒนาแอฟริกาอย่างครอบคลุมและยั่งยืน โดยมีสหภาพแอฟริกาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเพื่อเอกภาพ การกำหนดเจตจำนงของตนเอง (self-determination) เสรีภาพ ความก้าวหน้า และความรุ่งเรืองร่วมกัน ซึ่งมีช่วงเวลาในการพัฒนายาวนาน 50 ปีคือ ระหว่าง ค.ศ.2013-2063

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแอฟริกาหลังโควิด-19 มีจุดประสงค์สำคัญ 3 ประการคือ 1) ศึกษาการพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19 2) ศึกษาปัญหาการพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19 และ 3) แนวโน้มการพัฒนาแอฟริกาในทศวรรษหน้า (ค.ศ.2030) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19 ยังคงดำเนินการตามเป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ ระเบียบวาระ 2063 หันส่วนใหม่เพื่อการพัฒนาแอฟริกาต่อไป โดยมีสหภาพแอฟริกาเป็นสำคัญในการ



ขับเคลื่อนการพัฒนา 2) ปัญหาการพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19 คือแอฟริกาจะได้รับผลกระทบจากโรคระบาดดังกล่าวทั้งในด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศแอฟริกาภูมิภาคใต้ทะเลทรายซาฮารา 49 ประเทศถดถอยเป็นครั้งแรกในรอบ 25 ปี และจะทำให้ชาวแอฟริกันดังกล่าวยากจนลง รัฐบาลแอฟริกันประสบปัญหาการชำระหนี้สินจำนวนมาก โดยเฉพาะหนี้สินกับจีน 3) แนวโน้มการพัฒนาแอฟริกาในทศวรรษหน้า (ค.ศ.2030) เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมสีเขียวหรือบูรณาการเศรษฐกิจหรือการเปิดเสรีการค้า

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องนี้ขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19

แอฟริกาไม่ต่างจากภูมิภาคอื่นในโลกที่ต่างประสบปัญหาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รอบด้าน ทั้งเศรษฐกิจและสังคม อย่างไรก็ตาม หลังโควิด-19 แอฟริกาก็จะยังคงยึดแนวทางการพัฒนาตามกระแสหลัก คือการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามเป้าหมายของสหประชาชาติ หรือ “The 2030 Agenda for Sustainable Development” ซึ่งสมัชชาสหประชาชาติได้ประกาศเมื่อกันยายน ค.ศ.2015 มีสาระสำคัญคือจะมุ่งขจัดปัญหาต่าง ๆ ในเวทีโลกตามเป้าหมาย 17 เป้าหมายภายในเวลา 15 ปีคือ ระหว่างค.ศ.2015-2030 ดังต่อไปนี้คือ 1) ขจัดความยากจน 2) ขจัดความหิวโหย ปรับปรุงโภชนาการ สนับสนุนการเกษตรอย่างยั่งยืน 3) สร้างหลักประกันให้คนมีชีวิตที่มีคุณภาพ 4) ให้มีการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมี



คุณภาพ 5) สร้างความเสมอภาคทางเพศ 6) สร้างหลักประกันให้น้ำใช้ การบริหารจัดการน้ำ และสุขภาพอย่างยั่งยืน 7) ให้มีการเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่เหมาะสม 8) สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน 9) สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความต้านทานและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง 10) ลดความเหลื่อมล้ำ 11) ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัย 12) สร้างหลักประกันให้มีการบริโภคอย่างยั่งยืน 13) ดำเนินการต่อสู้สภาพภูมิอากาศและผลกระทบ 14) อนุรักษ์การใช้มหาสมุทร ทะเล ทรัพยากรทางทะเล 15) ปกป้องระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน 16) สร้างสังคมสงบสุขอย่างยั่งยืน 17) สร้างความแข็งแกร่งในกลไกการดำเนินงาน และฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งในการพัฒนาดังกล่าวสรุปได้เป็นการพัฒนา 4 มิติคือ มิติสังคม มิติเศรษฐกิจ มิติสิ่งแวดล้อม และมิติการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยภูมิภาคแอฟริกา มีสหภาพแอฟริกา (African Union) เป็นสถาบันสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาดังกล่าวภายใต้กรอบการพัฒนาที่เรียกว่า “หุ้นส่วนใหม่การพัฒนาแอฟริกา (New Partnership for African Development – NEPAD) และระเบียบวาระ 2063 (Agenda 2063) หรือยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาแอฟริกา ซึ่งเป็นกรอบการพัฒนาอย่างยั่งยืนหรือแนวทางปฏิรูปเศรษฐกิจ สังคมของทวีปในระยะเวลา 50 ปี คือระหว่าง ค.ศ.2013-2063 มีสาระสำคัญ 7 ประการคือ 1) สร้างแอฟริกาที่เจริญรุ่งเรืองบนพื้นฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2) แอฟริกาที่มีบูรณาการทางเศรษฐกิจ การเมืองบนพื้นฐานของสิทธิรวมแอฟริกา 3) สร้างแอฟริกาที่มีธรรมาภิบาล ประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน และหลักนิติธรรม 4) แอฟริกาที่มีสันติภาพมั่นคง 5) แอฟริกาที่แข็งแกร่งทางวัฒนธรรม 6) แอฟริกาที่มีประชาชนเป็นพลัง



ผลิตภัณฑ์ 7) แอฟริกาที่มีเอกภาพพึ่งตนเอง และเป็นตัวแสดงที่มีอิทธิพลในเวทีโลก ทั้งนี้การจะบรรลุจุดหมายดังกล่าว นั้น สหภาพแอฟริกาได้กำหนดพัฒนาแอฟริกาตามโครงการเร่งด่วน 10 โครงการคือ 1) การสร้างโครงข่ายรถไฟความเร็วสูงเชื่อมโยงกัน 2) มหาวิทยาลัยอิเล็กทรอนิกส์ 3) ยุทธศาสตร์การค้าสินค้าโภคภัณฑ์ 4) จัดประชุมระดับทวีปทุกปี 5) จัดตั้งเขตการค้าเสรีทวีปแอฟริกา 6) จัดทำพาสปอร์ตแอฟริกาเพื่อให้มีการเคลื่อนไหวอย่างเสรีของประชาชน 7) สร้างเขื่อนขนาดใหญ่ 8) ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต 9) ยุติความขัดแย้ง 10) วางยุทธศาสตร์ด้านอวกาศของแอฟริกา ด้วยเหตุนี้เอง Agenda 2063 จึงสะท้อนให้เห็นถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาของแอฟริกาที่เป็นการผสมผสานกันของแนวทางการพัฒนาระดับสากลของสหประชาชาติเข้ากับความเป็นแอฟริกาที่สะท้อนให้เห็นในสหภาพแอฟริกาจะเล่นบทบาทสำคัญในการพัฒนาแอฟริการ่วมกับหุ้นส่วนต่างๆ ในเวทีโลก

2. ปัญหาการพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19

ปัญหาสำคัญที่ประเทศในแอฟริกาได้ทะเลทรายซาฮาราต่างเผชิญในการพัฒนาหลังโควิด-19 ก็คือปัญหาเศรษฐกิจ สังคม และปัญหาการขาดหนี้สิน กล่าวคือ นอกจากโรคโควิด-19 เป็นความท้าทายระดับโลกที่ร้ายแรงมากที่สุดแล้วยังเป็นบททดสอบที่เข้มงวดที่สุดในความร่วมมือด้านการพัฒนาระหว่างประเทศที่เคยมีมาในด้านเศรษฐกิจนั้น ประเทศแอฟริกาภูมิภาคได้ทะเลทรายซาฮารา 49 ประเทศจะเผชิญ จะเผชิญภาวะเศรษฐกิจถดถอยเป็นครั้งแรกในรอบ 25 ปี (Kennedy, 2020) ทำให้ประชาชนจะยากจนลงมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาใน



ยุคหลังโควิด-19 จึงต้องยึดแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อความอยู่รอดต่อไป อีกทั้งยังต้องร่วมมือกับโครงการ COVAX เพื่อการควบคุมโรค และการฉีดวัคซีน นอกเหนือจากการปฏิบัติตัวตามมาตรการชีวิตวิถีใหม่ นอกจากนี้ รัฐบาลแอฟริกันหลายประเทศต่างประสบปัญหาการชำระหนี้สินคือจีนและประเทศตะวันตกต่าง ๆ โดยเฉพาะจีนซึ่งเป็นผู้ให้แก่รัฐบาลแอฟริกันจำนวนมากที่สุด ได้ใช้การจัดการปัญหาหนี้สินดังกล่าวในกรอบรัฐมนตรีการคลัง G20

ในการบรรเทาหนี้สินดังกล่าว เมื่อ ค.ศ.2021 (OBE, A, 2021, P.2) ซึ่งผลลัพธ์ก็คือการขยายเวลาการชำระหนี้ออกไปชั่วคราวมิใช่เป็นการลดมูลค่าหนี้สินแต่อย่างใด ซึ่งปัญหาหนี้สินดังกล่าวน่าจะกระทบต่อโครงการพัฒนาต่าง ๆ ตามโครงการเร่งด่วนที่สหภาพแอฟริกากำหนดไว้ต่อไปในอนาคตอันใกล้ แต่จีนก็仍将ให้ประเทศแอฟริกาหนี้ต่อไปแต่ลดจำนวนลง

3. แนวโน้มการพัฒนาแอฟริกาในทศวรรษหน้า (ค.ศ.2030)

แม้ว่าโรคโควิด-19 จะทำให้การพัฒนาในแอฟริกาต้องเผชิญปัญหาในการชำระหนี้สินแก่จีน แต่จีนก็ยืนยันจะลงทุนในแอฟริกาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งจีนมีบทบาทในการพัฒนาอุตสาหกรรมสีเขียวมากขึ้นในเวทีโลก จึงมีแนวโน้มว่าในทศวรรษหน้า (ค.ศ.2030) การพัฒนาอุตสาหกรรมและโครงการต่าง ๆ ของแอฟริกาจะเน้นการพัฒนา 3 ด้านคือ 1) อุตสาหกรรมสีเขียวหรือการใช้พลังงานสะอาด 2) ดิจิทัลหรือการใช้เทคโนโลยีออนไลน์ และ 3) การบูรณาการเศรษฐกิจหรือการเปิดเสรีการค้า ดังที่ประธานาธิบดีสี จิ้นผิง ได้กล่าวว่า สีเขียวคือทองคำความร่วมมือด้านการพัฒนาระหว่างจีนและแอฟริกาจึงต้องระมัดระวังผลประโยชน์



ด้านสภาพแวดล้อมในระยะยาว การใช้ประโยชน์จากอุตสาหกรรมจะต้องไม่ทำลายสภาพแวดล้อมในแอฟริกา ซึ่งใน ค.ศ.2021 มีโครงการพัฒนาสีเขียวในแอฟริกาจำนวน 39 โครงการที่อยู่ในกระบวนการก่อสร้างและจะร่วมมือในกรอบดังกล่าวต่อไปในอนาคต (Zefei, 2021)

ข้อเสนอแนะ

1. ศึกษาติดตามปัญหาการพัฒนาแอฟริกาหลังโควิด-19 อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความร่วมมือโครงการพัฒนาในกรอบหุ้นส่วนเศรษฐกิจจีน-แอฟริกา และสหภาพแอฟริกากับโครงการ COVAX
2. ศึกษาติดตามปัญหานี้สินและรูปแบบการจัดการชำระหนี้ของแอฟริกาต่อจีนที่น่าจะส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจการเมืองแก่แอฟริกา หากราคาสินค้าปฐมในตลาดโลกตกต่ำ
3. ศึกษาติดตามโครงการลงทุนจีนในแอฟริกาในภาคเศรษฐกิจดิจิทัล โครงการขายการค้าออนไลน์ และโครงการสีเขียวพลังงานสะอาด เป็นต้น



เอกสารอ้างอิง

- African Union. (2020). *Agenda 2063: The Africa We Want*. Retrieved May 6, 2021, from <https://au.int/en/agenda-2063/overview>
- Alatas, S. H. (1972). *Modernization and Social Change*. Sydney : New Century.
- Alexander, K. (2020). *Impact of Covid-19 in Africa: a scenario analysis to 2030*. Retrieved May 20, 2021, from <https://www.thebrokeronline.eu/impact-of-Covid-19-in-africa-a-scenario-analysis-to-2030/>
- Cilliers, et al. (2020). *Impact of Covid-19 in Africa : A scenario analysis to 2030*. Retrieved July 25, 2022, from <https://issafrica.org/research/africa-report/impact-of-Covid-19-in-africa-a-scenario-analysis-to-2030>.
- Huntington, S. P. (1971). *Political Order in Changing Societies*. New Haven: Yale University Press.
- Kennedy, M. (2020). *World Bank: Corona virus is Pushing Sub-Saharan Africa to First Recession in 25 Years*. Retrieved July 20, 2021, from <https://www.npr.org/sections/coronavirus-live-updates/2020/04/09/830765778/world-bank>.



- Ngang, C. (2019). *Kigali Declaration and Plan of Action on the Framework for Development in Africa: What Role for National Human Rights Institution?*. Retrieved May 8, 2021, from <https://www.researchgate.net>
- OBE, A. (2021). *Africa's Road to Recovery in 2021 is a fresh Start*. Retrieved May 21, 2021, from <http://www.chathamhouse.org/2021/01/africa-road-recovery-2021-fresh-start?gelid=CJOKCQLA>
- Pleek, S. & Gavas, M. (2021). *Global Trends in 2021 : How Covid-19 is Transforming international Development*. Retrieved August 30, 2021 from <https://www.cgdev.org/publication/global>.
- Ryder, H. (2021). *Where is the Africa-China Relationship Headed in 2021?*. Retrieved May 30, 2021, from <https://www.csis.org/analysis/where-africa-china-relationship.head2021>.
- UN News, (2021). *Covid cases surging in Africa at fastest rate this year, but deaths remain low*, Retrieved December 25, 2021, from <https://www.news.un.org>
- United Nation. (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Retrieved December 25, 2021, from <https://www.sdgs.un.org>



United Nation General Assembly. (1987). *Report of the world commission on environment and development: Our common future*. Oslo, Norway: United Nations General Assembly, Development and International Co-operation: Environment.

Zefei, W. (2021). *China-Africa Cooperation Prospers against Covid19*.

Retrieved April 7, 2021, from

<https://www.xinhuanet.com/english/2021-01/03/c-139638729.htm>



**การเปลี่ยนแปลง ความพร้อม และการปรับตัวของ
ภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยในยุคการปฏิวัติ
อุตสาหกรรมครั้งที่ 4: กรณีศึกษาภาคอุตสาหกรรมผลิตของ
ประเทศไทย**

**Change, readiness and adaptation of manufacturing sector in
Thailand in the era of the fourth industrial revolution: A case
study of manufacturing sector in Thailand**

สิริวิชญ์ ทิพย์รัตน์¹ & เอก ชูณหัชชราชัย²

Siravit Tipparat¹ & Ake Choonhachatrachai²

Corresponding author: siravit.tipparat@gmail.com

Received: 20/12/67 Revised: 15/01/68 Accepted: 16/01/68

บทคัดย่อ

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การเปลี่ยนแปลง ความพร้อม และการปรับตัว ต่อการพัฒนาทางเทคโนโลยีในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ของภาคอุตสาหกรรมผลิตของประเทศไทย และส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ต่อภาคอุตสาหกรรมผลิตของประเทศไทย

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

² หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

¹ Student, MBA Program, Stamford International University

² MBA Program, Stamford International University



อย่างไรบ้างผ่านมุมมองและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการในภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 20 คน ประกอบด้วยตัวแทนสภาอุตสาหกรรม 5 คน เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารในภาคอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบว่าเทคโนโลยีในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตของประเทศไทย ซึ่งภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่มีความพร้อมและความสามารถทางการแข่งขันในการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยี เนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และมีความจำเป็นต้องปรับตัวด้วยการพึ่งพาการนำเข้าเทคโนโลยีและวัตถุดิบจากภาคอุตสาหกรรมประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จนทำให้ทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนเข้ามามีอิทธิพลครอบงำภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่โดยสมบูรณ์ อีกทั้งภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยได้พบเจอกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า “ภัยคุกคามทางไซเบอร์”

คำสำคัญ: การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4; ระบบปัญญาประดิษฐ์; ภัยคุกคามทางไซเบอร์



Abstract

This research aims to study the changes, readiness and adaptation to the technological development in the 4th Industrial Revolution era of the manufacturing industry in Thailand and how it affects the industry, politics, economy and society of the manufacturing industry in Thailand through the perspectives and visions of executives or business owners in the manufacturing industry in Thailand. Qualitative research was used and 20 key informants were interviewed, including 5 representatives of the Federation of Thai Industries and 15 business owners or executives in the manufacturing industry. The research results found that technology in the 4th Industrial Revolution era has changed the production process of Thailand. The small, medium and large manufacturing industries are not ready and have the competitive ability to transform through technology because they do not receive support from the government and have to adapt by relying on importing technology and raw materials from the industrial sector of the People's Republic of China, causing the People's Republic of China to completely dominate the small, medium and large manufacturing industries. In addition, Thailand's manufacturing industry has encountered a new form of threat called "Cyber Threats".

Keywords: The fourth industrial revolution; artificial intelligence; cyber threats



บทนำ

การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (The Fourth Industrial Revolution) เริ่มต้นในปี ค.ศ. 2020 และยังคงดำเนินอยู่ในปัจจุบัน โดยเป็นยุคของการพัฒนา เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและอื่นๆ ที่ช่วย ยกกระตือรือร้นอุตสาหกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น การเชื่อมโยง อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) ซึ่งทำให้การผลิตสามารถทำงานอัตโนมัติและปรับปรุง กระบวนการได้โดยไม่ต้องพึ่งพามนุษย์ (เคลาส์ ขวาบ, 2561; Little thoughts, 2567) นอกจากนี้ยังมีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น เทคโนโลยีวัสดุล้ำสมัย การ พิมพ์ 3D เทคโนโลยีชีวภาพ และเทคโนโลยีเสมือนจริง (AR/VR) ที่ช่วย เปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตในอุตสาหกรรม (เคลาส์ ขวาบ, 2561) การพัฒนา เทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรมทำให้บริษัทต่าง ๆ เช่น Alphabet ให้ความสำคัญ กับการพัฒนา AI เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (Davenport, 2013)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาเทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรมได้สร้าง “สงครามแย่งชิงเทคโนโลยี” ซึ่งมาพร้อมกับภัยคุกคามทางไซเบอร์และการขโมย เทคโนโลยีจากคู่แข่ง การโจมตีเหล่านี้ทำให้เกิดความท้าทายใหม่ในการรักษา ความปลอดภัยของข้อมูลและเทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรม (พงษ์พิสิฐ วุฒิจิษฐ์ โชติ, 2564; นิโคล เพิร์ลธอร์, 2023)

ในขณะเดียวกัน ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องเลือกว่าจะ พึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างชาติหรือจะพัฒนาความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี



ของตนเอง ซึ่งการตัดสินใจในประเด็นนี้จะส่งผลกระทบต่ออนาคตของภาคอุตสาหกรรม การผลิตของไทยในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่ (ปีติ ศรีแสงนาม, 2567)

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลง ความพร้อม และการปรับตัว ต่อการพัฒนาทางเทคโนโลยีในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ต่อภาคอุตสาหกรรม การผลิตของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาผลกระทบทางด้านอุตสาหกรรม การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 ที่ส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษามุมมองและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการใน ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยต่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีและ นวัตกรรมในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4
4. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ ความเห็น และมุมมองของผู้บริหารหรือเจ้าของ กิจการในภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย ต่อศักยภาพทางการแข่งขัน ระหว่างภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยเปรียบเทียบกับ ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของต่างประเทศในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

วิธีดำเนินการ

ในการศึกษาวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การ เก็บข้อมูล เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยเป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดย



วิธีการเก็บข้อมูลมาจากการศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทสัมภาษณ์ และการสัมภาษณ์ โดย แหล่งข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท

1. แหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ ได้แก่

1) บทความและเอกสารเกี่ยวกับผลกระทบและปัจจัยของการปฏิบัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

2) บทความและเอกสารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทางเทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรมการผลิตช่วงการปฏิบัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

3) บทความและเอกสารนวัตกรรมและเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมการผลิตช่วงการปฏิบัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

4) บทความและเอกสารเกี่ยวกับความต้องการ ปัจจัย ความพร้อม และปัญหาของทรัพยากรมนุษย์ ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ช่วงการปฏิบัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

5) บทความและเอกสารในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ช่วงการปฏิบัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

2. แหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ

ถือเป็นแหล่งข้อมูลหลักสำหรับการศึกษานี้ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ โดยมีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จาก กลุ่มผู้บริหาร เจ้าของโรงงาน เจ้าของกิจการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการผลิต และสภาอุตสาหกรรม โดยสามารถแบ่งกลุ่มผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ดังต่อไปนี้ อุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 15 คน และตัวแทนสภาอุตสาหกรรมจำนวน 5 คน รวมทั้งหมด 20 คน (จุฬพล หนิมพานิช, 2566)



การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ที่เป็นการซักถามพูดคุยกันระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นการถามแบบเจาะลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการอย่างละเอียด โดยมีการกำหนดคำถามล่วงหน้า เพื่อให้ได้เห็น ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ประสบการณ์ หรือมุมมองรวมทั้งเจตคติ ความต้องการ ความเชื่อ และความคิดเห็นที่เป็นอุดมคติของผู้ให้สัมภาษณ์ (จุมพล หนิมพานิช, 2566) โดยเป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ที่เป็นกลุ่มผู้บริหาร เจ้าของโรงงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการผลิต และตัวแทนจากภาคอุตสาหกรรมการผลิตทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวน 15 คน และ ตัวแทนสภาอุตสาหกรรม จำนวน 5 คน ที่มีประสบการณ์ด้านอุตสาหกรรมการผลิตไม่น้อยกว่า 5 - 10 ปี และเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือในวงการอุตสาหกรรมภาพรวม

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลง ความพร้อม และการปรับตัว ต่อการพัฒนาทางเทคโนโลยีในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า

ด้านเทคโนโลยี

เนื่องจากเทคโนโลยีในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 มีความก้าวหน้าและล้ำสมัยกว่าเทคโนโลยีจากยุคเดิม (เทคโนโลยีในยุคการปฏิวัติ



อุตสาหกรรมครั้งที่สาม) เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการเกิดขึ้นและพัฒนาของ
หุ่นยนต์ เครื่องจักรกล และระบบปัญญาประดิษฐ์ ที่มีความเสถียรและมี
ประสิทธิภาพมากขึ้น จนกลายเป็นที่ต้องการและจำเป็นของภาคอุตสาหกรรมการ
ผลิตในประเทศไทยอย่างเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากหากภาคอุตสาหกรรมการผลิตใน
ประเทศไทยไม่ได้รับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ก็จะไม่สามารถแข่งขันกับ
ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของต่างประเทศ จนอาจนำไปสู่การล้มละลายของ
ภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย เพราะไม่สามารถแข่งขันทางด้านราคา
และคุณภาพของสินค้า โดยจากบทสัมภาษณ์ของ คุณ พงศิ เมาลานนท์ ตำแหน่ง
รองประธานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สภาอุตสาหกรรมแห่ง
ประเทศไทย และ Managing Director บริษัท อาร์แอนด์ดี คอมพิวเตอร์ ซิสเต็ม
จำกัด ได้ให้ความเห็นต่อเรื่องนี้ว่า “ผมมองว่าเทคโนโลยีหุ่นยนต์ เครื่องจักรกล
และปัญญาประดิษฐ์ จะกลายเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการสนับสนุนอุตสาหกรรมการ
ผลิต ไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิต หรือ ด้านแรงงาน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าเทคโนโลยี
ปัญญาประดิษฐ์และหุ่นยนต์จะช่วยผลิตสินค้าแบบเดิมได้ในจำนวนมาก แต่ผม
คาดหวังว่าเทคโนโลยีที่ถูกพัฒนาขึ้นจะมีมาเพื่อรับใช้มนุษย์ ไม่ใช่กลายเป็นสิ่งที่
เข้ามามีอิทธิพลเหนือมนุษย์ ขณะเดียวกันต้องยอมรับว่าในปัจจุบัน พ.ศ. 2567
ผมมองว่าเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย แม้จะเป็น
อันดับต้นในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แต่เมื่อเทียบกับภาคอุตสาหกรรมการ
ผลิตของประเทศมหาอำนาจอย่างสาธารณรัฐประชาชนจีน ไต้หวัน สหรัฐอเมริกา
ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และยุโรป ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยยังคงมี
เทคโนโลยีที่ด้อยกว่ามาก โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบ



ปัญญาประดิษฐ์ ที่ในประเทศไทยมีผู้เชี่ยวชาญที่สามารถสร้างระบบปัญญาประดิษฐ์ได้ไม่เกิน ห้า คน หรืออาจจะน้อยกว่านั้น ดังนั้นผมจึงมองว่าประเทศไทยแทบไม่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 เนื่องจากด้อยกว่าทั้งด้านเทคโนโลยีและบุคลากร”

ด้านกระบวนการผลิต

ผลจากการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หุ่นยนต์ และเครื่องจักรกล ได้ส่งผลให้รูปแบบกระบวนการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่ต้องพึ่งพาแรงงานมนุษย์เป็นสำคัญ แต่ด้วยเทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบปัญญาประดิษฐ์ ได้ทำให้เกิดข้อถกเถียงถึงความจำเป็นว่าแรงงานมนุษย์ยังคงมีความจำเป็นอยู่มากน้อยเพียงใด เพราะปัจจุบันเพียงแค่ใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์มันก็สามารถทำงานแทนมนุษย์ได้ในหลากหลายแผนก ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบ การตรวจสอบบัญชี งานด้านธุรกิจ ไปจนถึงการควบคุมเครื่องจักรภายในโรงงาน โดยไม่ต้องใช้มนุษย์อยู่ในกระบวนการเหล่านี้อีกต่อไป ซึ่งจากการสัมภาษณ์เหล่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พวกเขามองว่าหากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือ ขนาดใหญ่ ที่เพิ่งตั้งขึ้นใหม่ พวกเขาจะเลือกนำเทคโนโลยีอย่างหุ่นยนต์ เครื่องจักรกล และระบบปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้งานแทนการจ้างแรงงานที่เป็นมนุษย์ เพื่อลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายของโรงงาน โดยจากบทสัมภาษณ์ของคุณ พรหมณ์ พงษ์หาญ ตำแหน่ง Managing Director of LANMONGKOL GROUP CO., LTD ได้ให้ความเห็นต่อเรื่องนี้ไว้ว่า “การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทำให้นั่นตอนและกระบวนการผลิตมีวิธีการที่



เปลี่ยนแปลงไป ตัวอย่างเช่นจากเดิมที่อาจต้องใช้มนุษย์ในการผลิตสินค้า แต่ด้วยเทคโนโลยีอย่างหุ่นยนต์ เครื่องจักรกล และระบบปัญญาประดิษฐ์ เทคโนโลยีเหล่านี้มันได้ช่วยให้ทุกอย่างสามารถผลิตได้ง่ายขึ้น เนื่องจากระบบปัญญาประดิษฐ์และหุ่นยนต์มีความแม่นยำและการทำงานที่ดีกว่าแรงงานมนุษย์มาก”

ด้านภัยคุกคาม

จากการแข่งขันในการพัฒนาเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมการผลิตทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศ ได้ก่อให้เกิดภัยคุกคามรูปแบบใหม่อย่าง ภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่เป็นการเจาะระบบข้อมูลของบริษัทเป้าหมายเพื่อเป้าหมายในการนำความลับอย่างเทคโนโลยีที่บริษัทเป้าหมายได้ครอบครองมาใช้งาน ตลอดจนภัยคุกคามจากสงครามเทคโนโลยี ที่แต่ละฝ่าย ทั้งในระดับประเทศและระดับภาคธุรกิจ ได้มีความพยายามในการส่งคนของตัวเองเข้าไปช่วงชิงเทคโนโลยีล้ำสมัยที่เป้าหมายครอบครอง เพื่อเป้าหมายในการนำมาพัฒนาหรือนำเทคโนโลยีที่ได้ขโมยมาสร้างเป็นเทคโนโลยีของตัวเอง ดังความกล่าวที่ว่า “ผู้ใดถือครองเทคโนโลยีที่เหนือกว่าก็จะได้เปรียบในการยึดครองภาคอุตสาหกรรม” (เกียรติศักดิ์ จันทร์ลอย, 2564; นิโคล เพิร์ลรอต, 2023) โดยจากบทสัมภาษณ์ของคุณพรพจน์ พงษ์หาญ ตำแหน่ง Managing Director of LANMONGKOL GROUP CO., LTD ได้ให้ความเห็นต่อเรื่องนี้ไว้ว่า “ภัยคุกคามทางไซเบอร์ โดยเฉพาะการเจาะระบบเป็นสิ่งที่รับมือได้ยาก และสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งผลจากการถูกโจมตีทางไซเบอร์ได้สร้างมูลค่าความเสียหายที่สูง”



ด้านอิทธิพลของต่างประเทศที่มีต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย

ผลจากการพัฒนาขึ้นของเทคโนโลยียุค 4.0 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาคอุตสาหกรรม การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เป็นอย่างมาก เนื่องจากทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยไม่ได้รับการสนับสนุนใด ๆ จากภาครัฐ ทำให้ไม่มีความสามารถที่จะไปแข่งขันกับภาคอุตสาหกรรมการผลิตจากต่างประเทศ โดยเฉพาะจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลประเทศตัวเอง ส่งผลให้ ภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยไม่มีทุนที่จะพัฒนาหรือสร้างเทคโนโลยีใหม่ ทำให้จำเป็นต้องนำเข้าไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีและวัตถุดิบจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีราคาต่ำกว่าอย่างเสียไม่ได้ ส่งผลให้เทคโนโลยีภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยไม่สามารถพัฒนาต่อแบบที่หลายประเทศสามารถทำได้ จนมีความจำเป็นต้องพึ่งพิงเทคโนโลยีและวัตถุดิบจากต่างประเทศที่มีเทคโนโลยี ก่อให้เกิดการเข้ามาอิทธิพลและครอบงำ ภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย ตั้งแต่ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยจากบทสัมภาษณ์จาก คุณ ดร.ภก. นิลสุวรรณ ลีลารัตน์ ตำแหน่ง รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ด้าน อาหารและยา นายกสภาเภสัชกรรม กรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัทถ้วยทองโอสธ ได้ให้ความเห็นว่า “การเข้ามครองตลาดของภาคอุตสาหกรรมการผลิตจากต่างประเทศ จะทำให้ราคาของสินค้าลดลง ก็นับเป็นเรื่องที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อคนไทยและประเทศไทย ขณะเดียวกันทางด้านแรงงาน เนื่องจากประเทศไทยและประชาชนไทยรุ่นใหม่ขาดความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน และต้องการค่าจ้างที่แพงเกินมูลค่างานที่ทำให้ ส่งผลให้เหล่านายจ้าง โดยเฉพาะทางภาคอุตสาหกรรม



การผลิตขนาดเล็กจำเป็นต้องเลือกจ้างแรงงานจากทางฝั่งพม่าที่มีค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทย ซึ่งพวกเขาเหล่านั้นแม้จะมีประสิทธิภาพน้อยกว่าแรงงานไทยแต่กลับควบคุมได้ง่ายกว่า” คุณแสงชัย เอกพัฒนาณิชย์ ตำแหน่ง ประธานกรรมการ บริษัท ดัน แอนด์ ซันส์ จำกัด และที่ปรึกษากลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า ประธานกรรมการบริษัทดันแอนด์ซันส์ จำกัด ได้ให้ความเห็นว่า “ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่เข้ามายึดครองตลาดสินค้าและทรัพยากรสำหรับผลิต ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยจะต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนอย่างเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากอีกฝ่ายใช้เทคโนโลยีการผลิตโดยเฉพาะระบบปัญญาประดิษฐ์และเครื่องจักรรุ่นใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าของภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย”

ความพร้อมของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

ความพร้อมของภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย

สำหรับความพร้อมของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ทางผู้วิจัยได้ผลสรุปออกมาว่าทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยทั้งขนาดเล็กและขนาดกลาง ไม่มีความพร้อมและไม่มีความสามารถในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่แต่อย่างใด เนื่องจาก ขาดแคลนทั้งบุคลากร เงินทุนใน



การเข้าถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ และไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ทำให้ภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยทั้งขนาดเล็กและขนาดกลางไม่มีประสิทธิภาพในการแข่งขันกับภาคอุตสาหกรรมการผลิตของต่างประเทศ บทสัมภาษณ์ของคุณ เจนจิตร พิทยาอนุรักษ ตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไป บริษัท จุลพัฒน์พลาสติก จำกัด ได้ให้ความเห็นต่อเรื่องนี้ว่า “จากขาดการสนับสนุนจากทางภาครัฐทางด้านเงินทุน ทำให้ทางหลายโรงงาน ทั้งขนาดเล็กและกลาง ที่เป็นภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้เนื่องจากขาดแหล่งเงินทุน จึงส่งผลให้ทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยหลายโรงงานจำเป็นต้องยังคงใช้เทคโนโลยีจากยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สาม ที่มีอยู่เดิมแม้จะรู้ว่าไม่สามารถเทียบกับเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่”

ความพร้อมของภาคอุตสาหกรรมผลิตขนาดใหญ่ในประเทศไทย

กรณีภาคอุตสาหกรรมผลิตขนาดใหญ่ในประเทศไทยจากที่ได้สัมภาษณ์และศึกษาข้อมูลพบว่ามีความแตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมผลิตขนาดเล็กและกลางในประเทศไทย เพราะปรากฏว่าทางภาคอุตสาหกรรมผลิตขนาดใหญ่ในประเทศไทยมีศักยภาพในการสร้าง ผลิต และมีวัตถุดิบ ในการสร้างสินค้าได้โดยไม่ต้องพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมผลิตในต่างประเทศ แต่เนื่องจากทางภาคอุตสาหกรรมผลิตขนาดใหญ่ในประเทศไทยเหล่านี้ไม่ได้รับการสนับสนุนใด ๆ จากภาครัฐเลย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของระบบภาษี เงินทุน นโยบาย และกฎหมาย ส่งผลให้แม้ทางภาคอุตสาหกรรมผลิตขนาดใหญ่ในประเทศไทยจะมีศักยภาพทางการแข่งขัน แต่เนื่องจากไม่มีการสนับสนุนจากภาครัฐ ทำให้ไม่มี



ความสามารถทางการแข่งขันในเรื่องของราคาสินค้ากับภาคอุตสาหกรรมการผลิตในต่างประเทศ บทสัมภาษณ์จาก รองกรรมการผู้จัดการสายโรงงานและกลุ่มผู้บริหารโรงงาน บริษัทเอกรั้ววิศวกรรม จำกัด (มหาชน) (จำนวนสามท่าน) ได้ให้ความเห็นต่อเรื่องนี้ไว้ว่า “เนื่องจากการขาดการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐทำให้ทางเราไม่สามารถแข่งขันด้านราคากับเทคโนโลยีและวัตถุดิบที่มาจากต่างประเทศได้ โดยเฉพาะจากทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน”

การปรับตัวของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

การปรับตัวของภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กและขนาดกลางของประเทศไทย

เนื่องจากภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กและกลางของประเทศไทยไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐทำให้ขาดทั้งเงินทุน บุคลากรที่มีความสามารถ จนไม่มีความสามารถในการสร้างหรือคิดค้นเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่เพื่อแข่งขันกับภาคอุตสาหกรรมการผลิตจากต่างประเทศ โดยเฉพาะจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ที่ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรมผลิตของประเทศไทย ทั้งเรื่องของการผูกขาดตลาดสินค้าอย่างวัตถุดิบและเทคโนโลยี ที่ทางนั้นครอบครอง ซึ่งผลจากการไม่ได้รับการสนับสนุนใด ๆ จากภาครัฐทำให้ภาคอุตสาหกรรมผลิตของประเทศไทยทั้งขนาดเล็กและขนาดกลางมีความจำเป็นต้องปรับตัวเองให้ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลและอำนาจของภาคอุตสาหกรรมผลิตต่างชาติ โดยเฉพาะทาง



ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของสาธารณรัฐประชาชนจีน ที่ผูกขาดวัตถุดิบและเทคโนโลยีในการผลิตสินค้ายุคใหม่ เพราะขาดทั้งความสามารถในการสร้างเทคโนโลยีสมัยใหม่และเงินทุน บทสัมภาษณ์จาก คุณชาญชัย เลิศสัจจามันท์ ตำแหน่ง Director of C.L. International Co., LTD ได้ให้ความเห็นต่อเรื่องนี้ไว้ว่า “ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยยังคงมีอยู่เพียงไม่มากนักเนื่องจาก ในอุตสาหกรรมการผลิต ขนาดเล็กและกลาง ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะระบบปัญญาประดิษฐ์ ดังนั้นทำให้ทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย ทั้งขนาดเล็กและขนาดกลาง ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยียุคใหม่ได้”

การปรับตัวของภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทย

สำหรับภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทยมีความแตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กและกลางของประเทศไทยเล็กน้อยเพราะทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยได้มีความพยายามในการปรับตัวโดยมีการวิจัยและพยายามสร้างเทคโนโลยีไม่ว่าจะเป็น หุ่นยนต์ เครื่องจักรกล และระบบปัญญาประดิษฐ์ ของตัวเอง เพื่อจะได้ไม่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ โดยเฉพาะทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตของสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งจากการวิจัยพบว่าภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของไทย มีทั้งบุคลากรและเงินทุน มากพอที่จะสร้างเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อแข่งขันในตลาดทั้งในประเทศไทยและในตลาดโลก แต่เนื่องจากทางภาครัฐของประเทศไทย ไม่มีการสนับสนุน ทั้งเรื่องของนโยบาย เรื่องของภาษี เรื่องของ



กฎหมาย และเงินทุน ส่งผลให้ทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทยไม่สามารถตั้งราคาแข่งขันกับผลิตภัณฑ์คล้ายกันที่ถูกผลิตขึ้นในต่างประเทศโดยเฉพาะจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ส่งผลให้ทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทยที่มีทั้งความพร้อมและความพยายามในการแข่งขันกับภาคอุตสาหกรรมการผลิตจากต่างชาติต้องพบเจอกับปัญหาการขาดทุนและจำใจต้องหยุดสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีของตัวเอง (เทคโนโลยีของประเทศไทย) เพื่อป้องกันการล้มละลาย จนทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทยมีความจำเป็นต้องปรับตัวยอมนำเข้าเทคโนโลยีและวัตถุดิบจากต่างประเทศโดยเฉพาะจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ที่มีราคาถูกกว่า เนื่องจากการสนับสนุนจากภาครัฐของตัวเอง จนทำให้ในปัจจุบันในภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทยจึงมีสภาพตกอยู่ภายใต้อิทธิพลและอำนาจของภาคอุตสาหกรรมการผลิตจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เช่นเดียวกับที่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นอยู่ บทสัมภาษณ์จาก คุณเสริมสิทธิ์ อินทร์นำ ตำแหน่ง Managing Director, Siam Riken Industrial Co., Ltd. ได้ให้ความเห็นต่อเรื่องนี้ไว้ว่า “เนื่องจากปัจจุบันโรงงานจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนได้เข้าแข่งขันและแย่งฐานลูกค้าของเราไปเป็นจำนวนมาก และด้วยเทคโนโลยีใหม่ที่พวกนั้นนำมาทำให้แทบเป็นไปไม่ได้เลยที่เราจะสามารถแข่งขันกับอีกฝ่ายได้ จึงทำให้ทางเราจำเป็นต้องปรับตัวพยายามนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาภายใต้งบประมาณที่จำกัด เพื่อจะได้แข่งขันกับภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศอื่น”



อภิปรายผล

ประเด็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศ
ไทยในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 อาจอภิปรายผลได้ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

ในภาพรวมจากบทสัมภาษณ์การเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่าทางเจ้าของกิจการและผู้บริหารล้วนแล้วแต่มีความตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในภาคการผลิต โดยในหลายโรงงานที่ตั้งขึ้นในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สาม ก็ถือครองเทคโนโลยีการผลิตอย่างเครื่องจักรกลในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สามและใช้มันในการผลิตสินค้ามาโดยตลอด แต่เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคสมัยใหม่เทคโนโลยีใหม่ที่มีความล้ำสมัยแบบที่เทคโนโลยีที่โรงงานเหล่านั้นถือครองไม่สามารถใช้ผลิตสินค้าเพื่อแข่งขันได้อีกต่อไป ส่งผลให้เจ้าของกิจการและผู้บริหารมีความจำเป็นต้องคิดค้นนวัตกรรมหรือนำเข้าเทคโนโลยีในระดับเดียวกันเพื่อจะได้แข่งขันกับคู่แข่ง ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีวงจรชีวิตทั้งในส่วนของวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ที่ได้อธิบายว่าการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันที่มักมุ่งเน้นการเอาชนะคู่แข่งด้วยการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่มีความล้ำหน้าทันสมัย ตลอดจนการพยายาม ผลักดันเสริมสร้างให้ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาดให้กลายมาเป็นขีดความสามารถหลัก กับส่วนของช่วงชีวิตของเทคโนโลยีที่บรรยายถึงการที่แต่ละโรงงานอุตสาหกรรมจะต้องค้นหาและคิดค้น เทคโนโลยีที่จะช่วยสร้างความ



เหนือกว่าคู่แข่ง และวัฏจักรของเทคโนโลยี (The Technology life Cycle) ที่เป็นการอธิบายว่าไม่ว่าจะมีการคิดค้นเทคโนโลยีล้ำสมัยแค่ไหน เมื่อเวลาผ่านไป เทคโนโลยีดังกล่าวก็จะกลายเป็นเทคโนโลยีเก่า ส่งผลให้ทางเจ้าของและผู้ใช้เทคโนโลยีมีความจำเป็นต้องค้นหาเทคโนโลยีใหม่ โดยจากทฤษฎีที่ได้กล่าวไปจะเห็นว่า ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเมื่อเทคโนโลยีได้ถูกพัฒนาขึ้นในแต่ละโรงงานก็มีความจำเป็นต้องค้นหา สร้าง หรือพัฒนา เทคโนโลยีใหม่ เพื่อสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง และตรงกับงานวิจัยของสัญญา ยัมศิริ (2562) วิจัยเรื่องอิทธิพลของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ที่ได้ค้นพบว่าการครอบครองเทคโนโลยีที่เหนือกว่าจะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรม อีกทั้งท่ามกลางยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ซึ่งเป็นยุคที่ระบบปัญญาประดิษฐ์มีความก้าวหน้าจนมีความพยายามในการนำระบบปัญญาประดิษฐ์มาใช้ควบคุมเครื่องจักรกลและหุ่นยนต์แทนแรงงานมนุษย์ ซึ่งตรงกับงานวิจัยของอาทิตย์ ศรีแก้ว (2544) ชื่อหัวข้อวิจัย การออกแบบสร้างหุ่นยนต์บังคับด้วยคอมพิวเตอร์ด้วยคอมพิวเตอร์ปัญญาประดิษฐ์เพื่อใช้ในการพัฒนางานทางด้านปัญญาประดิษฐ์ หรืองานวิจัยของเกษม ตรีภาค และวิชญ์ ช้างเนียม (2562) วิจัยเรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสายพาน ลาเลียงด้วยการออกแบบและพัฒนาในระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ และวิเคราะห์สภาพสายพานด้วยการวิเคราะห์ภาพด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์สมองกลฝังตัว



การเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

เนื่องจากยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 คือยุคแห่งเครื่องจักร ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยี เครื่องจักรกล หุ่นยนต์ และระบบปัญญาประดิษฐ์ได้พัฒนาขึ้นจนสามารถทดแทนแรงงานมนุษย์ได้เกือบทั้งหมด และอาจถึงขั้นที่ในอนาคตกระบวนการผลิตอาจไม่ต้องมีมนุษย์เข้ามาเกี่ยวข้องอีกต่อไป โดยเฉพาะในส่วนของ การผลิต ในขณะที่แรงงานที่เป็นวิศวกร ซึ่งมีศักยภาพในการดูแลรักษา เครื่องจักรกล หุ่นยนต์ และระบบปัญญาประดิษฐ์ เป็นที่ต้องการของตลาดมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรแก้ว จริยตันติเวชย์, ภูมิ พวงเจริญชัย, พิเชษฐ์ บุญญาลัย และวิชา อาภาเวท (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องตลาดแรงงาน (Target Market) ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ กับการก้าวเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 เพื่อความยั่งยืน และได้พบว่าตลาดแรงงานด้านวิศวกรรมมีความต้องการมากขึ้นในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 และงานวิจัยของสมเกียรติ กอบัวแก้ว (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำเทคโนโลยีระบบอัตโนมัติมาใช้ในอุตสาหกรรม การผลิตกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักรกลและอิเล็กทรอนิกส์ และได้ค้นพบว่ามีหลายโรงงานเลือกที่จะนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์มาใช้ทดแทนแรงงานมนุษย์ในส่วนของ การผลิตสินค้า เพื่อลดค่าใช้จ่ายทุกอย่างที่มีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ ตัวอย่างเช่นการฝึกอบรมที่ทางเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ จ่ายงบประมาณไปกับการพัฒนาทักษะพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมยศ เจตน์เจริญรักษ์ (2545) วิจัยเรื่องการสร้างและหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรม เรื่อง เทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ของประเทศไทย โดยงานวิจัยชิ้นนี้ได้แสดงให้เห็นถึงการที่เจ้าของโรงงานหรือ



ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมในการพัฒนาพนักงาน และงานวิจัยของ
ธีรภัท สาภา (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพ
ทรัพยากรมนุษย์ด้านการตรวจบำรุงและเฝ้าระวังเครื่องจักรอุตสาหกรรม:
กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนขนาดกลางในเขตจังหวัดนครพนม
และงานวิจัยของกัณวล เอี่ยมสำอาง (2549) รายงานการวิจัยเรื่อง ความต้องการ
พัฒนาบุคลากรของอุตสาหกรรม ขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคใต้ตอนบน
ของไทย ที่ได้นำเสนอให้เห็นถึงการต้องพัฒนาทักษะของพนักงาน ซึ่งถือเป็นหนึ่ง
ในรายการที่สามารถทำให้หายไปได้ ผ่านเทคโนโลยียุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม
ครั้งที่ 4 อย่าง หุ่นยนต์ เครื่องจักรกล และระบบปัญญาประดิษฐ์ หรือการลดต้นทุน
การขนส่งผ่านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลย์ พุกอินทร์
(2548) งานวิจัยหุ่นยนต์ในงานอุตสาหกรรม ที่ได้นำเสนอถึงการนำหุ่นยนต์มาช่วย
สนับสนุนด้านการขนส่งแทนการพึ่งพาแรงงานมนุษย์ หรืออาจถึงขั้นเลิกใช้
แรงงานที่เป็นมนุษย์ ซึ่งมีภาวะปัญหามากมายไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างงาน สวัสดิการ
ค่ารักษาพยาบาล ปัญหาด้านกฎหมายแรงงาน

การเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการผลิตของภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศ
ไทยในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

สำหรับการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการผลิตของภาคอุตสาหกรรมการ
ผลิตของประเทศไทยพบว่า การมาถึงเทคโนโลยีใหม่ในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม
ครั้งที่ 4 ไม่ว่าจะเป็นเครื่องจักรกล หุ่นยนต์ และระบบปัญญาประดิษฐ์ ทำให้การ
ผลิตสินค้ามีความรวดเร็ว ความแม่นยำและประสิทธิภาพมากขึ้นจากเดิม ซึ่งทำให้



ช่วยลดต้นทุนและคำนวณจำนวนสินค้าที่จะบรรจุในผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพ และทำให้เจ้าของกิจการและโรงงานมีมูลค่าง่ายได้เพิ่มขึ้นจากการทำให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตอยู่ในจุดต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรงฤทธิ์ พลสวัสดิ์ และพิเชฏ ทองขาว (2553) ได้วิจัยศึกษาเรื่องการวางแผนการผลิตเพื่อหา ปริมาณการผลิตที่เหมาะสมที่สุดภายใต้ปริมาณความต้องการสินค้าที่ไม่แน่นอน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมการผลิตอาหารสัตว์ ที่ได้บรรยายว่า การคำนวณการบรรจุอาหารให้มีความแม่นยำจะช่วยให้เกิดค่าใช้จ่ายต่ำสุดในการผลิต, งานวิจัยของณิชนน พูนน้อย, ปฏิพัทธ์ ทวนทอง, สุวัจน์ ลิกบุตตร, อมร บุญเสียง และพงษ์ศิริ มุ่งพร (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง รายงานการวิจัยเครื่องจักรรีดยางกึ่งอัตโนมัติที่ปรับความเร็วรอบได้ และพิทักษ์พงษ์ บุญประสม, วิภาวัลย์ นาคทรัพย์ และตะวัน ภูรัตน์ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครื่องจักรรีดยางเครปจากยางก้อนถ้วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตยางเครปบางตามมาตรฐาน GMP สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตยางเครปในประเทศไทย ที่ได้นำเสนอเห็นถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการผลิตสินค้าในภาคอุตสาหกรรมผลิตของประเทศไทยมากขึ้น โดยผลจากการใช้เทคโนโลยีทำให้คุณภาพ ความรวดเร็ว และความเสถียร มีมากขึ้น

ประเด็นเรื่องความพร้อมต่อการปฏิบัติการปฏิบัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ของภาคอุตสาหกรรมผลิตของประเทศไทย อาจอภิปรายผลได้ดังนี้

ความพร้อมต่อการปฏิบัติการปฏิบัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่ของภาคอุตสาหกรรมผลิตของประเทศไทยจากมุมมองของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย



ทางสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมองว่าภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยไม่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีของยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สามไปสู่เทคโนโลยีและนวัตกรรมในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1) ภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กและขนาดกลางของประเทศไทยขาดเงินทุนสำหรับการนำเข้าเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่มีราคาที่สูงเกินกว่าที่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กและขนาดกลางของประเทศไทยจะมีทุนมากพอที่จะเข้าถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่

2) ภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทยขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ เนื่องจากแม้ภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทยจะมีทรัพยากรและศักยภาพมากพอที่จะสร้างและพัฒนา เครื่องจักรกลหุ่นยนต์ และระบบปัญญาประดิษฐ์ ด้วยตัวเองได้ แต่เนื่องจากภาครัฐไม่ให้การสนับสนุน เช่นการตั้งกำแพงภาษีเพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยสามารถแข่งขันกับสินค้าที่ผลิตจากต่างประเทศได้ ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทยจึงไม่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

3) ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยมีปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่เป็นคนในชาติที่มีความสามารถ โดยทางสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย พบว่าแรงงานฝีมือ อย่ง วิศวกร โปรแกรมเมอร์ และอื่น ๆ รุ่นใหม่ ไร้ประสิทธิภาพ และไม่สามารถเข้ามาทดแทนแรงงานฝีมือยุคเก่าได้ ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย



มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานฝีมือจากต่างชาติ ซึ่งเป็นการช่วยต่างชาติพัฒนา
แรงงานของตัวเอง ในขณะที่แรงงานฝีมือของประเทศไทยที่มีอายุต่ำกว่าสามสิบปี
ขาดประสบการณ์และคุณภาพสำหรับแข่งขันกับภาคอุตสาหกรรมการผลิตใน
ประเทศอื่น

ความพร้อมต่อการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ของภาคอุตสาหกรรมการผลิต
ขนาดเล็กและขนาดกลางของประเทศไทย

ภาคอุตสาหกรรมการผลิตทั้งขนาดเล็กและขนาดกลางของประเทศไทย
มองว่าตัวเองไม่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่
4 ด้วยเหตุผลดังนี้

- 1) ขาดแคลนแหล่งเงินทุนสามารถนำเข้าเทคโนโลยีของยุคการปฏิวัติ
อุตสาหกรรมครั้งที่ 4
- 2) ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีสมัยใหม่
- 3) ไม่มีศักยภาพสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ด้วยตัวเอง
- 4) ไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ที่จะช่วยให้ภาคอุตสาหกรรมการ
ผลิตทั้งขนาดเล็กและขนาดกลางของประเทศไทยมีความสามารถที่จะไปแข่งขัน
กับภาคอุตสาหกรรมการผลิตต่างประเทศ โดยเฉพาะจากทางประเทศสาธารณรัฐ
ประชาชนจีนที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศ
ไทย



5) ไม่มีศักยภาพเข้าถึงวัตถุดิบหรือผลิตสำหรับการผลิตสินค้าของตัวเอง ส่งผลให้จำเป็นต้องพึ่งพาการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ โดยเฉพาะจากทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ความพร้อมต่อการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ของภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทย

ภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทยมองว่าตัวเองไม่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ด้วยเหตุผลดังนี้

1) ไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ เช่น การกำหนดกำแพงภาษี เพื่อที่จะช่วยเปิดโอกาสให้ทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยมีโอกาสในการนำสินค้าแข่งขันกับสินค้าจากต่างประเทศ เช่น สินค้าจากทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีราคาต่ำกว่าสินค้าที่ผลิตในไทย ส่งผลให้ทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยขาดศักยภาพในการจะเข้าไปแข่งขันแย่งชิงตลาดภายในประเทศไทย

2) ไม่มีศักยภาพเข้าถึงวัตถุดิบหรือผลิตสำหรับการผลิตสินค้าของตัวเอง ส่งผลให้จำเป็นต้องพึ่งพาการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ โดยเฉพาะจากทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

3) ขาดแคลนแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพในการควบคุม ซ่อมบำรุง ปรับปรุงเครื่องจักรสมัยใหม่



ประเด็นเรื่องการปรับตัวต่อยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ของภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย อาจอภิปรายผลได้ดังนี้

*การปรับตัวต่อยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ของภาคอุตสาหกรรม
การผลิตของประเทศไทยในมุมมองของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย*

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเสนอว่าทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยมีความจำเป็นต้องปรับตัวยอมตกอยู่ใต้อิทธิพลของทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เนื่องจากทางสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมองว่า ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่มีความพร้อม และขาดศักยภาพทางการแข่งขันกับภาคอุตสาหกรรมการผลิตจากต่างประเทศ โดยเฉพาะจากทางสาธารณรัฐประชาชนจีน ที่ได้เข้ามามีบทบาทในภาคการผลิตของประเทศไทย ตั้งแต่การนำเข้าวัตถุดิบ นำเข้าเทคโนโลยี การซ่อมบำรุง จากทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนแทบทั้งหมด ส่งผลให้ทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยไม่มีอำนาจต่อรองกับทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ส่งผลให้ทางสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยทั้งหมด มีความจำเป็นต้องปรับตัวยอมตกอยู่ใต้อิทธิพลจากทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เนื่องจาก วัตถุดิบสำหรับการผลิตและเทคโนโลยีการผลิตล้วนต้องนำเข้าจากทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนแทบทั้งหมด



*การปรับตัวต่อการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ของภาคอุตสาหกรรม
การผลิตขนาดเล็กและขนาดกลางของประเทศไทย*

ภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กและขนาดกลางของประเทศไทยมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ตัวเองยอมตกอยู่ใต้อิทธิพลของทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เนื่องจากขาดศักยภาพทางการแข่งขัน ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ และมีความจำเป็นต้องพึ่งพาการนำเข้า สินค้า วัตถุดิบ และเทคโนโลยีเครื่องจักรกล หุ่นยนต์ และระบบปัญญาประดิษฐ์ จากทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

*การปรับตัวต่อการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ของภาคอุตสาหกรรม
การผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทย*

สำหรับกรณีของการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทย เป็นเรื่องน่าเสียดายที่พวกเขามีความจำเป็นที่จะต้องยอมตกอยู่ใต้อิทธิพลของทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน แม้ว่าทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่จะมีศักยภาพทางด้านบุคลากรและเทคโนโลยีที่จะสร้าง ผลิต พัฒนา ปรับปรุง และซ่อมบำรุง เทคโนโลยีของยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่ได้ด้วยตัวเอง โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาต่างประเทศ แต่เนื่องจากทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทยไม่ได้รับการสนับสนุนทางการเงิน ภาษี และกฎหมาย ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทยได้ ผลลัพธ์ที่ได้จึงทำให้แม้จะสามารถผลิตสินค้า เทคโนโลยีสมัยใหม่ ขึ้นมาแข่งขันกับต่างประเทศได้โดยที่



คุณภาพไม่ได้ด้อยกว่ากัน แต่เพราะเมื่อนำมาแข่งขันกันทางด้านของราคาและงบประมาณที่ต้องใช้ ทางสินค้าที่ผลิตจากโรงงานในประเทศไทยจะมีมูลค่าที่สูงกว่าทั้งเรื่องวัตถุดิบและภาษี เมื่อเปรียบเทียบกับสินค้าที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ โดยเฉพาะจากทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ทำให้ในท้ายที่สุดทางอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยจึงขาดความสามารถทางการแข่งขัน และต้องยอมนำเข้าเทคโนโลยี วัตถุดิบ และสินค้า จากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ส่งผลให้ทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนเข้ามามีอิทธิพลในภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทย

ประเด็นเรื่องผลกระทบทางด้านภาคอุตสาหกรรม การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ของภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย อาจอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลกระทบทางด้านภาคอุตสาหกรรม

ผลจากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ความแม่นยำ ระยะเวลาสั้นลง และระบบอื่น ๆ ที่สูงกว่าคุณภาพการผลิตจากเทคโนโลยีในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคก่อนอย่างเทียบไม่ได้ ส่งผลให้ภาคการผลิต ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำเป็นต้องแสวงหาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้งานเพื่อความอยู่รอดของโรงงานตนเองและสร้างความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มลูกค้า



ผลกระทบทางด้านภาคการเมือง

ผลกระทบจากการที่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เข้ามามีบทบาท ตั้งแต่เรื่องของวัตถุดิบและเทคโนโลยี ที่จำเป็นต้องนำเข้าจากทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนเป็นส่วนใหญ่ ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยตกอยู่ใต้อิทธิพลของทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งส่งผลให้ในปัจจุบันตลาดสินค้าและภาคการผลิตสินค้าถูกทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนเข้ามามีอิทธิพล จนอาจส่งผลให้เกิดปัญหาด้านเสถียรภาพทางการเมืองในประเทศไทย และอาจส่งผลต่อปัญหาการถูกบังคับให้เลือกท่ามกลางความขัดแย้งระหว่างสองประเทศมหาอำนาจอย่างประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีแผนยุทธศาสตร์อินโดแปซิฟิกกับประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีโครงการ หนึ่งแถบหนึ่งเส้นทาง ทำให้ทั้งสองฝ่ายต่างต้องการใช้ประเทศไทยอยู่ข้างตนในการต่อต้านอีกฝ่ายหรือสร้างผลประโยชน์ทางด้านความมั่นคงหรือเศรษฐกิจ

ผลกระทบทางด้านภาคเศรษฐกิจ

ผลจากการที่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยมีความจำเป็นต้องนำเข้าวัตถุดิบสำหรับการผลิตสินค้า เทคโนโลยีในการผลิตสินค้า และสินค้า จากต่างประเทศ โดยเฉพาะจากทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ส่งผลให้เงินทุนของประเทศไทยได้ไหลออกไปสู่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในขณะที่ทางฝั่งของภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย ไม่มีศักยภาพส่งสินค้าเข้าไปแข่งขันขายในประเทศสาธารณรัฐ



ประชาชนจีนได้ จนกลายเป็นภาพที่ทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย จำเป็นต้องนำเสนอวัตถุดิบและเทคโนโลยีจากทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในขณะที่สินค้าที่ผลิต ส่วนใหญ่จะนำไปส่งขายยังประเทศในแถบยุโรปที่กำลังมีปัญหาเกี่ยวกับทางประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนในปัจจุบัน จนอาจเกิดความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจได้

ผลกระทบทางด้านภาคสังคม

ผลจากการพัฒนาเทคโนโลยี เครื่องจักรกล หุ่นยนต์ และระบบปัญญาประดิษฐ์ ทำให้เหล่าเจ้าของกิจการในภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย ทั้งในขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความสนใจในการนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบปัญญาประดิษฐ์มาใช้งานในภาคการผลิต แทนที่แรงงานที่เป็นมนุษย์ ที่มีข้อจำกัด ค่าใช้จ่าย และปัญหาจำนวนมาก ซึ่งหากมีการนำเทคโนโลยี เครื่องจักรกล หุ่นยนต์ และระบบปัญญาประดิษฐ์ มาใช้งานในภาคการผลิตแทนแรงงานมนุษย์จริง ก็จะมีส่งผลให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างแรงงานที่เป็นมนุษย์ และทำให้มนุษย์ไม่มีงานทำ ส่งผลให้เกิดปัญหาคนว่างงานในสังคม แต่ก็จะช่วยแก้ไขปัญหานี้ในเรื่องการขาดแคลนแรงงานฝีมือ และปัญหาอัตราการเกิดของประชากรไทยที่น้อยลง ซึ่งหากมีการนำเครื่องจักรกล หุ่นยนต์ ก็จะช่วยลดแรงกดดันทางสังคมที่จะต้องให้เหล่าผู้รักผลิตเด็กทารกขึ้นมาใช้เป็นแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา “การเปลี่ยนแปลง ความพร้อม และการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรมผลิตในประเทศไทยในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 :



กรณีศึกษาภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย” ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางเพื่อรับมือ ปรับเปลี่ยน และพัฒนา ต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้สำหรับภาคเอกชน (เจ้าของโรงงานอุตสาหกรรม)

- 1) ภาคเอกชนควรลดการใช้แรงงานด้านการผลิตที่เป็นมนุษย์ให้ไม่มีเลย หรือน้อยที่สุด ผ่านการนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบปัญญาประดิษฐ์มาใช้งาน
- 2) ภาคเอกชนควรให้การสนับสนุนสินค้าและวัตถุดิบที่ผลิตขึ้นโดยภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยเพื่อเป็นการสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย
- 3) ภาคเอกชนควรลดการนำเข้าเทคโนโลยีหรือวัตถุดิบจากต่างประเทศ ให้เหลือน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย เพื่อลดอิทธิพลต่างชาติต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิต

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายภาครัฐ

- 1) เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทยมีศักยภาพทางการแข่งขัน ทางภาครัฐควรให้การสนับสนุนภาคเอกชน ไม่ว่าจะเป็น การออกกฎหมายช่วยเหลือ การตั้งกำแพงภาษีสินค้าที่นำเข้าจากต่างประเทศ หรือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เป็นชาวไทยแท้หรือมีสัญชาติไทยโดยการเกิด ให้มีความสามารถในการสร้าง พัฒนา และดูแลรักษา เทคโนโลยีในยุคการปฏิวัติ



อุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ไม่ว่าจะเป็นเครื่องจักรกล หุ่นยนต์ และระบบปัญญาประดิษฐ์ ที่เป็นเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นจากวัตถุดิบและบุคลากรชาวไทย

2) รัฐบาลหรือภาครัฐ ควรสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยให้สร้างแบรนด์สินค้าแห่งชาติ ที่สร้างสินค้าที่มีเทคโนโลยีระดับสูงในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีและวัตถุดิบจากในประเทศไทยทั้งหมด เช่นเดียวกับที่ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี และสาธารณรัฐประชาชนจีน สนับสนุนภาคอุตสาหกรรมการผลิตของตนเองผ่านการสร้างแบรนด์สินค้าระดับสูงขึ้นมาใช้เองโดยไม่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ

3) ภาครัฐควรสร้างความร่วมมือประสานงานกับภาคเอกชนผ่านการรวบรวมบุคลากรชั้นนำของแต่ละภาคส่วนเข้ามาสร้างเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เทคโนโลยีของชาติผ่านการได้รับทุนสนับสนุนเรื่องงบประมาณจากภาครัฐและเอกชนในชาติ โดยสมาชิกและข้าราชการที่เข้ามาดูแลองค์กรดังกล่าวจะต้องเป็นชาวไทยโดยการเกิดและไม่มีต่างชาติหรือผู้มีผลประโยชน์ร่วมกับต่างชาติ ไม่ว่าจะเป็นการสมรส การมีบุตร ทั้งทางพฤตินัยและนิตินัย หรือตามสายเลือดที่สามารถสืบย้อนหลังต้นตระกูลว่าเป็นชาวไทยไปได้ตั้งแต่ก่อน พ.ศ. 2325 (ปีที่ราชอาณาจักรสยามถูกตั้งขึ้น) ซึ่งเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นโดยองค์กรนี้จะมีสถานะเป็นเทคโนโลยีส่วนกลางที่ส่งวนให้ภาครัฐและภาคเอกชนในชาติที่เป็นสมาชิกสามารถนำมาใช้พัฒนาต่อยอดได้อย่างอิสระ

4) ภาครัฐควรมีนโยบายพัฒนาศักยภาพแรงงานของประเทศไทยที่มีสัญชาติไทยผ่านการเกิดให้มีศักยภาพจนกลายเป็นแรงงานระดับสูงที่สามารถ



สร้าง พัฒนา ดูแลรักษา และมีความรักดีต่อชาติในการสนับสนุนภาคอุตสาหกรรม การผลิตของประเทศไทย ซึ่งจากผลการวิจัยและได้สัมภาษณ์เจ้าของโรงงานพบว่า แรงงานรุ่นใหม่ หรือคนรุ่นใหม่ ส่วนใหญ่ เป็นแรงงานไม่มีคุณภาพ ไร้ประสิทธิภาพ ไม่มีความซื่อสัตย์ และไม่สามารถเข้ามาทดแทนแรงงานที่เสียชีวิต หรือเกษียณ

เอกสารอ้างอิง

- เคลาส์ ขวาบ. (2561). *การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่* [The Fourth Industrial Revolution] (ศรวริศา เมฆไพบูลย์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- เคลาส์ ขวาบ และนิโคลัส เดวิส. (2561) *ทางรอดในโลกใบใหม่ แห่ง การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่* [Shaping the Fourth Industrial Revolution] (ศรวริศา เมฆไพบูลย์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- เดชฤทธิ์ มณีธรรม. (2561). *Industrial Robotics & Mechatronics Applications*. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พริ้นท์ จำกัด.
- นิโคล เพิร์ลธอร์. (2023). *THIS IS HOW THEY TELL ME THIS WORLD ENDS* *นี่คือสิ่งที่เตือนโลกจะถึงคราววสาน* (แพรวพิไล-ศักดิ์ชัย จันทรพร้อมสุข, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: บริษัท ไอดี ออล ดิจิตอลพริ้นท์ จำกัด.
- ปิติ ศรีแสงงาม และจักรี ไชยพินิจ. (2567). *Amidst the Geo-Economic Clashes* *ไทยในสงครามเย็น 2.0*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.



พงษ์พิสิฐ วุฒิติษฐโชติ และเกียรติศักดิ์ จันทร์ลอย กับ สมชิต กิจทางพูล. (2564).

CYBER SECURITY อย่าปล่อยให้ใครใช้ข้อมูลคุณ. กรุงเทพฯ: บริษัท
อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

ยิวาล์ โนอาห์ แฮรารี. (2561). *เซเปียนส์ ประวัติย่อมนุษยชาติ [Sapiens A Brief History of Humankind]* (นำชัย ชีววิวรรณ, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: บริษัท
ยิปซี กรุป จำกัด.

สุรชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิษญากร. (2567). *Innovation Management*
(การจัดการนวัตกรรม). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจินดา เจียมศรีพงษ์. (2565). *เศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศเบื้องต้น*
(*Introduction to International Economics*). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อุไรพร ชลสิริรุ่งสกุล. (2567). *AI Starter ก้าวแรกสู่ (AI Starter) สร้างโอกาสและ*
ความรู้สู่ชีวิตด้วย AI. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์ คอเปอร์เรชั่นส์ จำกัด
(มหาชน).

Davenport, T. & Mittal, N. (2023). *All in on Ai* ชนะเกมธุรกิจ พิชิตด้วยเอไอ
(เอกสิทธิ์ พัชรวงศ์ ตักดา, ผู้แปล). นนทบุรี: บริษัท ไอดีซี พรีเมียร์
จำกัด.

KAI-FU LEE. (2020). *AI SUPERPOWERS*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซุปเปอร์โพซิชัน
จำกัด.



Little Thoughts. (2567). *WORLD EXPO REVISITED ย้อนรอยประวัติศาสตร์ยุค
อุตสาหกรรมผ่านงานนิทรรศการโลก*. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์
แสงดาว จำกัด.

Philip Coggan. (2565). *More เปิดประวัติศาสตร์เศรษฐกิจ* (พลอยแสง เอกญาติ,
ผู้แปล). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.



**การมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐมในการเลือกตั้งสมาชิก
สภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566**

**The political participation of students of Suan Sunandha
Rajabhat University Nakhon Pathom Campus in the 2023
general election**

นฤชา นราพอง¹ & ไวกจน์ กุลาชัย¹

Naruecha Narapong¹ & Waiphot Kulachai¹

Corresponding author E-mail: Naruecha.na@ssru.ac.th

Received: 30/12/67 Revised: 3/02/68 Accepted: 3/02/68

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา และ 3) เสนอแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 17-29 ปีกำลังศึกษาชั้นที่ 1 ซึ่งการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านอุดมการณ์ทางการเมืองแบบ

¹วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University



ประชาธิปไตย มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงที่สุด พบว่าการกล่อม
เกล้าทางการเมือง อิทธิพลของครอบครัว การรับรู้ความสำคัญของการเลือกตั้ง มี
อิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษาที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.001

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; การเมือง; การเลือกตั้ง

Abstract

The purposes of this study are to 1) study the political participation of students at Suan Sunandha Rajabhat University Nakhon Pathom Campus in the election of members of the House of Representatives 2023 2) analyze factors influencing political participation of the students and 3) propose guidelines for promoting political participation of the students. Sample group Included students of Suan Sunandha Rajabhat University Nakhon Pathom Campus. The research results found that most of the respondents were female at the ages of 17-29 years, studying at Level 1, the overall picture of their political participation is at a high level, while democratic political ideology plays the most influential role. It also found that political socialization, family influence, and perception of the importance of elections played a significant influence on student political participation at the .001 level.

Keywords: participation; politics; election



บทนำ

ประเทศไทยมีระบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งมีรัฐธรรมนูญถือเป็นกฎหมายสูงสุดที่นำมากำหนดการบริหารประเทศ เพื่อให้เป็นระเบียบและมีความยุติธรรม โดยเน้นการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมทางการเมือง เพื่อพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ ก่อให้เกิดปรากฏการณ์เส้นทางการเมือง/สนามทางการเมืองของคนรุ่นใหม่ โดยคนรุ่นใหม่เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในลักษณะการสมัครเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกวุฒิสภา ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ กำหนดให้ผู้มีสิทธิสมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีนับถึงวันเลือกตั้ง และผู้มีสิทธิสมัครวุฒิสภามีอายุไม่ต่ำกว่า 40 ปีในวันสมัครรับเลือก พร้อมทั้งเปิดกว้างพื้นที่ทางการเมืองให้กับคนรุ่นใหม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และขับเคลื่อนประเทศ (อรณิช รุ่งธิพานนท์, 2560) และมีการรวบรวมสถิติคนรุ่นใหม่ที่ได้รับการเลือกตั้งเป็น สส. และ สว. (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2554) จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของชาติในอนาคตในการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองภายใต้ระบอบประชาธิปไตย จึงได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566

โดยผู้วิจัยได้มีความสนใจในศึกษาประเด็นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยได้ทำศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งสรุปประเด็นที่น่าสนใจจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ การกล่อมเกล่า



ทางการเมือง การรับรู้ความสำคัญของการเลือกตั้ง อิทธิพลของสื่อสังคมออนไลน์
อิทธิพลครอบครัว อุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตย

ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566 2.เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566 3.เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566 มีขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยการศึกษา ทบทวนแนวคิดทฤษฎีบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองรวมถึงตัวแปรที่ศึกษา 2) ขอบเขตด้านประชากรจากนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม 3) ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้มาจากการการกลุ่มตัวอย่างแบบ ทาโรยามาเน่ 4) ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัวแปร คือ 1.การกล่อมเกลางทางการเมือง 2.การรับรู้ความสำคัญของการเลือกตั้ง 3.อิทธิพลของสื่อสังคมออนไลน์ 4.อิทธิพลครอบครัว และ 5. อุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตย ตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัวแปร คือ การมีส่วนร่วมทางการเมือง และ 5) ขอบเขตด้านเวลาผู้วิจัยได้การศึกษาระหว่างเดือน ธันวาคม 2566 - กุมภาพันธ์ 2567



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การกล่อมเกลานในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยมีบทบาทในการสร้างความไว้วางใจทางการเมืองและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองกิจกรรมผ่านการโหวตและการโต้แย้ง (Kiess, 2021) และการศึกษาของพรพรรณนันท์ สายจันทร์ และคณะ (2022) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางสังคมมีผลต่อการรับรู้ทางการเมืองและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน บทบาทของครอบครัว โรงเรียน เพื่อน และสื่อมวลชนในการกล่อมเกลாதทางการเมืองยังเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมทางการเมือง (Schwarzer, 2011; Quintelier, 2015)

การรับรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกตั้งทางการเมืองมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพการมีส่วนร่วมของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง โดยเน้นย้ำว่าการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับระบบการเมืองและกระบวนการเลือกตั้งเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพ (Pebriyenni, A. Ananda & N. Gistituati, 2020)

สื่อสังคมออนไลน์เป็นช่องทางการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ทางการเมืองซึ่งพบว่าผลกระทบบางประการของสื่อดิจิทัล เช่น การเพิ่มการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยที่กำลังพัฒนา อาจเป็นผลดี แต่ผลกระทบเชิงลบ เช่น การลดความเชื่อมั่นทางการเมืองและการขยายตัวของความแบ่งขั้ว (Lorenz-Spreen et al., 2023)

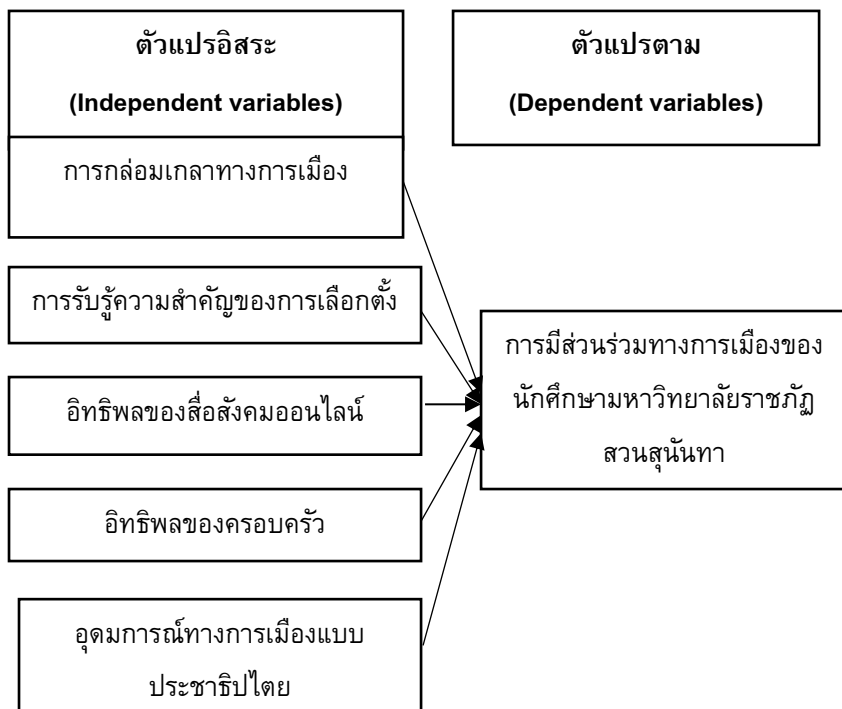
การศึกษาของ Aleksandra Furman et al. (2022) พบว่า ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการขัดเกลาทักษะทางการเมืองของเยาวชนชาวโปแลนด์ โดยมีผลทั้งในเชิงสร้างสรรค์และทำลายล้างต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของพวกเขา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงการมีอิทธิพลของ



ตัวแทนทางสังคมในด้านต่าง ๆ และได้จัดทำแบบจำลองการขัดเกลาทางสังคมที่สะท้อนถึงบทบาทเฉพาะของแต่ละตัวแทน

การมีส่วนร่วมของพลเมืองเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางสังคมและการเมือง (Umezurike et al., 2015; Fabio & de Nardis, 2020; Saud et al., 2020) อุดมการณ์ประชาธิปไตยส่งเสริมให้พลเมืองมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง

กรอบแนวคิดการวิจัย





วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินงานศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ประชากร คือ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม ที่ลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวนรวมทั้งสิ้น 10,705 คน ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 425 คน โดยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระ จำนวน 5 ตัวแปร ดังนี้ 1.การกล่อมเกลางานทางการเมือง 2.การรับรู้ความสำคัญของการเลือกตั้ง 3.อิทธิพลของสื่อสังคมออนไลน์ 4.อิทธิพลครอบครัว 5.อุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตย และตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัวแปร คือ การมีส่วนร่วมทางการเมือง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากการใช้เทคนิค IOC (Item Objective Congruence Index) โดยการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สร้างสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ศึกษาความสัมพันธ์ ด้วยโปรแกรม Jamovi



ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 ในขณะที่เป็นเพศชาย จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 40.29 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 20 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 รองลงมา อายุ 19 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และน้อยที่สุด อายุ 17-29 ปี จำนวนอย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ระดับชั้นปีที่ศึกษาส่วนใหญ่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 1 จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาชั้นปีที่ 3 จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และชั้นปีที่ 2 จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 23.38 สำหรับหน่วยงานที่สังกัดศึกษาส่วนใหญ่คือจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และลำดับสุดท้ายคือ วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมและการบริการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4

ตารางที่ 1 ผลภาพรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ความคิดเห็นปัจจัยการมีส่วนร่วมทางการเมือง			
การกล่อมเกลางานทางการเมือง	3.83	1.11	มาก
2. ความคิดเห็นปัจจัยการมีส่วนร่วมทางการเมือง			
การรับรู้ความสำคัญของการเลือกตั้ง	3.92	1.04	มาก
3. ความคิดเห็นปัจจัยการมีส่วนร่วมทางการเมือง			
อิทธิพลของสื่อสังคมออนไลน์	4.09	0.86	มาก



ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น
4. ความคิดเห็นปัจจัยการมีส่วนร่วมทางการเมือง			
อิทธิพลของครอบครัว	3.96	0.99	มาก
5. ความคิดเห็นปัจจัยการมีส่วนร่วมทางการเมือง			
อุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตย	4.21	0.85	มาก
6. การมีส่วนร่วมทางการเมือง	3.90	1.04	มาก
ภาพรวม	3.98	0.98	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นปัจจัยการมีส่วนร่วมทางการเมืองในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.98) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ อุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตย ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.85) รองลงมาอิทธิพลของสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.86) อิทธิพลของครอบครัวซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.99) การรับรู้ความสำคัญของการเลือกตั้ง ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 1.04) การมีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 1.04) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การกล่อม



เกลาทางการเมือง ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 1.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน		ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1	การกล่อมเกลาทางการเมืองมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา	เป็นไปตาม สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2	การรับรู้ความสำคัญของการเลือกตั้งมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา	เป็นไปตาม สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3	อิทธิพลของสื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4	อิทธิพลของครอบครัวมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา	เป็นไปตาม สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5	อุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม (การมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา) ได้ร้อยละ 77.20 ทั้งนี้ตัวแปรอิทธิพลของครอบครัวมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของนักศึกษามากที่สุด โดยมีอิทธิพล



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รองลงมาได้แก่ การรับรู้ความสำคัญของการเลือกตั้งมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการกล่อมเกลາทางการเมืองมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรด้านสื่อสังคมออนไลน์ และด้านอุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตย ปรากฏว่าไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของนักศึกษา

อภิปรายผล

การศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษาตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การกล่อมเกลາทางการเมือง การรับรู้ความสำคัญของการเลือกตั้ง อิทธิพลของสื่อสังคมออนไลน์ อิทธิพลของครอบครัวและอุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตย พบว่าโดยรวมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ.2566 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.980 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.98 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Umezurike et al. (2015) ที่ชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นตัวเร่งให้เกิดการพัฒนาสังคมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบไม่เป็นแบบแผน และแบบแผนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเร่งการตัดสินใจเชิงนโยบายและการพัฒนาในประเทศ กล่าวได้ว่านักศึกษาเหล่านี้มีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างมีนัยสำคัญผ่านการเลือกตั้ง ซึ่งเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบทั่วไป ชี้ให้เห็นว่าอิทธิพลของครอบครัวมีบทบาทในการกระตุ้นให้นักศึกษาเหล่านี้เข้ามามีบทบาทในการเลือกตั้ง ครอบครัวควรมีการส่งเสริมปลูกฝังให้เยาวชนตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิหน้าที่พลเมืองตามรัฐธรรมนูญ



บทบาทหน้าที่ของตน ครอบครัวและเพื่อนที่เยาวชนพูดคุยสื่อสารทางการเมืองได้ ในวิถีชีวิตประจำวันมีอิทธิพลทางความคิดทางการเมือง นอกจากนี้การพูดคุย ข่าวสารการเมืองทำให้สมาชิกครอบครัวตื่นตัวต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้ง ระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rauf (2021) พบว่า ครอบครัว มีบทบาทสำคัญ ในการสร้างค่านิยมและความเชื่อทางการเมือง ประสบการณ์ในครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง ของนักศึกษา ซึ่งครอบครัวสามารถสนับสนุนหรือคัดค้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองได้ การศึกษานี้เน้นถึงความสำคัญของการขัดเกลาทางสังคมที่เกิดขึ้นใน ครอบครัว ส่งผลให้นักศึกษาได้รับอิทธิพลในการสร้างอัตลักษณ์ทางการเมือง ที่มีความหลากหลายและซับซ้อน นอกจากนี้ งานวิจัยของ Wu Jinhuang และ Zhou Zhenzhen (2022) ก็ชี้ให้เห็นว่าครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาอุดมการณ์ และทัศนคติทางการเมืองของนักศึกษา โดยครอบครัวเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วย ก่อตั้งโลกทัศน์และค่านิยมทางการเมืองของเยาวชน การสร้างบรรยากาศทางการเมืองในครอบครัวจึงมีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง เช่นเดียวกับการศึกษาของ Haihan Liu (2020) ที่เน้นความสำคัญของการสนับสนุนจาก ครอบครัวในการส่งเสริมการศึกษาเชิงอุดมการณ์และการเมืองในมหาวิทยาลัย อีกทั้ง งานวิจัยของ Aleksandra Furman et al. (2022) ชี้ให้เห็นว่าตัวแทนการขัดเกลาทางสังคม ครอบครัว เพื่อน และโรงเรียน มีผลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน โดยการสนับสนุนจากผู้ปกครองและเพื่อนส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในกลุ่มเยาวชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม



ร่วมทางการเมืองของเยาวชน โดยเฉพาะในการปลูกฝังค่านิยมทางการเมือง ความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง การสนทนาทางการเมืองในชีวิตประจำวันกับสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนสามารถกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม กิจกรรมที่ต้องใช้เวลามาก เช่น การเข้าร่วมการเมืองที่ทำให้ต้องหยุดงาน ไม่ได้รับความนิยมมากนัก นอกจากนี้ การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัวและเพื่อนยังคงเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐมในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ.2566 พบว่า ปัจจัยด้านการกล่อมเกลาทางการเมืองมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D. = 1.11), ปัจจัยด้านการรับรู้ความสำคัญของการเลือกตั้งมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D. = 1.04), ปัจจัยด้านอิทธิพลของสื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.86), ปัจจัยด้านอิทธิพลของครอบครัวมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.99), ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D. = 0.85) ซึ่งทำให้เห็นได้ว่านักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขต นครปฐม การมีส่วนร่วมทางการเมืองในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566 อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ด้านอิทธิพลของการกล่อมเกลารอบคร้ว และการรับรู้ ความสำคัญของการเลือกตั้ง ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อิทธิพลของ รอบคร้วมีบทบาทสำคัญที่สุดในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของ นักศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ Furman et al. (2022) ที่พบว่ารอบคร้ว เป็นตัวกลางสำคัญในการกล่อมเกลารอบคร้ว โดยรอบคร้วเป็นผู้ปลูกฝัง ทศนคติและความเชื่อทางการเมืองตั้งแต่วัยเด็กในด้านการรับรู้ความสำคัญของการเลือกตั้ง แสดงให้เห็นว่านักศึกษาที่เข้าใจถึงความสำคัญของการลงคะแนน การเลือกตั้งมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในทางการเมืองมากขึ้น อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็น ว่าปัจจัยด้านรอบคร้วและระดับการรับรู้ความสำคัญของการเลือกตั้ง (Political Importance of Elections: PIE) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ นักศึกษาที่ได้รับการปลูกฝังจากรอบคร้ว เกี่ยวกับความสำคัญของการเลือกตั้ง และมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของ ตนเองในฐานะพลเมือง ตั้งแต่วัยเยาว์สามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง ของพลเมืองในอนาคตได้ การค้นพบนี้สอดคล้องกับการศึกษาโดย Zainul Djumadin (2021) ที่ระบุว่าความรู้และการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ใน กระบวนการเลือกตั้งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างชัดเจน รอบคร้ว เป็นสถาบันสำคัญที่ทำหน้าที่กล่อมเกลารอบคร้วโดยมีบทบาทสำคัญในการ



ปลูกฝังทัศนคติและความเชื่อทางการเมืองตั้งแต่วัยเด็ก ผ่านการสนทนาเกี่ยวกับประเด็นทางการเมือง ค่านิยม และบทบาทของการเลือกตั้งในสังคม ประสพการณ์เหล่านี้ส่งผลต่อระดับความสนใจและการมีส่วนร่วมทางการเมือง

และผลการวิจัยอีกด้านพบว่า อิทธิพลของสื่อสังคมออนไลน์ (MI) และอุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตย (DI) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา กล่าวคือ ปัจจัยทั้งสองนี้สามารถสะท้อนให้เห็นว่านักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา บางส่วนอาจจะไม่ได้อาศัยปัจจัยด้านสื่อสังคมออนไลน์เป็นช่องทางการสื่อสารหลัก ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง หรืออาจเป็นไปได้ว่านักศึกษามีทัศนคติที่เป็นกลางต่อสื่อสังคมออนไลน์ในการตัดสินใจในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง และนักศึกษามีความเชื่อมั่นทางการเมืองของรัฐบาลลดน้อยลง โดยมีงานวิจัยหลากหลายผลงานที่แสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดและโอกาสของการใช้โซเชียลมีเดียในการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเยาวชนและนักศึกษา ถึงแม้โซเชียลมีเดียจะเป็นช่องทางสำคัญ ที่ได้รับความนิยมใช้สำหรับการสื่อสารในสังคมปัจจุบัน ซึ่งเป็นช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลและกระตุ้นการมีส่วนร่วมทางการเมือง แต่ผลกระทบของสื่อออนไลน์ต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองยังคงมีความไม่ชัดเจนแน่ชัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Keating และ Melis (2017) ที่ว่าเยาวชนที่มีความสนใจด้านการเมืองใช้โซเชียลมีเดียเพื่อแสดงความคิดเห็น และในขณะเดียวกันยังมีกลุ่มคน หรือกลุ่มเยาวชนบางส่วนที่ไม่สนใจกิจกรรมทางการเมืองซึ่งไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ จากการเสพสื่อออนไลน์ นอกจากนี้ Akilarasan และ Birendi (2024) ระบุว่าโซเชียลมีเดียมีความเสี่ยงต่อการบิดเบือนข้อมูลความน่าเชื่อถือ และอาจจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความขัดแย้งทางการเมืองเป็นได้



นอกจากนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee และ Xenos (2019) ที่ศึกษาการใช้โซเชียลมีเดียในการเลือกตั้งประธานาธิบดีสหรัฐฯ พบว่าการใช้โซเชียลมีเดียทางการเมือง ไม่ได้เพิ่มพูนความรู้ทางการเมือง และในบางกรณีการใช้งานสื่อออนไลน์ทั่วไปอาจส่งผลเชิงลบในระดับปานกลาง ซึ่งงานวิจัยของ Dimitrova et al. (2014) ได้กล่าวเสริมว่า ถึงแม้สื่อดิจิทัลจะมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ทางการเมือง แต่ผลกระทบยังคงค่อนข้างอ่อนและไม่สามารถยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้อย่างชัดเจน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Lorenz-Spreen et al. (2023) ซึ่งพบว่าผลกระทบบางประการของสื่อดิจิทัล เช่น การเพิ่มการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยที่กำลังพัฒนาอาจเป็นผลดี แต่ผลกระทบเชิงลบ เช่น การลดความเชื่อมั่นทางการเมือง และการขยายตัวของการแบ่งขั้วยังคงเป็นปัญหาใหญ่ที่ต้องทำการศึกษาต่อไป และงานของ Kennedy Flores et al. (2022) ได้ระบุว่า แม้การเปิดรับข้อมูลข่าวสารจากโซเชียลมีเดียจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมทางการเมือง แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การใช้โซเชียลมีเดียทั่วไปยังมีผลกระทบเชิงลบต่อความรู้ทางการเมืองในบางกรณี นอกจากนี้ Casteltrione (2017) เสนอว่าโซเชียลมีเดียจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อมีการผสมผสานกับกิจกรรมออฟไลน์ เช่น การจัดชุมนุมและการสร้างเครือข่ายในชุมชน เพื่อเชื่อมโยงโลกออนไลน์และออฟไลน์เข้าด้วยกัน

ดังนั้น แม้ว่าโซเชียลมีเดียจะมีศักยภาพในการกระตุ้นการมีส่วนร่วมทางการเมือง แต่การใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพต้องพิจารณาปัจจัยด้านการบริโภคข้อมูล การพัฒนาความรู้ทางการเมือง และการส่งเสริมการคิดเชิงวิจรณญาณในกลุ่มผู้ใช้ งานวิจัยเหล่านี้จะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเพื่อสร้างทักษะทางการเมือง ควบคู่กับการส่งเสริมการใช้โซเชียลมีเดียอย่างมีความรับผิดชอบและสร้างสรรค์



ในการนี้แนวทางการส่งเสริมมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566 ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566 จากผลการวิเคราะห์ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษา ดังนี้ แนวทางที่ 1 คือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น สัมมนา การอภิปราย และจัดค่ายการเมือง เพื่อกระตุ้นความสนใจของนักศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเลือกตั้ง รวมถึงการใช้สื่อโซเชียลมีเดียในการเผยแพร่ข้อมูลและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของประชาชน แนวทางที่ 2 คือการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของครอบครัว โดยการจัดเวิร์กช็อปและการอภิปรายที่เน้นผลกระทบของการเลือกตั้งต่อครอบครัว และส่งเสริม การพูดคุยในครอบครัว เกี่ยวกับการเลือกตั้ง เพื่อให้นักศึกษาเห็นคุณค่าของการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นจากคนในครอบครัว ทั้งสองแนวทางนี้มีเป้าหมายในการกระตุ้นการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการตัดสินใจที่มีคุณภาพในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านการศึกษาและการใช้สื่อเทคโนโลยีช่วยเพิ่มความรู้และกระตุ้นการอภิปรายในสังคม การสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมืองจะทำให้การตัดสินใจสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน การรักษาจริยธรรมและความโปร่งใสใน



กระบวนการกล่อมเกลางจะป้องกันการบิดเบือนข้อมูลและส่งเสริมการตัดสินใจที่มีเหตุผล

2. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษาผ่านการรับรู้ การเลือกตั้งช่วยพัฒนาสำนึกประชาธิปไตยในสังคม โดยเน้นการจัดกิจกรรมและการใช้สื่อออนไลน์เพื่อเสริมสร้างความรู้และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสร้างชมรมหรือกลุ่มที่สนใจการเมืองช่วยให้นักศึกษาเข้าใจบทบาทและสามารถตัดสินใจเลือกตั้งอย่างมีสติและรับผิดชอบ

3. การส่งเสริมให้เยาวชนมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านสื่อออนไลน์ช่วยพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมสร้างพื้นที่ออนไลน์ที่ปลอดภัยและส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากภาครัฐและภาคประชาสังคมจำเป็นในการพัฒนาเยาวชนให้มีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองในครอบครัวช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ทางการเมือง ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสนับสนุนการพูดคุยภายในบ้าน การเสริมบทบาทผู้นำและเยาวชนในครอบครัวช่วยกระตุ้นให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและมีอิทธิพลในกระบวนการทางการเมือง การเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องและเข้าใจง่ายเสริมสร้างทักษะทางการเมืองที่นำไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน

5. การมีส่วนร่วมทางการเมืองด้านอุดมการณ์ช่วยแสดงออกถึงความเชื่อและทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับระบบการเมืองและสังคม โดยสามารถเกิดขึ้นได้จากการศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง การมีส่วนร่วมในเชิงอุดมการณ์ช่วยเสริมสร้างการรับรู้และการเคารพความแตกต่างทางการเมืองในสังคม เพื่อการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการปกครองและพัฒนาสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ



เอกสารอ้างอิง

- กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2567). รายงานจำนวนนักศึกษาของทะเบียนประจำปีการศึกษา 2567. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2563, จาก <https://reg.ssru.ac.th/isqy12>
- พรพรรณนันทน์ สายจันดี และคณะ (2565). การรับรู้ทางการเมือง การกล่อมเกลாதทางการเมืองและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนในประเทศไทย. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(1), 26-40.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.(2562). จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งประจำปี 2562. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2563, จาก www.egt.go.th.
- อรณิข รุ่งธิปานนท์. *Hot Issue* (ช.ค.2560) [คน รุ่น ใหม่กับการเป็นสมาชิก รัฐสภา]. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2563, จาก <https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/521145>
- Akilarasan.S & Dr. Birendi (2024). Social Media and Young Voters, A Case Study of Punjab. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(6), 2546-2551.
- Aleksandra, Furman., Dagmara, Szczepańska., Dominika, Maison. (2022). The role of family, peers and school in political socialization: Quantitative and qualitative study of Polish young adults' experiences. *Citizenship Teaching and Learning*, 17(1), 123-143.
- Avril, Keating., Gabriella, Melis. (2017). Social media and youth political engagement: Preaching to the converted or providing a new voice for youth?. *The British Journal of Politics and International Relations*, 19(4), 877-894.



- Ananda, A., & Gistituati, N. (2020, August). Impact of Political Education to the Participation of Beginner Voters in General Election. In *International Conference on Social Studies, Globalisation and Technology (ICSSGT 2019)* Amsterdam: Atlantis Press.
- Casteltrione. (2017). *Facebook and political participation: Going beyond over-optimistic predictions*. 15(1), 131-148.
- Dimitrova, D. V., Shehata, A., Strömbäck, J., & Nord, L. W. (2014). The effects of digital media on political knowledge and participation in election campaigns: Evidence from panel data. *Communication research*, 41(1), 95-118.
- Djumadin, Z. (2021). Student Political Participation and the Future of Democracy in Indonesia. *AL-ISHLAH Journal Pendidikan* 13(3), 2399-2408.
- Flores, K., Dumaguin, C., Dumo, G. G., Fontanilla, A. Z., & Nisperos, K. A. (2022). Social Media as a Transformative Agent of Political Behavior Among Political Science Students in a Component City. *American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 1(2), 78-85.
- Grace, U., & Danfulani, J. (2015). Political participation as a catalyst for national development in a democratic society. *Research on Humanities and Social Sciences*, 5(14), 56-62.



- Jinhuang, W., & Zhenzhen, Z. (2022). Analysis on the Micro-environment of Ideological and Political Education in Colleges and universities. *International Journal of New Developments in Education* 4(6), 44-50.
- Kiess, J. (2021). Learning by doing: The impact of experiencing democracy in education on political trust and participation. *Politics*, (42), 75 - 94.
- Liu, H. (2020). *Analysis on the Effective Linkage of Ideological and Political Education and Family Education in Universities*. Retrieved December 14, 2023, from <https://doi.org/10.18686/AHE.V4I8.2566>.
- Lorenz-Spreen, P., Oswald, L., Lewandowsky, S., & Hertwig, R. (2023). A systematic review of worldwide causal and correlational evidence on digital media and democracy. *Nature human behaviour*, 7(1), 74-101.
- Lee, S., & Xenos, M. (2019). Social distraction? Social media use and political knowledge in two US Presidential elections. *Computers in human behavior*, 90, 18-25.
- Marchand, A., Frisby, M., Kraemer, M., Mathews, C., Diemer, M., & Voight, A. (2021). Sociopolitical Participation Among Marginalized Youth: Do Political Identification and Ideology Matter?. *Journal of Youth Development*. 16(5), 41-63.
- Milbrath. L. W. and Goel.(1977). *Political Participation: How and Why Do People Get Involved in Politics*. (2nd ed.), Chicago:Rand McNally College Publishing Company.



Rauf, T. (2021). How College Makes Liberals (or Conservatives). *SOCIUS*, 7. 1-13.



ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ
พนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในกรุงเทพมหานคร

Motivational factors influencing job satisfaction of employees
in five star hotels of Bangkok area

เอก ชูณหัชชาชัย¹

Ake Choonhachatrachai¹

ake.choonhachatrachai@stamford.edu

Received: 02/01/68 Revised: 11/03/68 Accepted: 11/03/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ (1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร และ (2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในธุรกิจโรงแรมที่พำนักอยู่ในประเทศไทย ทั้งเพศชายและหญิง โดยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งทำงานอยู่ในธุรกิจโรงแรม กลุ่มตัวอย่างเลือกจากพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งทำงานอยู่ในธุรกิจโรงแรมระดับห้าดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วน

¹มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

¹ Stamford International University



ใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.50 อายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 59.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 79.75 สถานภาพโสด ร้อยละ 68.75 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 47.25 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกขายและการตลาด ร้อยละ 30.75 และมีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี ร้อยละ 50.75 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยค่าจ้างด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสรุปแล้วผลวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับแผนการพัฒนาและการเติบโตของพนักงานรวมไปถึงค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้ภายในอุตสาหกรรมบริการด้วยกัน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการทำงาน; ปัจจัยเชิงจิต; ปัจจัยค่าจ้าง

Abstract

The study aimed to examine the “Factors Affecting Job Satisfaction of Employees in Five-Star Hotels in Bangkok” focusing on the Influence of motivation and hygiene factors. A simple random sampling technique was employed to select 400 operational staff members, both male and female, from five-star hotels in Bangkok. Data were collected via questionnaires and analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, with hypothesis testing conducted through Multiple Linear Regression. The findings revealed that among motivation factors, only



job advancement significantly influenced job satisfaction, while among hygiene factors, only wages and benefits had a significant impact, both at the 0.05 level. These results suggest that hotel management should emphasize career advancement opportunities and competitive compensation packages to enhance employee satisfaction. The study provides practical implications for human resource strategies aimed at improving job satisfaction and retention in the hospitality industry.

Keywords: job satisfaction; motivation factors; hygiene factors

บทนำ

ธุรกิจโรงแรมเป็นส่วนสำคัญในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เป็นจุดที่นักท่องเที่ยวเข้ามาใช้บริการ หากนักท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์เชิงบวกในโรงแรมแห่งหนึ่งก็จะเป็นประโยชน์ต่อโรงแรมอื่น ๆ ทั้งหมด นอกจากการสร้าง ความพึงพอใจโรงแรมยังสามารถสร้างความแตกต่างได้โดยให้บริการนักท่องเที่ยว ให้ได้รับผลประโยชน์ทางอารมณ์ เกิดการจดจำว่าการเข้าพักเป็นที่น่าพอใจ ผ่อนคลาย คุ้มค่าและน่าตื่นเต้น กระบวนการพัฒนาประสบการณ์ลูกค้าจำเป็นต้องบูรณาการทั้งในส่วนของการตลาด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์และการออกแบบประสบการณ์ให้กับลูกค้า การเดินทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่ใด ย่อมสนับสนุนให้เกิดการผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว ก่อให้เกิดรายได้จากการซื้อขายบริการและสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงทำให้เกิดการหมุนเวียนของกระแสการเงินไปทุกระดับของสังคมอย่างทั่วถึง สร้างรายได้ให้แก่ประเทศต่าง ๆ มากมาย ส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวส่งผล



ให้เกิดธุรกิจบริการชนิดหนึ่งที่เป็นเงาแฝงและเจริญเติบโตคู่กัน นั่นคือ ธุรกิจโรงแรม ซึ่งเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญทั้งในด้านการสร้างงานและอาชีพให้แก่ชุมชน ทั้งนี้ยังเป็นธุรกิจที่สร้างงานให้กับประชากรทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการจ้างงานทางตรง ได้แก่ พนักงานโรงแรมระดับต่าง ๆ โดยทั่วไปอัตราส่วนของจำนวนแรงงานต่อจำนวนห้องพัก คือ 1.5-2 : 1 ซึ่งหมายถึงหากโรงแรมมีห้องพัก 200 ห้อง ก็จะมีพนักงานถึง 300 ขึ้นไป เพื่อให้สามารถให้บริการในงานส่วนต่าง ๆ ของโรงแรมอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพและการจ้างงานทางอ้อม ได้แก่ พนักงานขับรถรับจ้าง พนักงานขายของที่ระลึก ช่างเสริมสวย ร้านค้าและบริการต่าง ๆ เป็นต้น

การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในการดำเนินงานทุก ๆ กิจกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจด้านการบริการ (Grant, 2016) เมื่อกล่าวถึงธุรกิจโรงแรมจะเห็นได้ว่าการพึ่งพาการทำงานที่มีประสิทธิภาพจากทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ดังนั้นเนื่องจากผู้วิจัยในฐานะที่มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจบริการ และการบริหารงานภายในองค์กรซึ่งมีความจำเป็นต้องทำงานและกำกับดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยเลือกธุรกิจโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครมาใช้ในการศึกษา เพื่อที่จะนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับใช้และเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร และ



2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
โรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร

บททวนวรรณกรรม

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two Factors Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Herzberg เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามของทฤษฎีการจูงใจ – ค่าจูง (The Motivation Hygiene Theory) Herzberg (Herzberg, 1968) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตส์เบิร์กจำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่าความต้องการทางด้านงาน บุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และอื่น ๆ โดยปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี



2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้ออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้



1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับแต่งตั้งหรือโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจ ลูกน้องของผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
6. สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องานเช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ
7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร
8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ



9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานหรือความมั่นคงขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายประการดังนี้

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ความพึงพอใจการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์กรจะสามารถสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางร่างกายและจิตใจได้มากน้อยเพียงใด

ธनिया ปัญญาแก้ว (2541) ได้สรุปปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า หากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้อยู่ต่ำกว่า อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากงานที่ปฏิบัติ



ให้ความก้าวหน้า ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความสำเร็จและการยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว พวกเขาจะพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

ทวีพงษ์ หินคำ (2541) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความชอบของส่วนบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นสิ่งที่สามารถลดความตึงเครียดและตอบสนองความต้องการของบุคคลได้เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น

Morse, (1955) ให้ความหมายว่า สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สามารถลดความกดดันและความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง หากมีความเครียดมากอาจจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานและความเครียดที่เกิดขึ้นจากความตึงเครียดของบุคคล เมื่อเกิดความตึงเครียดมากจิตใจภายในจะเกิดความเรียวกร้าง หากได้รับการตอบสนองความเครียดนั้นก็เลยคลายลงและหายไป จะทำให้เกิดความพึงพอใจ

Campbell, (1976) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในที่แต่ละคนเปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อสภาพการณ์ที่อยากให้เป็นหรือคาดหวัง หรือรู้สึกว่าจะสมควรจะได้รับ ผลที่ได้จะเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคล

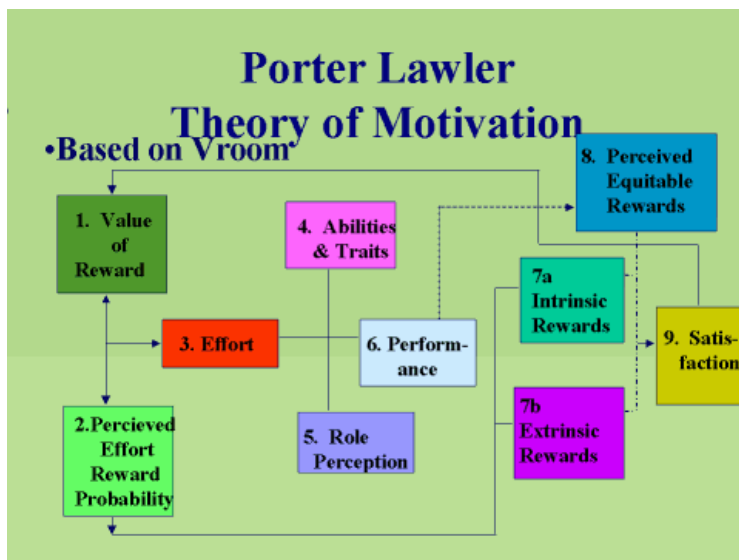
Vroom, (1964) หากมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติไปในทิศทางบวก จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในทางตรงกันข้ามหากมีทัศนคติที่ลบอาจทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่

สุกัญญา จอมศิริ และนฤนาถ ศราภยวานิช (2564) ยังได้ผลวิจัยจากการศึกษาความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง โดยพบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในการทำงาน พยาบาลส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการมีโอกาสดำเนินการ สัมมนา เพิ่มพูนความรู้ หากมีโอกาสดำเนินการเหล่านี้มากก็จะมี



โอกาสในการเติบโตก้าวหน้ามากขึ้น ซึ่งก็จะสะท้อนให้เห็นว่ามุมมองหรือแนวคิดของแต่ละคนที่มีต่อบัณฑิตแต่ละตัวก็อาจจะตีความหรือให้คุณค่าแตกต่างกันไปด้วย

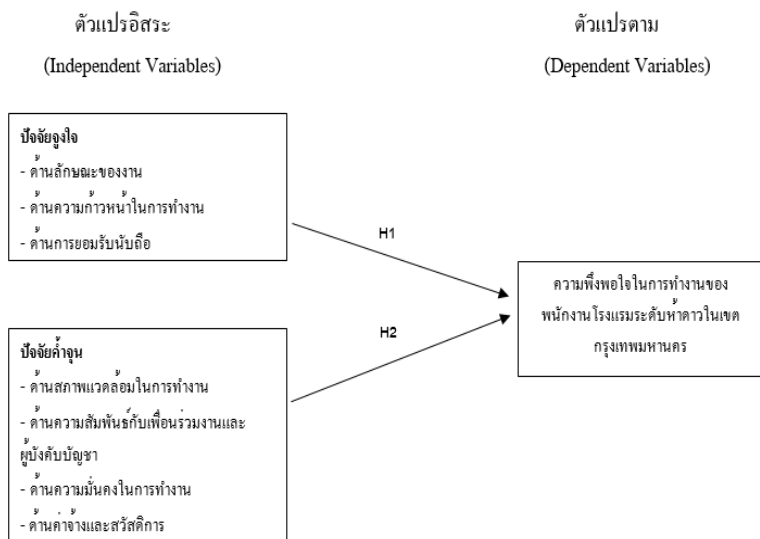
จากความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในทางบวก ความชอบ ความสบายใจ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ หรือเป็นความรู้สึกที่พอใจต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความชอบ ความสบายใจและเป็นความรู้สึกที่บรรลุถึงความต้องการ เช่น ระบบในการทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่ดี สถานที่ทำงานมีความสวยงาม หากบุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและส่งผลให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพมากขึ้นภายในองค์กร อีกทั้ง Porter Lawler และ Hackman (1975) ได้พัฒนารูปแบบจำลองเพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยตั้งสมมุติฐานว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสมซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ” ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 Porter Lawler: Theory of Motivation

ที่มา: Novabizz, 2018: ออนไลน์

จากภาพชี้ให้เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายในและผลตอบแทนภายนอก โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติได้รับนั้นคือ ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน จะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน หากผลตอบแทนจริงมากกว่าผลตอบแทนที่รับรู้แล้วความพึงพอใจย่อมจะเกิดขึ้น (สมยศ นาวิการ, 2521)



วิธีดำเนินการ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกตัวแปรอิสระ จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ โดยมีตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล



กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในธุรกิจโรงแรมที่พำนักอยู่ในประเทศไทย ทั้งเพศชายและหญิง โดยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งทำงานอยู่ในธุรกิจโรงแรม กลุ่มตัวอย่างเลือกจากพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งทำงานอยู่ในธุรกิจโรงแรมระดับห้าดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร และเนื่องจากกลุ่มประชากรนั้นมีขนาดใหญ่ ผู้วิจัยจึงหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณจากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ Cochran (1953) โดยการยอมรับความคาดเคลื่อนในขอบเขตร้อยละ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจากการคำนวณพบว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูลคือ 385 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่อาจจะเกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างไว้ที่จำนวน 400 คน

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายผลการศึกษาด้านคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้ต่อเดือน แผนกที่ทำงาน และอายุการทำงาน โดยตัวแปรเหล่านี้ใช้มาตรวัดแบบนามบัญญัติ ซึ่งไม่สามารถวัดเป็นมูลค่าได้ จึงใช้ค่าความถี่ (จำนวน) และค่าร้อยละ และตัวแปรด้านระดับอิทธิพลที่ส่งผลต่อกลุ่มตัวอย่าง คือ ปัจจัย जुใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจุณ ซึ่งประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค จึงใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอนุมานสำหรับการวิเคราะห์ การส่งผลต่อกันระหว่างตัวแปรต้น ซึ่งคือ ปัจจัย जुใจ และปัจจัยค่าจุณ กับตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ



ผลการวิจัย

การศึกษาด้านประชากรศาสตร์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.50 อายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 59.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 79.75 สถานภาพโสด ร้อยละ 68.75 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 47.25 ซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกขายและการตลาด ร้อยละ 30.75 และมีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี ร้อยละ 50.75

การศึกษابัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.508 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.538 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.623 และมีระดับอิทธิพลอยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.561 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้ฝึกอบรม หรือสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้



และความสามารถอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.641 และมีระดับอิทธิพลอยู่ในระดับมาก

ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.548 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด 2 ข้อ คือ ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.570 ระดับอิทธิพลอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยินดีรับฟังความเห็นที่แตกต่างของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.583 และมีระดับอิทธิพลอยู่ในระดับมากเช่นกัน

การศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานครมีอิทธิพลภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.490 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.557 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะอนามัย และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.584 และมีระดับอิทธิพลอยู่ในระดับมาก



ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.537 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชารับผิดชอบต่อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของท่านในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.564 และมีระดับอิทธิพลอยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.534 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.554 และมีระดับอิทธิพลอยู่ในระดับมาก

ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อผู้ตอบแบบสอบถามภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.563 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถปริมาณงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.577 และมีระดับอิทธิพลอยู่ในระดับมาก



ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ยอมรับบางส่วน : ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ยอมรับบางส่วน : ปัจจัยค่าจ้างด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยจิตใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวแปรต้น : ปัจจัยจิตใจ ตัวแปรตาม : ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน ปัจจัยจิตใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร
สมมติฐานที่ H1a : ปัจจัยด้านลักษณะของงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวแปรต้น : ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร



ตัวแปรตาม : ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร	
สมมติฐานที่ H1b : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวแปรต้น : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตัวแปรตาม : ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร	<u>ยอมรับสมมติฐาน</u> ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร
สมมติฐานที่ H1c : ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวแปรต้น : ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ตัวแปรตาม : ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวแปรต้น : ปัจจัยค่าจ้าง ตัวแปรตาม : ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร	<u>ยอมรับสมมติฐานบางส่วน</u> ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร
สมมติฐานที่ H2a : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวแปรต้น : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรตาม : ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร
สมมติฐานที่ H2b : ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร



ตัวแปรต้น : ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตัวแปรตาม : ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร	
สมมติฐานที่ H2c : ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวแปรต้น : ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ตัวแปรตาม : ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน : ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร
สมมติฐานที่ H2d : ปัจจัยด้านค่าจ้างและสวัสดิการส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวแปรต้น : ปัจจัยด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ตัวแปรตาม : ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน : ปัจจัยด้านค่าจ้างและสวัสดิการส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยการจูงใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อของด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านมี



โอกาสได้ฝึกอบรม หรือสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) ซึ่งให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง (Self-Motives) กล่าวว่า แรงจูงใจชนิดนี้ค่อนข้างซับซ้อนพอสมควร และเป็นสิ่งที่ผลักดันให้คนเราพยายามปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น เช่น แรงจูงใจ ที่เกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น และสอดคล้องกับ กิตติดา เย็นคำ (2561) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งในประเด็นนี้สามารถเห็นได้ชัดว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานในวัยหนุ่มสาวที่ให้ความสำคัญกับการสร้างอนาคตหากพวกเขาได้ความชัดเจนในเส้นทาง การเติบโตในหน้าที่การงานพวกเขาก็จะทำงานได้อย่างมีความสุข

ปัจจัยด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา



รายชื่อของด้านค่าจ้างและสวัสดิการ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถปริมาณงานและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ มัณฑิรา มาศเมธา (2557) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านปัจจัยคำจูง พบว่า นโยบายการบริหารงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูล และความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ชนัญญกานต์ ม่วงเงิน (2560) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์ เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านผลการศึกษพบว่า ปัจจัยแต่ละด้านประกอบด้วย ค่าจ้าง ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการงาน และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านผลการศึกษพบว่า ปัจจัยแต่ละด้านประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก (3) ผลการทดสอบสมมุติฐานวิเคราะห์หิทธิพลของปัจจัยแต่ละตัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ผลการศึกษา



พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาพรวมของผลวิจัยทั้งหมดจึงทำให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก ๆ กับความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากในปัจจุบันคนทำงานให้ความสำคัญกับหลักการใช้ชีวิตแบบ Work-Life-Balance. บรรยากาศต่าง ๆ ในที่ทำงานรวมถึงเพื่อนร่วมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขามาก ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลวิจัยจะเห็นได้ว่าพนักงานมีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่ตลอดเวลาโดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในเรื่อง การมีโอกาสดำเนินกิจกรรม หรือสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน พึงให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมสัมมนา หรือการจัดการอบรม เพื่อให้ความรู้แก่พนักงานในองค์กรความรู้ด้านต่าง ๆ เพิ่มเติมจากการปฏิบัติงานทั่วไป เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถให้แก่ พนักงาน



ด้านปัจจัยคำจูน ซึ่งก็มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน โดยจะเห็นได้ว่าด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถปริมาณงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ แน่นอนว่าองค์กร ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับงานที่ว่าจ้าง ว่าพนักงานได้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบแล้วหรือไม่ เนื่องจากผลตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรรายด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะด้านที่ละเอียดมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม อาทิเช่น ความคาดหวังของพนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อขยายผลการศึกษาในการวิจัย
3. ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับโรงแรมในระดับอื่น ๆ หรือ จังหวัดอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร



ประโยชน์ของงานวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมระดับห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร มีประโยชน์ในการนำไปปรับใช้กับกลยุทธ์ในองค์กรเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานดำรงให้พนักงานอยู่กับองค์กรนานมากขึ้นหรือเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน อีกทั้งสามารถนำข้อมูลผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลเพิ่มเติมในการตัดสินใจสำหรับระดับผู้บริหารหรือผู้จัดการ ในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ทรัพยากร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร เพื่อให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุป

โดยภาพรวมของการวิจัยในครั้งนี้จะพบว่าทัศนคติและความคิดของคนทำงานในปัจจุบันอาจมีความแตกต่างไปบ้างเมื่อเทียบกับคนทำงานในอดีตสืบเนื่องจากสภาวะแวดล้อมทางสังคม บรรทัดฐานการใช้ชีวิตการดำรงชีวิตในสังคมที่แตกต่างไปจากในอดีต จึงทำให้การให้ความสำคัญในปัจจุบันต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนในยุคปัจจุบันเป็นสิ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง



เอกสารอ้างอิง

- กิตติดา เย็นคำ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชนัญญกานต์ ม่วงเงิน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทวีพงษ์ หินคำ. (2541). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการควบคุมการจราจรด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธनिया ปัญญาแก้ว. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครู ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- มณฑิรา มาศเมธา. (2557). ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุกัญญา จอมศิริ และ นฤนาถ ศรีภัก्यानิช. (2564). แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 7(4), 124-132.
- Campbell, R. F. (1976). *Administration Behavior in Education*. New York: McGraw – Hill.



- Grant, R.M. (2016). *Contemporary strategy analysis: Text and Cases* (10th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1968). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Morse, N. C. (1955). *Satisfaction in the White Collar Job*. Michigan: University of Michigan Press.
- Vroom, V. H. (1964). *Management and Motivation*. London: Penguin Books.



ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตาม
แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา
จังหวัดชัยนาท

The effectiveness of public service delivery in infrastructure
according to the local development plan of Hat Asa Subdistrict
Municipality, Sanpya District, Chai Nat Province

ศนิชา สัมมาชีพ¹

Sanicha Sammacheep¹

sanicha.sammacheep@gmail.com

Received: 12/01/68 Revised: 22/01/68 Accepted: 22/01/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลของการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท และ 2) เปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดบริการดังกล่าว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหาดอาษา จำนวน 377 คน ซึ่งคำนวณจากสูตรของ

¹ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ Student, Master of Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University



ยามาเน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.898 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน ด้านการคมนาคม ด้านระบบระบายน้ำ ด้านแหล่งน้ำและประปา และด้านระบบไฟฟ้า 2) การเปรียบเทียบประสิทธิผลจำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยเพศ อาชีพ และรายได้ต่อเดือนไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะ; โครงสร้างพื้นฐาน; เทศบาลตำบลหาดอาษา

Abstract

This research aimed to: 1) examine the effectiveness of public service provision in infrastructure development according to the local development plan of Hat Asa Municipality, Sapphaya District, Chai Nat Province; and 2) compare the effectiveness of such services based on personal factors. The sample consisted of 377 residents within the municipality, determined using Yamane's formula. The data collection tool



was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.898. Data analysis employed statistics including percentage, mean, standard deviation, t-tests, and one-way ANOVA. The findings revealed that: 1) the overall effectiveness of public service provision in infrastructure development was at a high level, with the average scores ranked from highest to lowest as follows: land use, transportation, drainage systems, water resources and water supply, and electricity systems; and 2) the comparison of effectiveness by age showed statistically significant differences at the .001 level, while differences by education level were statistically significant at the .01 level. No significant differences were found based on gender, occupation, or monthly income.

Keywords: effectiveness of public services; infrastructure; Had Asa Subdistrict Municipality

บทนำ

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นกระบวนการสำคัญที่มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จากแผนพัฒนาสามปี สู่แผนพัฒนาสี่ปี กระทั่งปัจจุบันกลายเป็นแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ซึ่งต้องมีการปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมข้อมูลอยู่เสมอ ทั้งนี้ เพื่อให้แผนดังกล่าวสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ข้อมูลที่นำไปบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นเริ่มจากกระบวนการจัดประชาคม ซึ่งมีการตัดสินใจร่วมกันจาก



หลายฝ่าย ส่งผลให้กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาภาค และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อผลักดันการพัฒนาโครงการและบริการสาธารณะในระดับท้องถิ่นให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี ทรัพยากร สภาพพื้นที่ และปัญหาต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อน ส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นในรอบระยะเวลา 5 ปี เผชิญความท้าทายที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเหมาะสมในแต่ละปี

เทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566–2570 โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม โดยเน้นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การก่อสร้างและปรับปรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ท่าเทียบเรือ การพัฒนาระบบคมนาคม การจัดหาแหล่งน้ำ รวมถึงการจัดทำผังเมืองและการใช้ประโยชน์ที่ดิน (เทศบาลตำบลหาดอาษา, 2564) อย่างไรก็ตาม ในพื้นที่ยังคงพบปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อุบัติเหตุทางถนน ขั้วร้องเรียนเกี่ยวกับถนน ฝาท่อ และทางเท้า ซึ่งเทศบาลได้ดำเนินการแก้ไขตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา แม้



จะมีการดำเนินงานและรายงานผลการพัฒนาในแต่ละปี แต่ยังสามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ในด้านการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้วิจัยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยตรง จึงเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคมนาคม 2) ด้านระบบระบายน้ำ 3) ด้านระบบไฟฟ้า 4) ด้านแหล่งน้ำและประปา และ 5) ด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลและเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตามสมมติฐานการวิจัย คือ ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาค้นคว้าจะนำไปเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบสนองความต้องการของประชาชน และส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน.

บททวนวรรณกรรม

บทความวิจัยนี้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและหลักการจัดบริการสาธารณะมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การวัดประสิทธิผลมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงว่าเป็นไปตาม



เป้าหมายและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มค่า (มัญญ สมุทรชีวะ, 2558) องค์ประกอบของประสิทธิผล ความชัดเจนของเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง การประเมินว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและชุมชนได้ กระบวนการดำเนินงาน การใช้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมาย ตัวชี้วัดประสิทธิผล ระดับความพึงพอใจของประชาชน ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของแผนพัฒนาท้องถิ่น การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (ธงชัย สันติวงษ์, 2554) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการบริการสาธารณะ การจัดการบริการสาธารณะ หมายถึง กระบวนการที่รัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเตรียมบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ บริการดังกล่าวครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา สุขภาพ และสิ่งแวดล้อม (มานพ พรหมชนะ, 2564) หลักการสำคัญของการจัดการบริการสาธารณะ ความเสมอภาค: การให้บริการที่ครอบคลุมและเข้าถึงได้โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ประสิทธิภาพ: การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อเพิ่มคุณภาพบริการ ความโปร่งใส: การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานให้ประชาชนตรวจสอบได้ แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงบริการสาธารณะ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความสะดวกในการให้บริการ เช่น ระบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชัน การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนเพื่อนำมาปรับปรุงบริการ (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2555)



การศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับประสิทธิผลและการจัดบริการสาธารณะพบว่า แนวคิดทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การจัดบริการสาธารณะที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องอาศัยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน จากงานวิจัยในบริบทต่าง ๆ พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพบริการสาธารณะ นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เช่น การจัดทำแพลตฟอร์มดิจิทัล ช่วยลดข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการ และเพิ่มความโปร่งใสในกระบวนการทำงานขององค์กรท้องถิ่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยศึกษาประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ประชากรที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ใน 9 หมู่บ้าน จำนวน 6,434 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน (Yamane, 1973, p. 251) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportional Sampling) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน



ตารางที่ 1 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จำแนกตามหมู่บ้านที่อยู่อาศัยในเขตเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา
จังหวัดชัยนาท

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ขนาดของ ประชากร	ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่าง
หมู่ที่ 1 บ้านหาดอาษา	795	47
หมู่ที่ 2 บ้านตึก	888	52
หมู่ที่ 3 บ้านบางตาเถร	770	45
หมู่ที่ 4 บ้านบางตาสุข	1,063	62
หมู่ที่ 5 บ้านท่าทราย	968	57
หมู่ที่ 6 บ้านศรีมงคล	677	40
หมู่ที่ 7 บ้านเขาดิน	387	23
หมู่ที่ 8 บ้านลำห้วย	329	19
หมู่ที่ 9 บ้านศาลาแดง	557	32
รวม	6,434	377

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัย และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยหาค่า IOC (ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์) เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อคำถามทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (IOC) เท่ากับ 0.898



แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 377 คน ดังนี้

ตอนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยสถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคมนาคม 2) ด้านระบบระบายน้ำ 3) ด้านระบบไฟฟ้า 4) ด้านแหล่งน้ำและประปา และ 5) ด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลในการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยตามแนวทางของเบสท์ (Best, 1981, pp. 179-187)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท จำแนกตามบัณฑิตส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานโดยการทดสอบค่าทีอิสระ (Independent T-Test) สำหรับตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA)



ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.74 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.73 การศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 37.93 ประกอบอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 41.38 และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.56

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ในภาพรวม

การจัดบริการสาธารณะด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	ระดับประสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการคมนาคม	4.20	0.467	มาก
2. ด้านระบบระบายน้ำ	4.19	0.580	มาก
3. ด้านระบบไฟฟ้า	4.12	0.579	มาก
4. ด้านแหล่งน้ำและประปา	4.14	0.596	มาก
5. ด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน	4.24	0.625	มาก
รวม	4.18	0.458	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน ด้านการคมนาคม ด้านระบบระบายน้ำ ด้านแหล่งน้ำและประปา และด้านระบบไฟฟ้า

ตารางที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ด้านการคมนาคม

ด้านการคมนาคม	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการก่อสร้างและปรับปรุงถนนและทางเดินเท้าให้อยู่ในสภาพที่ดี	4.33	0.524	มาก
2. มีการก่อสร้างและปรับปรุงสะพานเพื่อความปลอดภัยในการสัญจร	4.20	0.628	มาก
3. มีการสร้างถนนเชื่อมภายในชุมชนให้สามารถสัญจรได้อย่างสะดวก	4.12	0.703	มาก
4. มีการติดตั้งเครื่องหมายจราจร ติดป้ายทางร่วม ทางแยก เพื่อลดอุบัติเหตุ	4.17	0.665	มาก
5. มีการบำรุงรักษาป้ายแจ้งเตือนให้สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนอยู่เสมอ	4.18	0.660	มาก
รวม	4.20	0.467	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการก่อสร้างและปรับปรุงถนนและทางเดินเท้าให้อยู่ในสภาพที่ดี มีการก่อสร้างและปรับปรุงสะพานเพื่อความปลอดภัยในการสัญจร และมีการบำรุงรักษาป้ายแจ้งเตือนให้สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนอยู่เสมอ

ตารางที่ 4 ระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ด้านระบบระบายน้ำ

ด้านระบบระบายน้ำ	ระดับประสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการจัดสร้างทางระบายน้ำ หรือท่อระบายน้ำอย่างทั่วถึง	4.15	0.720	มาก
2. มีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมท่อระบายน้ำ	4.13	0.692	มาก
3. มีการปรับปรุงทางระบายน้ำ เช่น กำจัดเศษวัสดุที่ตกตะกอนที่อุดตัน	4.14	0.702	มาก
4. มีการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินในฤดูแล้งสำหรับรองรับการเก็บกักน้ำในฤดูฝน	4.26	0.665	มาก
5. มีการบำรุงรักษาคูคลอง และแหล่งน้ำสาธารณะสำหรับการเกษตร เช่น ลอกคูคลอง	4.29	0.653	มาก
รวม	4.19	0.580	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตาราง 4 พบว่า ประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการบำรุงรักษาคลอง และแหล่งน้ำสาธารณะ สำหรับการเกษตร เช่น ลอกคูคลอง มีการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินในฤดูแล้งสำหรับรองรับการเก็บกักน้ำในฤดูฝน และมีการจัดสร้างทางระบายน้ำ หรือท่อระบายน้ำอย่างทั่วถึง

ตารางที่ 5 ระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ด้านระบบไฟฟ้า

ด้านระบบไฟฟ้า	ระดับประสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการติดตั้งระบบไฟฟ้าส่องสว่างตามถนนและจุดเสี่ยงเพื่อลดอุบัติเหตุและอาชญากรรม	4.15	0.641	มาก
2. มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ	4.16	0.653	มาก
3. มีการซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะอย่างสม่ำเสมอและรวดเร็ว	4.09	0.698	มาก
4. มีการติดตั้งขยายเขตการใช้ไฟฟ้า พลังงานแสงอาทิตย์อย่างทั่วถึง	4.08	0.683	มาก
5. มีการซ่อมแซมดูแลรักษาไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์อยู่เสมอ	4.13	0.697	มาก
รวม	4.12	0.579	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตาราง 5 พบว่า ประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ มีการติดตั้งระบบไฟฟ้าส่องสว่างตามถนนและจุดเสี่ยง เพื่อลดอุบัติเหตุและอาชญากรรม และมีการซ่อมแซมดูแลรักษาไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์อยู่เสมอ

ตารางที่ 6 ระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ด้านแหล่งน้ำและประปา

ด้านแหล่งน้ำและประปา	ระดับประสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการขยายพื้นที่การให้บริการด้านประปาอย่างเพียงพอ	4.14	0.672	มาก
2. น้ำที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค มีความสะอาดปลอดภัย	4.10	0.726	มาก
3. น้ำอุปโภค-บริโภคมีความเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	4.16	0.686	มาก
4. มีการซ่อมแซม/ปรับปรุง ระบบประปาภายในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพใช้การตลอดเวลา	4.15	0.703	มาก
5. มีการจัดสรรน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ	4.13	0.718	มาก
รวม	4.14	0.596	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตาราง 6 พบว่า ประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ น้ำอุปโภค-บริโภคมีความเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน มีการซ่อมแซม/ปรับปรุง ระบบประปาภายในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพใช้การตลอดเวลา และมีการขยายพื้นที่การให้บริการด้านประปาอย่างเพียงพอ

ตารางที่ 7 ระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน

ด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน	ระดับประสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ	4.23	0.653	มาก
2. มีการจัดให้มีลานกีฬา	4.21	0.699	มาก
3. มีการจัดให้มีอาคารเอนกประสงค์หรือศาลาประชาคม	4.24	0.669	มาก
4. มีการควบคุมอาคาร สถานที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย	4.26	0.672	มาก
5. มีการวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้างได้มาตรฐาน	4.28	0.667	มาก
รวม	4.24	0.625	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตาราง 7 พบว่า ประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการวางผังเมือง และการควบคุมการก่อสร้างได้มาตรฐาน มีการควบคุมอาคาร สถานที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย และมีการจัดให้มีอาคารเอนกประสงค์หรือศาลาประชาคม ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรพยา จังหวัดชัยนาท

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรพยา จังหวัดชัยนาท จำแนกตามเพศ

การจัดบริการ สาธารณะ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	(n = 148)		(n = 229)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการคมนาคม	4.20	0.473	4.20	0.464	-.100	.920
2. ด้านระบบระบายน้ำ	4.17	0.609	4.21	0.561	-.578	.564
3. ด้านระบบไฟฟ้า	4.13	0.567	4.12	0.588	.179	.858
4. ด้านแหล่งน้ำและ ประปา	4.17	0.593	4.11	0.598	.974	.331
5. ด้านการใช้ประโยชน์ ที่ดิน	4.26	0.600	4.23	0.641	.485	.628
รวม	4.19	0.463	4.17	0.455	.264	.792

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตาราง 8 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท จำแนกตามเพศ

การจัดบริการ สาธารณะด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการคมนาคม	ระหว่างกลุ่ม	3.104	4	0.776	3.659	.006**
	ภายในกลุ่ม	78.896	372	0.212		
	รวม	82.000	376			
2. ด้านระบบระบายน้ำ	ระหว่างกลุ่ม	2.821	4	0.705	2.123	.077
	ภายในกลุ่ม	123.601	372	0.332		
	รวม	126.422	376			
3. ด้านระบบไฟฟ้า	ระหว่างกลุ่ม	4.799	4	1.200	3.676	.006**
	ภายในกลุ่ม	121.410	372	0.326		
	รวม	126.209	376			
4. ด้านแหล่งน้ำและ ประปา	ระหว่างกลุ่ม	7.523	4	1.881	5.556	.000** *
	ภายในกลุ่ม	125.924	372	0.339		
	รวม	133.447	376			
5. ด้านการใช้ประโยชน์ ที่ดิน	ระหว่างกลุ่ม	5.714	4	1.429	3.767	.005**
	ภายในกลุ่ม	141.080	372	0.379		



การจัดบริการ สาธารณะด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
	รวม	146.794	376			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.484	4	1.121	5.610	.000** *
	ภายในกลุ่ม	74.334	372	0.200		
	รวม	78.819	376			

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตาราง 9 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรพยา จังหวัดชัยนาท จำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแหล่งน้ำและประปา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการคมนาคม ด้านระบบไฟฟ้า และด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านระบบระบายน้ำ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรพยา จังหวัดชัยนาท จำแนกตามระดับการศึกษา



การจัดบริการ สาธารณะด้าน โครงสร้าง พื้นฐาน	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการ คมนาคม	ระหว่าง					
	กลุ่ม	3.893	4	0.973	4.635	.001***
	ภายในกลุ่ม	78.106	372	0.210		
	รวม	82.000	376			
2. ด้านระบบ ระบายน้ำ	ระหว่าง					
	กลุ่ม	3.555	4	0.889	2.691	.031*
	ภายในกลุ่ม	122.867	372	0.330		
	รวม	126.422	376			
3. ด้านระบบ ไฟฟ้า	ระหว่าง					
	กลุ่ม	5.501	4	1.375	4.239	.002**
	ภายในกลุ่ม	120.708	372	0.324		
	รวม	126.209	376			
4. ด้านแหล่งน้ำ และประปา	ระหว่าง					
	กลุ่ม	2.641	4	0.660	1.878	.114
	ภายในกลุ่ม	130.805	372	0.352		
	รวม	133.447	376			
5. ด้านการใช้ ประโยชน์ที่ดิน	ระหว่าง					
	กลุ่ม	1.645	4	.411	1.054	.379



การจัดบริการ สาธารณะด้าน โครงสร้าง พื้นฐาน	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
	ความ แปรปรวน					
	ภายในกลุ่ม	145.150	372	0.390		
	รวม	146.794	376			
รวม	ระหว่าง กลุ่ม	3.169	4	0.792	3.896	.004**
	ภายใน กลุ่ม	75.650	372	0.203		
	รวม	78.819	376			

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคมนาคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านระบบไฟฟ้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านระบบระบายน้ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านแหล่งน้ำและประปา และด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน ไม่แตกต่างกัน



ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้าน
โครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา
อำเภอสรพยา จังหวัดชัยนาท จำแนกตามอาชีพ

การจัดบริการ สาธารณะด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการคมนาคม	ระหว่างกลุ่ม	0.739	5	0.148	0.675	.643
	ภายในกลุ่ม	81.260	371	0.219		
	รวม	82.000	376			
2. ด้านระบบระบาย น้ำ	ระหว่างกลุ่ม	1.497	5	0.299	0.889	.488
	ภายในกลุ่ม	124.925	371	0.337		
	รวม	126.422	376			
3. ด้านระบบไฟฟ้า	ระหว่างกลุ่ม	1.700	5	0.340	1.013	.410
	ภายในกลุ่ม	124.509	371	0.336		
	รวม	126.209	376			
4. ด้านแหล่งน้ำและ ประปา	ระหว่างกลุ่ม	2.386	5	0.477	1.351	.242
	ภายในกลุ่ม	131.061	371	0.353		
	รวม	133.447	376			
5. ด้านการใช้ ประโยชน์ที่ดิน	ระหว่างกลุ่ม	3.799	5	0.760	1.971	.082
	ภายในกลุ่ม	142.996	371	0.385		
	รวม	146.794	376			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.187	5	0.237	1.134	.342
	ภายในกลุ่ม	77.632	371	0.209		
	รวม	78.819	376			

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท จำแนกตามอาชีพ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการคมนาคม	ระหว่างกลุ่ม	0.612	4	0.153	0.699	.593
	ภายในกลุ่ม	81.388	372	0.219		
	รวม	82.000	376			
2. ด้านระบบระบายน้ำ	ระหว่างกลุ่ม	0.715	4	0.179	0.529	.714
	ภายในกลุ่ม	125.707	372	0.338		
	รวม	126.422	376			
3. ด้านระบบไฟฟ้า	ระหว่างกลุ่ม	0.841	4	0.210	0.624	.646
	ภายในกลุ่ม	125.368	372	0.337		
	รวม	126.209	376			
4. ด้านแหล่งน้ำและประปา	ระหว่างกลุ่ม	1.359	4	0.340	0.957	.431
	ภายในกลุ่ม	132.088	372	0.355		
	รวม	133.447	376			
5. ด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน	ระหว่างกลุ่ม	0.980	4	0.245	0.625	.645
	ภายในกลุ่ม	145.815	372	0.392		
	รวม	146.794	376			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.814	4	0.204	0.971	.423
	ภายในกลุ่ม	78.004	372	0.210		
	รวม	78.819	376			

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

อภิปรายผลการศึกษาในระดับประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท

พบว่า ด้านการคมนาคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเทศบาลมีการก่อสร้างและปรับปรุงถนน สะพาน และทางเดินเท้าให้อยู่ในสภาพที่ดี เพื่อความปลอดภัยในการสัญจร และมีการบำรุงรักษาป้ายแจ้งเตือนให้สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอิทธิพัทธ์ พันธุ์แก้ว (2560, หน้า 9-11) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านคมนาคม โดยส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำผังเมืองรวมเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน พัฒนาเส้นทางสู่แหล่งท่องเที่ยวในตำบลอย่างเหมาะสม ถนนตามหมู่บ้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก แต่สภาพบางแห่งยังชำรุดทรุดโทรมและขาดสภาพความคงทนและถาวร มีทางหลวงจังหวัดจากเขตอำเภอเมืองตัดเข้าสู่อำเภอบ้านลาดและเข้าสู่ตำบล เชื่อมการคมนาคมติดต่อกับอำเภอเมือง และมีถนนทางหลวงชนบทเชื่อมการติดต่อกับตำบลใกล้เคียง เป็นโครงข่ายที่ต่อเนื่องทั้งตำบล



ด้านระบบระบายน้ำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเทศบาลมีการบำรุงรักษาคูคลอง และแหล่งน้ำสาธารณะ สำหรับการเกษตร เช่น ลอกคูคลอง มีการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินในฤดูแล้งสำหรับรองรับการเก็บกักน้ำในฤดูฝน และมีการจัดสร้างทางระบายน้ำ หรือท่อระบายน้ำอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนกฤต อกนิติกย์ (2565) ศึกษาเรื่อง การจัดการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามสี จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าระดับการจัดการบริการสาธารณะโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการขยายระบบประปาหมู่บ้าน เน้นความปลอดภัยของน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค และก่อสร้างและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

ด้านระบบไฟฟ้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเทศบาลมีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ มีการติดตั้งระบบไฟฟ้าส่องสว่างตามถนนและจุดเสี่ยง เพื่อลดอุบัติเหตุและอาชญากรรม และมีการซ่อมแซมดูแลรักษาไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกนิษฐา บัวบาน (2558) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีการติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะอย่างเพียงพอและครอบคลุมพื้นที่ตำบลนายายอาม

ด้านแหล่งน้ำและประปา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเทศบาลมีน้ำอุปโภค-บริโภคมีความเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน มีการซ่อมแซม/ปรับปรุง ระบบประปาภายในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพใช้การตลอดเวลา และมีการขยายพื้นที่การให้บริการด้านประปาอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษณะ แสนสำโรง (2559) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหินกอง อำเภอสวรรคภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความ



คิดเห็นของประชาชน พบว่า การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ อยู่ในระดับมาก โดยเทศบาลสร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างภษณะกักเก็บน้ำอย่างเพียงพอ ขุดลอกแหล่งน้ำไว้ใช้ในการอุปโภค และสร้างและขยายเขตประปาครบทุกชุมชน

ด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเทศบาลมีการวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้างได้มาตรฐาน มีการควบคุมอาคารสถานที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย และมีการจัดให้มีอาคารเอนกประสงค์หรือศาลาประชาคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนกฤต ฤทธิ์กระจาย (2561) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการนํานโยบายมาปฏิบัติเพื่อการให้บริการของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาตำบลตามแนวทางการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมมีความพึงพอใจมาก โดยมีการจัดทำแผน การดูแล ตรวจสอบสิ่งก่อสร้าง วางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง การก่อสร้างปรับปรุงถนนอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการศึกษาการเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรพยา จังหวัดชัยนาท

พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรพยา จังหวัดชัยนาท จำแนกตามเพศ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน มิได้จัดบริการเพื่อบุคคลใดบุคคลหรือ หรือเพื่อเพศชาย หรือเพศหญิง แต่เป็นการจัดบริการเพื่อชุมชนและประชาชนในพื้นที่ทุกคน ประชาชนในชุมชนจึงได้รับประโยชน์เท่าเทียมกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิผลการจัดบริการ



สาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพงษ์ เครือจันทร์ (2565) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลของการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดทำบริการสาธารณะ จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิโรจ คำหอม (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลและความคาดหวังต่อการดำเนินงาน ด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลต่อการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท จำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ประชาชนที่มีอายุ 51-60 ปี และอายุ 61 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษาน้อยกว่ากลุ่มอื่น ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะประชาชนที่มีอายุ 51-60 ปี เป็นช่วงวัยที่ไม่ได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสารหรือร้องเรียนปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลดำเนินการเพิ่มช่องทางการรับคำร้องเรียน หรือปัญหาผ่านช่องทางออนไลน์ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนภุต อกนิษฐ์ (2565) พบว่า ผลการเปรียบเทียบการจัดบริการสาธารณะ ประชาชนที่มีอายุ



แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอิทธิพัทธ์ พันธุ์แก้ว (2560, หน้า 9-11) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสูงกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากประชาชนกลุ่มนี้มีความเข้าใจกระบวนการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งการบริการเหล่านี้จะมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างซับซ้อน แผนการปฏิบัติงานนี้จะต้องมีความเชื่อมโยงไปแผนพัฒนาท้องถิ่น และเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด การอนุมัติโครงการต่าง ๆ จึงอาจมีความล่าช้าเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานของภาคเอกชน ด้วยเหตุนี้ประชาชนกลุ่มการศึกษาอื่นอาจมีความไม่เข้าใจในระบบการดำเนินงานของราชการ จึงทำให้ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิโรจ คำหอม (2559) พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลต่อการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลการวิจัย



ของศิริประภา ศรีพันธุ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพีชอุดม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และหมู่บ้าน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผล การดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท จำแนกตามอาชีพ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยคำนึงถึงประโยชน์ขอประชาชนเป็นหลัก ให้บริการโดยไม่เฉพาะเจาะจงไปยังกลุ่มบุคคลสาขาอาชีพใดอาชีพหนึ่ง โดยเฉพาะการให้บริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานก็ปฏิบัติตามหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประชาชนที่ประกอบอาชีพต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของอิทธิพัทธ์ พันธุ์แก้ว (2560, หน้า 9-11) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่แตกต่างกัน และยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐพงศ์ สัมฤทธิ์เดชขจร (2557, หน้า 90-96) ศึกษาเรื่อง การจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี: ศึกษาเฉพาะเขตอำเภอเมือง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา



จังหวัดชัยนาท จำแนกตามรายได้ต่อเนื่อง ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การดำเนินโครงการต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับประชาชนทุกคน ได้มีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นเสนอแนะปัญหาความต้องการ ทักท้วงการดำเนินงาน และ นำข้อเสนอนี้มาปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประชาชนที่มี รายได้ต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้าง พื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนภุต อภินิตย์ (2565) พบว่า ผลการเปรียบเทียบ การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี ประชาชนที่มีรายได้/เดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัย ของอิทธิพัทธ์ พันธุ์แก้ว (2560, หน้า 9-11) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับ ความคิดเห็นของ ประชาชนที่มีต่อการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ขององค์กร บริหารส่วนตำบลตำบลดู่ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรีพบว่า ประชาชนที่มี รายได้ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริการด้านโครงสร้าง พื้นฐานไม่ แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้าน โครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอ สรรพพยา จังหวัดชัยนาท จึงได้เสนอแนะผลที่ได้จากการศึกษาระดับประสิทธิผล และเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดังนี้
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย



1. ควรลงพื้นที่สำรวจเชิงรุกเพื่อสอบถามปัญหาและความต้องการของประชาชน เกี่ยวกับการคมนาคมในเขตเทศบาล หากพบปัญหาในส่วนใด ควรรีบแก้ปัญหาโดยเร่งด่วน
2. ควรการบำรุงรักษาซ่อมแซมท่อระบายน้ำก่อนถึงฤดูฝนอย่างสม่ำเสมอในทุกปี เพื่อให้ท่อระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ลดปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน
3. ควรติดตั้งขยายเขตการใช้ไฟฟ้า พลังงานแสงอาทิตย์ ตลอดจนจัดเจ้าหน้าที่คอยให้การปรับปรุงซ่อมแซมไฟแสงสว่างภายในหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ
4. ควรมีการพัฒนาระบบน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ ในแต่ละหมู่บ้านและมีการควบคุมคุณภาพน้ำให้มีความสะอาด มีเจ้าหน้าที่พร้อมให้บริการในงานด้านประปาหมู่บ้าน
5. ภายในพื้นที่ลานกีฬา อุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมขาดการดูแลและบำรุงรักษา จึงควรจัดเจ้าหน้าที่เข้ามาซ่อมแซมและปรับปรุงอุปกรณ์ รวมทั้งทำความสะอาดพื้นที่ให้มีความสะอาด เพื่อรองรับการใช้งานของประชาชนอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. สำรวจปัญหาและความต้องการด้านการคมนาคม เทศบาลควรใช้ข้อมูลจากการวิจัยเพื่อวางแผนลงพื้นที่เชิงรุก สำรวจปัญหาและความต้องการของประชาชนเกี่ยวกับการคมนาคม เช่น ถนนชำรุดหรือไฟส่องสว่างไม่เพียงพอ หากพบปัญหา ควรดำเนินการแก้ไขโดยเร่งด่วนเพื่อเพิ่มความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทาง
2. บำรุงรักษาท่อระบายน้ำก่อนฤดูฝน ใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการจัดทำแผนงานตรวจสอบและซ่อมแซมท่อระบายน้ำประจำปี เพื่อป้องกันปัญหาน้ำ



ท่วมขังในช่วงฤดูฝน เทศบาลควรนำข้อเสนอที่ได้จากการศึกษาไปวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

3. ขยายและซ่อมแซมระบบไฟฟ้าสาธารณะ จากผลการวิจัย เทศบาลควรวางแผนการติดตั้งระบบไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ในพื้นที่ที่ขาดแสงสว่าง รวมทั้งจัดทีมซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความปลอดภัยและประหยัดพลังงาน

4. พัฒนาระบบน้ำอุปโภคบริโภค นำผลการวิจัยมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมมากขึ้น พร้อมทั้งควบคุมคุณภาพน้ำให้สะอาดและปลอดภัย โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลระบบอย่างสม่ำเสมอ

5. ปรับปรุงลานกีฬาและพื้นที่สาธารณะ ใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเพื่อจัดสรรงบประมาณและวางแผนปรับปรุงลานกีฬา อุปกรณ์กีฬา และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่สาธารณะ ให้เหมาะสมกับการใช้งานของประชาชน พร้อมทั้งส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน

ข้อเสนอแนะการในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในแต่ละชุมชน โดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึกคุณภาพ และจัดตั้งสภาประชาชนขึ้นโดยมีตัวแทนในแต่ละหมู่บ้านเพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานเทศบาลตำบลหาดอาซากับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงแนวทางการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา บัวบาน. (2558). การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษณะ แสนสำโรง. (2559). การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหินกอง อำเภอสวรรคภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิโรจ คำหอม. (2559). ประสิทธิภาพและความคาดหวังต่อการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีสะเกษ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ณัฐพงศ์ สัมฤทธิ์เดชขจร. (2557). การจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี : ศึกษาเฉพาะเขตอำเภอเมือง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- เทศบาลตำบลหาดอาษา. (2564). แผนพัฒนาท้องถิ่น (2566 –2570). ชัยนาท: ผู้แต่ง.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2554). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.
- ชนกฤต ฤทธิ์กระจาย. (2561). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการน่านโยบายมาปฏิบัติเพื่อการให้บริการของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.



- ชนกฤต ออกนิตย. (2565). *การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามสี จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2555). *กฎหมายปกครอง*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- มนูญ สมุทรชีวะ. (2558). *ประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มานพ พรหมชนะ. (2564). *กฎหมายปกครองกับบริการสาธารณะ*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/columnist/990925>
- ศิริประภา ศรีพันธุ์. (2557). *ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพืชอุดม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ศิริพงษ์ เครือจันทร์. (2565). *ประสิทธิผลของการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อิทธิพัทธ์ พันธุ์แก้ว. (2560). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Best, J.W. (1981). *Research in Education*. New Jersey: Prentice - Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistic an Introductory Analysis* (2nd ed). New York: Harper & Row.



คุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบล
พุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

Quality of life of people holding state welfare cards in Phuka
Subdistrict, Ban Mi District,
Lop Buri Province

ชนะชัย สายตา¹

Chanachai Saita¹

chnachaysayta@gmail.com

Received: 12/01/68 Revised: 04/02/68 Accepted: 04/02/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำนวน 233 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ Student, Master of Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University



(standard deviation) ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (t-test) ทดสอบเอฟ (F-tests) เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยการทดสอบของฟิชเชอร์ (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพูกา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมล้วนอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพูกาอำเภอ บ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ และ รายได้ต่อเดือน ในภาพรวมพบว่า เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น อายุ สถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตของประชาชน; บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ; ตำบลพูกา

Abstract

This research aims to 1) study the quality of life of the people holding state welfare cards in Phuka subdistrict, Ban Mi district, Lopburi province, and 2) compare the quality of life of the people holding state welfare cards in Phuka subdistrict, Ban Mi district, Lopburi province, based on personal factors. The sample consists of 233 people holding state welfare cards in Phuka subdistrict, Ban Mi district, Lopburi province. A questionnaire was used as a data collection tool, and the statistical methods for data



analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. Significant differences were further analyzed using Fisher(LSD)

The study found that overall quality of life of the people holding state welfare cards in Phuka subdistrict, Ban Mi district, Lopburi province was rated as moderate. When considering each dimension, the physical, mental, social, and environmental aspects were also rated as moderate.

The comparison of the quality of life based on personal factors such as gender, age, education level, occupation, marital status, and monthly income revealed that gender, education level, occupation, and income did not show significant differences. However, age and marital status showed significant differences at the 0.05 level.

Keywords: Quality of life of people; State Welfare Cards; Phuka Subdistrict

บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา จึงต้องเร่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในทุกๆด้าน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ เห็นได้จากการทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่เร่งแก้ไขปัญหาคอขวดและความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพื่อให้เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ที่เป็นอีกหนึ่งในสิ่งที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญอย่างมาก



ปัจจุบันปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำ ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในกลุ่มเปราะบาง โดยคนกลุ่มนี้มีความเสี่ยงที่จะกลายเป็นคนจนได้ง่าย เมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น การว่างงาน การประสบอุบัติเหตุ คนกลุ่มนี้จะกลายเป็นครัวเรือนที่มีรายได้น้อยลงจากการทำงาน ปัญหาครัวเรือนที่ทำงานในสาขาที่เสี่ยงต่อการตกงาน เช่น ทำงานอิสระและครัวเรือนเกษตรกรที่ไม่มีที่ดินทำกินหรือมีที่ดินทำกินน้อย รัฐบาลจึงมีการดำเนินมาตรการโครงการการสวัสดิการแห่งรัฐเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความยากจน โดยเป็นโครงการเพื่อรองรับมาตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ที่เป็นการบูรณาการโครงการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีความครบถ้วนสมบูรณ์โดยเป็นโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น โดยมีโครงการเพื่อรองรับจำแนกตามมิติต่าง ๆ ดังนี้ มิติที่ 1 การมีงานทำ มิติที่ 2 การฝึกอบรมอาชีพและการศึกษา มิติที่ 3 การเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบ มิติที่ 4 การเข้าถึงสิ่งจำเป็นพื้นฐานเพื่อเป็นมาตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน รัฐบาลจึงมีการมอบบัตรสวัสดิการแห่งรัฐให้กับประชาชนผู้มีรายได้น้อย ได้มีการขึ้นทะเบียนกับกระทรวงการคลัง เพื่อกำหนดการพัฒนาให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประโยชน์ของบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ คือ เอาไว้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐบาล โดยวงเงินในบัตรนั้นให้นำไปใช้จ่ายในครัวเรือน ซื้อข้าวของเครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีพ ทั้งยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางค่าน้ำค่าไฟเพื่อ



ช่วยเหลือพัฒนาให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการสภาการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) คุณสมบัติของผู้มีรายได้น้อยที่มาลงทะเบียน จะต้องเป็นผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 100,000 บาทลงมา ซึ่งมีฐานการคำนวณมาจากค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท เดือนหนึ่งทำงานประมาณ 20-22 วันกับมีรายได้เดือนละประมาณ 6,000-7,000 บาทหรือเท่ากับปีละประมาณ 90,000 บาท จึงเป็นที่มาของการขีดเส้นผู้มีรายได้น้อยที่ไม่เกิน 100,000 บาท/ปี มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 100,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท ซึ่งการแบ่งกลุ่มนี้เนื่องจากเส้นความยากจนที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยกำหนดว่าเส้นความยากจนอยู่ที่รายได้ประมาณ 2,000 บาทต่อเดือนหรือไม่เกิน 30,000 บาทต่อปี ดังนั้นผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 0-30,000 บาทจะถูกถือว่าเป็นผู้ยากจน ขณะที่ผู้ที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไปจนถึง 100,000 บาท จะถือว่าเป็นผู้มีรายได้น้อย แต่ยังคงอยู่เหนือเส้นความยากจน การแบ่งกลุ่มนี้เป็นฐานในการพิจารณาของกระทรวงการคลังในการลงทะเบียน (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2561)

ในประเทศไทย มีผู้ผ่านเกณฑ์ที่ยืนยันตัวตนกับโครงการสวัสดิการรัฐสำเร็จจำนวนทั้งสิ้น 13,809,073 ราย โดยในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี เป็นอีกหนึ่งพื้นที่ที่ประชาชนมีรายได้น้อย เนื่องจากอาชีพหลักของประชาชนในพื้นที่คือการทำเกษตรกรรม ทำนา และเป็นลูกจ้าง ตำบลพุดาติดกับคลองชลประทานทำให้พื้นที่นี้มีปัญหาน้ำท่วมเกือบทุกปี ซึ่งส่งผลกระทบทั้งในนาข้าวและพื้นที่ทำการเกษตร เกษตรกรจึงไม่สามารถได้ผลผลิตที่คุ้มค่ากับเงินที่ลงทุนไป ประชาชนส่วนใหญ่จึงหันมารับจ้างทั่วไป ทำให้จำนวนผู้ที่เข้าร่วม



โครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่นี้มีถึง 553 คน (สำนักพัฒนาชุมชนอำเภอบ้านหมี่, 2566) ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มคนที่มีรายได้น้อย โดยรายได้บุคคลเฉลี่ยในพื้นที่อยู่ที่ 108,639.40 บาทต่อปี ผู้ที่ได้รับบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่นี้เกือบทุกหลังคาเรือน เนื่องจากประชากรกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ยังคงอาศัยอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว

ดังนั้นการศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้มีรายได้น้อยที่เข้าร่วมโครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จึงมีความจำเป็นอย่างมาก เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐกลุ่มนี้มีคุณภาพชีวิตเป็นอย่างไร โดยใช้เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตฉบับย่อบุคคลภาษาไทย (WHOQOL- BREF-THAI) ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์สังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนกลุ่มนี้ว่าอยู่ในระดับใด และ ปัจจัยใดที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันระหว่างคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้มีรายได้น้อยกลุ่มนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้มีรายได้น้อยให้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความผูกพันที่ดีต่อครอบครัว สังคม และบุคคลรอบข้าง สิ่งเหล่านี้ปัจจุบันในหลายประเทศรวมถึง



ประเทศไทย มีการให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนเพราะถ้าประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งผลดีโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตที่หลากหลายดังต่อไปนี้

UNESCO (1993, p. 40 อ้างถึงใน อนรรฆ อิศเฮาะ, 2562) ได้นิยามคุณภาพชีวิตหมายถึงระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม และระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่ง ของมนุษย์ ดังนั้น คุณภาพชีวิตจึงเป็นระดับของการมีชีวิตที่ดีที่มีความสุขความพึงพอใจในชีวิต และ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความ เป็นอยู่ในการดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคม

WHO (1998, p. 17 อ้างถึงใน อนรรฆ อิศเฮาะ, 2562) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงการรับรู้หรือความเข้าใจของปัจเจกบุคคลที่มีต่อสถานภาพชีวิตของตนเอง ตามบริบท ของวัฒนธรรมและค่านิยมที่ใช้ชีวิตอยู่และสัมพันธ์กับ เป้าประสงค์ ความคาดหวัง มาตรฐาน และ ความกังวลสนใจที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ คุณภาพชีวิตเป็นมิติที่มีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ที่ สลับซับซ้อน ได้แก่ สุขภาพทางกาย สภาวะทางจิต ระดับความเป็นตัวของตัวเอง ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ทางสังคม ความเชื่อส่วนบุคคล และสัมพันธภาพที่มีต่อ สิ่งแวดล้อม

Padilla and Grant (Padilla and Grant, 1985, pp. 45-60 อ้างถึงใน อนรรฆ อิศเฮาะ, 2562) ได้ กล่าวถึง คุณภาพชีวิตว่าเป็นการรับรู้ความพึงพอใจใน ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงได้ตามภาวะสุขภาพ โดย วัดจากความสามารถในการทำงานที่ ต่าง ๆ ของร่างกาย ทศนคติของตนเองต่อสุขภาพความพอใจใน ชีวิต และ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการช่วยเหลือจากสังคม ซึ่งคำว่า คุณภาพชีวิตนั้นเป็นชื่อ ใหม่ ของความดั้งเดิม (Old Notion) ซึ่งเรียกกว้าง ๆ ว่าการเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) คือการเป็นอยู่ที่ดีของตนเองและสิ่งแวดล้อมตามสภาพทั่วไป ในด้านส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตจะแสดงออกในรูปของ ความต้องการ (Want) เมื่อได้รับการ



ตอบสนองแล้วทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสุข หรือความพึงพอใจ แต่ในทางสังคม และสภาพแวดล้อมการมีชีวิตรอบข้างมีคุณภาพต้องไม่เป็นภาระหรือก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม

กรมการพัฒนาชุมชน (2537, อ้างถึงใน ปรางทิพย์ ภักดีศิริไพรวัลย์, 2559) คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานที่ได้ กำหนดไว้ในสังคมหนึ่ง ในช่วงเวลาหนึ่ง คือ การที่จะกล่าวว่า ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ก็ต่อเมื่อ ประชาชนในครอบครัวหรือชุมชนนั้นมีชีวิต ความเป็นอยู่บรรลุตามความจำเป็นพื้นฐานครบถ้วน ทุกประการ ซึ่งเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานที่กำหนดไว้แล้วนั้น สามารถแปรเปลี่ยนไปได้ตามสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในขณะนั้น

พณณิน กิตติพราภรณ์ (2531, หน้า 43 อ้างถึงใน ปรางทิพย์ ภักดีศิริไพรวัลย์, 2559) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิต คือ ชีวิต ที่มีความสุข ซึ่งความสุขนั้นเกิดจากความสุข 2 ทาง ได้แก่ ความสุขสุขทางกาย หมายถึง มีความเป็นอยู่ที่ดี อาทิเช่น มีที่อยู่อาศัย มีสุขภาพ และ Health Care ที่ดี มีสาธารณูปโภค เช่น การคมนาคมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น น้ำ อากาศที่บริสุทธิ์ และยังรวมถึงการพักผ่อนและ สันทนาการที่ดีตามสมควรอีกด้วย และความสุขทางใจ ที่ได้จากการรู้จักพอดี ความพอใจในสถานภาพ ที่เป็นอยู่การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และผู้อื่น มีความรัก ความอบอุ่นผูกพันในครอบครัวและ เพื่อนมนุษย์มีความอดทนเสียสละทำประโยชน์แก่สังคม

Power, Bullinger and WHOQOL Group (2002, p. 18 อ้างถึงใน ปรางทิพย์ ภักดีศิริไพรวัลย์, 2559) กล่าวถึง เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต ด้วยการทบทวนแนวคิด ของคุณภาพชีวิต และศึกษาเชิงคุณภาพ



เพื่อกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต WHOQOL- BREF-THAI จะประกอบด้วย องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพกาย (Physical Domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกาย ของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์ แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึง ความรู้สึก สุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทาง ร่างกายได้ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตร ประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องการพึ่งพาอาศัยต่าง ๆ หรือ การรักษาทางการแพทย์ อื่นๆ เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึง ความรู้สึก ภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถ ในการเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้า หรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่างๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึง ความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่นๆ ที่มีผล ในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคมการรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์



4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อ การดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่ามีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่างๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่ง ประโยชน์ ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่ามีโอกาสที่จะได้รับ ข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่างๆ การรับรู้ว่าได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ชีวิตที่มีคุณภาพย่อมเป็นชีวิตที่ประสบความสมหวัง รู้จักยับยั้งความต้องการทางร่างกาย และ ความต้องการทางอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในขอบเขตที่พอดี สามารถใช้ความรู้ สติปัญญาความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของตนไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนเบียดเบียน หรือให้โทษแก่บุคคลอื่นในขณะเดียวกันบุคคล จะต้องมีการศึกษาสูงมีความขยันอดทนประกอบอาชีพที่สุจริต เป็นพลเมืองดี มีศาสนาเป็นที่ยึด เห็นแนวทางใจมีระเบียบวินัยมีกฎเกณฑ์ทางสังคมแสวงหาความรู้เพิ่มเติม รู้จักใช้ความคิดและ สติปัญญาแก้ไขปัญหาสุขภาพและการดำรงชีวิตของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะของการมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีของบุคคลในอีกระดับหนึ่ง ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1. พัฒนากาย เพื่อมุ่งให้ร่างกายมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และ ความพิการใด

2. พัฒนาทางอารมณ์ เพื่อมุ่งให้อารมณ์มีความสุขสนุกสนานร่าเริง ไม่มีความเครียดหรือวิตกกังวลต่อการเรียน หรือต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ มีแต่ความเจริญหู เจริญตา เจริญใจ มองโลกในแง่ดีตลอดไป

3. พัฒนาทางสังคม เพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่อง เคารพนับถือการยอมรับ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม



4. พัฒนาทางความคิด เพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีความต้องการที่จะรู้และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิดค้นหาวิธีการป้องกันแก้ไข ปัญหาทั้งหลาย ให้ตัวเองดำรงชีพ อยู่อย่างสุขสบาย

5. พัฒนาทางจิตใจ เพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อชุมชน เป็นที่พึ่งที่ยึดเหนี่ยว ทางใจ มีความมั่นใจว่าชีวิตนี้มีคุณค่า มีความสุขหรือมีชีวิตที่ดีกว่าในอนาคต ได้รับความหลุดพ้นจาก ทุกข์ทั้งหลาย

6. พัฒนาทางปัญญา เพื่อมุ่งให้เป็นคนมีความเฉลียวฉลาด สามารถคิดพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล ซึ่งปัญญาจะแตกฉานในบุคคลได้นั้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาเล่าเรียนมีความสนใจเอาใจใส่ต่อวิชาความรู้ที่ครูอาจารย์ อบรมสั่งสอนเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและนำไปพัฒนา ชีวิตที่มีคุณค่า ต่อไปภายภาคหน้า

7. พัฒนาทางวินัย เพื่อมุ่งให้เป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเอง สามารถเคารพและปฏิบัติตาม ภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้อยู่ในกรอบของข้อบังคับของ กฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้น ไม่ประพฤติตนออก นอกหล่นนอกทางการมีวินัยที่ดีนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ได้ทรงมีทรงศนะว่า “คนที่ มีระเบียบวินัย นั้นเป็นผู้ที่เข้มแข็ง เป็นผู้ที่มีหวังดีต่อตัวเอง เป็นผู้ที่มีความสำเร็จในอนาคต” (Prosoft family, 2562 อ้างถึงใน ศศิประภา มวลชู, 2565)

โครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ

ปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำอยู่กับประเทศไทยมาเป็นระยะเวลานาน จะเห็นจากตัวชี้วัด ความยากจนและความเหลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น สัดส่วน รายได้ ประชากร จำนวนคนจนสัดส่วนคนจน ความไม่เสมอภาคในช่วงที่ผ่านมา ภาครัฐใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อแก้ไข ปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ โดยจัดสรรสวัสดิการสังคม การกำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาความยากจนและสนับสนุนสวัสดิการสังคมต่าง ๆ



รัฐบาลจึงได้เริ่มดำเนินโครงการลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ (โครงการฯ) มาตั้งแต่ปี 2559 ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการปฏิรูปการดำเนินนโยบายการจัดสรรสวัสดิการของประเทศไทย เนื่องจากสามารถระบุตัวตนของผู้มีรายได้น้อยได้อย่างแท้จริง ผ่านการบูรณาการข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ และสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐให้กับผู้มีรายได้น้อยที่สมควรจะได้รับประโยชน์จากรัฐอย่างแท้จริง

หลักเกณฑ์ของโครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ

การช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยในระยะแรกนั้น รัฐบาลได้ใส่เงินเข้าไปในบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ โดยผู้มีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาทต่อปี จะได้รับเงิน 300 บาทต่อเดือน ขณะที่ผู้มีรายได้ 30,001-100,000 บาทต่อปี จะได้รับเงิน 200 บาทต่อเดือน เพื่อนำไปซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นจากร้าน "ธงฟ้าประชารัฐ" หรือร้านค้าที่กระทรวงพาณิชย์กำหนด ทั้งสองกลุ่มจะได้รับส่วนลดค่าซื้อแก๊สหุงต้มคนละ 45 บาททุก 3 เดือน และยังได้รับส่วนลดค่าเดินทางในขนส่งมวลชนสาธารณะ ได้แก่ ค่ารถเมล์, รถไฟฟ้า, ค่ารถ บขส., ค่าไฟฟ้า เดือนละ 500 บาท ต่อมาได้มีการประชุมคณะรัฐมนตรีและมีมติอนุมัติมาตรการช่วยเหลือระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนางานและทักษะอาชีพ รัฐบาลได้พัฒนาระบบที่เรียกว่า "ผู้ดูแลผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ" ซึ่งมีคณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐประจำอำเภอ หรือ "ทีมหมอประชารัฐสุขใจ" ที่ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ที่ประสงค์จะฝึกฝนทักษะอาชีพ และจัดสรรตำแหน่งงานให้ตรงกับความต้องการของผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ พร้อมทั้งเพิ่มเงินในบัตรจาก 300 บาท เป็น 500 บาท สำหรับผู้มีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาทต่อปี และจาก 200 บาท เป็น 300 บาท สำหรับผู้มีรายได้ 30,001-100,000 บาทต่อปี หากไม่ทำตามสัญญาจะยุติการเพิ่มเงินผ่านบัตร และหักเงินส่วนที่เพิ่มไปแล้วจากยอดที่ได้รับปกติ (อรรถสิทธิ์ พานแก้ว & ยุทธพร อิศรัชย์, ม.ป.ป.).



ความเป็นธรรมเสมอภาคจากการที่หน่วยงานรัฐที่ตรวจสอบให้บัตรสวัสดิการแห่งรัฐบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเกิดขึ้นท่ามกลางแนวคิดแก้ปัญหาความยากจนเป็นเครื่องมือในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของประเทศไทยโดยให้ดำเนินการการครอบคลุมผู้มีรายได้น้อยเป็นธรรม เสมอภาคทั้งประชาชนที่อยู่ในภาคการเกษตรและนอกภาคการเกษตรซึ่งได้เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2560

โครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐถือว่าเป็นจุดเด่นของการช่วยเหลือประชาชน โดยโครงการนี้ให้กับประชาชนที่อยู่ในภาคการเกษตรและนอกภาคการเกษตร รัฐบาลจะโอนเงินเข้าสู่บัตรสวัสดิการแห่งรัฐของผู้มีสิทธิทุกเดือน เพื่อนำไปชำระค่าสินค้าและบริการผ่านเครื่องรับชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานหรือร้านค้าที่ร่วมโครงการ รัฐบาลได้ยกระดับโครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐให้มีความมั่นคงมากยิ่งขึ้นโดยการออกกฎหมายรองรับ คือ พระราชบัญญัติการจัดพระราชรัฐสวัสดิการเพื่อเศรษฐกิจฐานรากและสังคม พ.ศ. 2562 ซึ่งถือเป็นการยกระดับสวัสดิการสังคมบัตรสวัสดิการแห่งรัฐให้มีกฎหมายรองรับ (มติกา อารยะภักดี, ม.ป.ป.).



ตารางที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิต	แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง										
	เจษฎา บุญทา.(2545)	สุวัฒน์ มหัตถินดิษฐ์กุล	วรรณภา กุมภาพันธ์.(2543)	วราณี ออบล.(2553)	ชมพร จำแสง และ คณะ	ธิดา ศรีตัน.(2526)	นิพนธ์ คัมภเสวี.(2526)	จักรี สว่างไพร.(2525)	พรรณพิไลย รูปเล็ก	พีธีร์ หล้าแหล่ง.(2556)	สรุป
1. ด้านร่างกาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
2. ด้านจิตใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
3. ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล	✓		✓	✓							3
4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9
5. ด้านสิ่งแวดล้อม	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		7
6. ด้านความเชื่อส่วนบุคคล	✓		✓	✓							3
7. ด้านการดำรงชีพ						✓					1
8. ด้านอารมณ์							✓				1
9. ด้านความคิดเห็น							✓				1

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่วิจัย คือ ประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำนวน 233 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัย และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยหาค่า IOC (ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์) เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อคำถามทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (IOC) เท่ากับ 1.294 หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.729

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา การศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น หนังสือทั่วไป เอกสารของทางราชการเอกสารอื่น ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวน 233 ชุด

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปใน



การประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ฉบับย่อชุดภาษาไทย (WHOQOL- BREF-THAI) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านร่างกาย
- 2) ด้านจิตใจ
- 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
- 4) ด้านสิ่งแวดล้อม

โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบการนำเสนอแบบตารางประกอบความเรียง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น กำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้แปลผล ตามแนวทางของ Best(1981) การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อสรุปผลการศึกษา



วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบการนำเสนอแบบตารางประกอบความเรียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีอิสระ (Independent T-Test) สำหรับกลุ่มตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-Test (One-way ANOVA) เมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้วิธีการของฟิชเชอร์ (LSD)

ผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 48-59 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย อาชีพทำเกษตรกรรม สถานภาพอยู่ด้วยกัน มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 6,001-8,000 บาท

1. ผลการวิเคราะห์ระดับระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี



ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของ
ประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัด
ลพบุรี ในภาพรวม

ภาพรวม	ระดับคุณภาพชีวิต			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
ด้านร่างกาย	3.43	.31	ปาน กลาง	1
ด้านจิตใจ	3.18	.40	ปาน กลาง	2
ด้านสัมพันธทางสังคม	3.01	.35	ปาน กลาง	3
ด้านสิ่งแวดล้อม	2.96	.27	ปาน กลาง	4
ภาพรวม	3.14	.17	ปาน กลาง	

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2 พบว่าคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ
ในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X}$ = 3.14, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย คือ ด้านร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.43, S.D. = 0.31) รองลงมา
คือ ด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.18, S.D. = 0.40) ด้านความสัมพันธ์



ทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.01, S.D. = 0.35) และ ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.96, S.D. = 0.27) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่ง
รัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ
ในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t	P	ทดสอบ ผล
	(n = 81)		(n = 152)				
	($\bar{X}$)	(S.D.)	($\bar{X}$)	(S.D.)			
ด้านร่างกาย	3.41	0.34	3.43	0.29	-	.592	ไม่
					.536		แตกต่าง
ด้านจิตใจ.	3.17	0.38	3.19	0.40	-	.660	ไม่
					.441		แตกต่าง
ด้าน	3.02	0.38	3.00	0.34	.402	.688	ไม่
ความสัมพันธ์							แตกต่าง
ทางสังคม							
ด้าน	2.96	0.23	2.97	0.28	-	.822	ไม่
สิ่งแวดล้อม					.225		แตกต่าง
ภาพรวม	3.14	0.16	3.15	0.18	-	.708	ไม่
					.375		แตกต่าง

p > .05



จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตาม อายุ

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	P	ทดสอบผล
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	1.567	4	.392	4.400	.002*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	20.307	228	.089			
	รวม	21.874	232				
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	.620	4	.155	.990	.414	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	35.697	228	.157			
	รวม	36.317	232				
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.058	4	.015	.114	.977	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	28.990	228	.127			
	รวม	29.048	232				
ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.163	4	.041	.573	.683	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	16.261	228	.071			
	รวม	16.424	232				



ภาพรวม	ระหว่าง	.298	4	.074	2.613	.036*	แตกต่างกัน
	กลุ่ม						
	ภายใน	6.497	228	.028			
	กลุ่ม						
	รวม	6.795	232				

* $P \leq .05$

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ และ รายได้ต่อเดือน ในภาพรวมพบว่า เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ สถานภาพ มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกลุ่มอายุ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ยกเว้น ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ ด้านสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ด้านร่างกาย จำแนกตามกลุ่มอายุ การทดสอบรายคู่ (LSD) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่



ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) อายุ 38-47 ปี กับ อายุ 48-59 ปี 2) อายุ 48-59 ปี กับ อายุ 60 ปีขึ้นไป

3.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกลุ่มอาชีพ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ยกเว้นด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ด้านร่างกาย จำแนกตามกลุ่มอาชีพ การทดสอบรายคู่ (LSD) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) รับจ้างทั่วไป กับ ค้าขาย 2) ทำเกษตรกรรมกับ ค้าขาย

3.5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ยกเว้น ด้านร่างกาย ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ



ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ด้านจิตใจ จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) โสด กับ อยู่ด้วยกัน 2) อยู่ด้วยกันกับแยกกันอยู่

3.6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษาได้พบประเด็นสำคัญที่ควรจะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนทิญา กงลา (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชนบท เขตเทศบาลอำเภอสรีราชา จังหวัดอุดรธานี พบว่า คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านร่างกาย จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดย



ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากประชาชนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่รู้สึกกว่าตนเองมีสุขภาพแข็งแรงเมื่อเทียบกับวัยเดียวกัน สามารถช่วยเหลือตัวเองได้และทำกิจกรรมนอกบ้านได้ตามความจำเป็น รวมทั้งพอใจกับสุขภาพในขณะนี้ แต่ยังคงมีความจำเป็นที่บางครั้งต้องไปรับการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วยทางกาย เช่น การปวดเมื่อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ ทศรัฐ (2567) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนในอำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านร่างกายโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากประชาชนมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสุขภาพของตนเอง พอใจกับการนอนหลับ และสามารถไปไหนมาไหนด้วยตนเองได้ดี รวมทั้งพอใจกับความสามารถในการทำงานได้อย่างที่เคยทำมาอยู่ในระดับดี ในขณะที่การมีกำลังเพียงพอก็จะทำให้สิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวัน เช่น การทำงานหรือดำเนินชีวิตประจำวันได้ตามปกติ แต่การเจ็บป่วยตามร่างกาย เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง ปวดตามตัว ทำให้ต้องไปพบแพทย์และรับการรักษา ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการทำกิจกรรมประจำวันบ้างเล็กน้อย

1.2 ด้านจิตใจ จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีคุณภาพชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่สามารถจ่อจอกับงานหรือกิจกรรมที่ทำได้เป็นเวลานาน จัดการอารมณ์ของตนเองได้เพื่อทำให้จิตใจสงบขึ้น สามารถรับมือกับความเครียดได้รู้สึกมีความสุขและมีกำลังใจในการดำเนินชีวิต แต่ยังคงมีความรู้สึกเหงาโดดเดี่ยวและขาดคนให้คำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศันสนีย์ โอถาวรวงษ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหัวกุญแจ อำเภอ บ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านจิตใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกมีความสุข และมีความรู้สึกเชิงบวก รองลงมาคือ ท่านมีความจำดี/มีสมาธิใน การทำงาน/กิจกรรม ท่านรู้สึกพอใจกับความสามารถในการ



ทำงาน/กิจกรรมของท่าน ท่านมีความ มั่นใจในตนเอง ท่านมีโอกาสได้พักผ่อน คลายเครียด ท่านมีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวที่เป็นความเชื่อ เช่น ศาสนา ซึ่งทำให้ท่านมี จิตใจที่เข้มแข็งขึ้น ท่านมีความรู้สึกเหงา โดดเดี่ยวขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับรูปร่างหน้าตาของตนเองที่เปลี่ยนแปลงไป

1.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของ ประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัด ลพบุรี มีคุณภาพชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากประชาชนผู้ถือบัตร สวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ ส่วนใหญ่มองว่าตนเองมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถให้ ความช่วยเหลือให้กำลังใจแก่สมาชิกในครอบครัวและผู้อื่น และยังหาโอกาสที่จะทำ กิจกรรมร่วมกันกับผู้อื่น เช่น เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือ กิจกรรมทางศาสนาแต่ก็ยังมีความจำเป็นต้องพึ่งพา หรือ ได้รับการดูแลเอาใจใส่ จากสมาชิกในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฬารัตน์ คนเพียร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วน ตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยภาพรวมระดับ คุณภาพ ชีวิตปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากประชาชนพอใจกับการผูกมิตรหรือเข้า กับคนอื่นอย่างที่ผ่านมา พอใจกับสภาพบ้านเรือนที่อยู่ตอนนี้ พอใจที่จะสามารถ ไปใช้บริการสาธารณสุขได้ตามความจำเป็นในปัจจุบัน และรู้สึกว่ามีคามมั่นคง ปลอดภัยในแต่ละวัน

1.4 ด้านสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐใน พื้นที่ส่วนใหญ่มีครัวเรือนที่มีความมั่นคงในที่อยู่อาศัย บ้านมีสภาพคงทนถาวร แต่ อาจอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีมลพิษ



จากการเผาไหม้ในฤดูหลังการเก็บเกี่ยวทางเกษตรกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิศราวุฒิ บุญไตรย์ (2558) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตกึ่งเมืองกึ่งชนบท พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตกึ่งเมืองกึ่งชนบทอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมพบว่า ประชาชนได้รับผลกระทบจากมลภาวะทางอากาศและมลภาวะทางน้ำ

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดาอำเภอ บ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ และ รายได้ต่อเดือน ในภาพรวมพบว่า เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ สถานภาพ มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

2.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างผู้ชายและผู้หญิง แสดงให้เห็นว่าเพศไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในบริบทของการถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ เกษร (2560) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศต่างกันโดยรวมมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากผู้สูงอายุไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายก็จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและได้รับการดูแลจากคนในครอบครัวอย่างเท่าเทียมกัน



2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยภาพรวมพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างกันในด้านร่างกาย เนื่องจากกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุมาก คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกายอาจต่ำกว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า แต่มีคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมสูง เนื่องจากมีความพึงพอใจในชีวิตหลังวัยเกษียณที่ได้มีเวลาอยู่กับสังคมในวัยเดียวกันที่คอยให้คำปรึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์สินี เหล่าปรีชากุล (2566 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการความมั่นคงด้านอาหารและรายได้ ในตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการความมั่นคงด้านอาหารและรายได้ให้กับผู้สูงอายุ ในตำบลโคกกลางอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีสภาพความเป็นอยู่ การดูแลสุขภาพ และประสบการณ์ชีวิตที่ค่อนข้างคล้ายกัน จึงมีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากระดับการศึกษาอาจไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เพราะไม่ว่าจะมีการศึกษาอยู่ในระดับใด ถ้าประชาชนยังว่างงานหรือไม่มีที่ทำงาน ก็อาจกลายเป็นกลุ่มเปราะบางได้ง่าย ซึ่งไม่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ คนเพียร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างก็มี



คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากประชาชน ความคาดหวังของประชาชนที่มีระดับการศึกษาที่สูงมีมากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาน้อย ทำให้ไม่ค่อยพอใจกับคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของตนเอง ทำให้ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกลุ่มอาชีพ โดยภาพรวมไม่พบแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างกันในด้านร่างกาย เนื่องจาก สุขภาพร่างกายมีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่กลุ่มนี้ เนื่องจากอาชีพส่วนใหญ่เป็นการทำเกษตรที่ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง และรับจ้างทั่วไป ถ้าประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่ไม่พร้อม อาจส่งผลต่ออาชีพ ซึ่งไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามที่ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ วามวณิชย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของประชาชน กรณีศึกษา ตำบลวารินชำราบและตำบลแสนสุข อำเภอรินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานีพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนตำบลวารินชำราบและตำบลแสนสุข อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอาชีพในภาพรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ โดยภาพรวมพบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างกันในด้านจิตใจ เนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันจะมีคุณภาพชีวิตที่สูงกว่ากลุ่มโสดหรือหย่าร้าง เนื่องจากการมีคู่ชีวิตจะส่งผลต่อสภาพจิตใจ และส่งผลต่อการใช้ชีวิตโดยมีการสนับสนุนให้กำลังใจจากคู่ชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ



งานวิจัยของ ฅัญญุกันย์ อ่องเอื้อ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรีพบว่า ผู้สูงอายุที่มีการสมรสต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก สถานภาพแต่ละคนต่างกัน อาจจะมีช่วงเวลาในชีวิตไม่เหมือนกัน ประสบการณ์ ต่าง ๆ ในการใช้ชีวิตไม่เหมือนกัน ทำให้ระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก ประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ ที่มีรายได้อาจมีคุณภาพชีวิตโดยรวม ดีกว่าผู้ที่มีไม่มียาได้ เนื่องจากผู้ที่มีรายได้สามารถการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็น เช่น การรักษาพยาบาลและอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ มากกว่าผู้ที่ขาด รายได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนกลุ่มนี้ เมื่อเกิดความ จำเป็นที่ต้องเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นอรินี ตะหวา และ หทัยรัตน์ ตัลยารักษ์ (2023) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับ คุณภาพชีวิตของกลุ่มวัยทำงานในชุมชนเทศบาลเมืองลำพูน จังหวัด นครศรีธรรมราช พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตของกลุ่ม วัยทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ หมายถึงถ้ากลุ่มวัยทำงาน มีรายได้ที่มากขึ้น หรือมี ความสามารถในการหารายได้ที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ระดับของคุณภาพชีวิตเพิ่ม สูงขึ้นด้วยเพราะรายได้คือปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) การส่งเสริมสุขภาพของผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่มุ่งเน้นการรักษาความแข็งแรงของร่างกาย และการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปีหรือการฝึกออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา มีสุขภาพที่ดีและสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในชีวิตประจำวัน

2) การพัฒนาจิตใจและการรับมือกับความเครียด ควรมีการจัดอบรมหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะในการจัดการอารมณ์และรับมือกับความเครียด สำหรับผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจและเพิ่มความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่เครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ควรสนับสนุนให้ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐมีโอกาสนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชนและครอบครัว เช่น การจัดกิจกรรมสังคมร่วมกัน การจัดตั้งกลุ่มสนับสนุนสำหรับการดูแลผู้สูงอายุและช่วยเหลือกันในชุมชน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในด้านสังคม

4) การพัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชน ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชนให้มีความเหมาะสมและปลอดภัยต่อผู้สูงอายุ โดยการปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้มีความมั่นคงและทนทาน รวมถึงการส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรในชุมชนเพื่อให้ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐสามารถเข้าถึงสิ่งที่จำเป็นในชีวิตประจำวันได้อย่างสะดวกและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่ตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดอื่นๆ หรือปัจจัย



ด้านอื่นๆ เช่น บัณฑิตด้านสังคม บัณฑิตด้านเศรษฐกิจ บัณฑิตด้านการเมือง บัณฑิตด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2) ควรศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในพื้นที่อื่นๆ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกัน

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ เกษร. (2560). *คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาลัษราภักมมหาสารคาม.
- จุฬารัตน์ คนเพียร. (2558). *คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐกัญญ์ อ่องเอื้อ. (2564). *คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นอรีณี ตะหวา และ หทัยรัตน์ ตัลยารักษ์. (2023). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มวัยทำงานในชุมชนเทศบาลเมืองลำพูน จังหวัดนครศรีธรรมราช*. *วารสารวิชาการสาธารณสุข* 32(1), 31-42.
- ปรกรณ์ วามวาณิชย์. (2553). *คุณภาพชีวิตของประชาชน กรณีศึกษา ตำบลวารินชำราบและตำบลแสนสุข อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ปรางทิพย์ ภักดีศิริไพรวัลย์. (2559). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11 ตำบลท่าผาอำเภอกะเคา จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- พิชญ์สินี เหล่าปรีชากุล. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของ
ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการความมั่นคงด้านอาหารและรายได้ในตำบล
โคกกลาง อำเภอบลายผาศ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนทิญา กงลา. (2021). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชนบท เขต
เทศบาลอำเภอสรีราช จังหวัดอุตรธานี. วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม
18(3). 75-85.
- คันสนีย์ โอถาวรวงษ์. (2556). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหัวกุญแจ
อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภพัฒน์ ทศรฐ. (2567). การศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชน : กรณีศึกษา
อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาญจนบุรี. กาญจนบุรี: สำนักงานสาธารณสุข
อำเภอลำทะเมนชัย.
- สำนักงานคณะกรรมการสภาการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563).
รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำใน
ประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักพัฒนาชุมชนอำเภอบ้านหมี่. (2566). ข้อมูลจำนวนผู้มีสิทธิ ณ วันทำการวัน
แรกของเดือน รายจังหวัด รายอำเภอ รายตำบล. ผู้แต่ง.
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2561). มาตรการสวัสดิการแห่งรัฐนวัตกรรม เพื่อ
แก้ปัญหาความยากจน. วารสารสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2(2461), 5-7.



- อนรรฆ อีสเฮาะ. (2562). *คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอกะเปอร์ จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อิศราวุฒิ บุญไทรย์. (2558). *คุณภาพชีวิตของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตกิ่งเมืองกิ่งชนบท*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



ประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารของ
ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่

Efficiency of information dissemination through the village
headman's communication channel in Hot District,
Chiang Mai Province

วรพล พรหมเงิน¹ & พนม ภูณาวงค์²

Worapon Promngern¹ & Panom Gunawong²

Corresponding author: worapon17743@gmail.com

Received: 07/02/68 Revised: 09/03/68 Accepted: 09/03/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบเครื่องมือการประชาสัมพันธ์
ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสาร และศึกษา
ประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้านในอำเภอ
ฮอด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก เลือกแบบ
เฉพาะเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ จำนวน 5 หมู่บ้าน
และประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน 3 คนต่อหมู่บ้าน ผลการวิจัย พบว่า เครื่องมือที่
ใช้ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผู้ใหญ่บ้านมีการใช้ช่องทางการสื่อสาร

¹ นักศึกษาริทยูญาโท คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

² คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

¹ Master of Public Faculty of Political Science and Public Administration Chiang Mai University

² Faculty of Political Science and Public Administration Chiang Mai University



กับประชาชน เช่น สื่อสังคมออนไลน์ การติดประกาศ หอกระจายข่าว และการประชุมประจำเดือนร่วมกับชาวบ้าน ส่วนปัญหาและอุปสรรคการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสาร ผู้ใหญ่บ้านบางท่านอาจขาดทักษะในการสื่อสารเรื่องการพูด การเขียน หรือการใช้เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย อีกทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรืออินเทอร์เน็ตทำให้ช่องทางออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์มีประสิทธิภาพน้อย การขาดความรู้การใช้เครื่องมือหรือช่องทางการสื่อสาร ส่วนประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ มีการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งช่องทางดั้งเดิมและช่องทางออนไลน์ ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ใช้ภาษาไทยและภาษาในท้องถิ่นที่ชาวบ้านเข้าใจง่าย ความสามารถในการรับสารของชาวบ้าน ขึ้นอยู่กับลักษณะของชุมชนและบริบทของพื้นที่ แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของผู้ใหญ่บ้าน ควรจัดอบรมเพิ่มเติม ความรู้ ทักษะ ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และอบรมการใช้ภาษาที่เหมาะสมกับผู้ใหญ่บ้าน เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ; การประชาสัมพันธ์; ช่องทางการสื่อสาร; ผู้ใหญ่บ้าน

Abstract

This research aims to study the public relations tools, the problems and obstacles of public relations through communication channels, and the effectiveness of public relations through communication channels used by village headmen in Hod District, Chiang Mai Province. This is a qualitative research using in-depth interviews with a purposive sampling method. The



key informants included five village headmen from five villages and three villagers from each village. The research findings revealed that the tools used for public relations by village headmen include communication channels such as social media, posted announcements, news tower, and monthly meetings with villagers. Regarding the problems and obstacles in public relations, some village headmen lack communication skills in speaking, writing, or using modern communication tools. Moreover, access to modern technology or the internet limits the effectiveness of online communication channels. There is also a lack of knowledge on how to use communication tools or channels.

As for the effectiveness of public relations, a variety of communication channels, both traditional and modern, are used. Most village headmen use Thai and local languages that are easily understood by the villagers. The ability of villagers to receive information depends on the characteristics of the community and the context of the area. Guidelines for developing the effectiveness of public relations communication of village headmen should provide additional training on knowledge and skills in using social media and training on the use of appropriate language for village headmen for effective communication.

Keywords: efficiency; public relations; communication channels; village headman



บทนำ

การสื่อสารในยุคปัจจุบันที่โลกหมุนไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนของข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และเทคโนโลยีอยู่เสมอในทุกด้าน การเตรียมพร้อมและรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลให้คนในสังคมต้องปรับตัวและติดตามให้ทันต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้คนในสังคมก้าวทันการปรับเปลี่ยนต่าง ๆ ได้อยู่เสมอ นั่นก็คือ การสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารในรูปแบบ วิธีการหรือพฤติกรรมการสื่อสารใด ๆ ล้วนส่งผลต่อการรับรู้ เรียนรู้ การปรับตัวและก้าวตามความเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ การสื่อสารจึงเป็นหนึ่งในช่องทางที่ช่วยให้คนในสังคมสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่ การสื่อสารนั้นมีหลายรูปแบบ หลายวิธีการ ไม่ว่าจะเป็นระดับการสื่อสาร ทิศทางการสื่อสาร การสื่อสารแบบทางการ เช่น การพูดคุยอย่างเป็นทางการ การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ การสื่อสารแบบวงจรรายบุคคลหรือแม้แต่การสื่อสารแบบวงจรรายบุคคล การสื่อสารเป็นการถ่ายทอดส่งผ่านข้อมูลข่าวสารจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง เพื่อให้เกิดถ่ายทอดข่าวสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล และสร้างความเข้าใจระหว่างกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยในการสื่อสารทั่วไปนั้นประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ ผู้ส่งสาร สาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร ซึ่งการสื่อสารเป็นกระบวนการของผู้ส่งสารและผู้รับสารในการสื่อสารกัน นอกจากองค์ประกอบหลักดังที่กล่าวไปแล้วในระหว่างการสื่อสารของผู้ส่งสารและผู้รับสารนั้นยังมีปัจจัยอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่แตกต่างกันไป เช่น ปัจจัยระดับบุคคลของผู้ส่งสารและผู้รับสาร ทักษะคิด ระดับความรู้ ทักษะการสื่อสาร แม้แต่ในโลกธุรกิจก็จะมีปัจจัยองค์ประกอบการสื่อสารระดับองค์กรที่แตกต่างกันออกไป การสื่อสารภายในองค์กรมีปัจจัยระดับองค์กรที่เป็นตัวแปรในการสื่อสารภายในองค์กร เช่น ช่องทางการสื่อสารและบรรยากาศการสื่อสารในองค์กรเป็นส่วนประกอบกันไป



กระบวนการของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งการสื่อสารในโลกธุรกิจในปัจจุบันนับว่ามีความสำคัญที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการสื่อสารใด ๆ

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 27 ได้ระบุอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้ ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตน และมีอำนาจดังต่อไปนี้ (1) อำนาจความเป็นธรรม ความสะอาด และดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยให้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน (2) เสริมสร้างความสามัคคีสมานฉันท์ในหมู่บ้าน อีกทั้งยังส่งเสริมวัฒนธรรมจารีตประเพณีในท้องที่ (3) อำนาจความสะอาดหรือประสานงานแก่ประชาชนในการติดต่อราชการหรือรับบริการจากหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานภาครัฐ (4) รับฟังปัญหาและนำความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้านแจ้งต่อส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ (5) ให้การส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ (6) ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ (7) ชี้แจงหรือ ประกาศให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ (8) แจ้งให้ประชาชนให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์ เพื่อป้องกันภัยอันตรายสาธารณะที่อาจเกิดขึ้นอย่างฉุกเฉิน รวมทั้งการช่วยเหลือผู้ประสบภัย (9) จัดประชุมประจำเดือนของหมู่บ้านเป็นประจำทุกเดือน (10) ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของกำนัน หรือทางราชการและรายงานเหตุผิดปกติให้กำนันทราบและรายงานต่อนายอำเภอ (11) ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของทางราชการ หรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมอบหมาย ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากำนันผู้ใหญ่บ้านนั้นนอกเหนือจากบทบาทการเป็นผู้นำแล้วยังเป็นทั้งตัวแทนของประชาชนนำข่าวสารข้อมูล ปัญหาความต้องการของชาวบ้าน



และชุมชน ไปเสนอต่อทางราชการ ขณะเดียวกันก็เป็นตัวแทนของทางราชการ นำข่าวสารข้อมูล แผนงาน โครงการต่าง ๆ มานำเสนอ ชี้แจงกับประชาชน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2559)

รูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในอำเภอฮอด จากอำเภอถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านถึงชาวบ้าน เป็นการสื่อสารในทุกระดับและหลากหลายช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาร่วมใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการและการบริหารภายในองค์กร ลักษณะของการติดต่อสื่อสารจากอำเภอถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านถึงชาวบ้าน ประกอบด้วย 1) รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากบนสู่ล่าง การติดต่อสื่อสารจากล่างสู่บน การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน และการติดต่อสื่อสารแบบข้ามสายงาน 2) ช่องทางการสื่อสารจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านถึง ชาวบ้าน ได้แก่ ไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) สื่อสังคมออนไลน์ (เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก) และระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2544)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้าน อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคที่พบในปัจจุบันนั้น อำเภอฮอด มีลักษณะภูมิประเทศและสังคมที่ต่างจากหมู่บ้านบางแห่งมีระยะทางที่ห่างไกลไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต ทำให้การสื่อสารค่อนข้างมีความล่าช้า ซึ่งอาจทำให้การรับรู้ข่าวสารของประชาชนในหมู่บ้านมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทของพื้นที่ และประชาชนแต่ละหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีลักษณะพื้นที่ที่แตกต่างกัน การรับรู้ของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านที่แตกต่างกัน และรูปแบบการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ รวมถึงเครื่องมือ



ด้านการประชาสัมพันธ์ของผู้ใหญ่บ้าน มีลักษณะเป็นอย่างไร เข้าถึงชาวบ้านได้มากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษารูปแบบเครื่องมือการประชาสัมพันธ์ของผู้ใหญ่บ้าน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้าน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของผู้ใหญ่บ้าน

บททวนวรรณกรรม

การศึกษาประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้าน อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีการสื่อสาร

Aristotle (as cited in Berlo, 1960) ให้คำจำกัดความของการสื่อสารในเชิงวาทศิลป์ (rhetoric) ไว้ว่า การสื่อสาร คือการแสวงหา "วิธีการในการโน้มน้าวใจทุกรูปแบบ" สาเหตุที่อริสโตเติลนิยามความหมายไว้เช่นนี้ เนื่องจากอริสโตเติลเน้นการสื่อสารในเชิงวาทศิลป์ซึ่งเน้นแนวคิดและทักษะในการโน้มน้าวใจผู้ฟัง

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึงการเคลื่อนย้ายหรือการส่งผ่านข่าวสารข้อมูล หรือความหมายบางอย่างของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันหรือเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างตามที่ต้องการ

จิราวรรณ ยิ้มปลื้ม (2561) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการในการส่งสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิด ความรู้สึกระหว่าง



บุคคลโดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวใจให้เกิดผลในการรับรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติ และเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ทั้งนี้การสื่อสารจะประสบความสำเร็จหรือไม่ก็ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญหลัก ๆ ของการสื่อสาร นั่นคือ ผู้ส่งสาร ช่องทางผู้รับสาร รวมทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ร่วมด้วย

ณัฐพล ใจจริง (2561) กระบวนการที่มีการส่งสารซึ่งประกอบด้วย ข้อความและสัญลักษณ์ไปยังผู้รับ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจ การตอบสนองหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเน้นถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการสื่อสาร

Shannon and Weaver (1949) ได้นำแนวคิดของแซนนอนมาประยุกต์ใช้กับการสื่อสารของมนุษย์ โดยสร้างแบบจำลองการสื่อสารเพื่ออธิบายกระบวนการของการสื่อสาร แบบจำลองการสื่อสารของแซนนอนและวีเวอร์นี้เป็นกระบวนการสื่อสารเชิงเส้นตรง คือ การสื่อสารจะเกิดขึ้นฝ่ายเดียวเมื่อผู้ส่งสารได้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ทั้งนี้การสื่อสารจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่ แหล่งสาร (Information source) เครื่องส่ง (Transmitter) สัญญาณ (Signal) เครื่องรับ (Receiver) ผู้รับ (Destination) และเสียงรบกวน (Noise source)

Harold Lasswell (1948) ได้แบ่งการสื่อสารออกเป็นองค์ประกอบ 5 ประการ โดยมุ่งเน้นไปที่องค์ประกอบหลัก 5 ประการ ซึ่งรวมกันเป็นกรอบที่ครอบคลุมสำหรับการทำความเข้าใจวิธีการสื่อสารข้อมูล ได้แก่ 1) ใคร ผู้ส่งหรือผู้สื่อสาร – บุคคลหรือกลุ่มผู้ส่งข้อความ 2) บอกว่าอะไร เนื้อหาของข้อความ – ข้อมูลหรือความคิดจริงที่ถูกสื่อสาร 3) ในช่องทางใด สื่อที่ใช้ในการส่งข้อความ อาจเป็นคำพูด สื่อสิ่งพิมพ์ โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น 4) ถึงใคร ผู้รับหรือผู้ฟัง – บุคคลหรือกลุ่มคนที่ได้รับข้อความ 5) มีผลกระทบอย่างไร ผลกระทบของ



ข้อความต่อผู้ฟัง ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม หรือการกำหนดบรรทัดฐานทางสังคม

แนวคิดทฤษฎีการสื่อสารของภาครัฐ

Berlo (1960) กล่าวว่ากระบวนการสื่อสารทางราชการของรัฐบาลได้พัฒนาทฤษฎีที่ผู้ส่งจะส่งสารอย่างไร และผู้รับจะรับแปลความหมายและมีการโต้ตอบกับสารนั้นอย่างไร ทฤษฎีการสื่อสารแบบ S M C R ประกอบด้วย 1) ผู้ส่งสาร หมายถึง เป็นผู้ที่มีทักษะ มีความชำนาญ และมีความสามารถในการเข้ารหัสเนื้อหาข่าวสาร มีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับ เพื่อผลในการสื่อสารมีความรู้อย่างดีเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่จะส่งและควรจะมีสามารถในการปรับระดับของข้อมูลนั้นให้เหมาะสมและง่ายต่อระดับความรู้ของผู้รับ ตลอดจนพื้นฐานทางสังคม และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับผู้รับด้วย 2) ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ข่าวสาร และข้อมูลที่ส่งจากรัฐบาลไปยังประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ 3) ช่องทางในการส่ง หมายถึง ช่องทางการส่งข่าวสารของรัฐบาล โดยให้ผู้รับได้รับข่าวสารข้อมูล โดยผ่านประสาทสัมผัส ทั้ง 5 หรือเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง คือ การได้ยิน การดู การสัมผัส การลิ้มรส หรือการได้กลิ่น 4) ผู้รับสาร หมายถึง ผู้รับข้อมูลจากทางราชการ ผู้รับข่าวต้องมีความชำนาญในการสื่อสาร มีความสามารถในการถอดรหัส เป็นคนที่มีทัศนคติเดียวกัน ระดับความรู้ รากฐานทางสังคมและวัฒนธรรม เหมือนกับผู้ส่งสาร ทำให้การสื่อสารมีความหมายและมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการสื่อสาร

กาญจนา แก้วเทพ (2538 อ้างถึงใน บรม มณียศ, 2565) อธิบายไว้ว่า คำว่า “Network” ในภาษาอังกฤษให้ภาพพจน์ ที่ชัดเจนคือ “Net” ตาข่ายที่โยงใยถึงกัน และที่จะ “Work” เมื่อต้องการใช้งาน และจากความหมายด้านการสื่อสาร ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในด้านสังคม ดังนั้นเครือข่ายจึงหมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรหลาย ๆ องค์กรที่ต่างมีทรัพยากรของ



ตัวเอง มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงาน และมีกลุ่มเป้าหมายของตนเอง บุคคลหรือกลุ่มองค์กรเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานอย่างมีระยะเวลานานพอสมควร แม้อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็มีรากฐานวางเอาไว้ (เปรียบเสมือนสายโทรศัพท์ที่ต่อไว้เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหา ก็สามารถติดต่อไปได้)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ (2543 อ้างถึงใน บรม มณียศ, 2565) กล่าวว่า คำว่า “เครือข่าย” มีความหมายแตกต่างกันไปตามแต่ละมุมมองของบุคคล แต่จากการวิเคราะห์เครือข่ายต่าง ๆ ซึ่งปรากฏอยู่ในประเทศไทยคำนิยามของเครือข่ายหมายถึง การที่บุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการอย่างใดอย่างหนึ่ง กลุ่มเครือข่ายนี้ต้องมีการแสดงเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

นิติพล ภูตะโชติ (2556 อ้างถึงใน สกุรัตน์ แจ้งหิรัญ, 2561) กล่าวถึงเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลว่า การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลจะพิจารณาจากการไหลของข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งการส่งข่าวสารผ่านไปยังสมาชิกแต่ละคนจะมีผลต่อการผิดพลาดของข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งความรวดเร็วในการส่งข่าวสาร ดังนั้นเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารแบ่งได้คือ 1) การติดต่อสื่อสารแบบลูกโซ่ 2) การติดต่อสื่อสารแบบตัววาย 3) การติดต่อสื่อสารแบบมีศูนย์กลาง 4) การติดต่อสื่อสารแบบวงกลม 5) การติดต่อสื่อสารแบบครบวงจร

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการสื่อสาร

จิราวรรณ ยัมปลัม (2561) ได้ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพว่า ความสามารถในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์



ชนัญชิตา เนตรประสาธ (2563) การสื่อสารเป็นกลยุทธ์หรือกระบวนการหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความเข้าใจในการติดต่อ และการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย แต่หากไม่เรียนรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง ไม่เข้าใจผู้อื่นแล้วไม่ว่าจะมีกระบวนการสื่อสารที่ดีและมีอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัยเพียงใดก็ไร้คุณค่า นอกจากนี้ การสื่อสารจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เมื่อบุคคลมีความแตกต่างกันการสื่อสารที่ดีจะต้องใช้ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีควบคู่กันไปด้วยจึงจะทำให้การสื่อสารนั้นประสบผลสำเร็จ

วันชัย มีชาติ (2548) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารเนื่องจากการสื่อสารที่ผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อการบรรลุประสิทธิภาพขององค์กรเสมอ การสร้างระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทุกองค์กร คือ การจัดระบบการสื่อสารตลอดจนการไหลของข้อมูลข่าวสารในองค์กรและลดความผิดพลาดหรืออุปสรรคในการสื่อสาร ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ 1) การติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ 2) การใช้การสื่อสารหลายวิธี 3) ระยะเวลา 4) ให้ความสนใจกับภาษา 5) ศูนย์กลางข้อมูล 6) การให้รู้เท่าที่จำเป็น 7) การใช้ธรรมเนียมปฏิบัติในการสื่อสาร 8) การฟังอย่างตั้งใจ

Panom Gunawong and Wannapa Leerasiri (2022) ได้ศึกษาการแบ่งปันข้อมูลของเครือข่ายหลายหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อแก้ปัญหาการปลูกและการบริโภคฝิ่นในเขตอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้การบูรณาการการแบ่งปันข้อมูลและการสื่อสารผ่านช่องทางทั้งออนไลน์และออฟไลน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาฝิ่น พบว่าการแบ่งปันข้อมูลผ่านช่องทางออฟไลน์ คือ การประชุมรายเดือนและการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างเป็นทางการมีบทบาทสำคัญในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ รวมถึงการประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน และการแบ่งปันข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ คือ



การใช้แอปพลิเคชัน Line เป็นช่องทางออนไลน์ที่ช่วยให้สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่ดีขึ้นในการบูรณาการช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ คือ การใช้ทั้งสองช่องทางร่วมกันทำให้เครือข่ายสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งได้สรุปว่า การใช้ทั้งช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ในการแบ่งปันข้อมูลมีความสำคัญในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และการจัดการเครือข่ายหลายหน่วยงานอย่างยืดหยุ่นจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับสื่อสังคมออนไลน์

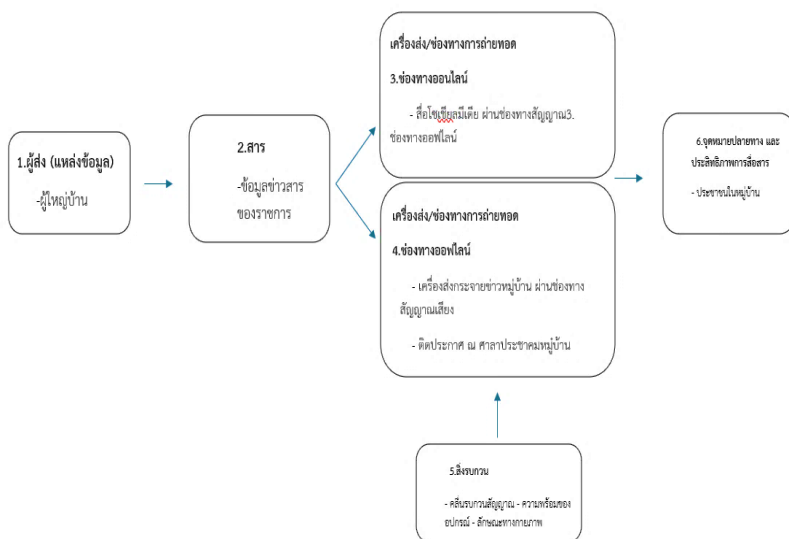
จิราภรณ์ ศรีนาค (2566) สื่อออนไลน์ หมายถึง สื่อที่แพร่กระจายด้วยการมีปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม โดยอยู่ในรูปแบบของข้อความเสียง รูปภาพ หรือวิดีโอ และยังเป็นสื่อที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการกระจาย ข่าวสารจากสื่อเดิมที่มีการแพร่กระจายข่าวสารแบบทางเดียว (One-to-Many) เป็นรูปแบบใหม่ ซึ่งสามารถมีผู้เข้าร่วมได้หลาย ๆ คนในการสนทนา (Many-to-Many) ซึ่งก่อให้เกิดการรวมกลุ่มทางสังคม ในเรื่องที่มีความสนใจร่วมกัน หรือเป็นการวิพากษ์วิจารณ์สินค้าบริการต่าง ๆ นั้น โดยปราศจากการควบคุมเนื้อหาในการสนทนาแม้กระทั่งผู้ผลิตเนื้อหาเองเพราะผู้รับสารสามารถเข้าร่วมการแสดงความคิดเห็น หรือแม้กระทั่งการแก้ไขเนื้อหาต่าง ๆ ก็สามารถทำได้ รวมทั้งยังสามารถเปลี่ยนจากผู้รับสาร เป็นผู้ผลิตเนื้อหาและส่งต่อไปยังผู้อื่นได้อย่างอิสระ โดยหากผู้ใดผลิตเนื้อหาที่น่าสนใจหรือโดนใจ ผู้คนหมู่มากจะถือเป็นผู้ทรงอิทธิพลทางความคิด (Influencer) ยิ่งในทางการตลาดนั้น ผู้มีอิทธิพลมีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าหรือบริการของผู้บริโภคได้ง่าย



วัฒน์ ภูวทิศ (2557) เว็บไซต์ที่ให้บริการซื้อขายสังคมอนไลน์สามารถแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการใช้งานได้ 8 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภทแหล่งผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 2) ประเภทการติดต่อสื่อสาร 3) ประเภทของการนำเสนอสื่อประสม 4) ประเภทเกมออนไลน์ 5) ประเภทการจัดการภาพถ่าย 6) ประเภทธุรกิจหรือการค้า 7) ประเภทข้อมูลและความรู้ 8) ประเภทการอภิปราย วิจัย และแสดงความคิดเห็น

กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะมีความเหมาะสมกับการวิจัยที่ต้องการทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์และคุณค่าทางสังคม และสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์กับสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยใช้ 2 วิธีการ คือ การศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และกำหนดคำถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำประเด็นคำถามหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมาย กำหนดเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนและได้คำตอบของงานวิจัย

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลด้านเอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ซึ่งค้นคว้าได้จากหนังสือ ตำราทางวิชาการ บทความ วารสาร รวมถึงรายงานการวิจัย ตลอดจนค้นหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เพราะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยมากที่สุด เนื่องจากข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะ และมีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของการวิจัย ช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีคุณค่าและเชิงลึก เพราะตัวอย่างที่เลือกมามีความรู้และประสบการณ์ที่ตรงกับหัวข้อที่ต้องการศึกษา ใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และกำหนดคำถามปลายเปิดแก่กลุ่มเป้าหมายผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะออกแบบหัวข้อสัมภาษณ์ไว้และกำหนดเนื้อหาสัมภาษณ์ให้ชัดเจนและครอบคลุม ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการติดต่อกับผู้ให้ข้อมูล โดยแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการเก็บข้อมูล



3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ที่คัดเลือกมาจำนวน 5 หมู่บ้าน และประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน 3 คนต่อหมู่บ้าน รวม 20 คน ประกอบด้วยผู้ใหญ่บ้านจำนวน 5 หมู่บ้าน และประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน 3 คนต่อหมู่บ้าน โดยแบ่งเป็น 1) หมู่บ้านพื้นราบที่อยู่ในพื้นที่ตัวเมือง 2) หมู่บ้านพื้นราบที่อยู่รอบพื้นที่ตัวเมือง 3) หมู่บ้านพื้นราบที่อยู่ห่างจากพื้นที่ตัวเมือง 4) หมู่บ้านบนภูเขาที่อยู่ห่างจากพื้นที่ตัวเมืองออกไปมากที่มีสัญญาณโทรศัพท์และมีสัญญาณอินเทอร์เน็ต และ 5) หมู่บ้านบนภูเขาที่อยู่ห่างจากพื้นที่ตัวเมืองออกไปมากที่ไม่มีสัญญาณโทรศัพท์และไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต ดำเนินการให้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นลักษณะการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอน ในการเก็บข้อมูล กำหนดวันสัมภาษณ์อย่างชัดเจนและแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า และผู้วิจัยจะสัมภาษณ์บันทึกรายละเอียดต่าง ๆ การสัมภาษณ์ระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลจะมีการบันทึกเสียงและบันทึกลงสมุดของผู้วิจัยเพื่อช่วยให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้อาวเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาด้วยการบรรยายสรุปแยกไปตามแต่ละประเด็นที่ได้ตั้งคำถามกำหนดไว้ และนำมาข้อมูลที่ได้อาวเคราะห์เข้ามาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน โดยประยุกต์กับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแยกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอน ดังต่อไปนี้



1) วิเคราะห์ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสารและสรุปใจความสำคัญเพื่อวิเคราะห์ว่ายังขาดข้อมูลใดบ้างและคิดประเด็นคำถามหลักที่ใช้สำหรับสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย

2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ประเด็นปัญหาการดำเนินการปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ข่าวสารของประชาชนผ่านการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้านในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะนำมาแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ หลังจากนั้นนำมาทำการสรุป โดยใช้การเขียนเป็นประโยคหรือข้อความเพื่อตอบคำถามงานวิจัย

3) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าทั้งหมด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อประมวลและสรุปข้อมูลที่ได้ วิเคราะห์ความหมายทางภาษา และวิเคราะห์นัยที่แอบแฝงอยู่ ซึ่งจะรวมการตีความและนัยทางบริบทของภาษา และผู้ใช้ภาษา (นิศา ชูโต, 2551)

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูล ดังนี้

1) ให้ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในหมู่บ้าน ที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ ศึกษาอ่านข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้องในส่วนที่ผู้วิจัยได้บันทึกและวิเคราะห์ตีความให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่

2) ใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) โดยตรวจสอบว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่จะเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่าง ๆ มีความเหมือนกันหรือไม่ ซึ่งถ้าทุกแหล่งข้อมูลได้ข้อค้นพบมาเหมือนกันแสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในหมู่บ้านจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน ทั้งหมด 5 หมู่บ้าน เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์มีแนวโน้มไปทางใด ซึ่งจะสามารถนำมาสรุปได้ว่าข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องน่าเชื่อถือ



3) ให้อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ ตรวจสอบความถูกต้องของการเก็บข้อมูลการวิจัย แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล ความครบถ้วนของประเด็นต่าง ๆ ที่ยังขาดตกบกพร่อง

ผลการวิจัยและอภิปราย

ผลผลการวิจัย

1. รูปแบบเครื่องมือการประชาสัมพันธ์ของผู้ใหญ่บ้าน

เครื่องมือที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ชาวบ้านในหมู่บ้าน จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้ใหญ่บ้านมีการใช้ช่องทางในการสื่อสารกับประชาชน เช่น สื่อสังคมออนไลน์ การติดประกาศ ณ ศาลาประชาคมหมู่บ้าน หอกระจายข่าวหมู่บ้าน และการประชุมประจำเดือนร่วมกับชาวบ้าน โดยมีประชุมหนึ่งครั้งต่อเดือน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) สื่อสังคมออนไลน์ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า กลุ่มไลน์หมู่บ้านเป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในยุคปัจจุบันมากที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีที่รวดเร็วและสะดวกในการส่งข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ โดยเฉพาะข้อมูลที่มีความเร่งด่วนหรือการแจ้งเตือนต่าง ๆ ในกลุ่มไลน์สามารถเข้าถึงได้ง่ายและผู้รับข้อมูลสามารถมีส่วนร่วมในการตอบโต้หรือแสดงความคิดเห็นได้ นอกจากนี้การใช้เฟสบุ๊กในการประชาสัมพันธ์เป็นอีกช่องทางที่สำคัญ ช่วยให้ชาวบ้านสามารถติดตามข่าวสารได้อย่างสะดวก การโพสต์ข่าวสารหรือกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสื่อสารข่าวสารภัยพิบัติเร่งด่วน นโยบายรัฐบาล/ภาครัฐต่าง ๆ อาทิ การลงทะเบียนรับเงินดิจิทัล การลงทะเบียนความช่วยเหลือภาระหนี้ โครงการคุณสู้เราช่วย เป็นต้น มักได้รับความสนใจจากชาวบ้านในพื้นที่และสามารถแชร์ไปยังบุคคลภายนอกได้อีกด้วย แต่ข้อจำกัดของกลุ่มไลน์ และเฟสบุ๊ก คือบางคนอาจไม่มีบัญชีเฟสบุ๊กหรือไม่ค่อยใช้



โซเซียลมีเดีย ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูล และได้รับข้อมูลที่แจ้งได้ ดังตัวอย่าง การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวไว้ว่า

“...ในหมู่บ้านของเรา เครื่องมือที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารให้กับชาวบ้านมีหลายช่องทาง เราใช้กลุ่มไลน์หมู่บ้าน, เฟซบุ๊ก, การติดประกาศที่ศาลาประชาคมหมู่บ้าน, เสียงตามสายของเครื่องส่งกระจายข่าวหมู่บ้าน และการประชุมประจำเดือนร่วมกับชาวบ้าน...” (ผู้ให้หมู่บ้านพื้นที่ราบ 2, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 ธันวาคม 2567)

“...กลุ่มไลน์หมู่บ้าน เป็นเครื่องมือที่สะดวกและเร็วมาก ทุกคนในหมู่บ้านที่ใช้ไลน์จะสามารถรับข่าวสารได้ในทันที รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นหรือถามคำถามได้ง่าย ๆ ทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังมีข้อเสียอยู่บ้าง เช่น บางคนอาจจะไม่ได้เข้ามาดูในกลุ่มทุกวัน หรือบางครั้งมีข้อมูลมากเกินไปทำให้ไม่สามารถติดตามได้หมด...” (ประชาชนในหมู่บ้านพื้นที่ราบ 3, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 ธันวาคม 2567)

2) การติดประกาศ ณ ศาลาประชาคมหมู่บ้าน จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การติดประกาศที่ศาลาประชาคมหมู่บ้านยังคงเป็นวิธีการประชาสัมพันธ์ที่สำคัญและยังใช้ได้อยู่ในปัจจุบัน เพราะในหมู่บ้านมีผู้สูงอายุ และชาวบ้านบางคนยังใช้โทรศัพท์ หรือบางคนมีโทรศัพท์แต่ไม่ได้ใช้อินเทอร์เน็ต โดยข่าวสารที่ติดประกาศ เช่น การแจ้งข่าวสารทั่วไป กำหนดการงานประเพณี และข่าวสารราชการบางประเภท อาทิ กำหนดการขึ้นทะเบียนรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และข่าวสาร อสม. เป็นต้น ดังนั้นการติดประกาศช่วยให้ชาวบ้านสามารถรับรู้ข่าวสารได้ด้วยวิธีที่คุ้นเคยและเข้าถึงได้ง่าย การติดประกาศในพื้นที่สาธารณะยังช่วยให้ผู้คนที่เดินผ่านไปมาได้รับและรับทราบข้อมูลที่ติดประกาศ ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวไว้ว่า



“...การติดประกาศที่ศาลาประชาคมหมู่บ้านยังคงเป็นวิธีการประชาสัมพันธ์ที่สำคัญมาก โดยเฉพาะในหมู่บ้านของเรา ซึ่งมีทั้งคนที่ใช้และคนที่ไม่ค่อยถนัดการใช้มือถือหรืออินเทอร์เน็ต การติดประกาศที่ศาลาประชาคมจะช่วยให้ชาวบ้านที่ไม่ค่อยได้ใช้สื่อออนไลน์สามารถเข้าถึงข่าวสารได้ง่ายและสะดวก...” (ผู้ใหญ่บ้านพื้นที่สูง 1, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 ธันวาคม 2567)

“...การติดประกาศที่ศาลาประชาคมหมู่บ้านนั้นถือว่าเป็นวิธีที่ดีและสะดวกสำหรับพวกเรา เพราะศาลาประชาคมเป็นสถานที่ที่เรามักจะมารวมตัวกันบ่อย ๆ ไม่ว่าจะเป็นการประชุมหรือกิจกรรมต่าง ๆ การเห็นประกาศที่ติดไว้ตรงนี้ทำให้เราทราบข่าวสารที่สำคัญ เช่น กิจกรรมที่จะจัดในหมู่บ้าน หรือการประชุมที่จะมีขึ้น ซึ่งทำให้เราไม่พลาดข้อมูลสำคัญ...” (ประชาชนในหมู่บ้านพื้นที่ราบ 1, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2567)

3) หอกระจายข่าวหมู่บ้าน จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าเครื่องส่งกระจายข่าวหมู่บ้าน หรือเสียงตามสาย เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้กับชาวบ้านในพื้นที่ได้ทราบข้อมูลข่าวสาร และสำหรับชาวบ้านที่ไม่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ สามารถแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากเสียงดังและสามารถกระจายข่าวได้ในพื้นที่กว้าง แต่ข้อจำกัดคือไม่สามารถให้ข้อมูลที่ซับซ้อนได้ หรือไม่สามารถตอบข้อสงสัยของชาวบ้านได้ทันที ข่าวด่วนที่แจ้ง ได้แก่ การสื่อสารข่าวสารภัยพิบัติเร่งด่วน นโยบายรัฐบาล/ภาครัฐต่าง ๆ อาทิ การลงทะเบียนรับเงินดิจิทัล การลงทะเบียนความช่วยเหลือภาระหนี้ และโครงการคุณสู้เราช่วย เป็นต้น ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวไว้ว่า

“...การใช้เสียงตามสายครอบคลุมพื้นที่ได้อย่างรวดเร็วและสามารถเข้าถึงได้ทุกคนในหมู่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นคนที่อยู่ในบ้าน, คนทำงานในไร่, หรือแม้แต่คนสูงอายุที่อาจจะไม่ค่อยใช้โทรศัพท์มือถือหรือไม่ได้เข้าถึงข้อมูลจาก



ช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ ดังนั้น เสียงตามสายจึงช่วยให้ชาวบ้านรับทราบข่าวสารได้ทันเวลา. . .” (ผู้ใหญ่บ้านพื้นที่สูง 2, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 ธันวาคม 2567)

“... แม้จะไม่สามารถให้รายละเอียดมากเหมือนการอ่านประกาศ หรือการดูในโทรศัพท์ แต่การใช้เสียงตามสายก็ช่วยให้เรารับรู้ข่าวสารได้ทันที เช่น เวลาเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือการจัดกิจกรรมในหมู่บ้านที่สำคัญ การที่ได้ยินเสียงประกาศทำให้เราไม่พลาดข่าวสารและสามารถเตรียมตัวได้ตามที่ต้องการ. . .” (ประชาชนในหมู่บ้านพื้นที่สูง 2, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 ธันวาคม 2567)

4) การประชุมประจำเดือนร่วมกับชาวบ้าน โดยมีประชุมหนึ่งครั้งต่อเดือน จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การประชุมประจำเดือนร่วมกับชาวบ้านเป็นช่องทางที่ช่วยให้สามารถพบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับชาวบ้านโดยตรง การประชุมนี้ยังเป็นโอกาสในการรับฟังปัญหาหรือข้อเสนอแนะจากชาวบ้าน ซึ่งช่วยให้การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารมีความโปร่งใสและเข้าใจง่ายมากขึ้น การประชุมประจำเดือนยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างภาครัฐและชาวบ้าน หัวข้อการประชุม เช่น การสื่อสารข่าวสารสำคัญ/เรื่องที่ต้องขอความเห็น/การมีส่วนร่วมของประชาชน และนโยบายรัฐบาลที่ซับซ้อนต้องการคำอธิบาย เช่น โครงการแจกปุ๋ยสัตว์ และการใช้จ่ายเงินกองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวไว้ว่า

“... การประชุมประจำเดือนร่วมกับชาวบ้านเป็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้กับชาวบ้าน เพราะในการประชุมนี้จะเป็นโอกาสที่เราจะได้พบปะและพูดคุยกับชาวบ้านโดยตรง ชาวบ้านสามารถสอบถามปัญหาหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ของหมู่บ้านได้ ซึ่งทำให้การสื่อสารมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย. . .” (ผู้ใหญ่บ้านพื้นที่ราบ 1, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2567)



“...การประชุมประจำเดือนยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชาวบ้านและผู้ใหญ่บ้าน เราจะได้พูดคุยกัน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหมู่บ้าน ทำให้ทุกคนรู้สึกที่เราไม่ได้ถูกละเลย และมีสิทธิในการร่วมมือกันในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาในทางที่ดีขึ้น...” (ประชาชนในหมู่บ้านพื้นที่สูง 2, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2567)

2. ประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้าน

1) ด้านผู้ส่งสาร (ผู้ใหญ่บ้าน) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ปัญหาผู้ใหญ่บ้านบางท่านอาจขาดทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในเรื่องของการพูด การเขียน หรือการใช้เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย ซึ่งอาจทำให้การสื่อสารไม่ชัดเจนและไม่เข้าใจง่าย ในส่วนของอุปสรรคชาวบ้านในชุมชนมีระดับความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้ใหญ่บ้านอาจต้องปรับการสื่อสารให้เหมาะสมกับชาวบ้าน เพื่อให้ข้อมูลได้รับการเข้าใจอย่างถูกต้อง ส่วนใหญ่การสื่อสารในรูปแบบปากต่อปากมีผลกระทบต่อความเข้าใจของชาวบ้าน ซึ่งอาจทำให้ข้อมูลที่ผู้ใหญ่บ้านส่งออกไปได้รับการบิดเบือนหรือผิดพลาดขาดความไว้วางใจจากชาวบ้าน ในบางพื้นที่มีปัญหาด้านความเชื่อมั่นระหว่างผู้ใหญ่บ้านกับชาวบ้าน ทำให้ข้อมูลที่รับจากผู้ใหญ่บ้านอาจไม่ได้รับการเชื่อถือจากชาวบ้านเท่าที่ควร ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวไว้ว่า

“...ปัญหาหลัก ๆ ที่พบคือการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะผู้ใหญ่บ้านบางท่านยังไม่ถนัดถนัดในการใช้เครื่องมือสื่อสารที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างโทรศัพท์ หรือการใช้งานแอปพลิเคชันต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงหรือไม่ทันเวลา นอกจากนี้บางครั้งข้อความที่ส่งออกไปก็อาจจะไม่ชัดเจน



หรือไม่เหมาะสมกับกลุ่มประชาชนทุกกลุ่ม เช่น ผู้สูงอายุที่อาจไม่คุ้นเคยกับการใช้โทรศัพท์...” (ผู้ใหญ่บ้านพื้นที่ราบ 2, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 ธันวาคม 2567)

“...บางครั้งผู้ใหญ่วัยบ้านจะประกาศผ่านช่องทางเสียงตามสายหรือวิทยุท้องถิ่น แต่ว่าเสียงมันไม่ชัด หรือบางครั้งก็ไม่ได้ประกาศในเวลาที่จะสะดวกสำหรับทุกคน...” (ประชาชนในหมู่บ้านพื้นที่สูง 1, วันที่สัมภาษณ์ 29 ธันวาคม 2567)

2) สาร (เรื่องราว/ข้อความ) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ปัญหาผู้ใหญ่วัยบ้านบางคนหรือชาวบ้านในพื้นที่อาจไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรืออินเทอร์เน็ตที่เสถียร ทำให้ไม่สามารถใช้ช่องทางออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ส่งผ่านช่องทางสื่อสารออนไลน์อาจไม่สามารถชี้แจงข้อสงสัยหรือแสดงรายละเอียดครบถ้วน ทำให้ประชาชนไม่เข้าใจข้อมูลหรือไม่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง อีกทั้งกลุ่มชาวบ้านในพื้นที่มีความหลากหลายทั้งในด้านอายุ การศึกษา ภาษา และทักษะการใช้เทคโนโลยี ส่วนอุปสรรคคือการขาดความต่อเนื่องในการอัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นปัญหาที่ผู้ใหญ่วัยบ้านบางคนอาจพบ เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา หรือทรัพยากรในการดูแลช่องทางการประชาสัมพันธ์ งบประมาณที่จำกัดสำหรับการใช้เครื่องมือหรือช่องทางการประชาสัมพันธ์ทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพต่ำลง นอกจากนี้อาจมีชาวบ้านในชุมชนบางส่วนไม่เข้าร่วมในการรับข้อมูลหรือการดำเนินการตามคำแนะนำจากผู้ใหญ่บ้าน ทำให้การประชาสัมพันธ์เกิดปัญหา ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวไว้ว่า

“...ข้อความที่ส่งออกไปในบางครั้งอาจไม่ตรงกับความต้องการของทุกคน โดยเฉพาะการใช้ภาษาที่เป็นทางการหรือมีคำศัพท์ที่บางคนอาจไม่คุ้นเคย หรืออาจเข้าใจยากสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุหรือผู้ที่ไม่มีการศึกษามาก ทำให้บางครั้งต้องคำนึงถึงภาษาที่ใช้ และการนำเสนอให้ชัดเจนมากขึ้น ต้องเลือกใช้คำที่เข้าใจง่าย



และกระซิบ แต่ก็ยังพบว่ามีคนที่ไม่เข้าใจอยู่ดี . . .” (ผู้ใหญ่บ้านพื้นที่ราบ 2, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 ธันวาคม 2567)

“ . . . บางครั้งมันก็เข้าใจง่าย แต่บางครั้งก็ไม่ค่อยชัดเจน ที่ไม่ค่อยคุ้นเคยกับคำศัพท์หรือภาษาทางการที่เขาใช้ บางเรื่องก็ซับซ้อนเกินไป ทำให้ต้องถามหลายครั้งหรือบางทีพอประกาศแล้วก็ไม่แน่ใจว่าเราควรทำตามยังงี้ . . .” (ประชาชนในหมู่บ้านพื้นที่ราบ 2, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 ธันวาคม 2567)

3) ช่องทางสื่อสาร จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ปัญหา ผู้ใหญ่บ้านบางท่าน ขาดความรู้ในการใช้เครื่องมือหรือช่องทางการสื่อสาร การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องบางครั้งอาจเกิดความผิดพลาด ทำให้ข้อมูลที่ได้รับจากภาครัฐหรือหน่วยงานต่าง ๆ อาจล่าช้า หรือไม่ครบถ้วน ส่วนอุปสรรค คือ ชาวบ้านบางคนไม่มีอินเทอร์เน็ต หรือโทรศัพท์ ทำให้ช่องทางการสื่อสารทางออนไลน์ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ใหญ่บ้านอาจต้องปรับการสื่อสารให้เหมาะสมกับชาวบ้านในแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ได้รับข้อมูลอย่างทั่วถึง ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวไว้ว่า

“ . . . หาวิธีที่จะทำให้การสื่อสารครอบคลุมทุกกลุ่ม การประกาศผ่านเสียงตามสาย การใช้บอร์ดประชาสัมพันธ์ในหมู่บ้าน รวมไปถึงการใช้โซเชียลมีเดียสำหรับกลุ่มที่ใช้งานได้ เพื่อลดช่องว่างในการเข้าถึงข้อมูลของชาวบ้าน . . .” (ผู้ใหญ่บ้านพื้นที่สูง 1, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 ธันวาคม 2567)

“ . . . การใช้ช่องทางหลาย ๆ แบบน่าจะดีกว่า การใช้สื่อออนไลน์ หรือแอปพลิเคชันที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น รวมถึงประกาศไว้ตามจุดต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เพื่อให้ทุกคนเห็นและสามารถอ่านข้อมูลได้ . . .” (ประชาชนในหมู่บ้านพื้นที่สูง 2, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 ธันวาคม 2567)

4) ผู้รับสาร (ชาวบ้าน) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ปัญหา ชาวบ้านบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกประชาสัมพันธ์ได้ เนื่องจากขาดอุปกรณ์



สื่อสารที่ทันสมัย และไม่มีอินเทอร์เน็ต บางครั้งข้อมูลที่ได้รับอาจมีความซับซ้อนหรือไม่ชัดเจน ทำให้ชาวบ้านไม่สามารถเข้าใจหรือใช้ข้อมูลนั้นได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งการประชาสัมพันธ์อาจไม่สามารถดึงดูดความสนใจหรือการตอบรับจากชาวบ้านได้ เนื่องจากไม่ได้รับข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของชาวบ้าน ส่วนอุปสรรค คือ ช่องทางที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์อาจไม่เหมาะสมกับชาวบ้าน เช่น การใช้โซเชียลมีเดียที่ไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ หรือคนที่ไม่มีโทรศัพท์ การประชาสัมพันธ์บางครั้งไม่ได้เผยแพร่ในเวลาที่เหมาะสม หรือไม่มีการติดตามผล ทำให้ข้อมูลสูญหายหรือล่าช้า อุปสรรคในการสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ ขาดงบประมาณในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ และขาดคนที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวไว้ว่า

“...บางครั้งการสื่อสารบางอย่างอาจมีรายละเอียดที่เยอะเกินไปหรือไม่ตรงกับความเข้าใจของคนในชุมชน อาจทำให้ชาวบ้านบางคนเกิดความสับสน หรือเลือกที่จะไม่ทำตามข้อมูลนั้น เพราะไม่เข้าใจวิธีการหรือขั้นตอน...” (ผู้ใหญ่บ้านพื้นที่ราบ 3, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 ธันวาคม 2567)

“...บางครั้งเขาจะพูดเร็วมากและใช้คำทางการที่คนทั่วไปไม่เข้าใจ หรือถ้าจะให้ดีก็ควรแบ่งข้อความเป็นข้อ ๆ ชัดเจน ไม่ต้องพูดยาว ๆ อาจจะประกาศหรือแจกใบปลิวที่มีรายละเอียดง่าย ๆ แล้วให้คนไปอ่านได้หรือไปถามเพิ่มเติมในภายหลังจะดีกว่า...” (ประชาชนในหมู่บ้านพื้นที่สูง 2, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 ธันวาคม 2567)

3. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของผู้ใหญ่บ้าน

1) ด้านช่องทางและวิธีการสื่อสาร จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าผู้ใหญ่บ้านมีการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและหลากหลายวิธีการในการ



ติดต่อสื่อสารกับชาวบ้าน ทั้งช่องทางดั้งเดิมและช่องทางที่ทันสมัย ขึ้นอยู่กับลักษณะของชุมชนและกลุ่มชาวบ้าน โดยช่องทางการสื่อสารที่ใช้ ได้แก่ 1) การประชุมประจำเดือน หรือการจัดประชุมเฉพาะกิจ เป็นช่องทางหลักในการถ่ายทอดข้อมูลให้กับชาวบ้าน เนื่องจากการพบปะพูดคุยโดยตรง ซึ่งทำให้สามารถตอบข้อสงสัยและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที 2) เสียงตามสาย จะช่วยให้ข้อมูลหรือข่าวสารสามารถกระจายไปทั่วทั้งหมู่บ้านได้ในเวลาอันรวดเร็ว 3) โซเชียลมีเดีย ในบางพื้นที่ที่มีการใช้งานเทคโนโลยี ผู้ใหญ่บ้านได้เริ่มใช้เฟซบุ๊กหรือกลุ่มแชทในแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อส่งข่าวสารหรือข้อมูลสำคัญให้กับชาวบ้าน ทำให้การสื่อสารสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น 4) การติดป้ายประชาสัมพันธ์ตามสถานที่สำคัญ เช่น ศาลากลางหมู่บ้าน หรือบริเวณตลาด เป็นอีกวิธีที่ใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลให้คนในหมู่บ้านเห็นได้ง่าย ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวไว้ว่า

“...การใช้เฟซบุ๊ก และกลุ่มไลน์ ช่วยให้ข้อมูลต่าง ๆ แพร่กระจายได้ไวมากขึ้น บางครั้งเราอาจจะมีประกาศด่วน หรือกิจกรรมพิเศษในหมู่บ้าน ก็สามารถแจ้งให้ชาวบ้านทราบได้ทันทีผ่านทางช่องทางนี้ ส่วนหนึ่งคือ ชาวบ้านที่ไม่สะดวกมาประชุมที่ศาลาหรือไม่สามารถฟังเสียงตามสายได้ ก็จะได้รับข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์แทน...” (ผู้ใหญ่บ้านพื้นที่ราบ 2, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 ธันวาคม 2567)

“...ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านเรา ส่วนใหญ่ก็จะได้รับผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การประชุมที่ศาลากลางหมู่บ้าน การฟังเสียงตามสาย และบางครั้งก็จะมีการติดป้ายประกาศที่ตลาดหรือจุดต่าง ๆ ในหมู่บ้าน ที่สำคัญคือในช่วงหลัง ๆ นี้เราเริ่มใช้เฟซบุ๊ก และกลุ่มไลน์ ในการแจ้งข่าวสาร...” (ประชาชนในหมู่บ้านพื้นที่ราบ 1, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2567)

2) ด้านความชัดเจนของภาษาในการสื่อสาร จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ภาษาในการสื่อสารถือเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าใจข้อมูลของ



ชาวบ้านอย่างชัดเจน ผู้ใหญ่บ้านให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เพื่อให้ชาวบ้านสามารถรับข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและไม่มีความสับสน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ใช้ภาษาไทยและภาษาในท้องถิ่นที่ชาวบ้านเข้าใจง่าย โดยหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือคำที่อาจจะทำให้เกิดความสับสน เน้นการใช้คำที่กระชับและตรงประเด็น เมื่อมีการประกาศข้อมูลสำคัญ ผู้ใหญ่บ้านมักจะเน้นข้อความที่สำคัญหรือใช้วิธีการพูดซ้ำเพื่อให้ชาวบ้านรับรู้และเข้าใจอย่างถ่องแท้ ทั้งในการประชุมและการใช้เสียงตามสาย นอกจากนี้ ในการใช้สื่อออนไลน์ เฟซบุ๊ก และไลน์ ผู้ใหญ่บ้านยังใช้การเขียนข้อความที่เน้นจุดสำคัญและมักจะใช้ภาพประกอบหรือสัญลักษณ์ที่ช่วยให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวไว้ว่า

“...การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ก็มีความแตกต่างกัน แต่ผมพยายามใช้ภาษาที่เรียบง่ายเหมือนกันไม่ว่าจะเป็นช่องทางไหน เช่น การประชุมที่ศาลากลางหมู่บ้าน จะใช้คำพูดที่ชัดเจนและไม่ยืดเยื้อ ส่วนการใช้เสียงตามสายก็จะเน้นข้อมูลสำคัญที่ง่ายต่อการฟังและเข้าใจ...” (ผู้ใหญ่บ้านพื้นที่ราบ 1, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2567)

“...บางครั้งการใช้คำบางคำอาจจะต้องพูดซ้ำหลายครั้งเพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนเข้าใจเหมือนกัน ถ้าใช้วิธีนี้ร่วมกับการประชุมและสื่อออนไลน์ก็จะช่วยให้ข้อมูลชัดเจนยิ่งขึ้น...” (ประชาชนในหมู่บ้านพื้นที่สูง 1, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 ธันวาคม 2567)

3) ด้านความสามารถในการรับสารของชาวบ้าน จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้านมีความสำคัญต่อการกระจายข้อมูลและการสื่อสารกับชาวบ้านในชุมชน อย่างไรก็ตามความสามารถในการรับสารของชาวบ้านนั้นมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของช่องทางที่ใช้และระดับการเข้าถึงของชาวบ้าน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ใช้ช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย เช่น การประกาศผ่านเสียงตามสาย การประชุม การ



ส่งข้อความผ่านไลน์ และการแจกเอกสารในหมู่บ้าน ขึ้นอยู่กับลักษณะของชุมชน และบริบทของพื้นที่นั้น ๆ ซึ่งชาวบ้านในพื้นที่ชนบทที่มีการใช้ระบบเสียงตามสาย ยังคงรับข้อมูลได้ดี เนื่องจากเป็นวิธีที่เข้าถึงได้ง่ายที่สุดสำหรับคนในชุมชน การเข้าร่วมประชุมจะสามารถรับสารได้ชัดเจน เนื่องจากมีการพูดคุยและชี้แจง รายละเอียดอย่างละเอียด แต่อาจมีข้อจำกัดในการเข้าร่วมของบางกลุ่ม เช่น คนแก่หรือผู้ที่มีเวลาจำกัด ปัญหาหลักที่พบในการรับสารของชาวบ้านคือ ความไม่รู้ และขาดการเข้าถึงเทคโนโลยี เช่น บางพื้นที่ไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตหรือ โทรศัพท์มือถือที่สามารถใช้งานได้เต็มที่ นอกจากนี้ยังมี อุปสรรคด้านเวลา เนื่องจากชาวบ้านบางส่วนมีภารกิจในการทำงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ จึงไม่สามารถเข้าร่วมประชุมหรือรับฟังการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้ทั้งหมด ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวไว้ว่า

“...ส่วนใหญ่จะรับสารได้ดีจากการประกาศผ่านเสียงตามสาย เนื่องจากทุกบ้านในหมู่บ้านสามารถฟังได้ทันที ทุกคนก็จะได้รับข้อมูลพร้อมกัน แต่การประชุมชุมชนก็เป็นอีกวิธีที่ดี เพราะทุกคนสามารถถาม-ตอบกันได้ แต่บางคนก็ไม่สะดวกมาร่วมประชุมทุกครั้ง ส่วนไลน์ก็เป็นช่องทางที่ดีสำหรับกลุ่มคนที่ใช้โทรศัพท์...” (ผู้ใหญ่บ้านพื้นที่ราบ 3, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 ธันวาคม 2567)

“...ส่วนใหญ่จะรับสารได้ดีจากการประกาศผ่านเสียงตามสาย เนื่องจากทุกบ้านในหมู่บ้านสามารถฟังได้ทันที ทุกคนก็จะได้รับข้อมูลพร้อมกัน แต่การประชุมชุมชนก็เป็นอีกวิธีที่ดี เพราะทุกคนสามารถถาม-ตอบกันได้ แต่บางคนก็ไม่สะดวกมาร่วมประชุมทุกครั้ง ส่วนไลน์ก็เป็นช่องทางที่ดีสำหรับกลุ่มคนที่ใช้โทรศัพท์...” (ประชาชนในหมู่บ้านพื้นที่ราบ 2, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 ธันวาคม 2567)



การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง การสื่อสารของผู้ใหญ่บ้าน อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลการศึกษารูปแบบเครื่องมือการประชาสัมพันธ์ของผู้ใหญ่บ้านนั้น มีช่องทางในการสื่อสารกับชาวบ้าน ได้แก่ กลุ่มไลน์หมู่บ้าน เฟซบุ๊ก เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ชาวบ้านสามารถติดตามข่าวสารได้อย่างสะดวก แต่บางคนอาจไม่มีบัญชี เฟซบุ๊กหรือไม่ค่อยใช้โซเชียลมีเดีย ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูล และได้รับข้อมูลที่แจ้งได้ ส่วนวิธีการติดประกาศ ณ ศาลาประชาคมหมู่บ้าน เป็นวิธีการประชาสัมพันธ์ที่สำคัญและยังใช้ได้อยู่ในปัจจุบัน เพราะในหมู่บ้านมีผู้สูงอายุ และชาวบ้านบางคนยังใช้โทรศัพท์ หรือบางคนมีโทรศัพท์แต่ไม่ได้ใช้อินเทอร์เน็ต ดังนั้นการติดประกาศช่วยให้ชาวบ้านสามารถรับรู้ข่าวสารได้ด้วยวิธีที่คุ้นเคยและเข้าถึงได้ง่าย และเสียงตามสายของเครื่องส่งกระจายข่าวหมู่บ้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้กับชาวบ้านในพื้นที่ได้ทราบข้อมูลข่าวสาร และสำหรับชาวบ้านที่ไม่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ สามารถแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง เสียงดังและสามารถกระจายข่าวได้ในพื้นที่กว้าง และอีกวิธีหนึ่งคือการประชุมประจำเดือนร่วมกับชาวบ้าน โดยมีประชุมหนึ่งครั้งต่อเดือน เป็นช่องทางที่ช่วยให้สามารถพบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับชาวบ้านโดยตรง การประชุมนี้ยังเป็นโอกาสในการรับฟังปัญหาหรือข้อเสนอแนะจากชาวบ้าน โปร่งใสและเข้าใจง่าย และยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างภาครัฐและชาวบ้านได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รินดา มะอาลา และคณะ (2564) พบว่า การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์ มีรูปแบบที่หลากหลาย เช่น



เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นช่องทางในการสื่อสาร รวมทั้งมีเนื้อหาสารในการใช้ภาษาที่จดจำได้ง่าย และดึงดูดความสนใจ เพื่อสร้างการรับรู้แก่ประชาชน ทำให้มีความหลากหลาย และมีวิธีการนำเสนอที่เข้าถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้ อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรม มณียศ (2565) พบว่า ผู้ใหญ่บ้านใช้เครื่องมือในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ชาวบ้านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ การใช้หอกระจายข่าวหมู่บ้านหรือเสียงตามสายเป็นวิธีการประชาสัมพันธ์สารได้อย่างกว้างขวางที่สุด การใช้แอปพลิเคชันไลน์ (Line) เป็นวิธีการสื่อสารประชาสัมพันธ์เฉพาะกลุ่มหรือเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารทั่วไป และการประชุมหมู่บ้าน เป็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการต่าง ๆ ให้ชาวบ้านที่เข้าร่วมประชุมรับทราบ เป็นวิธีการรับฟังความคิดเห็น และการลงมติของชาวบ้าน เป็นต้น

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ในด้านผู้ส่งสาร (ผู้ใหญ่บ้าน) บางท่านขาดทักษะในการสื่อสาร เช่น การพูด การเขียน หรือการใช้เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย ซึ่งทำให้การสื่อสารไม่ชัดเจนและไม่เข้าใจ ชาวบ้านในชุมชนมีระดับความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้ใหญ่บ้านต้องปรับการสื่อสารให้เหมาะสมกับชาวบ้าน ในบางพื้นที่มีปัญหาด้านความเชื่อมั่นระหว่างผู้ใหญ่บ้านกับชาวบ้าน ทำให้ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ใหญ่บ้านอาจไม่ได้รับการเชื่อถือจากชาวบ้านเท่าที่ควร ด้านสาร (เรื่องราว/ข้อความ) ผู้ใหญ่บ้านบางคนหรือชาวบ้านในพื้นที่ไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรืออินเทอร์เน็ตที่เสถียร ทำให้ไม่สามารถใช้ช่องทางออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์ได้ อีกทั้งกลุ่มชาวบ้านในพื้นที่มีความหลากหลายทั้งในด้านอายุ การศึกษา ภาษา และทักษะการใช้เทคโนโลยี ด้านช่องทางสื่อสาร ผู้ใหญ่บ้านอาจต้องปรับการสื่อสารให้เหมาะสมกับชาวบ้าน เพื่อให้ข้อมูลได้รับการเข้าใจอย่างถูกต้อง และในด้านผู้รับสาร (ชาวบ้าน) ชาวบ้านบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกประชาสัมพันธ์ได้ เนื่องจากขาดอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัย และไม่มีอินเทอร์เน็ต



บางครั้งข้อมูลที่รับอาจมีความซับซ้อนหรือไม่ชัดเจน ทำให้ชาวบ้านไม่สามารถเข้าใจหรือใช้ข้อมูลนั้นได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัฐกร ยาคี (2564) พบว่า การให้ความช่วยเหลือประชาชนในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารจากภาครัฐ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญกับผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือว่าเป็นการแจ้งข่าวให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับฟัง ซึ่งบางครั้งเวลาที่มีการแจ้งข่าวสารให้กับประชาชน แล้วถ้าหากประชาชนเกิดความสงสัย ผู้ใหญ่บ้านก็ต้องเป็นผู้ที่ตอบปัญหาและข้อสงสัยให้กับประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับข่าวสารที่ถูกต้องและครบถ้วน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จุรีพร กินรี (2566) พบว่า ปัจจัยการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้าน ในด้าน ผู้ส่งสาร ช่องทางการสื่อสาร และ ผู้รับสาร เพราะผู้ใหญ่บ้านมีการศึกษาข้อมูลข่าวสาร ที่จะส่งสารไปยังประชาชนในพื้นที่ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีความเข้าใจข่าวสารที่ผู้ใหญ่บ้านสื่อสารได้อย่างเข้าใจชัดเจน ในด้านผู้รับสาร ด้านผู้ส่งสาร เนื่องจากปัจจุบันการสื่อสารมีหลายรูปแบบทั้งการพูด การเขียน และแม้กระทั่งการสื่อสารผ่านโซเชียล เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้เข้าถึงได้ทุกกลุ่ม นอกจากนี้ รินรดา มะอาลา และคณะ (2564) กล่าวว่า การวางแผนการการประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อสังคมออนไลน์ ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการประชาสัมพันธ์ตามแผนงานที่กำหนดไว้ และทำการประเมินผลความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์ โดยมีการวางแผนด้านผู้ส่งสาร สารสื่อ และผู้รับสาร มุ่งเน้นให้ผู้รับสารได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ในด้านช่องทางและวิธีการสื่อสาร ผู้ใหญ่บ้านมีการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายในการติดต่อสื่อสารกับชาวบ้าน ทั้ง



ช่องทางดั้งเดิมและช่องทางที่ทันสมัย ด้านความชัดเจนของภาษาในการสื่อสาร ภาษาในการสื่อสารถือเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าใจข้อมูลของชาวบ้านอย่างชัดเจน โดยในหลายกรณี ผู้ใหญ่บ้านให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เพื่อให้ชาวบ้านสามารถรับข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและไม่มีความสับสน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ใช้ภาษาไทยและภาษาในท้องถิ่นที่ชาวบ้านเข้าใจง่าย เน้นการใช้คำที่กระชับและตรงประเด็น ส่วนด้านความสามารถในการรับสารของชาวบ้าน นั้นมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของช่องทางที่ใช้และระดับการเข้าถึงของชาวบ้าน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ใช้ช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย เช่น การประกาศผ่านเสียงตามสาย การประชุม การส่งข้อความผ่านไลน์ และการแจกเอกสารในหมู่บ้าน ขึ้นอยู่กับลักษณะของชุมชนและบริบทของพื้นที่นั้น ๆ ซึ่งชาวบ้านในพื้นที่ชนบทที่มีการใช้ระบบเสียงตามสายยังคงรับข้อมูลได้ดี เนื่องจากเป็นวิธีที่เข้าถึงได้ง่ายที่สุดสำหรับคนในชุมชน การเข้าร่วมประชุมจะสามารถรับสารได้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรม มณียศ (2565) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้านต่อประชาชนในหมู่บ้าน ประกอบด้วย ด้านวิธีการสื่อสารผู้ใหญ่บ้านทำความเข้าใจสารก่อนที่จะสื่อสารให้ประชาชนได้รับทราบ ผู้ใหญ่บ้านจะมีการเรียบเรียงข้อมูลข่าวสารขึ้นมาใหม่เพื่อให้ง่ายต่อตนเองในการสื่อสาร ด้านความเข้าใจหรือการได้ยินสารของประชาชนในหมู่บ้านผ่านหอกระจายข่าวหมู่บ้านมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการเอาใจใส่ในการประชาสัมพันธ์ของผู้ใหญ่บ้านทักษะในการพูดและความพร้อมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางไลน์ ด้านความสำคัญในสื่อสารของผู้ใหญ่บ้าน การใช้หอกระจายข่าวหรือเสียงตามสายของหมู่บ้านมีความสำคัญในการรับรู้ของประชาชนในหมู่บ้านทั้งในพื้นที่ราบและพื้นที่บนดอย การใช้แอปพลิเคชันไลน์ มีความสำคัญในการรับรู้เฉพาะหมู่บ้านที่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต มีการตั้งกลุ่มไลน์ และการประชุม



หมู่บ้านมีความสำคัญต่อการรับรู้ประชาชนในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน เนื่องจากการประชุมหมู่บ้านผู้ใหญ่บ้านต้องจัดเป็นประจำ อย่างน้อย 1 ครั้งต่อเดือน

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ผลการศึกษารูปแบบเครื่องมือการประชาสัมพันธ์ของผู้ใหญ่บ้าน ปัญหาของชาวบ้านบางกลุ่มไม่มีบัญชีเฟชบุ๊กหรือไม่ค่อยใช้โซเชียลมีเดีย และไม่มีอินเทอร์เน็ต ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลออนไลน์ได้ ดังนั้นควรเพิ่มช่องทางในการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้านมีความหลากหลาย ควรมีการจัดอบรมเพิ่มเติม ความรู้ทักษะ ในการใช้สื่อแต่ละช่องทางให้ชำนาญ มีประสิทธิภาพ และวิธีการใช้ที่เหมาะสมกับกลุ่มชาวบ้านแต่ละกลุ่ม อีกทั้งการของบประมาณในการติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ตในหมู่บ้าน เป็นต้น

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้าน ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน เนื่องจากขาดอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัย และไม่มีอินเทอร์เน็ต บางครั้งข้อมูลที่ได้รับอาจมีความซับซ้อน ดังนั้นควรจัดอบรมหรือแนะนำการใช้ภาษาให้เหมาะสมกับผู้ใหญ่บ้านในเรื่องของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการใช้ภาษาที่เหมาะสมและการฟังข้อมูลอย่างตั้งใจ ซึ่งจะช่วยลดข้อผิดพลาดในการรับข้อมูล

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของผู้ใหญ่บ้าน ควรมีการจัดตั้งกลุ่มเยาวชน เพื่อเป็นแกนนำในการกระจายข่าวสารข้อมูลให้สำหรับชาวบ้านที่เป็นกลุ่มผู้สูงอายุ และชาวบ้านที่ไม่มีโทรศัพท์หรือไม่มีการใช้อินเทอร์เน็ต เน้นการพัฒนาทักษะของผู้นำ การอบรม และการจัดสรรงบประมาณในด้านอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ทั่วถึงไปยังหมู่บ้านต่าง ๆ



ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสามารถเก็บข้อมูลจากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรับรู้ข่าวสารการประชาสัมพันธ์
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสื่อประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อสังคมออนไลน์ของผู้ใหญ่บ้าน ที่มีต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของชาวบ้าน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.(2559). พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. ค้นเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2567, จาก https://multi.dopa.go.th/pab/laws/cate8/view5_
- กาญจนา แก้วเทพ. (2538). การพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชนโดยถ้อยมนุชย์เป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: สภาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์. (2543). บันสมองของชาติ: ยุทธศาสตร์ ปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชัดเชสมิเดีย.
- จิราวรรณ ยัมปลื้ม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.). การศึกษารายบุคคลนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.



- จิราภรณ์ ศรีนาถ. (2566). การวิเคราะห์ประเภท รูปแบบ เนื้อหา และวิธีการใช้สื่อของสังคมออนไลน์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จรีพร กินทร์. (2566). ประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้านจากการรับรู้ของประชาชนในตำบลคลองหอยโข่งอำเภอคลองหอยโข่ง จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชนัญชิตา เนตรประสาธ. (2563). ประสิทธิภาพการใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในเขตสุขภาพที่ 1. การค้นคว้าอิสระสาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพล ใจจริง. (2561). สถานะทางความรู้ว่าด้วยกำเนิดการปกครองท้องถิ่นไทย: พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวกับแนวพระราชดำริด้านการปกครองท้องถิ่น. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 8(1), 166-180.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 27(2), 61-73.
- นิตพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กรการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตา ชูโต. (2551). การวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัท พรินต์โปร จำกัด
- บรม มณียศ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ข่าวสารของประชาชนผ่านการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดอำนาจเจริญ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



- รินดา มะอาลา, สุภาภรณ์ ศรีดี และวิทย์ธร ท่อแก้ว. (2564). การ
ประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อสังคมออนไลน์ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัด
สงขลา. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(1),
299-314.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒน์ ภูทิต. (2557). บทบาทเชิงจริยธรรมของนักหนังสือพิมพ์ในการรายงาน
ข่าวสารหน้าหนึ่งในหนังสือพิมพ์รายวันภาษาไทย. *วารสารวิจัยราชภัฏ
เชียงใหม่*, 15(1), 98-107.
- สกุรัตน์ แจ่มหิรัญ. (2561). *การสื่อสารระหว่างบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- อัฐกร ยาดี. (2564). *บทบาทและการทำหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในพ.ศ. 2564
กรณีศึกษา จังหวัดสระบุรี*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Berlo, D.K. (1960). *Communication: The social matrix of psychiatry*. New
York : W. W. Norton.
- Gunawong, P. and Leerasiri, W. (2022). Information Sharing in Solving an
Opium Problem: Multiple-Agency Management with Integration of
Online and Offline Channels. *Sustainability* 2022, 14(13), 1-27.



Lasswell, Harold D. (1948). *The communication of ideas*. New York: Harper and Brother.

Shannon, C. and Weaver, W. (1949). *The Mathematical Theory of Communication*. Champaign, IL.: University of Illinois Press.

สัมภาษณ์ส่วนบุคคล

ผู้ใหญบ้านพื้นราบ 1, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่สัมภาษณ์ 27 ธันวาคม 2567

ผู้ใหญบ้านพื้นราบ 2, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่สัมภาษณ์ 28 ธันวาคม 2567

ผู้ใหญบ้านพื้นราบ 3, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่สัมภาษณ์ 28 ธันวาคม 2567

ผู้ใหญบ้านพื้นที่สูง 1, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่สัมภาษณ์ 29 ธันวาคม 2567

ผู้ใหญบ้านพื้นที่สูง 2, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่สัมภาษณ์ 29 ธันวาคม 2567

ประชาชนในหมู่บ้านพื้นที่ราบ 1, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่สัมภาษณ์ 27

ธันวาคม 2567

ประชาชนในหมู่บ้านพื้นที่ราบ 2, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่สัมภาษณ์ 29

ธันวาคม 2567

ประชาชนในหมู่บ้านพื้นที่ราบ 3, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่สัมภาษณ์ 28

ธันวาคม 2567



การขับเคลื่อนนโยบายการเพิ่มพื้นที่สีเขียวของเทศบาลตำบล
ประตูป่า จังหวัดลำพูน

Expanding Green Spaces Policy of Pratupa Subdistrict

Municipality, Lamphun Province

ศรัณย์ลักษณ์ สุปินราช¹ & อุดมโชค อาษาวิมลกิจ²

Saranlak Supinrach¹ & Udomchoke Asawimalkit²

Corresponding author: saranlak_su@cmu.ac.th

Received: 07/02/2568 Revised: 25/02/2568 Accepted: 25/02/2568

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งจากการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "กรอบนโยบายเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวของเทศบาลตำบลประตูป่า จังหวัดลำพูน" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งต่อการขับเคลื่อนนโยบาย และเงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดในการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตตำบลประตูป่า พร้อมทั้งเสนอแนวทางกำหนดนโยบายการเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ การศึกษาค้นคว้าใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน และตัวแทนกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดเล็ก ประกอบกับการวิเคราะห์เอกสารแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืน ข้อค้นพบสำคัญสามารถแบ่งเป็น สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกตามลำดับดังนี้ บริบท

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

² คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

¹ Student, Master of public administration, Faculty of Political Science and public administration, Chiang Mai University

² Faculty of Political Science and public administration, Chiang Mai University



ทางการบริหารในด้านการปรับปรุงกฎหมายและสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชน เกิดจากความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทัศนคติของผู้บริหารที่มุ่งมั่นในการพัฒนาเชิงนโยบายดังกล่าวที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี สำหรับสภาพแวดล้อมภายนอกการเพิ่มพื้นที่สีเขียวต้องอาศัยความตระหนักของประชาชน ทัศนคติที่มีต่อการเพิ่มพื้นที่สีเขียว และทุนทางสังคม ทั้งนี้เพื่อการเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมจากประชาชน และภาคีเครือข่าย การส่งเสริมการตระหนักด้วยการสร้างพื้นที่หรือกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: พื้นที่สีเขียว; ความยั่งยืน; นโยบายเทศบาลตำบลประตูปา

Abstract

This article forms part of an independent study entitled "Policy Framework for Enhancing Green Spaces in Pratupa Subdistrict Municipality, Lamphun Province." The objective is to analyze the factors that drive the policy and the constraints limiting the expansion of green areas within Pratupa Subdistrict. It also proposes tailored policy guidelines for increasing green spaces in harmony with the area's context. This study employs interviews with key stakeholders, including administrators, community leaders, and representatives from small real estate businesses, coupled with an analysis of documents on sustainable green space management. The principal findings can be categorized into internal and external environment as follows: The



administrative context regarding legal reforms and the creation of community engagement mechanisms arises from visionary leadership and effective communication skills. The commitment of the administration to policy development that meets the populace's needs and enhances quality of life is evident. For the external environment, expanding green spaces relies on public awareness, attitudes towards green space expansion, and social capital. This is crucial for fostering sustainable development processes through public and network partner engagement. Promoting awareness involves creating spaces or educational activities that offer economic, environmental, and social benefits, aligned with sustainable development principles.

Keywords: Green Spaces; Sustainability; Pratupa Subdistrict
Municipality's policy

บทนำ

การพัฒนาพื้นที่สีเขียวในประเทศไทยนั้น ได้มีการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืน โดยสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้จัดทำ “แนวทางการขับเคลื่อนการจัดการพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืน” โดยมีแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืนมีระยะเวลาดำเนินงานใน 20 ปี โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ช่วงละ 5 ปี นับจากปี พ.ศ. 2561 จนถึงปี พ.ศ. 2580 ซึ่งเป็นแนวทางดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนและเป้าหมายระดับชาติ อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals :



SDGs) เป้าหมายที่11 ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัยทั่วถึง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและยั่งยืน (Make cities and human settlements inclusive, safe, resilient and sustainable) โดยรัฐบาลมีการดำเนินนโยบายกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นพื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ และประเด็นการเติบโตอย่างยั่งยืน เศรษฐกิจสีเขียว (BCG Model) แผนการบริหารจัดการพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืนระดับประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) (แนวทางปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการจัดการพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืนระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570), สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2565)

จังหวัดลำพูนได้มีการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดลำพูน โดยการกำหนดพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพื้นที่สีเขียวคือ ประเด็นการพัฒนาที่ 4 เมืองแห่งความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยมีแนวทางในการพัฒนาการอนุรักษ์ และฟื้นฟูป่าต้นน้ำ และการพัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำที่มีความสมดุล และการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว และการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมของเมืองทั้งระบบ โดยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท.ในเขตจังหวัดลำพูน (พ.ศ.2566 -2570) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เมืองแห่งคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนชาวลำพูน ในทุกภาคส่วนให้มีชีวิต สุขภาวะอนามัยที่ดี มีความสุข และสภาพสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมของแต่ละชุมชน ซึ่งเทศบาลตำบลประดู่ป่า มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาให้เกิดขึ้นจริงคือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ที่มีเป้าประสงค์คือ การบริหารจัดการขยะ น้ำเสียอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และพัฒนา (แผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลประดู่ป่า พ.ศ.2566 -2570 ฉบับทบทวน ครั้งที่ 1/2566 ,พฤษภาคม 2566) จะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลประดู่ป่า ไม่มี



ความสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ แผนพัฒนาจังหวัดลำพูน และยุทธศาสตร์การ
พัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดลำพูน (พ.ศ.2566 -2570) ในการจัดการคุณภาพ
สิ่งแวดล้อมทั้งระบบหรือการพัฒนาพื้นที่สีเขียวอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจาก
โครงการที่บรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลประตูป่า พ.ศ. 2566 – 2570
นั้น ไม่มีโครงการที่เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่ยั่งยืน ประกอบกับจังหวัด
ลำพูนมีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นอีก 2 แห่ง ส่งผลทำให้ตำบล
ประตูป่าที่อยู่ห่างจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือตำบลมะเขือแจ้ 10 กิโลเมตร อยู่
ห่างจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือตำบลบ้านกลาง 7.5 กิโลเมตร และอยู่ห่าง
จากโครงการนิคมอุตสาหกรรมเว็ลด์(ลำพูน) 5 กิโลเมตร เป็นพื้นที่มีการขยายตัว
ของแรงงานที่อพยพเข้ามาอยู่อาศัยในพื้นที่มากขึ้น จากแนวโน้มสถิติจำนวน
ครัวเรือนในตำบลประตูป่าที่มีความหนาแน่นของประชากรเพิ่มขึ้น และสถิติการขอ
อนุญาตก่อสร้างในพื้นที่ตำบลประตูป่าของกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดเล็ก
จัดสรรที่ดินแบ่งขายไม่เกิน 10 แปลงขึ้นไป มีแนวโน้มที่สูงขึ้น ซึ่งมีการเปลี่ยนผืน
ที่ดินเพื่อการเกษตรกรรมที่เดิมที่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ปลูกกล้วย มะม่วง และ
พืชผักเป็นส่วนใหญ่เปลี่ยนแปลงเป็นการประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดเล็ก
เพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับแรงงานที่อพยพเข้ามาอยู่อาศัยในพื้นที่มากขึ้น ซึ่งส่งผลให้
พื้นที่สีเขียวลดลง และปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมตามมาด้วยเช่นเดียวกัน

ดังนั้นกล่าวได้ว่าการพัฒนาพื้นที่เขียวในเขตเทศบาลตำบลประตูป่ามี
ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาสิ่งแวดล้อมในอนาคตที่จะ
เกิดขึ้น เทศบาลตำบลประตูป่าซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับ
ประชาชน เข้าใจบริบทของสังคม ชุมชนได้เป็นอย่างดี จึงเป็นประเด็นที่นักศึกษาค้นคว้า
และให้ความสำคัญในการพิจารณาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อน
นโยบายพื้นที่สีเขียวของตำบลประตูป่า โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่



สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในเป็นอย่างไร การศึกษาถึงสภาพแวดล้อมดังกล่าวเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงเอื้อและเชิงท้าทาย เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางการกำหนดนโยบาย และสามารถกำหนดกรอบนโยบายเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวของเทศบาลตำบลประจวบให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลในการขับเคลื่อนนโยบายการเพิ่มพื้นที่สีเขียวของเทศบาลตำบลประจวบ
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาจากเอกสาร (Document Study) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงเอกสารบทความต่าง ๆ ได้แก่ กฎหมาย นโยบาย แนวทางปฏิบัติ คู่มือ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 4 คน โดยใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของแต่ละพื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล กำนันตำบลประจวบ และตัวแทนกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดเล็กในพื้นที่ตำบลประจวบ จำนวน 1 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interview) โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ใน



การสัมภาษณ์เชิงลึก(In-dept Interview) จากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 2 คน คือ นายกเทศมนตรีหรือผู้แทนในฐานะผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการการเมือง และ ปลัดเทศบาลหรือผู้แทนในฐานะผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ เนื่องจากเป็นผู้ที่รับผิดชอบโดยตรงในการพิจารณากำหนดนโยบาย รวมทั้งตัดสินใจเลือก นโยบายของเทศบาลตำบลประตูป่า โดยเน้นการสนทนาและสร้างข้อมูลร่วมกัน ระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลทั้งใน ส่วนสภาพแวดล้อมภายในของเทศบาลตำบลประตูป่า ได้แก่ บริบททางการบริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และทัศนคติต่อการพัฒนาพื้นที่สีเขียว ซึ่งเป็นคำถามที่ ต้องการเก็บข้อมูลที่มุ่งเน้นการแสดงออกถึงทัศนคติ ความคิดเห็น ประสบการณ์ โดยตรง และสามารถขยายประเด็นหรือเจาะลึกข้อมูลเพิ่มเติมได้ 2. การสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ตัวแทนกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดเล็กในพื้นที่ตำบลประตูป่า จำนวน 1 ราย โดยใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive sampling) และทำการ คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักจากสถิติการขออนุญาตก่อสร้างในเขตพื้นที่ตำบลประตูป่า ซึ่งกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดเล็กนั้น เป็นประชาชนในเขตตำบลประตูป่า ที่มี การเปลี่ยนการเกษตรกรรม และปรับที่ดินส่วนบุคคลขยายเป็นธุรกิจสร้างบ้าน จัดสรรที่อยู่ในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น โดยเก็บข้อมูลในส่วนการรับรู้และมุมมองต่อการ ขับเคลื่อนนโยบายพื้นที่สีเขียวที่ทุกภาคส่วนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาและดูแล พื้นที่สีเขียว โดยจัดเตรียมประเด็นคำถามไว้แบบกว้าง ๆ และสามารถแทรกหรือ เพิ่มเติมประเด็นซักถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดถูกต้อง ครบคลุมตาม ประเด็นที่ต้องการทราบ และสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured) ผู้ให้ ข้อมูลหลักคือ กำนันตำบลประตูป่า ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในพื้นที่ มีความ เข้าใจบริบทของชุมชน และเทศบาลตำบลประตูป่าเป็นอย่างดี ซึ่งจะเป็นการเก็บ ข้อมูลในส่วนของสภาพแวดล้อมภายนอก และมุมมองต่อการขับเคลื่อนนโยบาย



พื้นที่สีเขียวที่ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาและดูแลพื้นที่สีเขียว ซึ่งส่งผลต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้ศึกษาได้ใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อความครอบคลุมในเนื้อหา ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทำการตรวจสอบข้อมูลดังนี้ 1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยตรวจสอบแหล่งข้อมูลที่ได้มา ประกอบด้วย แหล่งเวลา แหล่งที่มา สถานที่ บุคคล 2. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) โดยผู้ศึกษาได้ใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

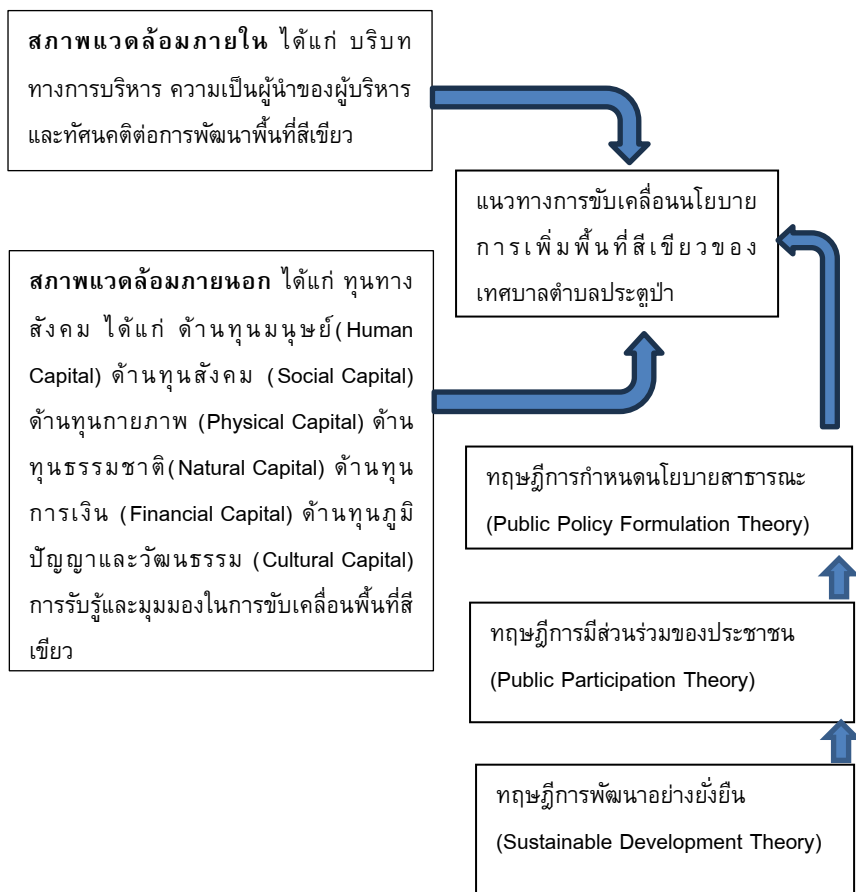
กรอบแนวคิดงานวิจัยนี้ผู้ศึกษาต้องการศึกษาสภาพแวดล้อมในการขับเคลื่อนนโยบายการเพิ่มพื้นที่สีเขียวของเทศบาลตำบลประตูป่า ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งสภาพแวดล้อมเป็น 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในของเทศบาลตำบลประตูป่า ได้แก่ บริบททางการบริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ทิศนคติต่อการพัฒนาพื้นที่สีเขียว โดยการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการการเมือง และผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ ในฐานะผู้นำในการขับเคลื่อนกำหนดทิศทางนโยบายของตำบลประตูป่าได้ และสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ทุนทางสังคม ได้แก่ ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ด้านทุนสังคม (Social Capital) ด้านทุนกายภาพ (Physical Capital) ด้านทุนธรรมชาติ (Natural Capital) ด้านทุนการเงิน (Financial Capital) ด้านทุนภูมิปัญญาและวัฒนธรรม (Cultural Capital) และการรับรู้ของประชาชนของตำบลประตูป่า โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้นำชุมชนในฐานะตัวแทนประชาชน เพื่อให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อในการขับเคลื่อนรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่อาจจะเป็นอุปสรรค หรือความท้าทาย และส่งผลต่อการ



พัฒนาเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวของตำบลประดู่ป่า ซึ่งเป็นกระบวนการระบุปัญหา หาสาเหตุและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายฯ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อออกแบบทางเลือกนโยบาย เพื่อนำไปสู่การประกาศใช้นโยบาย การดำเนินการตามนโยบาย และการประเมินผลของนโยบายในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะของ Dye (2002) ซึ่งกระบวนการกำหนดนโยบายจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามแนวคิดของ United Nations (1981) ได้อธิบายว่าการมีส่วนร่วมคือการเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีพลังของประชาชนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ตามทฤษฎีการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation Theory) โดยหน่วยงานรัฐหรือผู้ที่เป็นตัวกลางจะต้องสร้างบรรยากาศ และสภาวะที่ทำให้ประชาชน ภาคเอกชน และภาคีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีความตระหนักรู้ เพื่อให้เกิดรูปแบบหรือลักษณะการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น ยิ่งระดับการมีส่วนร่วมมากขึ้น การขับเคลื่อนนโยบาย และการดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ จะยิ่งบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์มากขึ้น นอกจากนี้แนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวของเทศบาลตำบลประดู่ป่า ควรพิจารณาตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน ใน 3 มิติ คือ มิติด้านสังคม มิติด้านสิ่งแวดล้อม และมิติด้านเศรษฐกิจ ให้สามารถเติบโตและพัฒนาไปพร้อมๆ กันได้ (พุทธธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2555) ตามแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Theory)



การขับเคลื่อนนโยบายการเพิ่มพื้นที่สีเขียวของเทศบาลตำบลประดู่ป่า



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
ที่มา : ศรีณย์ลักษณ์ สุปินราษฎร ; 2567



ผลการวิจัย

การศึกษานี้ศึกษาเรื่อง การขับเคลื่อนการกำหนดนโยบายเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวของเทศบาลตำบลประจวบ โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร (Document Study) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงเอกสารบทความต่าง ๆ ได้แก่ กฎหมาย นโยบาย แนวทางปฏิบัติ คู่มือ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) โดยใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของแต่ละพื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล กำนันตำบลประจวบ และกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดเล็กในพื้นที่จำนวน 1 ราย สามารถสรุปผลวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาพื้นที่สีเขียว

1.1 สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่บริบททางการบริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ความชัดเจนของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของนโยบาย และทัศนคติต่อการพัฒนาพื้นที่สีเขียว ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้จริง ซึ่งระดับของความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จของนโยบาย ซึ่งทัศนคติของผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการการเมือง และผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ มีดังนี้

1.1.1 บริบททางการบริหาร เป็นสภาวะหรือเงื่อนไขที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรเพื่อขับเคลื่อนนโยบายเพิ่มพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืน ได้แก่ การปรับปรุงกระบวน กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการส่งเสริมพื้นที่สีเขียวในตำบลประจวบ รวมทั้งผลักดันให้เกิดการบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบอย่างเคร่งครัด เช่น การประกาศตราเทศบัญญัติในการจัดการพื้นที่สีเขียวของตำบล



ประตูปา การสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการพื้นที่สีเขียว และสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ ประชาชน เอกชน ในการขับเคลื่อนนโยบาย การสร้างนโยบายที่สะท้อนถึงปัญหาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้จริง มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน สามารถติดตามและประเมินผลนโยบายได้ รวมทั้งต้องมีการปรับปรุงนโยบายอยู่เสมอ นอกจากนี้การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการดำเนินนโยบายพื้นที่สีเขียวก็เป็นสิ่งสำคัญในบทบาททางการบริหารของเทศบาลตำบลประตูปา โดยจัดทำโครงการและบรรจุลงในแผนพัฒนาท้องถิ่น และเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลประตูปา โดยต้องมีการต่อยอด ถอดบทเรียนทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านพื้นที่สีเขียวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบริบททางการบริหารมีความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืนในตำบลต่อไป

1.1.2 ความเป็นผู้นำต้องมียุทธศาสตร์ประกอบดังนี้ ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลโดยสามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางที่เหมาะสมเพื่อให้ทีมงานหรือองค์กรสามารถมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (2) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพที่สามารถสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจในทีม เพื่อให้เกิดความสามัคคีและการร่วมมือระหว่างทีม (3) ผู้นำต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดีและรวดเร็ว ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาหรือสร้างโอกาสใหม่ๆ ได้ (4) ผู้นำต้องมีความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นได้ จึงสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (5) ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคลและในระดับทีม ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจในองค์กร (6) ความสามารถในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายใหม่ ๆ ได้



1.1.3 ทศนคติของผู้บริหารต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

ผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการการเมืองมีความมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงนโยบายและกลยุทธ์ที่สามารถนำไปสู่การสร้างพื้นที่สีเขียวในพื้นที่ โดยให้ความสำคัญกับการตอบสนองต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมและความต้องการของประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบาย รวมทั้งการดำเนินการสร้างพื้นที่สีเขียวที่เป็นการสร้างสุขภาวะ(Well-being) และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนในตำบล โดยสามารถสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจในชุมชนในทางอ้อม ในส่วนของผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำมีทัศนคติที่เน้นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการพัฒนาพื้นที่สีเขียว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ด้านเศรษฐกิจ คือ ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ สามารถสร้างรายได้หมุนเวียนในตำบล เช่น การประยุกต์อัตลักษณ์ของชุมชน ในเรื่องศิลปวัฒนธรรม รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ บูรณาการร่วมกับการสร้างพื้นที่สีเขียวในชุมชนให้ยั่งยืน สังคมที่มีเศรษฐกิจที่ดี ยั่งยืน เข้าถึงโอกาสในการสร้างรายได้ ได้อย่างเท่าเทียม และไม่ทำลายพื้นที่สีเขียวหรือระบบนิเวศ ลดกิจกรรมที่อาจจะส่งผลต่อทรัพยากรธรรมชาติ โดยการสร้างความยั่งยืนได้นั้น ต้องอาศัยการทำงาน บูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อให้การเพิ่มพื้นที่สีเขียวเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

1.2 สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดกระบวนการ

สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนและการรักษาพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืน ซึ่งภาคเอกชนก็มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาพื้นที่สีเขียว โดยเฉพาะในเขตพื้นที่จัดสรรที่ดิน การทำงานร่วมกับเทศบาลและผู้ประกอบการจะช่วยให้เกิดการจัดสรรพื้นที่ส่วนกลางเพื่อเป็นพื้นที่สีเขียว หรือพัฒนาพื้นที่เพื่อสาธารณประโยชน์ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการสร้างพื้นที่สีเขียวในโครงการต่าง ๆ จะช่วยขยายพื้นที่สี



เชื่อว่าโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งการจัดการจากภาครัฐเพียงอย่างเดียวนอกจากนี้ ชุมชนที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากในกระบวนการพัฒนาพื้นที่สีเขียว การสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของพื้นที่สีเขียวต่อคุณภาพชีวิต เช่น การลดมลพิษ การสร้างพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ และการส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพ ช่วยกระตุ้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาและอนุรักษ์พื้นที่สีเขียวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยภายนอกประกอบไปด้วย ทุนทางสังคม ได้แก่ ด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนสังคม ด้านทุนกายภาพ ด้านทุนธรรมชาติ ด้านทุนการเงิน ด้านทุนภูมิปัญญาและวัฒนธรรม การรับรู้และมุมมองในการขับเคลื่อนพื้นที่สีเขียว

1.2.1 ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ตำบลประตูป่ามีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญด้านต่าง ๆ ภายในชุมชน ได้แก่ นายธวัช อริยะจักร ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลประตูป่า ซึ่งมีความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นของชุมชน ในอดีตมีครูบาที่มีชื่อเสียง ได้แก่ ครูบาชุ่ม โพธิโก ครูบาธรรมชัย ซึ่งปัจจุบันมีพระครูไพศาลธรรมานุสิฐ เจ้าคณะอำเภอเมืองลำพูนเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณ มีประชาชนในตำบลและตำบลใกล้เคียงที่เป็นคณะศรัทธา นอกจากนี้ด้านงานฝีมือ เย็บ ปัก ถักร้อย เช่น กลุ่มพัฒนาสตรีตำบลประตูป่า ที่นำภูมิปัญญาวัฒนธรรมท้องถิ่นของชุมชน คือ สลากย้อม มาเป็นลายปักหัตถกรรม และผลิตรูปแบบผลิตภัณฑ์ผ้าฝ้ายพื้นเมืองให้เกิดมูลค่าสร้างงานสร้างอาชีพได้ ผลิตภัณฑ์จากต้นกล้วย By. Ba-Musa การนำไปตอแงแห้งมาสร้างเป็นผลิตภัณฑ์ที่ทำมาจากส่วนประกอบของต้นกล้วย ด้วยการสาน และการเย็บ อาทิ กระเป๋า สมุด โคมไฟ แก้วอี้ ซึ่งมีเอกลักษณ์ด้านลวดลายของใบกล้วยที่โดดเด่นไม่ซ้ำกัน และสามารถย่อยสลายได้เองตามธรรมชาติ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.2.2 ด้านทุนสังคม (Social Capital) ประชาชนมีความไว้วางใจเชื่อใจผู้นำชุมชน และให้การยอมรับผู้นำชุมชนในการเป็นตัวแทนของประชาชน และผู้นำชุมชนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ เล็งเห็นประโยชน์ของหมู่บ้านเป็นหลัก มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน โดยให้ประชาชนในหมู่บ้านเข้ามามีส่วน



ร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นผลประโยชน์ของส่วนรวม พื้นฐานของคนในตำบลประตูป่าดั้งเดิมจะคุ้นเคยและรู้จักกันในชุมชน หรือต่างชุมชน ฟังพาอาศัยกัน มีความโอปอ้อมอารี เห็นอกเห็นใจคนที่ด้อยโอกาสกว่า ให้การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้สูงอายุซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ในชุมชน นอกจากนี้ยังมีกลุ่มวัยทำงาน ที่เป็นแรงงาน โดยทั้งเป็นคนท้องถิ่นและคนที่อพยพมาอาศัยอยู่ในพื้นที่ จากการซื้อสินทรัพย์ บ้านและที่ดิน เนื่องจากเป็นแหล่งที่ใกล้กับนิคมอุตสาหกรรมทั้ง 3 พื้นที่ โดยประชาชนกลุ่มนี้จะไม่มีความว่างในการแสดงการมีส่วนร่วมในการประชุม หรือการตัดสินใจต่าง ๆ ในชุมชน เนื่องจากภาระการทำงาน และประชาชนอีกกลุ่มหนึ่งคือ กลุ่มประชาชนต่างด้าว ที่มีการอพยพเข้ามาเป็นแรงงานในภาคเกษตรกรรม โดยกระจายอยู่ในพื้นที่รอบตำบลประตูป่าและตำบลใกล้เคียง ซึ่งมักจะไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของชุมชน ซึ่งอาจจะเป็นความท้าทายในการสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเพิ่มพื้นที่สีเขียว

1.2.3 ด้านทุนกายภาพ (Physical Capital) โครงสร้างพื้นฐานที่อำนวยความสะดวกและเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ ได้แก่ ไฟฟ้าครัวเรือน ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ไฟฟ้าส่องสว่าง การประปา การสื่อสารโทรคมนาคม กล้องวงจรปิด สะพาน ถนนลาดยางและคอนกรีตเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ตำบล โบราณสถาน ได้แก่ กู่สะตาย หอพระไตรปิฎกวัดลำม่วง หอพระไตรปิฎกวัดประตูป่า สถาบันการศึกษา 2 แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนบ้านศรีสุพรรณ ศาสนาสถานจำนวน 7 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สหกรณ์การเกษตรตำบลประตูป่าที่ดำเนินธุรกิจส่งและจำหน่ายลำไย

1.2.4 ด้านทุนธรรมชาติ (Natural Capital) แหล่งน้ำธรรมชาติได้แก่ ลำเหมือง 15 แห่ง และแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ได้แก่ ฝาย 8 แห่ง บ่อบาดาลสาธารณะ 7 แห่ง โดยมีแม่น้ำสายหลักคือ แม่น้ำปิง มีคลองชลประทานส่งน้ำคือ ฝายชะลอน้ำ



พญาอุต และคูคลองเล็ก ๆ ที่เชื่อมต่อกันระหว่างหมู่บ้าน มีน้ำไว้ใช้เพื่อเกษตรกรรมตลอดปี

1.2.5 ด้านทุนการเงิน (Financial Capital) ตำบลประตูป่ามีงบประมาณของเทศบาลตำบลประตูป่า มีการจัดทำโครงการตามที่ได้รับความเห็นชอบจากประชาชนในหมู่บ้าน ตามขั้นตอนแผนพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนี้ยังมีกองทุนหมู่บ้าน กองทุนสตรี กลุ่มฅมาปนกิงสงเคราะห์ของแต่ละหมู่บ้าน

1.2.6 ด้านทุนภูมิปัญญาและวัฒนธรรม (Cultural Capital) ตำบลประตูป่ามีประเพณีที่สำคัญ และสืบทอดมายาวนานได้แก่ ประเพณีสลากย้อม (ตานก๋วยสลาก) ประเพณีสงฆ์น้ำพระธาตุ ประเพณีวันสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง (ยี่เป็ง) ประเพณีทำบุญปอยหลวง ประเพณีตานข้าวใหม่ ภาษาถิ่นคือ ภาษายอง ภาษาเมืองล้านนา

1.2.7 การรับรู้และมุมมองในการขับเคลื่อนพื้นที่สีเขียว ผู้นำชุมชนมีมุมมองว่าการขับเคลื่อนพื้นที่สีเขียวเป็นส่วนหนึ่งของการอนุรักษ์และฟื้นฟูธรรมชาติ ซึ่งช่วยรักษาความหลากหลายทางชีวภาพและลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การมีสุขภาพที่ดี การลดมลพิษ การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และการสร้างบรรยากาศที่น่าอยู่ โดยมีมุมมองว่าการขับเคลื่อนนโยบายพื้นที่สีเขียวนั้น เทศบาลตำบลประตูป่าต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว และต้องอาศัยความร่วมมือจากหลากหลายฝ่าย เช่น ภาคประชาชน ภาครัฐ หน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงภาคเอกชน ซึ่งผู้นำชุมชนมองว่าการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สีเขียวที่ยังไม่มีการใช้ประโยชน์หรือพื้นที่รกร้างว่างเปล่า ที่สาธารณะประโยชน์ที่ดินที่อยู่ในความดูแลของเทศบาลตำบลประตูป่า ได้แก่ สุสานหลวง (สนามหญ้าเทศบาลตำบลประตูป่า) สุสานผีพราย ซอย 5 สันใจยา ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ดินรกร้างว่างเปล่า สุสานอุ้ม ถนอมสายตันแะ - บ้านไร่ เป็นที่ดินรกร้างว่างเปล่า และสุสานป่าลาน (ตันแะ) ที่มีการใช้ประโยชน์ 1 แปลง และอีก 1 แปลง เป็นพื้นที่รกร้างว่างเปล่า นั้น สามารถพัฒนา



ด้วยการสร้างศูนย์การเรียนรู้ หรือพื้นที่ปลอดคาร์บอนไดออกไซด์ และสร้างเป็นแหล่งศูนย์รวมชุมชน ด้วยการจัดกิจกรรม หรือสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้ชุมชนไปในตัว เช่น ตลาดสีเขียว ตลาดผักปลอดสาร และมีการทำกิจกรรมปลูกต้นไม้หายาก ต้นไม้พื้นถิ่นของชุมชนอย่างเป็นสัดส่วน และขยายพื้นที่ไปยังพื้นที่ที่รกร้างอื่น ๆ เช่น ริมถนน หนทาง ริมคลอง หนอง บึง ต่าง ๆ

การรับรู้และมุมมองในการขับเคลื่อนพื้นที่สีเขียวของกลุ่มเอกชนที่ประกอบธุรกิจอาหารมีทรัพยากรขนาดเล็กมีมุมมองว่ายุคสมัยปัจจุบัน ลูกค้าหรือประชาชนจะนิยมการมีพื้นที่สีเขียว ฉะนั้นการสร้างพื้นที่สีเขียวให้เกิดขึ้นในตำบล ประตูป่า จะส่งผลดีต่อธุรกิจบ้านจัดสรร ในมุมที่มีที่พักผ่อนหย่อนใจ และปลอดคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งการลงทุนในพื้นที่สีเขียวสามารถนำไปสู่การพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์ที่มีมูลค่าเพิ่ม และสร้างโอกาสในการสร้างรายได้จากการขายหรือการเช่า ที่อยู่อาศัยที่มีพื้นที่สีเขียว ซึ่งกลุ่มธุรกิจเข้าใจและยอมรับกับมาตรการของเทศบาลตำบลประตูป่าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของรัฐ ซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ธรรมชาติ แต่ทั้งนี้ต้องผ่านการประชาคมในพื้นที่ ให้ทุกฝ่ายมีความเท่าเทียมกัน และยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวมสูงสุด

2. เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้เกิดความยั่งยืน

แนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้เกิดความยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมถึงการสนับสนุนจากประชาชน การมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกระดับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย จนถึงการปฏิบัติจริง โดยใช้ ทฤษฎีการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนนโยบาย โดยการสร้างความตระหนักรู้ให้กับชุมชนและการจัดทำโครงการร่วมกับเอกชนอาจถูกเสนอเป็นกล



ยุทธหลักในการสร้างพื้นที่สีเขียว ซึ่งจำเป็นต้องออกแบบโครงการที่เข้าถึงได้ง่าย สำหรับประชาชน เช่น สวนสาธารณะขนาดเล็กในแต่ละหมู่บ้าน จะช่วยให้การพัฒนาพื้นที่สีเขียวมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น ซึ่งแนวทางในการพัฒนาพื้นที่สีเขียวต้องอาศัยองค์ประกอบดังนี้ 1.การมีส่วนร่วมของภาคเอกชน จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการจัดสรรที่ดิน พบว่า ภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่สีเขียว โดยเฉพาะในพื้นที่จัดสรรที่ดิน กลุ่มเอกชนธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ขนาดเล็ก อาจมีการจัดสรรพื้นที่ส่วนกลางเพื่อเป็นพื้นที่สีเขียว หรือการพัฒนาพื้นที่สำหรับสาธารณประโยชน์ เทศบาลตำบลประจวบฯ อาจมีการออกเทศบัญญัติ ระเบียบกฎหมาย หรือมาตรการในการสร้างข้อกำหนดหรือแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการสร้างพื้นที่สีเขียวในโครงการบ้านจัดสรร ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการขยายพื้นที่สีเขียวโดยไม่ต้องพึ่งพาเพียงแค่การจัดการจากภาครัฐเพียงอย่างเดียว 2. การมีส่วนร่วมของชุมชน โดยชุมชนนั้นจะต้องมีความสนใจและต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่สีเขียว โดยการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืน โดยสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ต้องเติบโต ยั่งยืนไปพร้อมกัน เช่น การสร้างพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ และการส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพ การสร้างแหล่งการเรียนรู้ Green space โดยนำเทคโนโลยี คิดค้นนวัตกรรม เพื่อใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ และสร้างเชื่อมั่นในด้านเศรษฐกิจให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน โดยไม่ทิ้งความเป็นอัตลักษณ์ของชุมชน ซึ่งชุมชนสามารถมีบทบาทสำคัญในการรักษาพื้นที่สีเขียวอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพื้นที่สีเขียว เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการพื้นที่สีเขียวที่ครอบคลุมและมีความยืดหยุ่น โดยอาจเสนอการจัดตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อดูแลและประสานงานในการขยายพื้นที่สีเขียวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเทศบาลตำบลประจวบฯต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ และทรัพยากร ให้คำปรึกษาแก่ชุมชนในการ



พัฒนาพื้นที่สีเขียว และการใช้แนวคิดการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืนในการออกแบบพื้นที่สีเขียวในเขตเทศบาลตำบลประตูป่า

อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบาย และเงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตตำบลประตูป่า เพื่อเสนอแนวทางการกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ การศึกษาค้นคว้านี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน และตัวแทนกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดเล็ก และวิเคราะห์เอกสารแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืน สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้ ประการแรกผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาพื้นที่สีเขียว แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ บริบททางการบริหาร จากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำมองว่า การส่งเสริมเพื่อสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการพื้นที่สีเขียว และสร้างความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนนโยบายมีความสำคัญมากที่สุด และการสร้างนโยบายนั้นต้องสะท้อนถึงปัญหา มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้จริง มีการติดตามและประเมินผลนโยบาย และปรับปรุงนโยบายให้มีความสอดคล้องทุกปี ซึ่งกระบวนการเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Dye, 1984) ที่ได้ระบุกระบวนการของนโยบายสาธารณะว่าเป็นกิจกรรมทางการเมืองซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ขั้นการก่อตัวของนโยบายสาธารณะ ขั้นการกำหนดนโยบายสาธารณะ ขั้นการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ขั้นการประเมินผลนโยบายสาธารณะ และขั้นการต่อเนื่อง ทดแทน หรือการยุตินโยบายสาธารณะ โดยกระบวนการระบุปัญหาพิจารณาจากปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่ง



กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะนั้น ต้องวิเคราะห์และเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้นายกเทศมนตรีในฐานะผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการการเมืองมีความเห็นว่าการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการดำเนินนโยบายพื้นที่สีเขียวเป็นสิ่งสำคัญในบทบาททางการบริหารของเทศบาลตำบลประจวบ โดยต้องมีการเสนอโครงการและบรรจุลงในแผนพัฒนาท้องถิ่น และเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลประจวบ ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากประชาชน การต่อยอด ถอดบทเรียนทุกสิ้นปีงบประมาณ ซึ่งประชาชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย จนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประชาชนเกิดความตระหนักรู้ และรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation Theory) ของ United Nations (1981) ได้อธิบายว่าการมีส่วนร่วมคือการเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้น ประชาชนมีพลังในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคม การจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และการปฏิบัติตามแผนการโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมที่ประชาชนสามารถมีบทบาทในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการพัฒนา และสอดคล้องกับการศึกษาของสุกัลยา โตสินธุ์ (2554) พบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นแนวทางที่สำคัญในการอนุรักษ์พื้นที่สีเขียว การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การอนุรักษ์ต่าง ๆ ทำให้เกิดจิตสำนึก ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และสามารถดำรงความเป็นพื้นที่สีเขียวไว้อย่างมีคุณภาพ พัฒนาให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและยังสามารถขยายเครือข่ายไปยังพื้นที่อื่นได้อีกด้วย ด้านความเป็นผู้นำ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในเรื่องลักษณะของผู้นำที่จะสามารถช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายพื้นที่สีเขียวสำเร็จได้ นายกเทศมนตรีให้ความสำคัญในเรื่องวิสัยทัศน์ โดยต้องสามารถกำหนด



เป้าหมายและแนวทางที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย มีความฉลาดทางอารมณ์ที่จะเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นได้ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งช่วยสร้างไว้วางใจได้ ผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำคิดเห็นว่า ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดีและรวดเร็ว ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถูกต้อง สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รับฟังความเห็นของทุกฝ่าย อีกทั้งการสื่อสารต้องชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ในส่วนของทัศนคติของผู้บริหารต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนายกเทศมนตรี พบว่าการส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักรู้เป็นสิ่งที่สำคัญมาก และง่ายขึ้นต่อการดำเนินนโยบาย ซึ่งต้องใช้กลยุทธ์ในการสร้างนโยบายที่ให้ความสำคัญต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมและความต้องการของประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบาย รวมทั้งการดำเนินการสร้างพื้นที่สีเขียวที่เป็นการสร้างสุขภาวะ (Well-being) และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชน โดยสามารถสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจในชุมชน ในส่วนของผู้บริหารของฝ่ายข้าราชการประจำมีทัศนคติที่เน้นกระบวนการกำหนดนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำให้ชุมชนนำเอาความโดดเด่นในด้านศิลปวัฒนธรรมบูรณาการร่วมกับการสร้างพื้นที่สีเขียวในชุมชนให้ยั่งยืน เพื่อให้ชุมชนเข้าถึงโอกาสในการสร้างรายได้อย่างเท่าเทียม ลดการทำลายระบบนิเวศ ลดกิจกรรมที่อาจส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับการศึกษาของอดิน รพีพัฒน์ (2527) พบว่าการที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากรเพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิต รวมถึงได้พัฒนาการรับรู้ และภูมิปัญญา ซึ่งแสดงออกในรูปแบบการตัดสินใจในการ กำหนดวิถีชีวิต ซึ่งกระบวนการกำหนดนโยบายต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชน ภาครัฐ ในกระบวนการนโยบาย การขับเคลื่อนนโยบาย การดำเนินกิจกรรมโครงการ และการติดตาม ประเมินผล ร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อให้การเพิ่มพื้นที่สีเขียวเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ



สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณวิภา ไตลังคะ และคณะ (2565) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับบทเรียนชุมชนเพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองสีเขียว ในจังหวัดปทุมธานี โดยทำการสัมภาษณ์ถอดบทเรียน โดยใช้การเล่าเรื่อง ผู้บริหารเทศบาลเมือง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าบทเรียนการขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองสีเขียว จังหวัดปทุมธานี ตามแนวยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองสีเขียวโดยธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) มีกลไกนำสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยการเสริมสร้างให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่การวางแผนการขับเคลื่อนโครงการ กิจกรรม การประเมินผล และการทบทวนองค์ความรู้ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำการสำรวจพื้นที่สีเขียวทั้งที่มีอยู่เดิม และพื้นที่ที่มีศักยภาพจะเป็นเมืองสีเขียวได้ นำมาจัดทำแผน แม่บทเพื่อการพัฒนาทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน สร้างเมืองสีเขียวต้นแบบ ทำการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาเมืองโดยอาศัยความร่วมมือจากภาคเอกชนและภาคประชาสังคม และ ทำการขยายผลไปสู่พื้นที่ใกล้เคียงต่อไป

2. สภาพแวดล้อมภายนอก ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายฯ ประกอบไปด้วย ทูทางสังคม และการรับรู้และมุมมองในการขับเคลื่อนพื้นที่สีเขียว ซึ่งการวิเคราะห์ทูทางสังคมของตำบลประตูป่า จะทำให้สามารถนำไปกำหนดนโยบายที่ตรงต่อบริบทของตำบลได้ และสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) การพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลใน 3 มิติ คือ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการพัฒนาทุกมิติมีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกัน (พุทธธี ศิริบรรณพิทักษ์, 2555) จากผลการวิจัยในด้านทูทางสังคมของตำบลประตูป่าพบว่า ด้านทุนสังคม (Social Capital) ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือได้ดี มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในฐานะตัวแทนของประชาชน ประชาชนมีความไว้วางใจเชื่อใจผู้นำชุมชน และให้การยอมรับผู้นำชุมชนในการเป็นตัวแทนของประชาชน เล็งเห็นประโยชน์ของหมู่บ้านเป็นหลัก มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของ



ภาคประชาชน โดยให้ประชาชนในหมู่บ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นผลประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งเป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายได้ ในส่วนของประชาชนนั้นบางกลุ่มที่มักจะไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของชุมชน และประชาชนที่ยังขาดองค์ความรู้และการตระหนักรู้ในเรื่องการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว ซึ่งเป็นความท้าทายในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนการเพิ่มพื้นที่สีเขียว ซึ่งอาจจะเป็นข้อจำกัดและความท้าทายในการขับเคลื่อนนโยบายเพิ่มพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืนในระยะยาว ดังนั้นต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความสำคัญของพื้นที่สีเขียว โดยการปลูกจิตสำนึก และสร้างความตระหนักรู้ เพื่อให้เกิดบรรยากาศการมีส่วนร่วม และสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับที่สูงขึ้น โดยระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน มี 6 ระดับดังนี้ (1) การรับรู้ข่าวสาร (Public Information) (2) การปรึกษาหารือ (Public Consultation) (3) การประชุมรับฟังความคิดเห็น (Public Meeting) (4) การประชาพิจารณา (Public Hearing) (5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) (6) การใช้กลไกทางกฎหมาย ซึ่งไม่ใช่รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยตรงแต่เป็นในลักษณะของการเรียกร้อง และการป้องกันสิทธิของตนเอง เนื่องจากการไม่ได้รับความเป็นธรรม (ไพฑูริย์ วัฒนศิริธรรม และพรพนทิพย์ เพชรมาก, 2551) ซึ่งการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือการเป็นหุ้นส่วนกัน (Partnership) จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

การรับรู้และมุมมองในการขับเคลื่อนพื้นที่สีเขียวของผู้นำชุมชน มีมุมมองว่าการขับเคลื่อนพื้นที่สีเขียวเป็นส่วนหนึ่งของการอนุรักษ์และฟื้นฟูธรรมชาติ ซึ่งช่วยลดผลกระทบจากสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การมีสุขภาพกายและใจที่ดี การลดมลพิษ และการสร้างบรรยากาศที่น่าอยู่ โดยมีมุมมองว่าการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว เทศบาลตำบลประจวบต้องเป็นผู้นำในการ



ขับเคลื่อน และต้องสร้างความตระหนักรู้ให้กับประชาชนซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในความสำเร็จของนโยบาย โดยการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่ที่ยังไม่มีการใช้ประโยชน์ หรือพื้นที่รกร้างว่างเปล่า ได้แก่ สุสานผีพราย ซอย 5 สันใจยา สุสานอุทัง ถนนสายตันแะ - บ้านไร่ และสุสานป่าลาน (ตันแะ) จำนวน 1 แปลง นั้น สามารถพัฒนาด้วยการสร้างพื้นที่สีเขียวธรรมชาติ พื้นที่สีเขียวแห่งการเรียนรู้ พื้นที่ปลอดคาร์บอนไดออกไซด์ แหล่งศูนย์รวมชุมชนในการจัดกิจกรรม หรือสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้ชุมชนควบคู่ไปด้วย เช่น ตลาดสีเขียว ตลาดปลอดสาร และการทำกิจกรรมปลูกต้นไม้พื้นถิ่นของชุมชนอย่างเป็นสัดส่วน ในพื้นที่ริมเส้นทางสัญจร เช่น ริมถนน ริมคลอง เหมืองต่าง ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ จุติชัย ต่วงลาพันธ์ และสุริยา เรียบร้อย (2556) โดยได้ทำการศึกษการพัฒนาพื้นที่สีเขียวภายใต้แนวคิดชุมชนนิเวศ กรณีศึกษาเทศบาลเมืองแม่โจ้ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ารูปแบบการจำแนกประเภทของพื้นที่สีเขียวที่มีความสอดคล้องกับพื้นที่เทศบาลเมืองแม่โจ้ ดังนี้ คือ พื้นที่สีเขียวธรรมชาติ พื้นที่สีเขียวเพื่อการผลิต พื้นที่สีเขียวเพื่อบริการ พื้นที่สีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม และพื้นที่สีเขียวริมเส้นทางสัญจร โดยการจำแนกขอบเขตพื้นที่ และสร้างสมดุลด้านการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เกิดความเหมาะสมแก่สภาพพื้นที่ ในส่วนการรับรู้และมุมมองของตัวแทนกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดเล็ก พบว่า ปัจจุบันลูกค้ามีความต้องการพื้นที่สีเขียวเพื่อการสันทนาการ และส่งผลดีต่อธุรกิจบ้านจัดสรร เช่น มีที่พักผ่อนหย่อนใจ และปลอดภัย ซึ่งการลงทุนในพื้นที่สีเขียวสามารถนำไปสู่การพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์ให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น สร้างโอกาสในการหารายได้จากการขายหรือการเช่า ซึ่งกลุ่มธุรกิจพร้อมให้ความร่วมมือกับมาตรการของรัฐในการปฏิบัติตามกฎหมายที่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม



การเสนอแนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เหมาะสมกับ
บริบทของเทศบาลตำบลประดู่ป่า

จากการศึกษาพบว่าเทศบาลตำบลประดู่ป่าต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อน
ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รวมทั้งต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการกำหนด
นโยบายที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประการแรกที่ต้องให้ความสำคัญคือ การสร้างความ
ตระหนักรู้ให้กับประชาชนเพื่อให้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการเพิ่มพื้นที่สีเขียว ซึ่งจะ
ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการดูแลรักษาพื้นที่สีเขียวในระยะยาว และการเอื้อให้เกิด
ระดับในการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่จะทำให้เกิดการบูรณาการร่วมกันระหว่าง
ภาคีเครือข่าย ที่เป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้นโยบายเกิดขึ้นได้ โดยปัจจัยที่จะทำให้
ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมได้นั้น ประชาชนจะพิจารณาว่าตนได้รับผลกระทบ และ
เลือกที่จะมีส่วนร่วมในโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชนหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับ
ปัจจัยสำคัญ 6 ประการ คือ 1) ความใกล้ชิดกับปัญหา 2) ประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ
3) การเข้าถึงประโยชน์ใช้สอยหรือบริการ 4) ประเด็นทางด้านสังคม/สิ่งแวดล้อม 5)
ค่านิยม 6) อำนาจที่ได้รับการมอบหมายตามกฎหมาย นอกจากนี้การให้ข้อมูล
ข่าวสารต่อสาธารณชนทั่วไปก็เป็นส่วนสำคัญ โดยให้เห็นข้อมูลถึงผลที่จะติดตามมา
ของการมีส่วนร่วมหรือการไม่ทำตามกิจกรรมที่นำเสนอ และต้องแสดงให้เห็นชัดเจน
เพื่อให้ประชาชนเห็นช่องทางในการเข้ามีส่วนร่วมได้ ถ้าเขาต้องการที่จะมีส่วนร่วม
(Creighton, 2005) ดังนั้นการชี้ให้เห็นว่าการสร้างพื้นที่สีเขียวที่ยั่งยืนจำเป็นต้องให้
ประชาชนมีบทบาทตั้งแต่การกำหนดนโยบายจนถึงการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งจะส่งผล
ให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้ง หรือการเป็นหุ้นส่วนกัน และการกระบวนการ
กำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพนั้น เทศบาลตำบลประดู่ป่าต้องมีวัตถุประสงค์ที่
ชัดเจน สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง โดยผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในการกำหนดนโยบาย มีการติดตามและประเมินผล ถอดบทเรียนและปรับปรุง
นโยบายให้สอดคล้องอยู่เสมอ สามารถกำหนดนโยบายที่สะท้อนปัญหา อยู่ภายใต้



ข้อจำกัด เงื่อนไข และการกำหนดนโยบายต้องสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 3 มิติ ได้แก่ การพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน (Sustainable economic development) การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน (Sustainable social development) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (Sustainable environment development) โดยการพัฒนาคนให้มีผลิตภาพสูงขึ้น สามารถปรับตัว รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน มีจิตสำนึก พฤติกรรม และวิถีชีวิตที่ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง มีระบบการจัดการทางสังคมที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน การนำทุนทางสังคมมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสม (พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2555) และสอดคล้องกับการศึกษาของปุนยอนุช รุธิรโก (2556) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความยั่งยืนในการจัดการพื้นที่สีเขียวในเขตเมือง พบว่าแนวทางในการจัดการพื้นที่สีเขียวเพื่อให้เกิดความยั่งยืนนั้นขึ้นอยู่กับทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐ เอกชน นักการเมืองและชุมชน โดยมีบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายและแนวทางต่าง ๆ การจัดการพื้นที่สีเขียวในเขตเมืองอย่างยั่งยืนจึงควรมีบุคคลต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ส่วนการดำเนินการควรดำเนินการทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติ ระดับกลยุทธ์ และระดับนโยบาย ซึ่งความสำเร็จในการจัดการพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืนนั้น ขึ้นอยู่กับนโยบายสาธารณะ และโครงสร้างขององค์กรที่ควรมีนโยบายที่ชัดเจน มีแผนการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างจริงจัง การมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของผู้บริหารเมือง การมีส่วนร่วมของชุมชน ความเกี่ยวข้องกันระหว่างกลุ่มที่มีหน้าที่ในการรับผิดชอบ การออกกฎหมายสนับสนุน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างท้องถิ่นและนักวางแผน การบำรุงรักษา ทั้งนี้การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ จะช่วยให้การจัดการพื้นที่สีเขียว มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ส่งผลต่อความยั่งยืนต่อไปในอนาคต ดังนั้นการ



พัฒนาพื้นที่สำหรับสาธารณประโยชน์รกร้างว่างเปล่า ตามแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืนของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถพัฒนาด้วยการสร้างพื้นที่การเรียนรู้พื้นที่ปลอดมลพิษ แหล่งศูนย์รวมชุมชนในการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้ชุมชนควบคู่ไปด้วย เช่น ตลาดสีเขียว ช่วงวัฒนธรรม ที่นำเอาความโดดเด่นของชุมชนมาประยุกต์กับพื้นที่สีเขียว Green space ที่นำนวัตกรรมมาสร้างสรรค์ในอนาคต การสร้างการท่องเที่ยวในเชิงนิเวศหรือเชิงอนุรักษ์ รวมทั้งการส่งเสริมกิจกรรมปลูกต้นไม้หายาก ต้นไม้พื้นถิ่นของชุมชนอย่างเป็นสัดส่วน ไปยังพื้นที่รกร้างอื่นๆ เช่น ริมถนน ริมคลอง หนอง บึง การนอกจากนี้การสร้างข้อกำหนดหรือแรงจูงใจให้กลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดเล็กสร้างพื้นที่สีเขียวในโครงการบ้านจัดสรร จะเป็นส่วนหนึ่งในการขยายพื้นที่สีเขียวโดยไม่ต้องพึ่งพาเพียงแต่การจัดการจากภาครัฐ การออกแบบโครงการที่เข้าถึงได้ง่ายสำหรับประชาชน จะช่วยให้การพัฒนาพื้นที่สีเขียวมีประสิทธิภาพ สามารถต่อยอดและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลวิจัยพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่รวมถึงเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลประตู่ป่า ยังขาดองค์ความรู้ และไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้เกิดขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะแก่เทศบาลตำบลประตู่ป่า ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว ดังนี้

1.1 เทศบาลตำบลประตู่ป่าควรมีความพร้อมในด้านทรัพยากร และงบประมาณ โดยสนับสนุนทรัพยากร เพื่อลงทุนในกระบวนการสร้างความตระหนักรู้แก่ชุมชน ให้เห็นถึงความสำคัญเพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ



สนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ และเจ้าหน้าที่ที่มีองค์ความรู้ โดยเข้ารับการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้มีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ และสามารถให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางต่าง ๆ แก่ชุมชนได้

1.2 เทศบาลตำบลประตูป่าควรให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างความรู้ตระหนักรู้ และการให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่ เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน การณรงค์ เพื่อให้ผู้นำชุมชน ประชาชนเกิดความตระหนักรู้ในประโยชน์ของการพัฒนาพื้นที่สีเขียวในตำบลประตูป่า จนนำไปสู่ในระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม โครงการ ที่สูงขึ้น ได้แก่ การตัดสินใจในกระบวนการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาด้วยการจัดทำกรณีศึกษา โดยนำนโยบายที่เหมาะสมกับบริบทไปปฏิบัติ ประเมินผล และทำการถอดบทเรียนว่านโยบายดังกล่าว มีบรรลุดัตุประสงค์ และประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษากลุ่มประชากรให้กว้างขึ้น เพื่อให้ทราบถึงการรับรู้ มุมมองที่มีต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว มีความคาดหวังให้เทศบาลตำบลประตูป่ามีบทบาทในด้านใด นอกจากนี้ควรทำการศึกษาถึงระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในขั้นใด เพื่อให้การวิเคราะห์แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายเพิ่มพื้นที่สีเขียวได้ครอบคลุมมากขึ้น ทั้งในด้านการเอื้อประโยชน์ และความท้าทาย ข้อจำกัด เพื่อให้การสร้างแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายพื้นที่สีเขียวที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ที่มีความชัดเจน และตรงกับวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน เทศบาลตำบลประตูป่า. (พฤษภาคม 2566).

แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2570) ฉบับทบทวน ครั้งที่
1/2566. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2567, จาก

https://www.pratupa.go.th/document/strategic_plan_or_agency_development_plan

งานศิษย์เก่าสัมพันธ์และบริการด้านอาชีพ กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล. (2

กุมภาพันธ์ 2567). ความ ยั่งยืน หมายถึง ? สำคัญอย่างไรต่อชีวิตปัจจุบัน.
สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2567, จาก

<https://alumni.mahidol.ac.th/sustainability/>

จตุชัย ตัวลาพันธ์ และสุริยา เรียบร้อย. (2556). ศึกษาการพัฒนาพื้นที่สีเขียวภายใต้

แนวคิดชุมชนนิเวศ กรณีศึกษา เทศบาลเมืองแม่โจ้ อำเภอสันทราย
จังหวัดเชียงใหม่. กรุงเทพฯ: คลังความรู้ดิจิทัล.

ปุ่นนุช, รุธิโก. (2556). ความยั่งยืนในการจัดการพื้นที่สีเขียวในเขตเมือง. วารสาร
สุทธิปริทัศน์, 27(84), 55-76.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2555). การจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: พื้นฐาน

การศึกษา ด้านเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม (พิมพ์ ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ไทยสัมพันธ์.

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม และพรรณทิพย์ เพชรมาก. (2551). การบริหารสังคมศาสตร์
แห่งศตวรรษเพื่อสังคมไทย และสังคมโลก. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กร
ชุมชน.

วรรณวิภา ไตลังคะ และคณะ. (2565). บทเรียนชุมชนเพื่อการขับเคลื่อนการ
พัฒนาเมืองสีเขียว ในจังหวัด ปทุมธานี. วารสารรัชดภาคย์, 16(45), 473-
486.



- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2558). แนวทางการพัฒนาพื้นที่สีเขียวในเมือง. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2565). แนวทางปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการจัดการพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืนระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (กรกฎาคม 2567). สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร(ราย เดือน). สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2567, จาก <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/mainpage>
- สุกัลยา โตสินธุ์. (2554). การบริหารจัดการพื้นที่สีเขียวแบบมีส่วนร่วมในบริบทการขยายตัวของเมืองใน โครงการสวนกลางมหานคร (บางกระเจ้า) อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการด้วยเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อจิน, รพีพัฒน์. (2527). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคม และวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภารการพิมพ์.
- Dye, T. R. (2002). *Understanding Public Policy*. (10th. ed) , Englewood Cliffs. NJ: Prentice -Hall, Inc.
- Creighton, J. L. (2005). *The Public Participation Handbook: Making Better Decisions through Citizen Involvement*. San Francisco: Jossey Bass Publisher.
- United Nations. (1981). *Yearbook of International Trade Statistics*. New York: Author.
- United Nations. (1987). *Participation: A Key to Sustainable Development*. New York: Author..



United Nations. (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York: Author..



การออกแบบแพลตฟอร์มการขอคัดลอกหรือ สำเนาข้อมูลแผนที่
ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง
จังหวัดลำปาง

Platform Design for Copy Requests or Copy of Tax Map and
Property Registration Information of Lampangluang
Subdistrict Municipality Lampang Province

วัชรพงษ์ วรรณโวหาร¹

Watcharaphong Wannavohan¹

watcharaphong_wanna@cmu.ac.th

Received: 10/02/68 Revised: 07/03/68 Accepted: 07/03/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ ในการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของ เทศบาลตำบลลำปางหลวง 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการยกระดับการให้บริการ คัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบล ลำปางหลวง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มีขั้นตอนวิธีการวิจัยตามกระบวนการ หลักการคิดเชิงออกแบบ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ผู้บริหาร เทศบาลตำบลลำปางหลวง 2) หัวหน้าผู้ควบคุมกำกับดูแล 3) ประชาชนผู้มาติดต่อ

¹มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

¹ Chiangmai University



โดยใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลแบบสรุปรายบุคคลด้วยเครื่องมือ (persona) แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือแบบวิเคราะห์ 3x3 เมตริก เพื่อจัดแบ่งประเภท และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ผลการวิจัย 1) ผลการศึกษากระบวนการ ขั้นตอน วิธีการในการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง พบว่า ในปัจจุบันเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แต่ยังมีข้อจำกัดในบางขั้นตอนที่ยุ่งยากและซ้ำซ้อน อีกทั้งยังมีช่องทางการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูล เพียงช่องทางเดียว คือ ประชาชนต้องเดินทางเข้ามาติดต่อด้วยตนเองที่สำนักงานเทศบาลตำบลลำปางหลวง ในวันและเวลาราชการเท่านั้น 2) ผลการศึกษาแนวทางในการยกระดับการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง พบว่า การเพิ่มช่องทางการให้บริการที่เป็นแพลตฟอร์มรูปแบบออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน LINE OA มีการตอบรับที่ดีจากผู้ใช้งานที่สามารถเข้าถึงบริการได้โดยง่าย มีความสะดวกในเรื่องข้อมูลเอกสารที่จำเป็นสำหรับติดต่อขอรับบริการ และมีการประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อที่มีความทันสมัย

คำสำคัญ: การออกแบบแพลตฟอร์ม; การขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน; เทศบาลตำบลลำปางหลวง

Abstracts

The purposes of this research were: 1) to examine the process, procedures, and methods for providing services to copy or duplicate the tax map and property registration data of Lamphang Luang Subdistrict Municipality, and 2) to explore approaches to enhance the service quality for copying or duplicating the tax map and property registration data. This



qualitative research employs that using research method process based on Design Thinking method. Key Informant Interview for this research :1) the executive members of Lamphang Luang Subdistrict Municipality, 2) the head of the supervisory department, and 3) citizens request for copying of Tax Map and Property Registration Information. By using an interview form to collect individual summary data as a tool (persona), then analyzing it with a 3x3 metric analysis tool to analyze the problem data, classify it, and prioritize the problems. The results of the study were as followed; 1) The results of the current process, procedures, and methods for providing the copying or duplicating service are in compliance with applicable laws. However, the service is currently provided only through a single channel, requiring citizens to physically visit the Lamphang Luang Subdistrict Municipality during official working hours to request the copies. 2) The results of explore ways to improve the service for copying or duplicating tax map data and property registration at Lampang Luang Municipality. Findings indicate that adding an online platform LINE OA for service delivery was well-received by users. The platform provides easy access, convenience, clear information on required documents, and is promoted through modern media channels.

Keywords: Platform design; copy requests or copy of Tax Map and Property Registration Information; Lamphang Luang Subdistrict Municipality



บทนำ

ในปัจจุบันได้มีประชาชนเดินทางเข้ามาติดต่อขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน พร้อมกับขอการรับรองเอกสารเป็นจำนวนเพิ่มขึ้น ณ กองคลัง เทศบาลตำบลลำปางหลวง เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการติดต่อธุรกรรมงานต่างๆ ดังนี้ 1) งานทะเบียนราษฎร เช่น การเป็นเจ้าของบ้าน การย้ายเข้า การย้ายออกหรือทำธุรกรรมต่าง ๆ 2) งานนิติกรรมที่ดินจังหวัดลำปาง สาขาเกาะคา เช่น การโอนกรรมสิทธิ์ การซื้อขาย การค้ำจำนองเอกสารที่ดินที่สูญหายหรือชำรุด การขอเป็นผู้จัดการมรดกและผู้รับมรดก 3) สถาบันการเงิน เช่น การจำนองทรัพย์สิน การจดทะเบียนทำธุรกรรมสัญญาในด้านการเงินต่าง ๆ เป็นต้น กองคลัง เทศบาลตำบลลำปางหลวง จึงได้กำหนดเทศบัญญัติในการบริการเรียกเก็บอัตราค่าธรรมเนียมการขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง

จากสถานการณ์ดังกล่าวพบว่าประชาชนจำเป็นต้องใช้เอกสารสำเนาทะเบียนทรัพย์สินที่มีการรับรองโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปใช้ประกอบในการติดต่อธุรกรรมหรือนิติกรรมด้านต่าง ๆ เช่น งานทะเบียนราษฎร สำนักที่ดินและสถาบันการเงินต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการในการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวงในปัจจุบันนั้น มีเพียงช่องทางเดียวเท่านั้น คือ ประชาชนต้องเดินทางมาติดต่อในวันและเวลาราชการ ในกรณีที่การมาติดต่อประชาชนนำเอกสารมาไม่ครบถ้วนจำเป็นจะต้องนำเอกสารมาเพิ่มเติม ทำให้ประชาชนเสียเวลาในการมาติดต่อ ย้อนไปย้อนมาทำให้เกิดความเสี่ยงในเรื่องของความปลอดภัยจากการเดินทางมาติดต่อ และทำให้เกิดความยุ่งยากไม่สะดวกต่อประชาชนผู้มาติดต่อ



โดยเฉพาะประชาชนผู้สูงอายุที่มาติดต่อและประชาชนผู้มาติดต่อที่เดินทางมาจากนอกเขตพื้นที่หรือจังหวัดอื่น ที่มีความตั้งใจเดินทางมาติดต่อต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางกับต้องผิดหวังเสียเวลาไปแบบเปล่าประโยชน์ เนื่องจากเอกสารไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ เพราะทางเทศบาลตำบลลำปางหลวงไม่มีข้อมูลให้ผู้รับบริการได้ศึกษา และจัดเตรียมเอกสารให้พร้อมก่อนเข้ารับบริการ และจากข้อมูลสถิติผู้ใช้บริการและการสัมภาษณ์ผู้มาติดต่อจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กองคลังเทศบาลตำบลลำปางหลวงจะต้องเตรียมความพร้อมรับมือการขอรับบริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูล ที่เพิ่มขึ้น ทำให้ผู้วิจัยได้หาแนวทางแก้ปัญหา โดยการเพิ่มช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ที่สะดวกและทันสมัยช่วยให้ประชาชนประหยัดเวลาในการติดต่อขอรับบริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูล โดยเน้นให้ประชาชนได้รับความสะดวกมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ศึกษาข้อมูลและจัดเตรียมเอกสาร พร้อมทั้งนัดวันและเวลากับเจ้าหน้าที่ได้ เพิ่มความสะดวกและรวดเร็วให้กับผู้รับบริการ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาเรื่อง การออกแบบแพลตฟอร์มการขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง เพราะมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูล เป็นช่องทางติดต่อการบริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลของงานพัฒนารายได้ กองคลัง เทศบาลตำบลลำปางหลวง ด้วยระบบการบริการด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-service) โดยยึดถือระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนการนำความรู้ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และประสบการณ์ที่มีของผู้วิจัยมาใช้เพื่อให้



เกิดการพัฒนาด้อยดในการนำระบบบริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลฯไปใช้ได้เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการ ขั้นตอน วิธีการในการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการยกระดับการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มีขั้นตอนวิธีการวิจัยตามกระบวนการหลักการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking Method) ซึ่งเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เน้นความต้องการของผู้ใช้งานการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ และทดสอบแนวคิดใหม่ ๆ ที่วนซ้ำ นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมบริการ กลยุทธ์ทางธุรกิจ และการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารเทศบาลตำบลลำปางหลวง จำนวน 4 คน หัวหน้าผู้ควบคุมกำกับดูแลและผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน และประชาชนผู้มาติดต่อขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง จำนวน 37 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 56 คน



1.2 กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 1 ผู้บริหารเทศบาลตำบลลำปางหลวง หรือตัวแทน จำนวน 4 คน

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 2 หัวหน้าผู้ควบคุมกำกับดูแลและ ผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 คน

3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 3 ประชาชนผู้มาติดต่อขอคัดลอกหรือ สำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง จำนวน 18 คน (คำนวณจากค่าเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง)

1.3 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 1 ผู้บริหารเทศบาลตำบลลำปางหลวง หรือตัวแทน โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยชิ้นนี้สำรวจจากกลุ่ม ประชากรทั้งหมด จำนวน 4 คน

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 2 หัวหน้าผู้ควบคุมกำกับดูแลและ ผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยชิ้นนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้มาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี และดำรงตำแหน่ง หัวหน้าผู้ควบคุมกำกับดูแลงานด้านจัดเก็บรายได้มาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปีจำนวน 8 คน

3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 3 ประชาชนผู้มาติดต่อขอคัดลอกหรือ สำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง โดย การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยชิ้นนี้ คือ ประชาชนผู้มาติดต่อที่เป็นเจ้าของ



ทรัพย์สิน จำนวน 9 คน และ ประชาชนผู้มาติดต่อที่ไม่ได้เป็นเจ้าของทรัพย์สิน
จำนวน 9 คน รวมเป็นจำนวน 18 คน

2. ขั้นตอนการวิจัย

งานวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนทั้งหมด 4 ขั้นตอนได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การทำความเข้าใจผู้ใช้บริการ (Empathy) ขั้นตอนนี้เป็น
ขั้นตอนที่ทำความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการ โดยในงานวิจัย
ขั้นนี้ได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ประชากรกลุ่มที่หนึ่งผู้บริหาร
เทศบาลตำบลลำปางหลวง หรือตัวแทน จำนวน 4 คน ประชากรกลุ่มที่สอง
หัวหน้าผู้ควบคุมกำกับดูแลและปฏิบัติงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการขอคัดลอก
หรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง
จำนวน 8 คน และประชากรกลุ่มที่สาม ประชาชนผู้มาติดต่อขอรับ จำนวน 18 คน
เพื่อทำการรวบรวมข้อมูลถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการคัดลอกหรือสำเนา
ข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง และนำมา
สรุปเป็นข้อมูลของผู้ใช้บริการที่เกี่ยวข้องผ่านเครื่องมือ แบบสัมภาษณ์ปัญหา
เกี่ยวกับการให้บริการขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
ของเทศบาลตำบลลำปางหลวง

ขั้นตอนที่ 2 การระบุปัญหาที่สำคัญ (Define) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่
นำข้อมูลจากการทำความเข้าใจผู้รับบริการเพื่อนำมากำหนดเป็นเงื่อนไขที่สำคัญ
ในการออกแบบแพลตฟอร์มการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและ
ทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวงผ่านเครื่องมือแบบสรุป



รายละเอียดของผูใ้ (user profile) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ใ้แบบสรุปรายบุคคลเป็นเครื่องมือ (persona) และนำมาใ้วิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างต้นแบบในการแก้ปัญหา(Prototype) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการจำลองต้นแบบของแพลตฟอร์มในการแก้ไขปัญหาค่เกิดขึ้น โดยสร้างต้นแบบแพลตฟอร์มการใ้บริการค้ดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาชีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง และคู่มือการใ้งานรวมถึงระบบบริหารจัดการข้อมูลการค้ดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาชีและทะเบียนทรัพย์สิน ๗ ก่อนมีการนำไปทดสอบจริง

ขั้นตอนที่ 4 การนำต้นแบบไปทดลองใ้ (Test) ในขั้นตอนนี้ผูวิจัยจะนำต้นแบบจำลองแพลตฟอร์มการใ้บริการค้ดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาชีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวงไปสอบถามผูใ้งานและผูค่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 1) ประชากรกลุ่มที่หนึ่งผูบริหารเทศบาลตำบลลำปางหลวงหรือตัวแทนจำนวน 4 คน 2) ประชากรกลุ่มที่สองหัวหน้าผูควบคุมกำกับดูแลและผูปฏิบัติงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการขอค้ดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาชีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง จำนวน 8 คน และ 3) ประชากรกลุ่มที่สาม ประชาชนผูมาติดต่อขอค้ดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาชีและทะเบียนทรัพย์สิน ของเทศบาลตำบลลำปางหลวง จำนวน 18 คน และทำการสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ก่อนนำแพลตฟอร์มการขอค้ดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาชีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวงไปใ้งานจริง



3. เครื่องมือในการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้มีเครื่องมือทั้งหมดจำนวน 4 ชิ้นประกอบด้วย

3.1 แบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอนที่ 1 ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการใช้บริการ แบบสรุปรายบุคคลเป็นเครื่องมือ (persona) ซึ่งแบ่งเป็นชุดประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 1 ชุดสัมภาษณ์ผู้บริหารเทศบาลตำบลลำปางหลวงหรือตัวแทน จำนวน 4 คน แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 2 หัวหน้าผู้ควบคุมกำกับดูแลและปฏิบัติงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง จำนวน 8 คน และ แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 3 ประชาชนผู้มาติดต่อขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง จำนวน 18 คน

3.2 แบบสรุปรายละเอียดผู้ใช้บริการ (user profile) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสรุปรายบุคคลเป็นเครื่องมือ (persona) เป็นเครื่องมือและนำมาใช้วิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1

3.3 เครื่องมือแบบวิเคราะห์ 3x3 เมตริก เครื่องมือตัวนี้ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาจัดแบ่งประเภทปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อนำมากำหนดจุดเน้นที่แท้จริงของปัญหาที่เกิดขึ้นในการขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง

3.4 แบบสัมภาษณ์ประสบการณ์การใช้ต้นแบบจำลอง เครื่องมือชิ้นนี้จะทำหน้าที่ในการเก็บข้อมูลจุดแข็งจุดอ่อนของต้นแบบจำลอง เพื่อนำมาปรับปรุงต้นแบบและสร้างเป็นแพลตฟอร์มในการใช้งานจริงในขั้นตอนที่ 4



4. การตรวจสอบเครื่องมือและการตรวจสอบข้อมูล

4.1 การตรวจสอบเครื่องมือ ในงานวิจัยชิ้นนี้ได้นำเครื่องทั้งหมดให้อาจารย์ที่ปรึกษานำไปตรวจสอบก่อนการนำไปใช้จริง

4.2 การตรวจสอบข้อมูลในงานวิจัยชิ้นนี้ ทำการทดสอบข้อมูลแบบสามเส้าโดยใช้ตัวบุคคลเป็นสิ่งยืนยันซึ่งประกอบด้วย ประชากรกลุ่มที่หนึ่ง ผู้บริหารเทศบาลตำบลลำปางหลวง หรือตัวแทน จำนวน 4 คน ประชากรกลุ่มที่สองหัวหน้าผู้ควบคุมกำกับดูแลและปฏิบัติงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลตำบลลำปางหลวง จำนวน 8 คน และประชากรกลุ่มที่สาม ประชาชนผู้มาติดต่อขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ของเทศบาลตำบลลำปางหลวง จำนวน 18 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้มีการนำข้อมูลรวบรวมจัดแบ่งประเภท วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาาก่อนนำเสนอตามรูปแบบของเครื่องมือที่ได้นำมาใช้ในแต่ละขั้นตอน โดยรายละเอียดมีดังนี้

5.1 ขั้นตอนที่ 1 การทำความเข้าใจผู้ใช้บริการ (Empathy) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ทำความเข้าใจในปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นประเด็น เกี่ยวกับกับปัญหาของผู้มาติดต่อขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามเครื่องมือ (persona) เพื่อให้ได้ปัญหาใน



ภาพของผู้ใช้ระบบการขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง

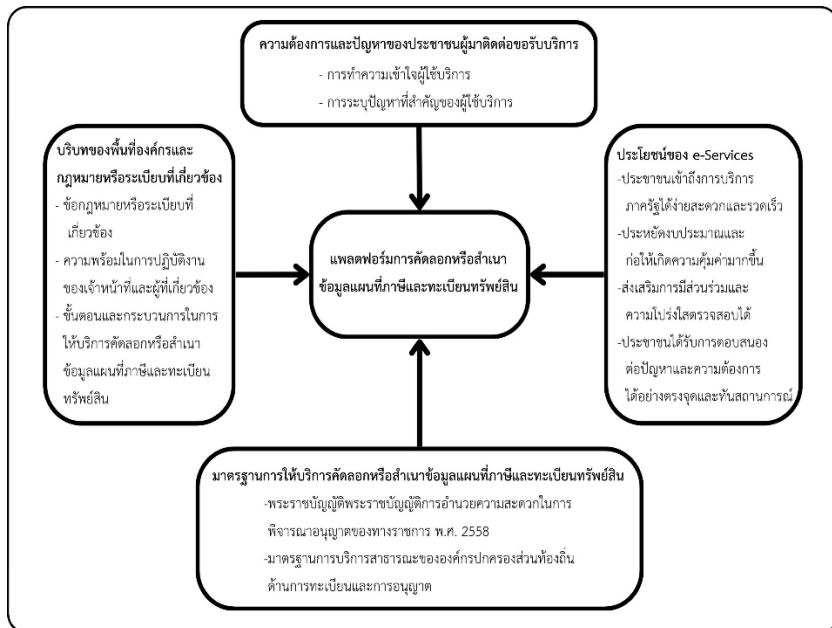
5.2 ขั้นตอนที่ 2 การระบุปัญหาที่สำคัญ (Define) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่นำข้อมูลจากการทำความเข้าใจผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นปัญหาที่สำคัญผ่านเครื่องมือ 3x3 เมตริก ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อกำหนดและเงื่อนไขที่สำคัญของการขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง

5.3 ขั้นตอนที่ 3 การสร้างต้นแบบในการแก้ปัญหา (Prototype) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการจำลองต้นแบบของแพลตฟอร์มในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น นำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 2 มาออกแบบแพลตฟอร์มการขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง และสร้างต้นแบบจำลอง เพื่อนำไปทดสอบรวมทั้งนำข้อมูลมาจัดทำคู่มือการใช้และการออกระบบบริหารจัดการต้นแบบแพลตฟอร์มการขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง

5.4 ขั้นตอนที่ 4 การนำต้นแบบไปทดลองใช้ (Test) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะนำต้นแบบจำลองไปทดลองใช้งาน เพื่อเป็นการหาข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประสบการณ์การใช้ต้นแบบจำลองของระบบแพลตฟอร์มการขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง มาวิเคราะห์และปรับปรุงต้นแบบจำลอง เพื่อนำไปใช้ในการทำงานต่อไป



กรอบแนวคิดในการวิจัย



จากกรอบแนวคิดงานวิจัยข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการและปัญหาของประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการ มีกระบวนการดังนี้ 1) การจำแนกประเภทกลุ่มผู้ใช้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง โดยเป็นการจำแนกจากข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา 2) การทำความเข้าใจกลุ่มผู้ใช้บริการ เป็นการสร้างความเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการหรือปัญหาที่พบเจอ ในการติดต่อขอรับบริการของประชาชนผู้มาติดต่อ 3) การสัมภาษณ์ Interview เป็นการ



นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามในแต่ละด้านมาใช้สัมภาษณ์ประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการฯ 4) การรวบรวมข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวมเพื่อนำไปวิเคราะห์และระบุถึงประเด็นปัญหาตามกระบวนการของการคิดเชิงออกแบบต่อไป

2. ประโยชน์ของ e-Services ที่เกิดจากการสร้างแพลตฟอร์มการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ๆ ของเทศบาลตำบลลำปางหลวง คือประชาชนผู้มาติดต่อได้เข้าถึงการบริการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวงได้โดยง่ายสะดวกและรวดเร็วขึ้น ส่งผลช่วยให้เกิดประหยัดงบประมาณและก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวงมากขึ้น พร้อมกับเปิดโอกาสประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมออกแบบบริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง ที่มีความโปร่งใสที่สามารถตรวจสอบได้เสมอ และประชาชนจะได้รับการบริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง ได้อย่างตรงจุดและทันสถานการณ์อย่างรวดเร็ว

3. บริบทของพื้นที่องค์กรและแนวคิดทฤษฎีเรื่องกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาดำเนินงานการบริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ของเทศบาลตำบลลำปางหลวง ที่เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ที่ประกอบด้วย ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วน



ท้องถิ่น พ.ศ. 2550 ที่ระบุให้มีการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ โดยที่เทศบาลตำบลลำปางหลวงได้ตรากฎหมายออกเทศบัญญัติเรื่อง การกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการขอคัดลอกหรือสำเนาแผนที่ภาษีทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง เพื่อดำเนินงานให้บริการฯ เป็นไปด้วยความถูกต้องของหลักกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องได้ ตามที่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอาไว้

4. มาตรฐานการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน จากการศึกษาพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ที่ระบุถึงการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ ในการพิจารณาอนุญาต ประกอบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานทะเบียนและการขออนุญาตของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถให้บริการด้านงานทะเบียนและการขออนุญาตในบริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน รวมถึงให้ประชาชนได้รับบริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูล ฯ อย่างมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตามอำนาจหน้าที่กฎหมายได้กำหนดไว้โดยเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องมีการแจ้งหรือการอนุญาต เพื่อใช้เป็นแนวทางให้เทศบาลตำบลลำปางหลวง กำหนดมาตรฐานการบริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลฯ ตามหลักกฎหมายและระเบียบดังกล่าวได้กำหนดเอาไว้

จากข้อมูลทั้งหมดที่อธิบายนำไปสู่การสร้างแพลตฟอร์มการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง ที่



เกิดขึ้นจากการศึกษา ความต้องการและปัญหาของประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการ พร้อมกับประโยชน์ของ e-Services รวมทั้งบริบทของพื้นที่องค์กรและแนวคิดทฤษฎีเรื่องกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานการให้บริการ คัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษากระบวนการ ขั้นตอน วิธีการในการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง

ผลจากการศึกษา หลักการและแนวปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวงที่ประกอบด้วย 1) พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 25582) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2550 3) มาตรฐานการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการทะเบียนและการอนุญาต4) เทศบัญญัติเทศบาลตำบลลำปางหลวง เรื่อง กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน พ.ศ. 2567 และ 5) คู่มือการปฏิบัติงานบริการข้อมูลเกี่ยวกับแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเทศบาลตำบลลำปางหลวง จนนำมาสู่การออกแบบแพลตฟอร์มการขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวงที่อยู่ในรูปแบบออนไลน์



2. เพื่อศึกษาแนวทางในการยกระดับการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง

การให้บริการขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวงในรูปแบบออนไลน์มี กระบวนการขั้นตอน วิธีการ โดยนำหลักการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มาใช้ในการออกแบบแพลตฟอร์มการขอรับบริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง ในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นช่องทางการติดต่อขอรับบริการด้วยแอปพลิเคชันไลน์ LINE OA ที่มีปุ่มคำสั่งการใช้งานหรือปุ่มริชเมนู (Rich Menu) จำนวนทั้งหมด 3 ปุ่มและมีรายละเอียดดังนี้

1. ปุ่มคู่มือและคำแนะนำสำหรับการติดต่อขอคัดทะเบียนทรัพย์สิน

ปุ่มริชเมนู (Rich Menu) คู่มือและคำแนะนำสำหรับการติดต่อขอคัดทะเบียนทรัพย์สิน เป็นเมนูหลักที่ประกอบไปด้วยเมนูย่อยต่าง ๆ ดังนี้

1) แบบฟอร์มการแจ้งขอรับบริการคัดทะเบียนทรัพย์สิน

2) ขั้นตอนการคัดทะเบียนทรัพย์สิน ประกอบไปด้วยคลิปวิดีโอแนะนำ ได้แก่

2.1) คลิปวิดีโอขั้นตอนขอรับบริการขอคัดทะเบียนทรัพย์สิน

2.2) คลิปวิดีโอแนะนำวิธีดูเลขที่เอกสารสิทธิ์

3) หลักการพิจารณาการขอคัดทะเบียนทรัพย์สินในแต่ละกรณี ประกอบไปด้วย คลิปวิดีโอแนะนำหลักการพิจารณา ได้แก่

3.1) กรณีเจ้าของมาด้วยตนเอง

3.2) กรณีเจ้าของเสียชีวิต คู่สมรสมาขอคัดทะเบียนทรัพย์สิน

3.3) กรณีเจ้าของเสียชีวิต ทายาทมาขอคัดทะเบียนทรัพย์สิน

3.4) กรณีมอบอำนาจ



4) คู่มือการขอคัดทะเบียนทรัพย์สิน ประกอบไปด้วยรูปภาพการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ร่วมใช้งาน และคลิปวิดีโอที่แนะนำเกี่ยวกับการใช้งานฟังก์ชันเมนูต่าง ๆ ของแอปพลิเคชันไลน์ LINE OA ดังนี้

4.1) การใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ LINE OA คัดทะเบียนทรัพย์สิน

4.2) การใช้งานคู่มือและคำแนะนำการขอคัดทะเบียนทรัพย์สิน

4.3) การใช้งานแบบฟอร์มสำหรับการแจ้งขอคัดทะเบียนทรัพย์สิน

4.4) การใช้งานช่องทางสำหรับการติดต่อเจ้าหน้าที่

2. ปุ่มแบบฟอร์มสำหรับการแจ้งขอรับบริการคัดทะเบียนทรัพย์สิน

ปุ่มริชเมนู (Rich Menu) แบบฟอร์มสำหรับการแจ้งขอรับบริการคัดทะเบียนทรัพย์สิน เป็นแบบฟอร์มสำหรับให้ประชาชนผู้ติดต่อทำการกรอกข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบ เพื่อใช้ในการตรวจสอบสิทธิ์ในการรับบริการพร้อมกับทำการนัดหมายก่อนเดินทางเข้ามายื่นเอกสาร

3. ปุ่มช่องทางสำหรับการติดต่อเจ้าหน้าที่

ปุ่มริชเมนู (Rich Menu) ช่องทางสำหรับการติดต่อเจ้าหน้าที่ เป็นตัวเลือกสำหรับการติดต่อเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลเรื่องร้องเรียนบนหน้าต่างเว็บไซต์ของสำนักงานเทศบาลตำบลลำปางหลวง ที่ประกอบไปด้วยฟอร์มสำหรับการแจ้งเรื่องร้องเรียน และแผนที่แสดงตำแหน่งที่ตั้งของสำนักเทศบาลตำบลลำปางหลวง อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

อภิปรายผลการวิจัย

การออกแบบแพลตฟอร์มการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง จังหวัดลำปาง ได้ดังนี้



1. จากผลการศึกษากระบวนการ ขั้นตอน วิธีการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลป่าางหลวง จังหวัดลำปาง ที่มีอยู่ในรูปแบบปัจจุบันและในรูปแบบออนไลน์ โดยในรูปแบบปัจจุบัน พบว่า มีข้อจำกัดที่ก่อให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการและขั้นตอนการให้บริการที่ซ้ำซ้อน อีกทั้งประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่มีเข้าใจในการขอรับบริการ โดยในรูปแบบออนไลน์ จะเป็นการเพิ่มช่องทางการให้บริการติดต่อขอคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินให้กับประชาชนมีกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ด้วยการลดขั้นตอนและความซ้ำซ้อนในการให้บริการ รวมถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สะดวกพร้อมกันมีความเป็นระบบยิ่งขึ้น มีการนัดหมายและวางแผนเพื่อเตรียมตัวสำหรับการให้บริการกับประชาชนผู้ติดต่อได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ วงศ์พลาย และคณะ ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความต้องการเทศบาลดิจิทัลในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งพบว่า การให้บริการของเทศบาลในจังหวัดนนทบุรีจะเป็นระบบบริการใหม่ที่มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชน ขั้นตอนหรือระยะเวลาในการดำเนินงาน รวดเร็วมากขึ้น เพราะเจ้าหน้าที่สามารถจัดการบริหารข้อมูลได้ง่ายขึ้นเบ็ดเสร็จภายในระบบเดียว จึงทำให้ลดภาระเอกสาร ลดระยะเวลาติดต่อราชการ ลดการเดินทาง และลดค่าใช้จ่ายของประชาชน (สุภาพ วงศ์พลาย และคณะ, 2567) อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สันติภาพ เพิ่มมงคลทรัพย์ และคณะ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การยอมรับแอปพลิเคชันภาครัฐของประชาชน พบว่า กลุ่มประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ด้วยความสะดวกสบายที่ทางภาครัฐ



พัฒนาแอปพลิเคชัน ทำให้ไม่ต้องเดินทางออกไปยังสถานที่ราชการ และลดความ
ล่าช้า เสียเวลาลง เพื่อให้ง่ายต่อการทำเรื่องหรือธุรกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ
กับภาครัฐทำให้อยู่ที่ไหนก็สามารถทำได้ (สันติภาพ เพิ่มมงคลทรัพย์ และคณะ,
2565) ซึ่งเป็นไปตามที่ ธรรมนูญ แสนสนาม และพรเทพ โฆษิตวรวิทย์ (2567) ที่
ได้ศึกษา เรื่อง อิทธิพลของคุณภาพบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่มีผลต่อการเข้า
ร่วมและความพึงพอใจของประชาชน พบว่าการพัฒนาคุณภาพบริการควบคู่ไป
พร้อมกับการพัฒนาคุณภาพข้อมูลและการสร้างปลอดภัยให้กับประชาชนที่เข้ามา
ใช้บริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ส่งให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ทั้งนี้เพราะด้าน
แนวคิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของไทยเป็นการสร้างสรรค์ระบบอิเล็กทรอนิกส์ใน
หน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยมี
เป้าหมายเพื่อปรับปรุงระบบการบริหารและบริการภาครัฐจำนวนมากให้สามารถ
บริการแบบออนไลน์ทางระบบอินเทอร์เน็ต ที่สอดคล้องกับ มาณวิกา ฉายาพันธุ์
(2561) ที่ศึกษาเรื่อง การยกระดับการให้บริการของเทศบาลนครขอนแก่น โดย
พบว่า การปรับปรุงระบบการใช้เทคโนโลยีโดยนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาร่วมกับ
การปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมการให้บริการอยู่
เสมอเพื่อทำให้การบริการที่ดีต่อประชาชนผู้มาติดต่อราชการและเพื่อก่อให้เกิด
ความสะดวกในการใช้บริการของประชาชน เช่น มีการกวดขันการให้บริการรับ
บริการ ทำให้การรับบริการเป็นระเบียบ และมีการปรับปรุงขั้นตอนเพื่อลด
ระยะเวลาการให้บริการให้สะดวกรวดเร็วเพื่อตอกย้ำการเข้าสู่ปีแห่งการให้บริการ
อย่างมืออาชีพ (มาณวิกา ฉายาพันธุ์, 2561)



2. จากผลการศึกษาแนวทางในการยกระดับการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง การออกแบบแพลตฟอร์มการขอรับบริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง ในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นช่องทางติดต่อขอรับบริการด้วยแอปพลิเคชันไลน์ LINE OA ใช้งานตามหลักแนวคิด UX (User Experience) ที่นำประสบการณ์ใช้งานมากำหนด มีเป้าหมายคือการเข้าถึงผู้ใช้งานได้อย่างสูงสุดและสร้างความพึงพอใจในการใช้งาน ช่วยสร้างความรู้สึกจดจำให้ผู้ใช้งานอยากกลับมาใช้งานอีกครั้ง ด้วยการใช้งานที่เรียบง่าย มีการกำหนดลำดับหรือขั้นตอนการบริการที่ชัดเจน และในเรื่องความสวยงามของปุ่มคำสั่งที่เป็นตัวเลือกการให้บริการต่าง ๆ ได้นำหลักแนวคิด UI (User Interface) คือ การออกแบบที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้งานกับระบบแพลตฟอร์ม ที่มุ่งเน้นไปยังข้อมูลหรือปุ่มต่าง ๆ ที่ปรากฏบนหน้าจอแสดงผลประกอบไปด้วย การกำหนดขนาดปุ่มริชเมนู (Rich Menu) ที่ให้ความสำคัญตามลำดับ พร้อมกับการเลือกใช้สีที่โดดเด่นและแตกต่างกันในแต่ละปุ่มเพื่อให้ง่ายต่อการเลือกของผู้ใช้งาน การจัดวางตัวอักษรในลักษณะกึ่งกลางที่อ่านได้โดยง่าย และการเลือกใช้รูปภาพประกอบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใช้งานเข้าใจถึงความหมาย ช่วยให้ผู้ใช้งานเกิดการจดจำในเนื้อหา อีกทั้งยังช่วยสร้างความรู้สึกที่พึงพอใจและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการใช้งานแพลตฟอร์มให้กับผู้ใช้งาน อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ กนกวรรณ ศาลางาม และคณะ (2567) ที่ศึกษา เรื่องเว็บแอปพลิเคชันสายบุญ พบว่าการออกแบบตามหลักการที่คำนึงถึงผู้ใช้งานทั้งส่วนของประสบการณ์ (UX) และส่วนต่อประสาน (UI) จะทำให้ระบบที่ได้มีความ



ถูกต้องและใช้งานได้ง่ายจึงที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้สนใจใช้งาน
ทั่วไป ซึ่งจะเห็นวาระบบที่ได้รับการออกแบบตามหลักการหรือกระบวนการตาม
หลักวิชาการจะเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง และยิ่งสอดคล้องกับ อาวีวรรณ สุขวิสัย
และคณะ (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสำคัญของตัวบรรยายเรื่องกับการ
ออกแบบแอปพลิเคชันโมบาย พบว่า หากทีมผู้ออกแบบและพัฒนาแอปพลิเคชัน
ทำความเข้าใจ และวิเคราะห์ตัวบรรยายเรื่องเพื่อให้ เข้าใจถึงความสามารถ ความ
ต้องการ และข้อจำกัดต่างๆ ของผู้ใช้เป้าหมายและนำสิ่งที่ได้จากการทำความเข้าใจ
และวิเคราะห์นั้นมาเป็นข้อมูลสำคัญในการออกแบบและพัฒนาแอปพลิเคชัน
ก็จะยิ่งทำให้แอปพลิเคชันที่ออกแบบ และพัฒนานั้นสามารถตอบสนองความ
ต้องการของผู้ใช้ ตลอดจนสร้าง UX ที่ดีและน่าประทับใจให้แก่ผู้ใช้ ซึ่งส่งผลให้
เกิดผลลัพธ์ที่ดีในเชิงธุรกิจตามมา และส่งผลให้เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
ด้านธุรกิจอีกด้วย จากหลักการใช้ UX (User Experience) และแนวคิด UI (User
Interface) นำมาสู่การออกแบบแพลตฟอร์มการขอรับบริการคัดลอกหรือสำเนา
ข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง ในรูปแบบ
ออนไลน์ที่เป็นช่องทางการติดต่อขอรับบริการด้วยแอปพลิเคชันไลน์ LINE OA ที่
สามารถติดต่อสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติได้โดยตรง เน้นการใช้งานที่เข้าถึงได้
โดยง่าย มีความชัดเจนและไม่ทำให้ผู้ใช้เกิดความรู้สึกที่ยุ่งยากหรือเกิดความ
ซับซ้อนใน ซึ่งเป็นช่องทางการติดต่อขอรับบริการที่ช่วยเพิ่มความสะดวกในติดต่อ
สอบถามเจ้าหน้าที่ และยังสามารถใช้เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการขอรับบริการ
คัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ส่งเสริมภาพลักษณ์การ
บริการของเทศบาลตำบลลำปางหลวง เนื่องจากประชาชนจะได้รับบริการได้อย่าง



รวดเร็ว สะดวก และง่ายขึ้น อีกทั้งยังคำนึงถึงด้านความปลอดภัยในข้อมูลของ
ผู้ให้บริการ เนื่องจากผู้วิจัยเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลแพลตฟอร์มนี้แต่เพียงผู้เดียว และ
ในการขอข้อมูลของผู้ให้บริการจะเป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น ได้แก่ ชื่อ
นามสกุล เบอร์โทรศัพท์ สถานะความเป็นเจ้าของในทรัพย์สิน และเลขที่เอกสาร
สิทธิของที่ดิน เพราะข้อมูลเหล่านี้ไม่ได้มีรายละเอียดมากนัก เนื่องจากผู้วิจัย
หลีกเลี่ยงความยุ่งยากรวมถึงต้องการลดขั้นตอนในการกรอกข้อมูลที่เกินความ
จำเป็นออกไป ซึ่งข้อมูลที่ได้มาเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลจะใช้สำหรับการติดต่อกลับไปยัง
ผู้ให้บริการในการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมของข้อมูลและความต้องการของ
ผู้ให้บริการต่อไป โดยผู้ให้บริการมีความพึงพอใจในการใช้แพลตฟอร์มการ
ให้บริการของทางเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับธรรมนูญ แสสนาม และพรเทพ
โฆษิตวรุฒิ (2567) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณภาพบริการรัฐบาล
อิเล็กทรอนิกส์ที่มีผลต่อการเข้าร่วมและความพึงพอใจของประชาชน พบว่า การ
พัฒนาคุณภาพบริการควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพข้อมูลและการสร้าง
ปลอดภัยให้กับประชาชนที่เข้ามาใช้บริการรัฐอิเล็กทรอนิกส์ส่งผลให้ประชาชนเข้ามา
มีส่วนร่วมมากขึ้น ทั้งนี้เพราะด้านแนวคิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของไทยเป็นการ
สร้างสรรค์ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐด้วยเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสารโดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงระบบการบริหารและบริการ
ภาครัฐจำนวนมากให้สามารถบริการแบบออนไลน์ทางระบบอินเทอร์เน็ตและสา
มารถให้บริการได้แบบ 24 x 7 คือตลอด 24 ชั่วโมงโดยไม่มีวันหยุดการดำเนินการ
ต่าง ๆ ของหน่วยงานของรัฐจะต้องเน้นที่ระบบสารสนเทศมากกว่าการเน้นที่
เทคโนโลยีแต่เพียงอย่างเดียว อีกทั้งยังสอดคล้องกับ อิทธิพล จันทรรัตน์กุล และ



คณะ (2564) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของหน่วยงานภาครัฐต่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ที่พบว่าหน่วยงานภาครัฐใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นช่องทางที่เพิ่มความสะดวกในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งใช้ชี้แจงแก้ไขความเข้าใจผิดเกี่ยวกับองค์กร ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านบริการของหน่วยงานภาครัฐ เพราะทำให้ประชาชนได้รับบริการของรัฐเร็วขึ้น สะดวกขึ้นง่ายขึ้น ช่วยเป็นช่องทางในการเผยแพร่นโยบาย ภารกิจ และกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ และยังสอดคล้องกับ พงษ์ ศิริไพโรจน์ (2565) ที่ศึกษาเรื่องกรณีศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารงานและการให้บริการประชาชนออนไลน์ของเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่ารูปแบบวิธีการและช่องทางการให้บริการประชาชนผ่านระบบออนไลน์ของเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มี 2 รูปแบบ คือ การให้บริการประชาชนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์และการให้บริการประชาชนเกี่ยวกับการขออนุมัติอนุญาต การชำระค่าธรรมเนียมโดยมีขั้นตอนการดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ทั้งสิ้น ซึ่งประชาชนสามารถใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลบางเสร่ หรือจะสแกนคิวอาร์โค้ดตามที่หน่วยงานประชาสัมพันธ์ก็ได้

ข้อเสนอแนะ

จากการผลศึกษาและวิเคราะห์ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ อันนำมาสู่แนวทางในการยกระดับการให้บริการคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลลำปางหลวง จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้



1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารเทศบาลตำบลลำปางหลวง ควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านงบประมาณ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาช่วยในการทำงาน

1.2 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือมาตรฐานงานบริการข้อมูลหรือการคัดทะเบียนทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะ ให้มีกระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการดำเนินงานที่เป็นตามระเบียบข้อบังคับ หรือหนังสือสั่งการที่กำหนดได้อย่างชัดเจนและมีความถูกต้อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำมาใช้ยึดถือและเป็นหลักในการปฏิบัติงาน โดยเป็นการช่วยลดความเสี่ยงไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือขัดต่อหลักกฎหมายของผู้ปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 การบริหารจัดการข้อมูลและความปลอดภัย ในการจัดทำฐานข้อมูลกลาง ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัลกลาง สำหรับการจัดเก็บและอัปเดตข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน รวมถึงการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูล ควรมีระบบกำหนดสิทธิผู้ใช้งาน เช่น เจ้าหน้าที่เทศบาลสามารถแก้ไขข้อมูลได้ แต่ประชาชนสามารถเข้าถึงและดาวน์โหลดข้อมูลที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น โดยการเสริมมาตรการความปลอดภัยทางไซเบอร์ ควรใช้ระบบเข้ารหัสข้อมูล (Encryption), การยืนยันตัวตนสองขั้นตอน (Two-Factor Authentication) และการสำรองข้อมูลอัตโนมัติ (Backup System) เพื่อลดความเสี่ยงของการรั่วไหลของข้อมูล



2.2 การฝึกอบรมและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชน ควรมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในหลักสูตรอบรมที่เกี่ยวกับการใช้แพลตฟอร์มเพื่อให้สามารถใช้งานและให้คำแนะนำแก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง พร้อมกับการให้ความรู้ประชาชน ด้วยการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของคู่มือใช้งานแพลตฟอร์มทั้งในรูปแบบเอกสาร ออนไลน์ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้บริการได้ด้วยตนเอง

2.3 3. การประเมินผลและปรับปรุงแพลตฟอร์มอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของแพลตฟอร์มที่สามารถคงอยู่และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต ควรมีการบริหารจัดการที่ชัดเจน โดยกำหนดหน่วยงานหรือบุคลากรที่รับผิดชอบในการดูแลและปรับปรุงระบบอย่างเป็นระบบ อีกทั้งควรมีการสร้างความร่วมมือระหว่างกรมที่ดินและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเก็บข้อมูลการใช้งาน (User Analytics) เพื่อติดตามสถิติการเข้าใช้งานและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้ แล้วนำมาวิเคราะห์ปรับปรุงระบบให้ดียิ่งขึ้น พร้อมกับพัฒนาเวอร์ชันใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมกับปรับปรุงระบบและเพิ่มบริการใหม่ ๆ ตามความต้องการของผู้ใช้งาน เช่น ระบบติดตามสถานะคำร้อง ระบบแจ้งเตือนผ่าน SMS หรือ Email รวมไปถึงการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาแพลตฟอร์มด้วยการสร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็นผ่านแบบสอบถาม หรือจัดเวทีรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ และการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้และส่งเสริมให้เกิดการใช้งานจาก ช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ของเทศบาล โซเชียลมีเดีย ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนได้รู้จักกับแพลตฟอร์มมากยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ศาลางาม และคณะ. (2567). เว็บแอปพลิเคชันสายบุญ. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2567, จาก <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/ari/article/view/27/408>.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550). มาตรฐานการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการทะเบียนและการอนุญาต. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2567, จาก https://www.dla.go.th/work/e_book/eb1/std210550/7/0.pdf.

กระทรวงมหาดไทย (2550). ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2550. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2567 จาก https://www.saphalampang.com/downloads/regulation_map_tax_2550.pdf.

จารุวรรณ ขยัน (2553). การพัฒนาระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลหางดง จังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2567, จาก <http://cmuir.cmu.ac.th/handle/6653943832/16774>.

ณัฐพร ผาแก้ว (2565). ผลการจัดการเรียนรู้เรื่องเทคโนโลยีการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และแรงจูงใจต่อการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2567, จาก <https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/50681/63090374.pdf>.



เทศบาลตำบลลำปางหลวง. (2567). เทศบัญญัติ การกำหนดอัตราค่าธรรมเนียม
การคัดลอกหรือสำเนาข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาล
ตำบลลำปางหลวง พ.ศ.2567. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2567, จาก
<https://www.lampangluang-lp.go.th/?page=news&id=128>

ปริศนา มั่นเภา และจิตติยา เนตรวงษ์ (2565). เรื่อง ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อยกระดับ
ธุรกิจบริการในยุคโควิด -19.
สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2567} จาก <https://fmsjournal.snru.ac.th/wp-content/uploads/2022/05/00-เนื้อหา-วารสาร-ปีที่-1-เล่มที่-1-Reprint-Copy-5.pdf>.

ธรรมบุญ แสนสนาม และเทพ โฆษิตารวุฒิ. (2567). เรื่อง อิทธิพลของคุณภาพ
บริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่มีผลต่อการเข้าร่วมและความพึงพอใจของ
ประชาชน. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2567, จาก.<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umt-poly/article/view/272485/183897>.

พงษ์ ศิริไพโรจน์. (2565) . กรณีศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารงานและการ
ให้บริการประชาชนออนไลน์ของเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัด
ชลบุรี. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2567, จาก.http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2565_1687859583_6314832055.pdf.

มานวิกา ฉายาพันธุ์. (2561) . เรื่อง การยกระดับการให้บริการของเทศบาลนคร
ขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2567, จาก.
[https://casjournal.cas.ac.th/admin/filedocuments/1541920078-2HS036\(14-28\).pdf](https://casjournal.cas.ac.th/admin/filedocuments/1541920078-2HS036(14-28).pdf).



ยศกร วรณวิจิตร (2565). เรื่อง การประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบใน

กระบวนการนโยบายสาธารณะ. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2567, จาก

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/download/255046/174675>.

สันติภาพ เพิ่มมงคลทรัพย์ และคณะ. (2565). เรื่อง การยอมรับแอปพลิเคชัน

ภาครัฐของประชาชน. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2567, จาก [https://so04.tci-](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/download/262422/177938/1005993)

[thaijo.org/index.php/JSBA/article/download/262422/177938/1005993](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/download/262422/177938/1005993).

สุภาพ วงศ์พลาย และคณะ. (2567). เรื่อง คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความ

ต้องการเทศบาลดิจิทัลในจังหวัดนนทบุรี. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2567, จาก

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NBJ/article/view/270900/185091>.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2558). พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวก

ในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558. สืบค้นเมื่อ 1

มีนาคม 2567, จาก

https://www.senate.go.th/commission_meeting/readfile/141821/27630/1765/40313.

อารีวรรณ สุขวิสัย และคณะ. (2563) . เรื่อง ความสำคัญของตัวบรรยายเรื่องกับ

การออกแบบแอปพลิเคชันนโยบาย. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2567, จาก

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jcosci/article/view/243139/164939>

อิทธิพล จันทรรัตน์กุล และคณะ. (2564). เรื่อง บทบาทของหน่วยงานภาครัฐต่อ

การใช้สื่อสังคมออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2567, จาก

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU/article/download/248391/167974>.



Stevens, E. (2022). *What is User Experience (UX) Design? Everything you need to know*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2567} จาก
<https://careerfoundry.com/en/blog/ux-design/what-is-user-experience-ux-design-everything-you-need-to-know-to-get-ztarded/>.

Stanford d. school (2009). หนังสือ *bootcamp bootleg เรื่อง Component to design thinking*. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2567, จาก
<https://static.squarespace.com/static/57c6b79629687fde090a0fdd/t/58890239db29d6cc6c3338f7/1485374014340/METHODCARDS-v3-slim.pdf>.



**การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักบริหาร
ทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด**

**Digital skills development of personnel: A case study of
Human Resources Management Office,
Office of the Attorney General**

นนท์ภา มาตรวิจิตร¹ & ศิริลักษณ์ ตันตยกุล²

Nonnapa Matvijit¹ & Siriluckm Tantayakul²

Corresponding author: 6614830006@rumail.ru.ac.th

Received: 27/02/68 Revised: 16/03/68 Accepted: 16/03/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร

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



ได้แก่ การฝึกอบรม มีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบ Online และ Onsite การส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การลงมือปฏิบัติงานจริง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางออนไลน์ การหมุนเวียนงาน การถ่ายทอดความรู้ การสอนงาน จากพี่เลี้ยงในกลุ่มงาน จากหัวหน้างานที่สอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาใหม่ และมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน 2) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร คือ ปัญหาด้านบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ปัญหาด้านนโยบายขาดความชัดเจนและต่อเนื่อง รวมทั้งด้านงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ด้านความทันสมัยของเทคโนโลยี การวางระบบเครือข่ายสัญญาณ Internet ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ไม่เสถียร 3) แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร ควรกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล วางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรให้มีความชัดเจนและจัดอบรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง เพิ่มกรอบอัตรากำลังให้บุคลากรมีเวลาในการพัฒนาตนเอง จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร; ทักษะดิจิทัล; สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล



Abstract

This research is a qualitative study aimed at examining the approaches for developing digital skills among personnel, identifying challenges and obstacles, and proposing solutions to address these issues in the development of digital skills for personnel at the Human Resource Administration Office, Office of the Attorney General. The study employed both document analysis and field research methods. Data were collected through structured interviews with 10 key informants. The findings revealed that: 1. Approaches for developing digital skills among personnel include training programs conducted both online and onsite, encouragement for higher education, hands-on work experience, self-learning through online platforms, job rotation, knowledge transfer, and mentoring from senior colleagues and supervisors, as well as the integration of digital technology into work practices. 2. Challenges and obstacles in developing digital skills among personnel include a lack of knowledge and understanding of digital skill development, unclear and inconsistent policies, budget constraints for IT system development and personnel digital skill enhancement, outdated technology, inadequate network infrastructure, and unstable internet coverage. 3. Solutions and recommendations for overcoming these challenges include promoting awareness of the importance of digital skill development, formulating clear and continuous digital skills development



plans, providing specialized digital skills training, allocating sufficient personnel resources to allow time for self-improvement, and increasing budget allocations for IT system development.

Keywords: personnel development; digital skills; Human Resource

Administration Office

บทนำ

การก้าวเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็วและก้าวกระโดด ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างยิ่ง อิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบ และกระบวนการทำงาน และการให้บริการประชาชนของภาครัฐ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการทำงานยุคดิจิทัล จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญมาก หากจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้ตามที่กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคน



ภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 136 - 137) ในหมวดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ได้กำหนดกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล และปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล การพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร จึงเป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญที่ทุกหน่วยงานต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2567, หน้า 30-43) จึงได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยมีประเด็นการพัฒนา 3 ประเด็น ดังนี้ 1) การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว องค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี และองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม 2) การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพมีเป้าหมายคือ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ทำ



หายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีเป้าหมายคือบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีนโยบายการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดบนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ปฏิบัติงานและอาคารที่พักอาศัยได้สภาพแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพ และโอกาสในการได้รับความรู้และการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาระบบราชการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และกระบวนการให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและนโยบายแห่งรัฐ เพื่อสนับสนุนในอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ประสานความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายของอัยการสูงสุด เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาขีดสมรรถนะของสำนักงานอัยการสูงสุดให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติโดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติงานอำนวย



ความยุติธรรม รักษาผลประโยชน์ของรัฐ และคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน โดยมุ่งพัฒนากระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับกระแสความเจริญของเทคโนโลยี ตามบริบทของสังคมในปัจจุบันและอนาคต

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรับผิดชอบงานการจัดวางระบบ และวางแผนการบริหารงานบุคคล งานสรรหา งานบรรจุและแต่งตั้ง งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานอัตราเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น งานขอตั้งงบประมาณด้านอัตรากำลังประจำปี งานเก็บรักษาทะเบียนประวัติการเกษียณอายุ และบำเหน็จความชอบต่าง ๆ รวมทั้งงานสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการธุรการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย 8 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลัง กลุ่มสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง กลุ่มประเมินบุคคล กลุ่มเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน และกลุ่มข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน



อัยการสูงสุด ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะ
ดิจิทัลของบุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา

- 1) แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากร
บุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด
- 2) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สำนัก
บริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด
- 3) แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะดิจิทัล
ของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากเอกสารและ
การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการ
สัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารทรัพยากร
บุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานทั้งสิ้น จำนวน 72 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ
ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้



(1) นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ	จำนวน 1 คน
(2) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	จำนวน 2 คน
(3) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน 6 คน
(4) เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุดในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายการสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะทำการจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการจดบันทึกและบันทึกเสียงการสนทนาก่อนทุกครั้ง

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะ และแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้



1 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล สำหรับบริหารทรัพยากร

บุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะ

ดิจิทัลของบุคลากร สำหรับบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่

1) การฝึกอบรม มีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบ Online และ Onsite ซึ่งเป็นการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมเฉพาะด้านของข้าราชการตุลาการที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ทั้งในระบบ Online และ Onsite การฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การใช้งานโปรแกรมต่างๆ เช่น การพัฒนาทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรม Microsoft Excel เพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ การฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (e-Form)” และการจัดทำสื่อการทำ info เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

2) การศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เข้ารับทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก จากสำนักงานอัยการสูงสุด และจัดให้มีงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่เป็นสถาบันการอบรมที่ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในทักษะด้านดิจิทัล

3) การพัฒนา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ทักษะด้านดิจิทัลจากการลงมือปฏิบัติงานจริง การหมุนเวียนงาน ถ่ายทอดความรู้ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงานจากพี่เลี้ยงในกลุ่มงาน จากหัวหน้างานที่สอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาใหม่ การสอนงานพร้อมกับการทำงานในห้อง การจัดทำคลิปวิดีโอคู่มือการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน รวมทั้งการพัฒนาโดยการเริ่มนำ



เทคโนโลยีเข้ามามีใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการใช้งาน การนำระบบดิจิทัลใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในสำนักงาน เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบบริหารจัดการประชุมดิจิทัล เป็นต้น

4) การเรียนรู้ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้เครื่องมือ Google Form ในการทำแบบสอบถาม การใช้งานโปรแกรม Microsoft Office การใช้งานโปรแกรมตารางคำนวณ Microsoft Excel การปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน การจัดรูปแบบข้อมูลในแผ่นงาน การใช้สูตรฟังก์ชันเพื่อการคำนวณทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูง การป้องกันแผ่นงานที่มีข้อมูล การใช้งานโปรแกรมนำเสนอการจัดทำสื่อเพื่อประชาสัมพันธ์ การใช้งานโปรแกรม Canva การตัดต่อคลิปวิดีโอ เพื่อการจัดทำสื่อและคู่มือการปฏิบัติงาน ทำให้ต้องมีการลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น e-Learning, YouTube

2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า

1. การปรับทัศนคติ (Mindset) บุคลากรบางส่วนขาดการมีส่วนร่วมและไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับการใช้เทคโนโลยีและยังยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ๆ ไม่เปิดใจรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีกลุ่มคนจำนวนไม่น้อยมีทัศนคติด้านลบเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ไม่ยอมรับและไม่เปิดใจในการปรับเปลี่ยน มองว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก ไม่เห็นถึงความจำเป็นไม่



พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลก็สามารถปฏิบัติงานตามปกติ ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน เนื่องจากความแตกต่างของช่วงวัย จึงทำให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลมีความแตกต่างกันออกไป บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ทำให้ขาดการส่งเสริมทักษะดิจิทัลที่จำเป็นตามแนวทางบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะดิจิทัล บุคลากรส่วนใหญ่มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบหลาย ๆ ด้านในงาน ทำให้ไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาทักษะดิจิทัลในหลักสูตรต่าง ๆ ได้ ไม่สามารถหาเวลาในการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับตนเองได้เท่าที่ควร การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานจึงยังไม่สามารถใช้ได้อย่างเต็มรูปแบบ และขาดบุคลากรในตำแหน่งที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีโดยตรง

2. ปัญหาด้านอุปกรณ์ และด้านเทคโนโลยี การจัดหาอุปกรณ์และระบบทางด้านเทคโนโลยียังไม่ทันสมัย รวมทั้งการวางระบบเครือข่าย สัญญาณ Internet ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ยังไม่เสถียร ล่าช้า และไม่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานระบบเครือข่ายและอุปกรณ์ ไม่เพียงพอต่อความจำเป็นในการใช้งาน

3. ปัญหาด้านนโยบายขาดความชัดเจนและต่อเนื่อง เนื่องจากมีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย รวมทั้งขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ และบุคลากรไม่มีความพร้อมในเรื่องของเวลา เนื่องจากภารกิจของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวนมากและหลากหลาย ทำให้ขาดโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ขาดการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาทักษะดิจิทัล ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและ



บุคลากรภาครัฐ โดยกำหนดการพัฒนาทักษะเป็นตัวชี้วัดและเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนของสำนักงาน การจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลขาดความต่อเนื่อง

4. ปัญหาด้านโครงสร้างขนาดใหญ่ ทำให้บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นบุคลากรขาดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองและการวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จ ขาดความชัดเจนในรูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่มีการประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรและความพร้อมในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละระดับให้สอดคล้องกับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลรายบุคคลให้ชัดเจน

5. ปัญหาการสื่อสารสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติ ขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ทำให้ขาดการส่งเสริมทักษะดิจิทัลที่จำเป็นตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ขาดความร่วมมือและไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะดิจิทัล

3 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สำหรับบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร มีดังต่อไปนี้



1. ด้านบุคลากร

- การวางแผนพัฒนารายบุคคลด้านทักษะดิจิทัล โดยนำผลการทดสอบความรู้ด้านดิจิทัลรายบุคคลมาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนา เพื่อประเมินระดับความสามารถของบุคลากรในด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และดำเนินการทำแผนพัฒนารายบุคคลได้ตรงตามความต้องการ จัดหางบประมาณและจัดฝึกอบรมให้ครอบคลุมทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

- การปรับทัศนคติ (Mindset) ในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาด และรวดเร็ว ทำให้เกิดการยอมรับและปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เช่น การกำหนดหัวข้อการพัฒนาทักษะดิจิทัลเป็นหัวข้อหลักในการเรียนรู้เพื่อรับเงินค่าตอบแทนพิเศษ

- มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในมิติต่าง ๆ ตามระดับของบุคลากร กำหนดการเรียนรู้ด้านทักษะดิจิทัล โดยการเรียนรู้ออนไลน์ หรือ E-learning ให้เป็นตัวชี้วัด (KPI) จำนวน 1 ตัว ที่กำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีค่าน้ำหนักร้อยละ 10

- มีรูปแบบการฝึกอบรมที่หลากหลาย มีการฝึกปฏิบัติงานจริง หรือสอนในระหว่างปฏิบัติงานจริง หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะด้านดิจิทัลและนำมาปรับใช้กับงานให้เกิดประโยชน์และนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้



2. ด้านองค์กร ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความพร้อมในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก และกระตุ้นให้บุคลากรปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นดิจิทัล และต้องสื่อสารสร้างการรับรู้ความเข้าใจในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลจาก สำนักงาน ก.พ. สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ถึงสาเหตุของการปรับเปลี่ยนว่าเพราะเหตุใดเราถึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงทำไมเราต้องพัฒนาทักษะดิจิทัล และได้ประโยชน์อะไรจากการพัฒนาทักษะดิจิทัลสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

- การวางแผนพัฒนารายบุคคลด้านทักษะดิจิทัล โดยจัดให้มีการทดสอบทักษะดิจิทัลรายบุคคลและนำผลการทดสอบความรู้ด้านดิจิทัลรายบุคคลมาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนา เพื่อประเมินระดับความสามารถของบุคลากรในด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลได้ตรงตามความต้องการ จัดหางบประมาณและจัดฝึกอบรมให้ครอบคลุมทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

- มีการจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมกับกำลังคน เพิ่มกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยสนับสนุน ดูแล ในเรื่องระบบคอมพิวเตอร์หรือระบบงานอื่น ๆ ปรับปรุงโครงสร้าง และเพิ่มอัตรากำลังของ



หน่วยงานให้มีบุคลากรเพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาหาโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลในการทำงานมากขึ้น

3. ด้านการสนับสนุนอุปกรณ์ และเทคโนโลยี จัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดหาอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ทางด้านเทคโนโลยี รวมทั้งปรับปรุงสัญญาณ Internet ปรับปรุงด้านสื่อและเทคโนโลยีให้มีความเสถียรมากขึ้น ให้รองรับการปฏิบัติงานที่รวดเร็วทันสมัย ครอบคลุมทุกพื้นที่ ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานและสามารถทำงาน พร้อมกันหลายเครื่องได้ มีจำนวนเพียงพอต่อความจำเป็นในการใช้งาน และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอัยการสูงสุด มีประเด็นในการนำมาอภิปราย ดังนี้

การพัฒนาทักษะดิจิทัล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร 1. การฝึกอบรม มีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบ Online และ Onsite 2. การส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้ขอรับทุนการศึกษาจากสำนักงานอัยการสูงสุด และจัดให้มีงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่เป็นสถาบันการอบรมที่ได้



มาตรฐาน 3. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ทักษะด้านดิจิทัลจากการลงมือปฏิบัติงานจริง การหมุนเวียนงาน ถ่ายทอดความรู้ การศึกษาดูงาน การสอนงาน จากพี่เลี้ยงในกลุ่มงาน จากหัวหน้างานที่สอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาใหม่ การสอนงานพร้อมกับการทำงานในห้อง การจัดทำคลิปปิดีโอคู่มือการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ 4. การเรียนรู้ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้งานโปรแกรมตารางคำนวณ Microsoft Excel การปรับแต่งข้อมูลในแผนงาน การจัดรูปแบบข้อมูลในแผนงาน การใช้สูตรฟังก์ชันเพื่อการคำนวณทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูง การป้องกันแผนงานที่มีข้อมูล การใช้งานโปรแกรมนำเสนอการจัดทำสื่อเพื่อประชาสัมพันธ์ การใช้งานโปรแกรม Canva การตัดต่อคลิปปิดีโอ เพื่อการจัดทำสื่อและคู่มือการปฏิบัติงาน ทำให้ต้องมีการลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น e-Learning, YouTube สอดคล้องกับแนวคิด Nadler และ Wiggs (1989, p.23) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนา และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชา พิงวิวัฒน์นิกุล (2567, หน้า 6) ที่ได้กล่าวโดยสรุปว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ อุปนิสัย และความสามารถ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด



อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิงจิตร์ ไชยศิลป์ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรสายยุติธรรมในยุคดิจิทัล กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า การพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลของสถาบันพัฒนาข้าราชการ ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม มีการจัดการอบรมให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ด้านการศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้มีการขอรับทุนระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก จากสำนักงานศาลยุติธรรม และสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่เป็นสถาบันการอบรมที่ได้มาตรฐาน ด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกขณะปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาแนะนำการดำเนินงานนอกสถานที่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการเป็นวิทยากรในหน่วยงาน เป็นต้น ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีการนำเทคโนโลยีที่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่นระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ ระบบ Zoom ระบบ Facebook ระบบสแกน QR Code และ Google Form

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ประเด็นการอภิปรายดังนี้



1. ปัญหาด้านบุคลากร

- การปรับทัศนคติ (Mindset) บุคลากรบางส่วนขาดการมีส่วนร่วมและไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับการใช้เทคโนโลยีและยังยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ๆ ไม่เปิดใจรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีกลุ่มคนจำนวนไม่น้อยมีทัศนคติด้านลบเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ไม่ยอมรับและไม่เปิดใจในการปรับเปลี่ยน มองว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก ไม่เห็นถึงความจำเป็นไม่พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลก็สามารถปฏิบัติงานตามปกติ ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน เนื่องจากความแตกต่างของช่วงวัยจึงทำให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลมีความแตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา จันทรอ่อน (2562) ได้ศึกษา การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สู่การเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล พบว่า การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถด้านทักษะดิจิทัลมีความสอดคล้องกับแนวคิดบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในด้านการสร้างระบบการพัฒนา สนับสนุนด้านบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-learning และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานของหน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ แต่ระหว่างการดำเนินงานพบสาเหตุของปัญหา อุปสรรคในด้านช่วงอายุวัยที่แตกต่าง ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน อีกทั้งการปรับทัศนคติหรือ Mindset ของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ เป็นส่วนสำคัญในสร้างการรับรู้ เข้าใจต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและตระหนักถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานดิจิทัล



- บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ทำให้ขาดการส่งเสริมทักษะดิจิทัลที่จำเป็น ตามแนวทางบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะดิจิทัล บุคลากรขาดทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เนื่องจากไม่ใช้ส่วนงาน ที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีโดยตรง บุคลากรบางส่วนมองว่าการเรียนรู้ทักษะดิจิทัลไม่จำเป็น ไม่เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีไม่จำเป็นกับตำแหน่งงาน ไม่มีแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจในการพัฒนาตนเอง เช่น ไม่มีการให้รางวัลหรือการเลื่อน ตำแหน่งจากการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุข ภาวะ (Motivation – Hygiene Theory) ของ Herzberg (รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 21) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยสุขภาวะ (Hygiene Factors) โดย ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน โบนัส รางวัล ซึ่งหากบุคลากร มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตดังกล่าว จะ ส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทกับการทำงานเพื่อหวังสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ในขณะที่ปัจจัย สุขภาวะ เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่ได้ส่งผลให้ เพิ่มความทุ่มเทในการทำงาน แต่จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีกับหน่วยงาน เช่น วัฒนธรรมการทำงาน สวัสดิการ ความผูกพัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

- ด้านการเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง บุคลากรขาดการ พัฒนาการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง บุคลากรส่วนใหญ่มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบหลาย ๆ ด้านในงาน ทำให้ไม่สามารถ เข้ารับการพัฒนาทักษะดิจิทัลในหลักสูตรต่าง ๆ ได้ ไม่สามารถหาเวลาในการ



พัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับตนเองได้เท่าที่ควร ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่ชัดเจน การกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร เนื่องจากไม่มีการประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “การพัฒนาทักษะดิจิทัลไม่มีการกำหนดเป็นตัวชี้วัดและเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนของสำนักงาน การจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลขาดความต่อเนื่อง ไม่มีแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่ชัดเจน ขาดการวัดผลและประเมินความรู้ รวมถึงไม่มีการกำหนดหลักสูตรหรือระดับความสามารถด้านทักษะดิจิทัลที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานของสำนักงาน” (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 20 มกราคม 2568) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชญา เหลือทองวนิช (2566) ได้ศึกษา การพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า บุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนา เนื่องจากไม่ใช่หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง โดยปัญหาอุปสรรค คือ 1) อุปกรณ์การทำงานและระบบปฏิบัติการของคอมพิวเตอร์ 2) อินเทอร์เน็ตในหน่วยงานไม่เสถียร 3) บุคลากรอาจไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาด้านนี้ 4) บุคลากรขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ หรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลของตนเอง ดังนั้น 1) ควรมีการสร้างการเรียนรู้เป็นประจำให้แก่บุคลากรหรือจัดทำ Knowledge Management 2) ควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร



2. ปัญหาด้านองค์กร นโยบายขาดความชัดเจนและต่อเนื่อง เนื่องจากมีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย รวมทั้งขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และงบประมาณในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ขาดการกำหนดนโยบายขององค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และความต่อเนื่องของแผนปฏิบัติการดิจิทัลขาดความต่อเนื่องและชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy and Mondy, (อ้างถึงใน วิชา พังวิวัฒน์นิกุล, 2567, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ประโยชน์ของบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร และหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

3. ปัญหาด้านอุปกรณ์ และด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลผ่านทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น เช่น การบริหารจัดการฐานข้อมูล (Data Management) นโยบายด้านความเป็นส่วนตัว และการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูล และมาตรการรักษาความปลอดภัย



Firewall เป็นต้น แต่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลยังขาดบุคลากรเฉพาะทาง ที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี รวมถึงบุคลากรภายในหน่วยงานขาดความรู้ทักษะทางเทคโนโลยี ทำให้ไม่สามารถใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมทั้งไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความล่าช้าในการเปลี่ยนแปลงและอัปเดตระบบการจัดหาอุปกรณ์และระบบทางด้านเทคโนโลยียังไม่ทันสมัย รวมทั้งการวางระบบเครือข่าย สัญญาณ Internet ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ยังไม่เสถียร ล่าช้า และไม่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน ระบบเครือข่ายและอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อความจำเป็นในการใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีอุดม คงดี (2566) ได้ศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต และการนำแอปพลิเคชันต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอน และมีประสิทธิภาพขึ้น อีกทั้งผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ (1) ขาดงบประมาณจัดซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ เพื่อจัดสรรให้ข้าราชการธุรการให้เพียงพอ (2) บุคลากรมีหลายวัย ขาดความรู้ ทักษะความชำนาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง (3) บางคนกลัวความผิดพลาดจากการใช้งานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม ไม่กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ วิธีการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ ได้แก่ (1) ควรขอรับการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อ



อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ให้เพียงพอต่อ จำนวนบุคลากรและการใช้งาน (2) ควรประชุมหารือ ปรับทัศนคติ สร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง (3) ควรมีการอบรมโดยการฝึกปฏิบัติจริงกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สำหรับบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นการอภิปรายดังนี้

ด้านบุคลากร

- จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลด้านทักษะดิจิทัล โดยนำผลการทดสอบความรู้ด้านดิจิทัลรายบุคคลมาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนา เพื่อประเมินระดับความสามารถของบุคลากรในด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลได้ตรงตามความต้องการ จัดหางบประมาณและจัดฝึกอบรมให้ครอบคลุมทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับความเหมาะสมต่อการพัฒนาที่ตรงตามเป้าหมาย

- การปรับทัศนคติ (Mindset) ในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี ว่าเป็นการเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาด และรวดเร็ว ทำให้เกิดการยอมรับและปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เช่น การให้ใบประกาศนียบัตร การกำหนดให้เป็นตัวชี้วัด (KPI) จำนวน 1 ตัว ที่กำหนดในการ



ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีค่าน้ำหนักร้อยละ 10 หรือเป็นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ สมอูซา วิลสัน (2562) เรื่อง การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่พบว่าบุคลากรภายในหน่วยงานขาดการรับรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ Mind set ที่ไม่ดีต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ขาดความถนัดด้านกระบวนการเทคโนโลยี และความแตกต่างของ Generation มักจะไม่ได้รับการตอบรับเท่าที่ควร ด้วยกลุ่ม Baby Bloomer จะไม่สนใจหรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การสร้างข้ออ้างถึงว่าอุปกรณ์และสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ไม่ดีนอกจากนี้ กระบวนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไม่ใช่เป็นเพียงเรื่องของระบบการเรียนรู้หรือเรื่องเฉพาะบุคลากรเท่านั้น หากแต่เป็นเรื่องของบุคลากรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับบริหารที่ต้องเข้าใจบริบทต่าง ๆ ของการพัฒนา กำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ และในระดับหัวหน้างาน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ก็ต้องมีการใส่ใจต่อการพัฒนาด้านดิจิทัลของลูกน้องตนเองควบคู่ไปด้วย และระดับผู้ปฏิบัติงานต้องขวนขวายหาความรู้เพื่อลัดจุดพร่องในงานที่เราไม่มีความชำนาญฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริง

- จัดให้มีการฝึกอบรมเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล โดยออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมและเข้าถึงได้ง่าย เช่น การเรียนรู้ออนไลน์ใช้ระบบ E-learning หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา มีรูปแบบการฝึกอบรมที่หลากหลาย สร้างหลักสูตรที่เน้นการฝึกปฏิบัติงานจริง หรือมีการสอนในระหว่างปฏิบัติงานจริง หลักสูตรการใช้งานโปรแกรมหรือระบบที่



เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะด้านดิจิทัลและนำมาปรับใช้กับงานให้เกิดประโยชน์ และนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้

- ส่งเสริมการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง การจัดให้มีการฝึกอบรมเป็นประจำ เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ควรมีการอัปเดตเนื้อหาตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วม Workshop หรือสัมมนาด้านเทคโนโลยีทั้งภายในและภายนอก สอดคล้องกับการวิจัยของกฤษฎา กุลมงค (2566) ได้ศึกษา การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สังกัด สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร คือ กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จัดสรรงบประมาณในการจัดหลักสูตรอบรม ปรับปรุงระบบเครือข่าย วางแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรให้มีความชัดเจนและจัดอบรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภายในหน่วยงานเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง เพิ่มกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอเพื่อให้บุคลากรมีเวลาพัฒนาตนเอง

ด้านองค์กร ปรับโครงสร้างงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ลดภาระงานบางส่วน หรือจัดเวลาให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมการอบรมได้ สนับสนุนให้บุคลากรมีเวลาเรียนรู้และทดลองใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพิ่มกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยสนับสนุน ดูแล ในเรื่องระบบคอมพิวเตอร์หรือระบบงานอื่น ๆ ปรับปรุงโครงสร้าง และเพิ่มอัตรากำลังของ



หน่วยงานให้มีบุคลากรเพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาหาโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลในการทำงานมากขึ้น

ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร และจัดสรรงบประมาณเพียงพอ ตระหนักถึงความพร้อมในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลว่ามีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก และกระตุ้นให้บุคลากรปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นดิจิทัล และต้องสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จากสำนักงาน ก.พ. สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ถึงสาเหตุของการปรับเปลี่ยนเพราะเหตุใดถึงต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทำไมถึงต้องพัฒนาทักษะดิจิทัล และได้ประโยชน์อะไรจากการพัฒนาทักษะดิจิทัล มีนโยบายที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การให้ทุนอบรม หรือสนับสนุนการเข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา วิริยาภพ (2565) ได้ศึกษา การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบายและกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ถือปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา การพัฒนาบุคลากรควรจัดให้เหมาะสมตามตำแหน่ง ตามความเชี่ยวชาญของบุคลากร แต่ละคน มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เพิ่มกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง นักวิชาการ



คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยสนับสนุน ดูแล ในเรื่องระบบคอมพิวเตอร์หรือระบบงานอื่น ๆ ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีบุคลากรเพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลา หาโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลในการทำงานมากขึ้น และสอดคล้องเช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความพร้อมในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลมีความสำคัญต่อการอย่างมาก และกระตุ้นให้บุคลากรปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นดิจิทัล และต้องสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะอยากเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของทักษะดิจิทัล และแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการนำทักษะด้านดิจิทัลมาพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ” (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 20 มกราคม 2568)

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการประเมินทักษะด้านดิจิทัลและความพร้อม ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร และนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของหน่วยงาน ตามความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ให้มีแบบแผนชัดเจนและมีการกำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม



2. ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรทุกคนต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยสามารถเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบออนไลน์ที่สำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรทุกช่องทางตามหลักการ Anytime Anywhere

3. ควรมีการจัดอบรมหรือจัดหาหลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุกมิติ เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเลือกศึกษา หาความรู้ในการพัฒนาทักษะดิจิทัลจากหลักสูตรที่ตนเองสนใจและตอบสนองความต้องการของตนเองได้

4. ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อเตรียมความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร และปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่รองรับการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเสถียร คล่องตัวในการทำงาน

5. การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปรับทัศนคติ ปรับเปลี่ยนความคิด และรูปแบบการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยเน้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และควรมีการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังขององค์กรเพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีเวลาในการที่จะพัฒนาตนเองมากขึ้น

6. การสร้างแรงจูงใจ สร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีความคิดที่จะพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรมี



ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาระบบการทำงาน พัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

7. การนำเทคโนโลยีอัตโนมัติ (Automation) และปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ตัวอย่าง เช่น AI สามารถช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระบุทักษะที่บุคคลต้องการพัฒนา และแนะนำหลักสูตรหรือตารางการฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินผลการทำงานก่อนหน้าและการวิเคราะห์แนวโน้มการพัฒนาทักษะในอนาคต จึงควรมีความจำเป็นต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่อง AI การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับองค์กร เพื่อเสริมสร้างความรู้ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยกย่องคุณภาพองค์กร เตรียมความพร้อมในเปลี่ยนแปลงในอนาคตให้กับ ผู้บริหาร บุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



เอกสารอ้างอิง

- กฤตยา กุลมงคผล. (2566). การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คณิจิตร ไชยศิลป์. (2565). การพัฒนาบุคลากรสายยุติธรรมในยุคดิจิทัล กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรัชญา เหลือทองวณิช. (2566). การพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปวีณา วิริยาภพ. (2565). การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- รุ่งนภา จันทรอ่อน. (2562) ได้ศึกษา การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์สู่การเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6301 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.



- ศรีอุดม คงดี. (2566). การพัฒนาศักยภาพบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงาน
เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมอุษา วิไลพันธุ์. (2562). การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล:
ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2567). แนวทางการพัฒนาบุคลากร
ภาครัฐ พ.ศ. 2567 - 2570. ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2568, จาก
[https://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/
attachment/circular/01_elmaenwthaang_qr_code_khuumuue.pdf](https://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/01_elmaenwthaang_qr_code_khuumuue.pdf)
- สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
(2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ.
2566 – 2570. ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2568, จาก
[https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_2023030717351
8.pdf](https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230307173518.pdf)
- Nadler, L. and Wiggs, G. D. (1989). *Managing human resources
development*. San Francisco: Jossey-Bass.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- คนที่ 1 นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ (2568), สัมภาษณ์ส่วนบุคคล,
20 มกราคม 2568
- คนที่ 3 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (2568), สัมภาษณ์ส่วน
บุคคล, 20 มกราคม 2568



**การพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ
ของกองทัพอากาศ**

**Competency Development of Air Traffic Controllers in
the Royal Thai Navy**

ประทีป ตุ่มนิลกาล¹ & รัฐศิรินทร์ วังกานนท์²
Prateep Tumnilkal¹ & Ratthasirin Wangkanond²

Corresponding

author:614830015@rumail.ru.ac.th

Received: 27/02/68 Revised: 16/03/68 Accepted: 16/03/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลัก ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ ซึ่งการวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ แบบผสมวิธี คือ งานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน และงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 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



1. ระดับสมรรถนะหลักของของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ด้านความจงรักภักดี มาเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านลักษณะท่าทางทหาร ด้านอุดมการณ์ชาติ ด้านความมีวินัย ด้านจิตวิญญาณนักรบชาวเรือ ด้านความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2. สภาพแวดล้อมภายนอก การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะ ส่วนสภาพแวดล้อมภายใน พบว่าเป็นปัญหาและอุปสรรค 1) กลยุทธ์ ขาดแผนการดำเนินการที่ชัดเจน 2) โครงสร้าง มีความเป็นทางการสูง การตัดสินใจล่าช้า ขาดความคล่องตัว 3) ระบบ ขาดความยืดหยุ่น ขาดการกระจายอำนาจและเน้นกฎระเบียบ 4) รูปแบบการนำ เน้นการปฏิบัติตามคำสั่ง ขาดการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) บุคลากร ขาดแคลนบุคลากร 6) ทักษะ ขาดแผนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและขาดความต่อเนื่อง 7) ค่านิยมร่วม ยึดถือระบบอาวุโสเป็นมากเกินไป 3. แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค หน่วยงานต้องมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน กำหนดขั้นตอน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ การประเมินติดตามผลงาน การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เน้นการมีส่วนร่วม และการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

คำสำคัญ: สมรรถนะ; สภาพแวดล้อม; เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ



Abstract

This research is a study on the development of the competence of the Royal Thai Navy air traffic controllers. The objectives are to study the level of core competence, problems, obstacles, and suggestions for solving problems and obstacles in the development of the competence of the Royal Thai Navy air traffic controllers. This research collected data from the Royal Thai Navy air traffic controllers using a combination of methods: quantitative research with a sample of 70 people and qualitative research by in-depth interviewing 5 key informants. The research results found that 1. The level of core competence of the Royal Thai Navy air traffic controllers was at the highest level overall. The aspect with the highest average value was found to be loyalty, followed by military attitude, national ideology, discipline, sailor spirit, determination to achieve results, and creativity, respectively. 2. The external environment, politics, economy, society, and technology are factors supporting the development of competence. The internal environment was found to be a problem and obstacle: 1) Strategy, lack of a clear action plan. 2) Structure, high formality, slow decision-making, lack of agility. 3) System, lack of flexibility, lack of decentralization, and emphasis on rules and regulations. 4) Leadership style, emphasis on following orders. Lack of promotion of creative initiatives 5) Personnel, shortage of personnel 6) Skills, lack of a plan to develop necessary and continuous skills 7) Shared values,



relying too much on the seniority system 3. Guidelines for solving problems and obstacles The agency must have an action plan, clearly define steps, goals, and objectives, training to develop knowledge and skills, performance evaluation and monitoring, improvement of work processes, strengthening organizational culture to emphasize participation, and building morale and motivation for work.

Keywords: competency; environment; air traffic controller

บทนำ

ปัจจุบันการเดินทางทางอากาศได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเติบโตของอุตสาหกรรมการบิน โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและจากการเปิดประเทศของจีนเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (สถาบันการบินพลเรือน, 2567, หน้า 4) คาดการณ์และวางแผนการพัฒนากิจการดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับเที่ยวบิน (Capacity) โดยมีเป้าหมาย 1.2 ล้านเที่ยวบิน ในปี พ.ศ.2568 เพิ่มขึ้นเป็น 1.4 ล้านเที่ยวบิน ในปี พ.ศ. 2571 และ 2 ล้านเที่ยวบิน ในปี พ.ศ.2581 จากข้อมูลการเติบโตของปริมาณเที่ยวบิน ที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ปริมาณการจราจรทางอากาศจึงขยายตัวเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ดังนั้นการควบคุมจราจรทางอากาศ จึงถือเป็นงานที่มีความสำคัญในการจัดการให้อากาศยานสามารถทำการบินได้อย่างปลอดภัย ทำให้การจราจรทางอากาศมีความคล่องตัวและเป็นระเบียบ ป้องกันไม่ให้อากาศยาน



ชนกัน รวมถึงป้องกันไม่ให้อากาศยานชนกับสิ่งกีดขวางทั้งในพื้นที่ปฏิบัติการและ
สิ่งกีดขวางอื่นในขณะทำการบิน ทำให้การควบคุมจราจรทางอากาศต้องกระทำด้วย
วิธีการที่เหมาะสมตามมาตรฐานขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ

ซึ่งปัจจุบันสนามบินอยู่ตะเภาเป็นสนามบินแห่งเดียวในประเทศ ที่
เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางการอากาศเป็นทหาร ที่ให้บริการการจราจรทาง
อากาศกับบริษัทสายการบินต่าง ๆ ที่มาใช้บริการด้านการบินของสนามบินอยู่
ตะเภา ดังนั้น เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางการอากาศของกองทัพอากาศ จึงต้องเป็นผู้
ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้อง
กับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมตลอดเวลา เพื่อให้การควบคุมจราจรทาง
อากาศตั้งแต่อากาศยาน เริ่มการบินไปจนถึงการลงจอดเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ ปลอดภัย และรวดเร็ว ดังนั้นหน่วยงานควบคุมการจราจรทาง
อากาศของกองทัพอากาศต้องวางแผนในการพัฒนาบุคลากรการจัดการจราจรทาง
อากาศให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม
มาตรฐานสากล การให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศนั้นเป็นงานที่ท้าทายและ
มีความสำคัญอย่างยิ่ง เจ้าหน้าที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและ
เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้
สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วในทุกสถานการณ์
หากเกิดข้อผิดพลาดในการควบคุมจราจรทางอากาศ อาจส่งผลกระทบร้ายแรงต่อ
ความปลอดภัยของผู้โดยสารและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบการบินของ
ประเทศ ซึ่งจะนำไปสู่ความเสียหายทางเศรษฐกิจในวงกว้าง ทั้งนี้การปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศจะต้องปฏิบัติงาน ไม่เพียง



เฉพาะแต่ในกองทัพเรือเท่านั้นแต่ยังต้องปฏิบัติงานร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ บริษัทสายการบิน ทั้งนักบินและตลอดจนผู้ที่ปฏิบัติงานมีหน้าที่เกี่ยวกับด้านการบิน ต่างๆ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญในการบริหารเหตุการณ์ต่าง ๆ และพัฒนาเพิ่มขีดสมรรถนะความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกองทัพเรือ (2563, หน้า 1) ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพื่อให้กำลังพลมีขีดความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และบรรลุนิติภารกิจของกองทัพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้กำหนดขีดสมรรถนะหลัก 7 ด้าน ได้แก่ 1. ความจงรักภักดี 2. อุทิศการณ์ชาติ 3. จิตวิญญาณนักรบชาวเรือ 4. ความมีวินัย 5. ลักษณะท่าทางทหาร 6. ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุนิติภารกิจ และ 7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์ของกองทัพเรือ ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นทหารเรือและปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการบิน จึงมีความสนใจ ศึกษาเรื่องระดับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยใช้ 7S McKinsey Framework (ศิริลักษณ์ ดันตยกุล, 2566, หน้า 55) ประกอบด้วย 7 ด้าน



ได้แก่ 1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy) 2. ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) 3. ด้านระบบองค์การ (System) 4. ด้านรูปแบบการนำองค์การ (Style) 5. ด้านบุคลากร (Staff) 6. ด้านทักษะ (Skill) และ 7.ด้านค่านิยมร่วม (Shared Value) สำหรับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ใช้ ตัวแบบ PEST Analysis (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 12-13) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. การเมือง (Politics) 2. เศรษฐกิจ (Economy) 3. สังคม (Society) และ 4. เทคโนโลยี (Technology) มาเป็นกรอบในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศในปัจจุบัน

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ

3. เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทั้งการการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผสมผสานกัน ดังนี้

1. เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยเลือกใช้วิธีการวิจัยสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยใช้คำถามแบบปลายปิด

2. เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2-3 ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเลือกใช้วิธีการวิจัยสนาม (Field Research) ใช้สัมภาษณ์แบบมี



โครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal)
และวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศในปัจจุบัน เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ กองทัพอากาศ ทำอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภา ระยอง-พัทยา จำนวน 80 คน และกลุ่มตัวอย่างสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ในการวิจัยสำรวจ (Survey Research) ด้วยแบบสอบถาม กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (ยามาเน่, 1973, อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 63-117) ผลที่ได้จากการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 70 คน

2. ประชากรที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ และกลุ่มตัวอย่างสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการวิจัยสนาม (Field Research) เป็นการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อเลือกให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เลือกจากผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก ซึ่งเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 25 ปี และมีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบในการบริหารจัดการจราจรทางอากาศ ณ ทำอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภา ระยอง-พัทยา เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 5 ท่าน ดังนี้ 1) หัวหน้าปฏิบัติการฐานบิน กองสนับสนุนการบิน กองบิน 2 2) หัวหน้าควบคุมพื้นที่เดินอากาศ สถานีการบิน 3) หัวหน้า



เรดาร์การบิน สถานีการบิน 4) หัวหน้าให้คำแนะนำการบิน สถานีการบิน และ
5) หัวหน้าแผนกวิทยุสื่อสาร กองควบคุมปฏิบัติการทางอากาศ
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แยกออกเป็นสอง
ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามที่เป็น
มาตรฐานเดียวกัน โดยใช้คำถามแบบปลายปิด เป็นคำถามที่สอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เท่านั้น โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่ม
เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ จำนวน 70 ชุด โดยแบบสอบถาม
ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบ
แสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ
กองทัพอากาศ ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความจงรักภักดี ด้านอุดมการณ์ชาติ ด้านจิต
วิญญาณนักรบชาวเรือ ด้านความมีวินัย ด้านลักษณะท่าทางทหาร ด้านความ
มุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การตรวจสอบเครื่องมือ วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ประเด็นแบบคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยนักวิจัยได้นำร่าง
แบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ที่
ปรึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญงานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านการ
ประเมินผล เป็นผู้ประเมินพิจารณาชุดคำถามในร่างแบบสอบถามที่จะใช้วัดระดับ
สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ เป็นรายข้อ และ
พิจารณาเลือกประเด็นบันทึกที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป พบว่าประเด็น
แบบสอบถามใช้ได้ทุกประเด็น โดยมีค่า IOC รวม 0.84 และได้ใช้การวัดระดับเป็น



มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ใช้มาตรฐานประมาณค่า Rating Scale ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ที่ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ที่ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายความว่า	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายความว่า	เห็นด้วย
3	หมายความว่า	ไม่แน่ใจ
2	หมายความว่า	ไม่เห็นด้วย
1	หมายความว่า	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลค่าคะแนน แปลผลโดยถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย
โดยใช้สูตรอัตราภาคชั้น

$$\frac{5-1}{5} = 0.80$$

ระหว่าง 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด



ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2-3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 5 ท่าน ผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ให้ข้อมูลเพื่อขออนุญาตให้สัมภาษณ์ล่วงหน้า ให้เหตุผลของการมาขอสัมภาษณ์ว่าจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์เชิงวิชาการในการวิจัย พร้อมทั้งให้ประเด็นคร่าว ๆ ที่จะทำการสัมภาษณ์ และขออนุญาตในการจัดบันทึกการสนทนา บันทึกเสียง รวมถึงการถ่ายภาพทุกครั้งก่อนสัมภาษณ์ ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

2.4 นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อสรุปและตีความผลการวิจัย



ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ระดับสมรรถนะหลักของเจ้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ กองทัพเรือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.44) เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อดังนี้ ด้านความจงรักภักดี ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.24) ด้านลักษณะท่าทางทหาร ($\bar{X} = 4.58$, S.D.= 0.36) ด้านอุดมการณ์ชาติ ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.30) ด้านความมีวินัย ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.35) ด้านจิตวิญญาณนักรบชาวเรือ ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.50) และพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.53) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.51) ตามลำดับ

ปัญหาและอุปสรรคของสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ

1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) พบว่าหน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือยังไม่มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนของการพัฒนาทรัพยากรด้านกำลังพลในหลายมิติ ขาดการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย การวางแผนทางดำเนินงานเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลให้แผนงานเดิมไม่ทันสมัยและไม่สามารถรองรับความต้องการในปัจจุบันได้ นอกจากนี้งบประมาณที่จำกัดในด้านการพัฒนากำลังพลและขาดทิศทางการพัฒนากำลังพลอย่างเป็นระบบ ทำให้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของ



กองทัพเรือเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะตามที่กองทัพได้คาดหวังไว้

2) ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) หน่วยงานควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพเรือเป็นแนวตั้ง สายการบังคับบัญชาและมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่กันชัดเจน และมีความเป็นทางการสูง จัดลำดับโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทั้งนี้จากสายการบังคับบัญชาที่ยาว ทำให้การตัดสินใจล่าช้า ขาดความคล่องตัว และขัดขวางการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ทั้งนี้การทำงานปัจจุบัน หน่วยงานควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพเรือ ต้องรับผิดชอบงานทั้งด้านราชการและเชิงพาณิชย์ แต่ยังใช้โครงสร้างหน่วยของหน่วยตามเดิม ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระงานและมีความซับซ้อนในการทำงานที่มากขึ้น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพเรือได้รับความเหนื่อยล้าเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความปลอดภัยทางด้านการบิน

3) ด้านระบบองค์การ (System) หน่วยงานควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพเรือยังคงยึดติดกับระบบราชการแบบเดิม ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การขาดการกระจายอำนาจและการเน้นกฎระเบียบที่เข้มงวด ทำให้กระบวนการทำงานล่าช้าและขาดความคล่องตัวในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง แม้จะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารและส่งงาน แต่ยังคงพึ่งพาเอกสารในการทำงานเป็นหลัก และการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ยังไม่เป็นระบบ ทำให้การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นไปอย่างจำกัด



4) ด้านรูปแบบการนำองค์การ (Style) เน้นการปฏิบัติตามคำสั่งเป็นการสื่อสารทางเดียวแบบ top-down ทำให้ระดับผู้ปฏิบัติงานขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ ในปัจจุบันใช้การสื่อสารทางออนไลน์เป็นหลัก แม้จะสะดวก แต่ก็ขาดบริบททางสังคม ทำให้เกิดความเข้าใจผิดและยากต่อการติดตามผลงาน บางครั้งการสั่งการที่ขาดความชัดเจนและการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานและนำไปสู่ความล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ การหมุนเวียนตำแหน่งผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้งยังเป็นอุปสรรคต่อความต่อเนื่องของนโยบายในการทำงานและการพัฒนาหน่วยงานด้วย

5) ด้านบุคลากร (Staff) หน่วยงานควบคุมการจราจรทางอากาศประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรอย่างรุนแรง ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องแบกรับภาระงานหนักเกินกว่าที่กำหนด ภาระงานที่มากเกินไปทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเครียดและเหนื่อยล้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความปลอดภัยในการบิน ทั้งนี้ การขาดแรงจูงใจเนื่องจากรู้สึกว่าจะไม่มีความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทำให้บุคลากรที่มีความสามารถลาออกไปยังหน่วยงานอื่น ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงาน

6) ด้านทักษะ (Skill) หน่วยงานควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพอากาศขาดกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะของบุคลากร ทำให้การฝึกอบรมขาดทิศทางและไม่สอดคล้องกับความต้องการของงานจริง การขาดแผนการพัฒนาทักษะที่เป็นระบบทำให้กระบวนการฝึกอบรมมีความล่าช้าและไม่สามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการได้ทันต่อเวลา ส่งผลกระทบต่อการ



ขาดแคลนบุคลากรในระยะยาว นอกจากนี้ หน่วยงานยังขาดการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดทักษะที่จำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะโดยรวมของหน่วยงาน ควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพเรือ

7) ด้านค่านิยมร่วม (Shared Value) หน่วยงานควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพเรือยึดถือระบบอาวุโสเป็นหลัก ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ค่านิยมที่เน้นระบบอาวุโสส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้หน่วยงานไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การยึดติดกับค่านิยมเดิมที่ไม่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ทำให้หน่วยงานขาดความสามารถในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาหน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรคของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ไม่พบปัญหาและอุปสรรค แต่ได้พบว่า นโยบายรัฐบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะสูง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ต้องการกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถสูง ความต้องการทางสังคมและการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพเรือ โดยปัจจัยภายนอกเหล่านี้เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้และประเทศชาติได้อย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ



แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะของ
เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ

1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศ
กองทัพอากาศต้อง มีการกำหนดแผนงานที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์กรเน้น
การมีส่วนร่วม การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม กำหนดเป้าหมายให้มี
ตัวชี้วัดที่สามารถประเมินผลได้ วางแผนการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะหลัก
อย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทาง
อากาศกองทัพอากาศ ให้มีความสอดคล้องต่อสมรรถนะหลักทุกด้าน

2) ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) หน่วยงานควบคุมจราจรทาง
อากาศกองทัพอากาศมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน และมีการกำหนดหน้าที่
ความรับผิดชอบในการทำงานตามหน้าที่อย่างชัดเจน แต่ขาดส่วนที่มีหน้าที่
รับผิดชอบต่อการพัฒนาสมรรถนะหลัก เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงาน
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องมีโครงสร้าง
องค์กรที่เหมาะสม ดังนั้นควรแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานที่รับผิดชอบเพิ่มเติม
โดยตรงในการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ โดยมี
หน้าที่วางแผน ควบคุม การนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะไปปฏิบัติให้เป็นระบบ
แล้วรูปธรรม ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผล เพื่อจะได้มีการนำข้อมูลมาปรับปรุง
พัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศให้มีประสิทธิภาพ
มากขึ้น

3) ด้านระบบองค์การ (System) หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศ
กองทัพอากาศควรให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงาน



ร่วมกัน จัดให้มีการพัฒนาระบบการประเมินผล ที่ชัดเจน และเป็นธรรม เพื่อวัดผลการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศการแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ผลการประเมินที่ได้ควรนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากำลังพลทั้งนี้ต้องสร้างแรงจูงใจให้กับกำลังพล โดยให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการประเมินสมรรถนะดีเยี่ยม นอกจากนี้สร้างระบบการสื่อสาร ค่านิยมของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ชัดเจนในหน่วยงาน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การอบรม การประชุม และกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะ ทำให้กำลังพลในหน่วยงานให้ความสำคัญ มีความเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ควรจัดทำระบบการจัดการความรู้ ให้เป็นรูปธรรม ทำให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้กำลังพลมีสมรรถนะที่ดีขึ้น

4) ด้านรูปแบบการนำองค์การ (Style) ผู้บังคับบัญชาหน่วยควรเป็นแบบอย่างที่ดีชัดเจนในการแสดงออกถึงภาวะผู้นำด้านสมรรถนะหลักของตนเองในหน่วยงาน เพื่อเป็นแรงบันดาลใจและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะในหน่วยงาน ทั้งนี้ควรสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศในหน่วยงาน ให้มีการเปิดกว้างทางการสื่อสาร เพื่อให้กำลังพลทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ และเสนอแนะได้อย่างอิสระ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาก็ควรมีส่วนร่วม ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน จัดให้มีการการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะหลัก เพื่อให้กำลังพลในหน่วยงานพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีความเข้าใจและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน



5) ด้านบุคลากร (Staff) หัวหน้าหน่วยควบคุมจราจรทางอากาศ ต้องรวบรวมข้อมูลด้านกำลังพลไม่เพียงพอ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและการขอรับการสนับสนุนกำลังพลเพิ่มเติมเพื่อมาเป็นคณะทำงานดำเนินการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นรูปธรรม เสนอต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูงต่อไป ทั้งนี้ควรคัดเลือกกำลังพลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีใจรักในความเป็นทหาร และต้องดำเนินการสนับสนุนให้กำลังพลได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กำลังพลมีสมรรถนะในการทำงานที่ดีขึ้น

6) ด้านทักษะ (Skill) หน่วยงานต้องส่งเสริมการพัฒนากำลังพลอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีทักษะการทำงานเป็นทีม ฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกัน การจัดกิจกรรมสร้างทีมสัมพันธ์ การพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ทั้งนี้ควรเสริมสร้างทักษะด้านการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้การพัฒนาสมรรถนะนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนงาน ทำให้เกิดการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้

7) ด้านค่านิยมร่วม (Shared Value) หัวหน้าหน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศต้องกำหนดการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นค่านิยมร่วมของหน่วยงานที่ทุกคนต้องยึดถือ ต้องมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การประชุม สนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับความสำเร็จของการทำงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นค่านิยมร่วมที่สำคัญยิ่ง



ต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้จัดให้การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันให้มากขึ้นเพื่อทำให้มีความเข้าใจมีทัศนคติร่วมกันในด้านการพัฒนาสมรรถนะหลัก รวมถึงการสร้างจิตสำนึกในด้านค่านิยมร่วมให้กับกำลังพลทุกคน รวมทั้งปลูกฝังความคิดด้านสมรรถนะหลักที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญของการเป็นทหารที่ดีและเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศในปัจจุบัน

1. ระดับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดี มาเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านลักษณะท่าทางทหาร ด้านอุดมการณ์ชาติ ด้านความมีวินัย ด้านจิตวิญญาณนักรบชาวเรือ ด้านความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ มีความภาคภูมิใจ พร้อมทั้งจะแสดงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ มีความเชื่อมั่นในกองทัพอากาศ อีกทั้งพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับกองทัพอากาศและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทศวรรณ ไหมมดอนไพร และจำเนียร ราชแพทยาคม (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลัก ของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป



ระดับปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ผลการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไประดับบริการมหาวิทยาลัยนเรศวรพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีระพล เจริญสุข (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการทำงานของบุคลากรบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า สมรรถนะทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1) ด้านความจงรักภักดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ มีความภาคภูมิใจพร้อมที่จะแสดงความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศมีความเชื่อมั่นในกองทัพ อีกทั้งพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับกองทัพและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ สวัสดิ์ผล, รัชนันท์ บุญอยู่ และสุมาลี รามัญ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลเชิงโครงสร้างของสมรรถนะสภาพแวดล้อมการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง พบว่าระดับสมรรถนะความจงรักภักดีของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นระดับที่มีค่ามากที่สุดในการศึกษา

1.2) ด้านอุดมการณ์ชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคมในด้านความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบ นอกจากนี้มีความเสียสละอุทิศตน เพื่อประชาชน ชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ อีกทั้งมีความยึด



มั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีระพล เจริญสุข (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3) ด้านจิตวิญญาณนักรบชาวเรือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ มีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้มีการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อีกทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีระพล เจริญสุข (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4) ด้านความมีวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ มีความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ นอกจากนี้มีความพร้อมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นในการปฏิบัติตามวินัยทหาร อีกทั้งมีความยึดมั่นในระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และแบบธรรมเนียมทหารอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ วงศ์บัณฑิตย์, ศุภณัฏฐ์ ทรัพย์นาวิ และโสภภาพร กล้าสกุล (2564) ศึกษาแบบแผนการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี พบว่า สมรรถนะด้านความมีวินัย อยู่ในระดับมากที่สุด



1.5) ด้านลักษณะท่าทางทวาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ มีการแต่งกายและ ทรงผมถูกต้องตามแบบธรรมเนียมทหาร นอกจากนี้มีบุคลิกภาพทางทหารที่ดีเป็น แบบอย่างแก่ผู้อื่น อีกทั้งการเข้ารับการฝึกตามคู่มือการฝึกเป็นประจำ ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ วงศ์บัณฑิตย์, ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิณ และ โสภาพร กล้าสกุล (2564) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลัง พลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี พบว่าสมรรถนะด้านทหารอาชีพ อยู่ ในระดับมากที่สุด

1.6) ด้านความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ มีความเสียสละ ห่มเท และอุทิศตนในการทำงาน นอกจากนี้มีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งสามารถใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ได้ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฐานิษฐ์ มณีนารถ (2564) ได้ ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัด กระทรวงแรงงานประจำจังหวัดอ่างทอง พบว่า ด้านการมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ มีค่าระดับ สมรรถนะหลักสูงสุด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เจริญ ภูสุวรรณ (2565) ได้ ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ พนักงานในเทศบาล เมืองเสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการพัฒนาสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับ มาก



1.7) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ มีความกระตือรือร้นในการศึกษางานใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้มีความเชื่อมั่นว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า อีกทั้งสามารถถ่ายทอดแนวคิดใหม่ที่ปฏิบัติได้ผลแล้วไปสู่บุคคลหรือหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณา สุกุณี (2561) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าสมรรถนะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นระดับสมรรถนะที่สำคัญมากต่อองค์กร

ปัญหาและอุปสรรคของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ

1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) พบว่าหน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศยังไม่มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนของการพัฒนาทรัพยากรด้านกำลังพลในหลายมิติ ขาดการกำหนดกำหนดทิศทาง เป้าหมาย การวางแผนทางดำเนินเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ส่งผลให้แผนงานเดิมไม่ทันสมัยและไม่สามารถรองรับความต้องการในปัจจุบันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกวิ สาระวรรณ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร: กรณีศึกษาส่วนควบคุม



ทางบุคลากรสำนักงานบุคลากรตรวจสินค้าที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า การไม่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขาดการวางแผนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความสับสนและไม่สามารถวางแผนดำเนินงานในระยะยาวได้ซึ่งผลซึ่งส่งผลต่อเป้าหมายและการดำเนินงานของหน่วยงาน

นอกจากนี้งบประมาณที่จำกัดในด้านการพัฒนากำลังพล และขาดทิศทางการพัฒนากำลังพลอย่างเป็นระบบ ทำให้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะตามที่กองทัพอากาศหวังไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ วุฒิ (2564) ศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการงานของบุคลากรกองกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0 พบว่า หน่วยงานไม่มีงบประมาณในการบริหารมากเพียงพอและการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบและไม่ต่อเนื่อง

2) ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) โครงสร้างหน่วยงานควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพอากาศเป็นแนวตั้ง สายการบังคับบัญชาและมีการแบ่งอำนาจหน้าที่กันชัดเจน และมีความเป็นทางการสูง จัดลำดับโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทั้งนี้จากสายการบังคับบัญชาที่ยาว ทำให้การตัดสินใจล่าช้า ขาดความคล่องตัว และขัดขวางการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ทั้งนี้การทำงานปัจจุบัน หน่วยงานควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพอากาศต้องรับผิดชอบงานทั้งด้านราชการและเชิงพาณิชย์ แต่ยังใช้โครงสร้างหน่วยของหน่วยตามเดิม ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระงานและ



มีความซับซ้อนในการทำงานที่มากขึ้น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพอากาศได้รับความเหนื่อยล้า เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความปลอดภัยทางด้านการบิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ เตียนศรี และศรุตดา สมพอง (2562) เรื่องการปรับโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐตามนโยบายรัฐบาลในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0. พบว่า โครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบัน มีลักษณะที่ไม่ยืดหยุ่น ยึดติดกับการทำตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย กำหนดเป็นหลัก เป็นข้อจำกัดที่ไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมและไม่ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ

3) ด้านระบบองค์การ (System) หน่วยงานควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพอากาศยังคงยึดติดกับระบบราชการแบบเดิม ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการทำงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การขาดการกระจายอำนาจ และการเน้นกฎระเบียบที่เข้มงวด ทำให้กระบวนการทำงานล่าช้า และขาดความคล่องตัวในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลงกต สุขุมลย์ และสมบุรณ์ ศิริสรธริรัญ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์อำนวยการบริหาร จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ภายหลังการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) พบว่า ผลที่ได้จากการรวมอำนาจนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นไปในเชิงลบเช่นทำให้ระบบการทำงานต่างๆล่าช้าลงขาดความยืดหยุ่นต่อกระบวนการแก้ปัญหาและอาจไม่ครอบคลุมถึงแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในพื้นที่ที่มีความหลากหลาย



แม้จะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารและสั่งงาน แต่การพึ่งพาเอกสารเป็นหลักในการทำงานหลักๆ ยังคงเป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกัน และการนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ยังไม่เป็นระบบ ทำให้การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นไปอย่างจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ณัฐวดี ณระนอง (2565) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของข้าราชการภายใต้ ปัญหาช่องว่างระหว่างวัย: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า รูปแบบการทำงานที่ให้ความสำคัญกับ หลักเกณฑ์ระเบียบ และหลักฐานในการทำงานจึงทำให้บางครั้งตัดสินใจ ไม่ใช่เทคโนโลยี รูปแบบการทำงานที่มีความแตกต่างกันทำให้เกิดความขัดแย้งในที่ทำงานได้ จึงทำให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน

4) ด้านรูปแบบการนำองค์การ (Style) ด้านรูปแบบการนำองค์การ ซึ่งรูปแบบการนำองค์การที่เน้นการปฏิบัติตามคำสั่งเป็นการสื่อสารทางเดียวแบบ top-down ทำให้ระดับผู้ปฏิบัติงานขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ ในปัจจุบันใช้การสื่อสารทางออนไลน์เป็นหลัก แม้จะสะดวก แต่ก็ขาดบริบททางสังคม ทำให้เกิดความเข้าใจผิดและยากต่อการติดตามผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลงกต สุขุมลย์ และสมบุญ คิริ สรรพรัฐ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์อำนวยการบริหาร จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ภายหลังการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) พบว่า การเน้นการจัดสายการบังคับบัญชาและการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ ปัจจัยดังกล่าวถือว่ามียุทธผลต่อประสิทธิผลของหน่วยงานเช่นเดียวกับ



บางครั้งการสั่งการที่ขาดความชัดเจนและการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานและนำไปสู่ความล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปถวี สารวรรณ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร: กรณีศึกษาส่วนควบคุมทางศุลกากรสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ไม่มีการควบคุมการบริหารงานที่ดีและไม่มีทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในระยะยาว

นอกจากนี้ การหมุนเวียนตำแหน่งผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้งยังเป็นอุปสรรคต่อความต่อเนื่องของนโยบายในการทำงานและการพัฒนาองค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาพร รัตนบุรี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการหาทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ปัญหาของสำนักงานอัยการสูงสุด การขาดการอบรมพัฒนาบุคลากรสายงานธุรการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ วุฒิ (2564) ศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกองกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0 พบว่า การพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบและไม่ต่อเนื่อง

5) ด้านบุคลากร (Staff) ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรอย่างรุนแรง ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องแบกรับภาระงานหนักเกินกว่าที่กำหนด ภาระงานที่มากเกินไปทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเครียดและเหนื่อยล้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความปลอดภัยในการบิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาพร รัต



นบุรี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการหาทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าการจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปถวี สารวรรณ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร: กรณีศึกษาส่วนควบคุมทางศุลกากร สำนักงานศุลกากรตรวจสินค้า ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวนบุคลากรในแต่ละฝ่ายของส่วนควบคุมทางศุลกากรไม่เพียงพอต่อปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติในแต่ละวัน

ทั้งนี้การขาดแรงจูงใจ เนื่องจากรู้สึกว่าจะไม่มีความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทำให้บุคลากรที่มีความสามารถลาออกไปยังหน่วยงานอื่น ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการทำงานขององค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาพร รัตนบุรี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการหาทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ปัญหาด้านบุคลากรขององค์กร คือ ขาดความชัดเจนในโอกาสของความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

6) ด้านทักษะ (Skill) หน่วยงานควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพอากาศขาดกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะของบุคลากร ทำให้การฝึกอบรมขาดทิศทางและไม่สอดคล้องกับความต้องการของงานจริง การขาดแผนการพัฒนาทักษะที่เป็นระบบ ทำให้กระบวนการฝึกอบรมมีความล่าช้า และไม่สามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการได้ทันต่อเวลา ส่งผลกระทบต่อการขาด



แคลนบุคลากรในระยะยาว นอกจากนี้ หน่วยงานยังขาดการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดทักษะที่จำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะโดยรวมของหน่วยงานควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาพร รัตนบุรี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการหาทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ขาดการอบรมพัฒนาบุคลากรสายงานธุรการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปถวี สารวรรณ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร: กรณีศึกษาส่วนควบคุมทางศุลกากรสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในฝ่ายของส่วนควบคุมทางศุลกากรสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ไม่มีความเชี่ยวชาญในด้านทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายขาดความเชี่ยวชาญในกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานซึ่งส่งผลต่อเป้าหมายตามแผนงาน

7) ด้านค่านิยมร่วม (Shared Value) หน่วยงานควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพอากาศยึดถือระบบอาวุโสเป็นหลัก ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ค่านิยมที่เน้นระบบอาวุโสส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้หน่วยงานไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การยึดติดกับค่านิยมเดิมที่ไม่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ทำให้หน่วยงานขาดความสามารถในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ และอาจเป็นอุปสรรค



ต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ณัฐดี ณ ระนอง (2565) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของข้าราชการภายใต้ ปัญหาช่องว่างระหว่างวัย: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าวัฒนธรรมระบบอาวุโสทำให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยไม่มีความกล้าหาญที่จะทักท้วงและแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังทำให้มีความเกรงใจเกรงกลัวที่จะสื่อสาร ซึ่งเมื่อมีการสื่อสารที่ไม่ดีก็จะส่งผลต่ออุปสรรคประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรคของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ไม่พบปัญหาและอุปสรรค แต่ได้พบว่า นโยบายรัฐบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะสูง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ต้องการกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถสูง ความต้องการทางสังคมและการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ โดยปัจจัยภายนอกเหล่านี้เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้และประเทศชาติได้อย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ยุภาพร รัตนบุรี (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในระดับมาก



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ กองทัพอากาศ

1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ ต้องมีการกำหนดแผนงานที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม กำหนดเป้าหมายให้มีตัวชี้วัดที่สามารถประเมินผลได้ วางแผนการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะหลักอย่างเป็นระบบ กำหนดกลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ ให้มีความสอดคล้องต่อสมรรถนะหลักทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ปทวิ สารวรรณ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร: กรณีศึกษาส่วนควบคุมทางศุลกากรสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจนซึ่งสามารถทำให้การดำเนินงานของฝ่ายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานตามหน้าที่อย่างชัดเจน แต่ขาดส่วนที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาสมรรถนะหลัก เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ดังนั้นควรแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานที่รับผิดชอบเพิ่มเติม



โดยตรงในการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ โดยมีหน้าที่วางแผน ควบคุม การนำนโยบายการพัฒนาสมรรถนะไปปฏิบัติให้เป็นระบบ แล้วรูปธรรม ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผล เพื่อจะได้มีการนำข้อมูลมาปรับปรุง พัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ เตียนศรี และศรุตฯ สมพอง (2562) ได้ศึกษาเรื่องการปรับโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐตามนโยบายรัฐบาลในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0. พบว่า ด้านโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐพบว่าโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบันมีลักษณะที่ไม่ยืดหยุ่นยึดติดกับกรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลักเป็นข้อจำกัดที่ไม่สอดคล้องกับกระแสความเป็นไปของสังคมและไม่ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาและโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างราชการโดยจะต้องมีการทบทวนภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีความเหมาะสมลดความซ้ำซ้อนในหน้าที่ให้มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

3) ด้านระบบองค์การ (System) หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศ กองทัพเรือควรให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ ตามแนวคิด 7s ของ McKinsey กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัด ฉะเชิงเทรา พบว่า การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บริษัทต้องมุ่งเน้นการให้มี



ส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยบริษัทให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการตัดสินใจในเรื่องของกระบวนการของการทำงาน

จัดให้การพัฒนากระบวนการประเมินผล ที่ชัดเจน และเป็นธรรม เพื่อวัดผลการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศการแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ผลการประเมินที่ได้ควรนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากำลังพล ทั้งนี้ต้องสร้างแรงจูงใจให้กับกำลังพล โดยให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการประเมินสมรรถนะดีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ พรวลี หนูรอด (2564) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรณีศึกษาที่ทำการปกครอง อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ พบว่า หน่วยงานควรใช้แรงจูงใจในหลากหลายรูปแบบ เช่น การยกย่อง ชมเชย การเพิ่มค่าตอบแทน การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

หน่วยงานต้องสร้างระบบการสื่อสาร ค่านิยมของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ชัดเจนในหน่วยงาน ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การอบรม การประชุม และกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะทำให้กำลังพลในหน่วยงานให้ความสำคัญ มีความเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ควรจัดทำระบบการจัดการความรู้ ให้เป็นรูปธรรม ทำให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้กำลังพลมีสมรรถนะที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ วรณา สุกุณี (2561) ศึกษาสมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานโตบริษัทอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรล์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงาน ต้องมีการเรียนรู้ การ



สอนงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง อีกทั้งวิธีการเผยแพร่สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การประชุม การให้คำปรึกษา และการฝึกอบรมภายใน

4) ด้านรูปแบบการนำองค์การ (Style) ผู้บังคับบัญชาหน่วยควรเป็นแบบอย่างที่ดีชัดเจนในการแสดงออกถึงภาวะผู้นำด้านสมรรถนะหลักของตนเองในหน่วยงาน เพื่อเป็นแรงบันดาลใจและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ พลวิสารวรรณ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร: กรณีศึกษาส่วนควบคุม ทางศุลกากรสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารหน่วยงานจะต้องสร้างภาวะผู้นำ รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายมีความเด็ดขาด มีการตัดสินใจที่ชัดเจนซึ่งจะทำให้การดำเนินงานมีความชัดเจน

ผู้บังคับบัญชาหน่วยควรสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศในหน่วยงาน ให้มีการเปิดกว้างทางการสื่อสาร เพื่อให้กำลังพลทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ และเสนอแนะได้อย่างอิสระ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กรรณิการ์ สิทธิชัย และ สันติธร ภูริภักดี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมกรณีศึกษาขององค์กรที่ได้รางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม พบว่า รูปแบบของผู้บริหารระดับสูง (Style) ใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแบบยั่งยืน เน้นการสร้างทีม และให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรม



ผู้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วม ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน จัดให้มีการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลัก เพื่อให้กำลังพลในหน่วยงานพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีความเข้าใจและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ จักรี ขอเจริญ (2562) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบล สะตอ จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ควรมีจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างน้อยเดือนละครั้ง ซึ่งมีส่วนช่วยสานสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่

5) ด้านบุคลากร (Staff) หัวหน้าหน่วยควบคุมจราจรทางอากาศ ต้องรวบรวมข้อมูลด้านกำลังพลไม่เพียงพอ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและการขอรับการสนับสนุนกำลังพลเพิ่มเติมเพื่อมาเป็นคณะทำงานดำเนินการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นรูปธรรม เสนอต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูงต่อไป ทั้งนี้ควรคัดเลือกกำลังพลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีใจรักในความเป็นทหาร และต้องดำเนินการสนับสนุนให้กำลังพลได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กำลังพลมีสมรรถนะในการทำงานที่ดีขึ้นซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ พรวลี หนรรอด (2564) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ บุคลากร กรณีศึกษาที่ทำการปกครอง อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ควรจัดสรร อัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องต่อปริมาณงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ปกวี สาระวรรณ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร:



กรณีศึกษาส่วนควบคุมทางศุลกากรสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิต้องประสานงานกับกองบริหารทรัพยากรบุคคลในการขอจำนวนบุคลากรเพิ่ม

6) ด้านทักษะ (Skill) หน่วยงานต้องส่งเสริมการพัฒนากำลังพลอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีทักษะการทำงานเป็นทีม ผูกอบรวมทักษะการทำงานร่วมกัน การจัดกิจกรรมสร้างทีมสัมพันธ์ การพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ทั้งนี้ควรเสริมสร้างทักษะด้านการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้การพัฒนสมรรถนะนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนงาน ทำให้เกิดการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สิริวดี ชูเชิต (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พบว่า องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งองค์กรจะต้องมีการนำเอากิจกรรมต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ เช่นการผูกอบรวม การสอนงาน การเปลี่ยนงาน เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อเป็นการส่งเสริม และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และองค์กร

7) ด้านค่านิยมร่วม (Shared Value) หัวหน้าหน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศต้องกำหนดการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นค่านิยมร่วมของหน่วยงานที่ทุกคนต้องยึดถือ ต้องมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การผูกอบรวม การประชุม สนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมและ



ต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับความสำเร็จของการทำงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นค่านิยมร่วมที่สำคัญยิ่งต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้จัดให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันให้มากขึ้นเพื่อทำให้มีความเข้าใจมีทัศนคติร่วมกันในด้านการพัฒนาสมรรถนะหลัก รวมถึงการสร้างจิตสำนึกในด้านค่านิยมร่วมให้กับกำลังพลทุกคน รวมทั้งปลูกฝังความคิดด้านสมรรถนะหลักที่มีประโยชน์ต่อทั้งตนเอง ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญของการเป็นทหารที่ดีและเป็นพลเมืองสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ปถวีสาระวรรณ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร: กรณีศึกษาส่วนควบคุมทางศุลกากรสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิและเจ้าหน้าที่ต้องมีการพูดคุยและเปลี่ยนความคิดเห็นกันให้มากขึ้นเพื่อให้เข้าใจและมีทัศนคติร่วมกันในด้านค่านิยมร่วมกัน รวมถึงการสร้างจิตสำนึกในด้านค่านิยมร่วมกันเพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

1. หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะ ระบบการวางแผนงาน และทิศทางการดำเนินงาน ให้มีความชัดเจน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ



เพื่อสร้างความเข้าใจและการตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศต้องประสานงานกับหน่วยเหนือในการวางแผนจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อปริมาณที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงต้องคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญ สมรรถนะในการดำเนินงานควบคุมจราจรทางอากาศ

3. หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละฝ่าย มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อาทิ โปรแกรม Google และโปรแกรม Line ซึ่งเป็นเครื่องมือออนไลน์ที่ช่วยเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ท่ามกลางสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ

4. หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ สนับสนุนให้มีการกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ และเปิดโอกาสในการสร้างกิจกรรม สถานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ เพื่อสร้างความเข้าใจในค่านิยมร่วมกันขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้

5. หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศกองทัพอากาศ ควรให้โอกาสด้านความก้าวหน้าในหน้าที่หรือตำแหน่งงาน โดยให้มีการฝึกอบรม และศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งให้โอกาสในการศึกษาค้นคว้าหรือทำงานวิจัย รวมถึงการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้มีการเลื่อน



ชั้นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และมีการสอบเลื่อนขั้นยศเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรในอัตราที่เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มขึ้นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาในเรื่องของสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และสมรรถนะด้านการบริหาร ซึ่งจะนำมาสู่การพัฒนาสมรรถนะในทุกระดับของเจ้าหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานควบคุมการจราจรทางอากาศกองทัพเรือ
2. ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นศึกษาเพียงระดับสมรรถนะหลักเท่านั้น ซึ่งการศึกษาวិจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น
3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ กับหน่วยงานอื่นหรือที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบถึงความคล้ายคลึงกัน หรือความแตกต่างของข้อมูลเพิ่มมากขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สิทธิชัย และสันติธร ภูริภักดี. (2561). การจัดการองค์กรตามแนวคิด 7S ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม. วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และ ศิลปะ, 11(3), 1419-1435.
- กองทัพเรือ. (2563). เรื่องขออนุมัติปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพล ของกองทัพเรือ. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- จักรี ขอเจริญ. (2562). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลสะตอ จังหวัด ตราดหวัดตราด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจริญ ภูสุวรรณ. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาล เมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิธี วิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง , โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ฐานิศรี มณีนารถ. (2564). สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการงานของ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดอ่างทอง. การค้นคว้า อิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.



- ณัฐวุฒิ วุฒิ. (2564). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขภายใต้
บริบทประเทศไทย 4.0., การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทศวรรณ แหยมดอนไพร และจำเนียร ราชแพทยาคม. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
กับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการใน
มหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารครุพิบูล, 5(1), 97-110.
- ธีระพล เจริญสุข. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขต
กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปถวี สารวรรณ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่กรมศุลกากร: กรณีศึกษาส่วนควบคุมทางศุลกากรสำนักงาน
ศุลกากรตรวจสินค้าที่ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ. การค้นคว้าอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรวลี หนูรอด. (2564). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ
บุคลากร กรณีศึกษาที่ทำการปกครอง อำเภอกักต๊ำชุมพล จังหวัดชัยภูมิ,
การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.



- ยุพาพร รัตนบุรี. (2560). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของ
การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านธุรการของสำนักงาน
อัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วรรณ สกุนี. (2561). สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของ
พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคม
อุตสาหกรรมเวลโกรส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลลักษณ์ วงศ์บัณฑิตย์, ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิณ และโสภาพร กล้าสกุล. (2564).
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่
15 จังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 6(2), 271-285.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหาร
เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศิริลักษณ์ ตันตยกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหาร
เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สถาบันการบินพลเรือน. (2567). สรุปข้อมูลข่าวสารอุตสาหกรรมการบินของไทย
ประจำปีเดือนกรกฎาคม-กันยายน 2567, กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.



- สิทธิศักดิ์ สวัสดิ์ผล, รัชพันธ์ บุญอยู่ และสุมาลี รามัญญ์. (2564). อิทธิพล
โครงสร้างของสมรรถนะสภาพแวดล้อมการทำงาน และความพึงพอใจ
ของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในอุตสาหกรรมการ
ผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยี
แห่งสุวรรณภูมิ, 8(1), 115-128.
- สิริวดี ชูเชิด. (2564). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ.
วารสารไผ่ยอดลงกรณ์ปริทัศน์, 12(1), 223-238.
- อลงกต สุขุมลย์ และสมบุรณ์ ศิริสรหิรัญ. (2560). โครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพล
ต่อประสิทธิภาพของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)
ภายหลังการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความ
สงบแห่งชาติ (คสช.). วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,
28(1), 1-13.
- อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์. (2565). ประสิทธิภาพตามแนวคิด 7S ของ McKinsey:
กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 16(1), 5-14.
- อุไรวรรณ เตียนศรี และศรุตฯ สมพอง. (2562). การปรับโครงสร้างหน่วยงาน
ภาครัฐตามนโยบายรัฐบาลในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0.
วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 8(1), 127-140.



การบริการสาธารณะแนวใหม่: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขต

สวนหลวง กรุงเทพมหานคร

New Public Service: A case study of Suanluang District Office,

Bangkok Metropolitan Administration

นันทนา ชಾಯศ¹ & วีระยุทธ พรพจน์ธนาตศ²

Nantana Choayos¹ & Wirayut Phonphottanamats²

Corresponding author: 6614830053@rumail.ru.ac.th

Received: 09/03/68 Revised: 17/03/68 Accepted: 17/03/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิธีการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณะแนวใหม่ และศึกษาแนวทางในการพัฒนาการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ ของสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) วิธีการให้บริการสาธารณะของสำนักงานเขตสวนหลวง สอดคล้องกับแนวคิดของ Denhardt and Denhardt (2008) ที่ว่าการบริการสาธารณะแนวใหม่เป็น

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



เครื่องมือที่สามารถนำมาใช้เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีลักษณะสำคัญ 7 ประการดังนี้ 1.1) บริการรับใช้พลเมือง ไม่ใช่ลูกค้า 1.2) การค้นหาผลประโยชน์สาธารณะ 1.3) ให้คุณค่าความเป็นพลเมืองมากกว่าการเป็นผู้ประกอบการ 1.4) คิดเชิงกลยุทธ์และปฏิบัติแบบประชาธิปไตย 1.5) การตระหนักว่าความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่าย 1.6) การให้บริการมากกว่าการกำกับทิศทาง 1.7) ให้คุณค่ากับคนไม่ใช่แค่ผลผลิต 2) ประชาชนมีความพึงพอใจต่อวิธีการบริการสาธารณะแนวใหม่ ของสำนักงานเขตสวนหลวง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ของ Denhardt and Denhardt (2008) เช่น เข้าถึงบริการง่ายขึ้น, ความรวดเร็วในการให้บริการ, ตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างตรงจุด เคารพสิทธิและความเป็นธรรมของประชาชนโดยไม่เน้นการหาทำกำไรหรือผลประโยชน์เหมือนผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 3) แนวทางในการพัฒนาการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ ของสำนักงานเขตสวนหลวง สอดคล้องกับแนวคิดของ Denhardt and Denhardt (2008) ดังนี้ 3.1) มีการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล 3.2) การบริการที่เข้าถึงง่าย เพิ่มการบริการที่สะดวก 3.3) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน 3.4) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกสบายและปลอดภัย 3.5) การมีส่วนร่วมของประชาชน

คำสำคัญ: การบริการสาธารณะ; การบริการสาธารณะแนวใหม่; สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร



Abstract

This research aimed to study the new public service methods, study the satisfaction of the public towards the new public service, and study the guidelines for the development of the new public service of Suan Luang District Office, Bangkok. This research was qualitative research by analyzing document data and interviewing 9 key informants. The research results found that 1) the public service methods of Suan Luang District Office were consistent with the concept of Denhardt and Denhardt (2008) that the new public service is a tool that can be used to make work more efficient. It has 7 important characteristics as follows: 1.1) Serving citizens, not customers 1.2) Seeking public benefits 1.3) Valuing citizenship more than entrepreneurship 1.4) Thinking strategically and acting democratically 1.5) Realizing that responsibility is not easy 1.6) Providing services more than directing 1.7) Valuing people, not just products 2) The public was satisfied with the new public service methods of Suan Luang District Office, which were consistent with the new public service concept of Denhardt and Denhardt (2008), such as easier access to services, faster service, and responsiveness to needs. Respecting the rights and fairness of the people without emphasizing profit or benefits like entrepreneurs, participating in decision-making, and 3) Guidelines for developing new public services of Suan Luang District Office are consistent with the concepts of Denhardt and



Denhardt (2008) as follows: 3.1) Using technology and digital technology, 3.2) Services that are easily accessible, increasing convenient services, 3.3) Improving work processes, reducing complicated work steps, 3.4) Developing infrastructure for convenience and safety, 3.5) Public participation.

Keywords: Public Service; New Public Service; Suanluang District Office, Bangkok

บทนำ

การบริการสาธารณะในประเทศไทยเผชิญกับความท้าทายมากมาย เช่น การเข้าถึงบริการที่ไม่ทั่วถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานรัฐ และความพึงพอใจของประชาชนที่ลดลง เมื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้มีโอกาสนในการพัฒนารูปแบบการบริการใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ภาครัฐไทยยังคงมีข้อจำกัดในหลายๆ ประเด็นที่เป็นอุปสรรคต่อการตอบโจทย์ประชาชนได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยเฉพาะการที่โครงสร้างภาครัฐยังมีขนาดใหญ่ มีการทำงานซ้ำซ้อนกัน ในขณะที่การบริการภาครัฐยังมีข้อจำกัด ส่งผลให้การทำงานและการให้บริการของภาครัฐมักเกิดปัญหาความล่าช้า ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ บุคลากรยังชินกับวิธีการทำงานในรูปแบบเดิม ขาดทักษะด้านดิจิทัลและการคิดสร้างสรรค์ ขาดการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐพัฒนาตนเองให้



ทันต่อบริบทปัจจุบัน การบริการสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อความเจริญของสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะในยุคที่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความต้องการในการบริการสาธารณะก็เปลี่ยนแปลงไปตามไปด้วย

ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีสาระสำคัญตอนหนึ่งว่า"ภาครัฐจำเป็น ต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศโดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย 1) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม 2) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ 3) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ 4) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ



และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่เป้าหมายที่ 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียมและเป้าหมายที่ 5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

สำนักงานเขตสวนหลวง มีหน้าที่หลักที่สำคัญคือการบริการประชาชนหรือการจัดบริการสาธารณะ ที่จะต้องดำเนินการบริการในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านงานทะเบียน ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัย ด้านการสุขภาพอนามัยต่างๆ เป็นต้น เพื่อที่จะตอบสนองการให้บริการให้ตรงกับความต้องการของประชาชนให้มีความพึงพอใจ และเกิดความเสมอภาคกับประชาชนในทุกกลุ่ม แต่ข้อมูลจากศูนย์ข้อมูล Traffy Fondue ของสำนักงานเขตสวนหลวง ปี พ.ศ.2567 พบว่ายังมีปัญหาความล่าช้าในการให้บริการบางด้าน สำนักงานเขตสวนหลวงจะต้องพัฒนาและปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่ แนวทางการบริการสาธารณะแนวใหม่เป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับการสนใจนำมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิธีการบริการสาธารณะของสำนักงานเขตสวนหลวง เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการจัดบริการสาธารณะของสำนักงานเขตสวนหลวง ว่ามีวิธีการให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ มีลักษณะการทำงาน ช่องทางในการให้บริการประชาชนเป็นอย่างไร การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะของสำนักงานเขตสวนหลวงหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปสร้างรูปแบบ



การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้สอดคล้องกับการจัดบริการสาธารณะของ
สำนักงานเขตสวนหลวงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ของสำนักงานเขตสวน
หลวง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณะแนว
ใหม่ ของสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ ของ
สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

Denhardt and Denhardt (2008) ได้เสนอหลักการบริการสาธารณะแนวใหม่ ไว้ 7
ประเด็นซึ่งมีลักษณะดังนี้

- 1) บริการรับใช้พลเมือง ไม่ใช่ลูกค้า การบริการสาธารณะแนวใหม่มองว่า
ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกับพลเมืองแตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่าง
ผู้ประกอบการและลูกค้าโดยสิ้นเชิง
- 2) การค้นหาผลประโยชน์สาธารณะ มองว่าเป้าหมายของการค้นหา
ประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เพื่อตอบสนองต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งแต่ต้องอาศัยหลัก
ความรับผิดชอบร่วมกัน ระหว่างพลเมืองกับรัฐบาลในการแก้ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้น
ร่วมกัน



3) ให้คุณค่าความเป็นพลเมืองมากกว่าการเป็นผู้ประกอบการ มองว่าผลประโยชน์สาธารณะคือสิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุด ซึ่งข้าราชการและพลเมืองต้องร่วมกันกำหนดสิ่งที่เกิดประโยชน์แก่สังคม

4) คิดเชิงกลยุทธ์และปฏิบัติตามหลักประชาธิปไตย นโยบายและแผนงานจะต้องใช้หลักคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีการพิจารณาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อม และมีวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน

5) การตระหนักในความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่าย การบริการสาธารณะรัฐบาลควรให้ความสนใจมากกว่าการใช้กลไกตลาด คือต้องสนใจสถานการณ์ที่เป็นอยู่ รัฐธรรมนูญ มาตรฐานความเป็นมืออาชีพและผลประโยชน์ของประชาชน

6) การให้บริการมากกว่าการกำกับทิศทาง หน้าที่สำคัญของข้าราชการคือการมีภาวะผู้นำในการสร้างผลประโยชน์ร่วมกันของพลเมืองมากกว่าการพยายามที่จะควบคุมหรือเป็นผู้กำกับทิศทางสังคมให้เป็นไปตามที่รัฐบาลต้องการ

7) การให้คุณค่ากับคนไม่ใช่แค่ผลผลิต องค์การภาครัฐและเครือข่ายต้องเน้นการมีส่วนร่วมและคำนึงถึงผลสำเร็จในระยะยาว การปฏิบัติงานภาครัฐจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้รับความร่วมแรงร่วมใจและการให้ความสำคัญกับทุกคน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร โดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ ได้แก่ 1.แนวคิดเกี่ยวกับการบริการสาธารณะแนว



ใหม่ 2.แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ 3.แนวคิดเกี่ยวกับการบริการ
สาธารณะ 4.แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ

2. การวิจัยสนาม (Field Research) ด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการบวมนวิธีการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) โดยมีการออกแบบโครงสร้างของข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริการประชาชน โดยเป็นฝ่ายที่มีประชาชนมาใช้บริการจำนวนมาก จำนวน 3 ฝ่าย เลือกเฉพาะผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารระดับหัวหน้าฝ่าย โดยดำเนินการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยได้ดำเนินการพิจารณาเลือกตัวอย่างด้วยตนเองเพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้รับมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ประชากรของการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสำนักงานเขตสวนหลวง และประชาชนที่มาติดต่อราชการสำนักงานเขตสวนหลวง

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ผู้บริหารระดับหัวหน้าฝ่าย และประชาชนที่มาติดต่อราชการสำนักงานเขตสวนหลวง

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ - ผู้บริหารระดับหัวหน้าฝ่าย

1.ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพิบาล จำนวน 1 คน

2.ฝ่ายทะเบียน จำนวน 1 คน



3.ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม จำนวน 1 คน

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ - ประชาชนที่มาติดต่อราชการสำนักงานเขตสวนหลวง จำนวนทั้งสิ้นรวม 6 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นผู้ที่เคยมาติดต่อราชการสำนักงานเขตสวนหลวงมาไม่ต่ำกว่า 3 ครั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่จะสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกได้จากประสบการณ์ที่มาใช้บริการหลายครั้ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.การวิจัยเอกสาร (documentary research) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาถึงวิธีการและแนวคิดเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ การบริการสาธารณะ และการปฏิรูประบบราชการ โดยศึกษาจากเอกสารของทางราชการ เอกสารที่เกี่ยวข้องอื่นๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ

2.แบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi structured interview) โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ มีการออกแบบโครงสร้างของข้อคำถามที่นำไปใช้ในกระบวนการสัมภาษณ์ไว้ก่อนล่วงหน้า การสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีการกำหนดโครงสร้างของข้อคำถามที่มีความชัดเจนตายตัว

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ



2. โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวนี้ มีสาระสำคัญดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิจัยเอกสาร เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เอกสารต่างๆ เช่น ตำราหนังสือ บทความวิชาการ เอกสารทางวิชาการ รายงานการวิจัย และผลงานวิจัย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ข้อมูลสำนักงานเขตสวนหลวง และกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ส่วนที่ 2 การวิจัยสนาม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยจะสัมภาษณ์รายบุคคล ถามคำถามในประเด็นที่ต้องการทราบคือวิธีการ และแนวทางในการพัฒนาการให้บริการ เพื่อให้ได้คำตอบที่ตรงประเด็นในเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น จากนั้นจึงนำประเด็นหลัก มาพิจารณาแบ่งแยกออกเป็นประเด็นย่อยและหัวข้อย่อย

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์



3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถามแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้รับทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูลก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อสรุปผลการวิจัย โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา ที่สามารถนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปได้

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Denhardt and Denhardt (2008) มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ ดังนี้

1. วิธีการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ของสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาวิจัย พบว่าวิธีการให้บริการสาธารณะของสำนักงานเขตสวนหลวง มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Denhardt and Denhardt (2008) ที่ว่าการบริการสาธารณะแนวใหม่เป็นเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีลักษณะสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1.1 การบริการรับใช้พลเมืองไม่ใช่ลูกค้า คือ การเปลี่ยนแปลงแนวคิดจากการให้บริการในลักษณะของการขายสินค้าและบริการที่มุ่งเน้นความพึงพอใจและการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า มาเป็นการมุ่งเน้นที่การบริการเพื่อสาธารณะประโยชน์ โดยมองพลเมืองเป็น "เจ้าของ" สิทธิในบริการที่มี



ความเสมอภาค และสร้างความเป็นธรรมในการได้รับบริการสาธารณะ การให้บริการในแนวโน้มนี้จะเน้นไปที่การช่วยเหลือและสนับสนุนสิทธิของพลเมืองในการเข้าถึงบริการต่างๆ โดยไม่เน้นเรื่องกำไรหรือการขาย วิธีการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ของสำนักงานเขตสวนหลวง มีความสอดคล้องคือการเน้นที่การให้บริการที่ตอบสนองต่อพลเมืองในฐานะสมาชิกของสังคม โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์สาธารณะ ความยุติธรรมและโปร่งใส

1.2 การค้นหาผลประโยชน์สาธารณะ คือการมุ่งเน้นการดำเนินการบริการสาธารณะเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สาธารณะหรือประชาชนในทุกมิติ โดยไม่มุ่งหวังผลกำไรหรือการสนองความต้องการของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นพิเศษ แต่จะคำนึง ถึงความเสมอภาคและความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ให้กับทุกคนในสังคม การบริการสาธารณะไม่เพียงแต่ดูแลความต้องการของประชาชนในระดับพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังพิจารณาถึงการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม มักใช้กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและบริการที่ตรงกับความต้องการของสังคม วิธีการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ของสำนักงานเขตสวนหลวง มีการตอบสนองความต้องการของพลเมืองในฐานะสมาชิกของสังคม การเสริมสร้างความร่วมมือ ความโปร่งใสและจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

1.3 ให้คุณค่าความเป็นพลเมืองมากกว่าการเป็นผู้ประกอบการ คือการให้บริการที่มุ่งเน้นผลประโยชน์ของประชาชนและการส่งเสริมความเป็นพลเมืองที่มีส่วนร่วมในกระบวนการทางสังคมและการเมืองมากกว่าการมองว่า ผู้ให้บริการเป็นเพียงผู้ประกอบการที่มุ่งหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียว ในการบริการ



สาธารณะแนวใหม่นี้ การให้บริการไม่ใช่แค่การทำให้ประชาชนได้รับสิ่งที่ต้องการในแง่ของสินค้าและบริการเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาความเป็นพลเมือง โดยอาจมีการมีส่วนร่วมจากประชาชนในการตัดสินใจหรือการออกแบบบริการ โดยไม่คำนึงถึงผลกำไรแต่จะคำนึงถึงความเป็นพลเมืองที่มีสิทธิและหน้าที่ในการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเท่าเทียม วิธีการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ของสำนักงานเขตสวนหลวง คือการให้บริการที่มุ่งเน้นผลประโยชน์สาธารณะและพลเมืองในฐานะสมาชิกของสังคมมากกว่าการมุ่งหวังผลกำไรหรือผลประโยชน์ทางธุรกิจ โดยการให้บริการที่โปร่งใส เท่าเทียม มีส่วนร่วม และเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระยะยาว

1.4 คิดเชิงกลยุทธ์และปฏิบัติแบบประชาธิปไตย คือการให้บริการที่ไม่เพียงแต่เน้นประสิทธิภาพในการจัดการหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ยังมุ่งเน้นการเสริมสร้างความเป็นธรรมและความโปร่งใสในกระบวนการบริการ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการพัฒนานโยบายอย่างเต็มที่ การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึงการมองการบริหารสาธารณะในระยะยาวและสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การปฏิบัติแบบประชาธิปไตย หมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะ โดยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม วิธีการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ของสำนักงานเขตสวนหลวง คือการมุ่งเน้นการบริการและวางแผนเพื่ออนาคตและมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมีการสร้าง



การมีส่วนร่วมจากประชาชนในการตัดสินใจและดำเนินการ เพื่อเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตยในการบริหารงานภาครัฐ

1.5 การตระหนักว่าความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่าย คือการรับรู้ถึงความท้าทายและความซับซ้อนในการให้บริการแก่ประชาชน โดยไม่มองว่าภารกิจในการให้บริการสาธารณะเป็นเรื่องที่สามารถทำได้ง่ายๆ แต่ต้องเข้าใจถึงข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นทั้งในด้านทรัพยากร เวลา และความคาดหวังจากประชาชน คือการรับรู้ว่าการให้บริการสาธารณะนั้นมีผลกระทบต่อชีวิตของประชาชนโดยตรง ผู้ให้บริการต้องมีความรับผิดชอบในทุกการกระทำ ทั้งในเรื่องของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและการพิจารณาผลกระทบที่จะเกิดขึ้น การตระหนักนี้ยังหมายถึงการยอมรับว่าการให้บริการสาธารณะไม่ใช่แค่การตอบสนองความต้องการทันทีทันใด แต่ต้องคำนึงถึงผลระยะยาวของการตัดสินใจต่างๆ สำนักงานเขตสวนหลวง มีความตระหนักว่าความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่าย และผู้ให้บริการต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความยุติธรรม ความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

1.6 การให้บริการมากกว่าการกำกับทิศทาง คือการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้ให้บริการจากการเป็นผู้ควบคุมหรือกำหนดทิศทางเพียงอย่างเดียวมาเป็นการให้บริการที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยไม่มุ่งเน้นแค่การกำหนดกฎเกณฑ์หรือการควบคุมจากบนลงล่าง แต่ยังให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและเสริมสร้างความสามารถของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินการเอง การให้บริการในลักษณะนี้หมายถึงการให้บริการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และประโยชน์ที่แท้จริงของประชาชน โดยการเปิดโอกาสให้มีการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงบริการ



1.7 ให้คุณค่ากับคนไม่ใช่แค่ผลผลิต คือมองการให้บริการสาธารณะในมิติที่กว้างกว่าการมุ่งเน้นแค่ผลลัพธ์หรือผลผลิตทางกายภาพที่สามารถวัดได้ แต่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของมนุษย์และผลกระทบที่มีต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว ในลักษณะนี้การบริการสาธารณะแนวใหม่จะคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียม การมีส่วนร่วม และการสร้างโอกาสให้ประชาชนได้พัฒนาและมีชีวิตที่ดีขึ้น มีการสร้างความสัมพันธ์ที่มีความเคารพและยอมรับความหลากหลายของประชาชนในทุกด้าน แนวคิดนี้เน้นการให้ความสำคัญกับบุคคลหรือพลเมืองมากกว่าการมุ่งเน้นแค่การผลิตผลลัพธ์หรือการบรรลุเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว สำนักงานเขตสวนหลวงมีการดำเนินการเพื่อให้บริการที่มีความหมายและคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ โดยไม่มองแต่เพียงผลผลิตหรือการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณอย่างเดียว

2. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณะแนวใหม่ ของสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาวิจัย พบว่าความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณะของสำนักงานเขตสวนหลวง มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Denhardt and Denhardt (2008) ดังนี้

2.1 การบริการรับใช้พลเมืองไม่ใช่ลูกค้า พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มาติดต่อราชการที่มีต่อการบริการสาธารณะแนวใหม่ ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น การเข้าถึงบริการที่ง่ายขึ้น, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาบริการ, ความรวดเร็วในการให้บริการ, และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุด การเปลี่ยนแปลงจากการมองพลเมืองเป็นเพียง



"ลูกค้า" มาเป็น "พลเมือง" ที่มีสิทธิและความสำคัญในกระบวนการบริหาร โดยมีความพึงพอใจที่สามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย การให้บริการมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและทำให้บริการสำเร็จภายในระยะเวลาอันสั้น มีความโปร่งใสในการบริการ มีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนและโปร่งใสเกี่ยวกับขั้นตอนการบริการ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการ

2.2 การค้นหาผลประโยชน์สาธารณะ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริการสาธารณะ เมื่อการบริการนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในมิติของประโยชน์ส่วนรวมได้ดี การมุ่งเน้นที่ผลประโยชน์สาธารณะหมายถึงการให้บริการที่ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่จะมองถึงประโยชน์ที่มีผลกระทบในวงกว้างต่อสังคมส่วนรวม เมื่อผลประโยชน์สาธารณะสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว

2.3 ให้คุณค่าความเป็นพลเมืองมากกว่าการเป็นผู้ประกอบการ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริการสาธารณะ เมื่อการบริการนั้นให้คุณค่าความเป็นพลเมืองมากกว่าการเป็นผู้ประกอบการ เคารพสิทธิและความเป็นธรรมของประชาชน โดยไม่เน้นการหากำไรหรือการมุ่งหวังผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเหมือนผู้ประกอบการ ซึ่งการให้คุณค่าความเป็นพลเมืองมากกว่าผู้ประกอบการนั้นสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในหลายด้าน เช่น การบริการที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง ความเท่าเทียมและยุติธรรม การมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพชีวิต ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม



2.4 คัดเชิงกลยุทธ์และปฏิบัติแบบประชาธิปไตย ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริการสาธารณะ เมื่อการบริการนั้นคัดเชิงกลยุทธ์และปฏิบัติแบบประชาธิปไตย ประชาชนรู้สึกว่าได้มีการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและเห็นถึงผลกระทบเชิงบวกจากการบริการที่มีการพัฒนาอย่างมีกลยุทธ์และยังเห็นการบริการในลักษณะนี้เน้นไปที่การสร้างกระบวนการที่มีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสาธารณสุขภาคในระยะยาว พร้อมกับการปฏิบัติที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ เพื่อให้ผลการบริการเป็นไปตามหลักประชาธิปไตย

2.5 การตระหนักว่าความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่าย ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะแนวใหม่ ที่ตระหนักว่าความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่ายมักจะสูงขึ้นเมื่อประชาชนเห็นว่าหน่วยงานหรือผู้ให้บริการมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่และยึดหลักความรับผิดชอบในการให้บริการ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระบบบริการสาธารณะได้ดีขึ้น การบริการที่ตระหนักถึงความรับผิดชอบในลักษณะนี้ หมายถึงการที่หน่วยงานไม่เพียงแต่ให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนเท่านั้น แต่ยังมีพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการให้บริการเหล่านั้นในระยะยาว รวมถึงความโปร่งใสและการรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดในการให้บริการ การตั้งใจในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา

2.6 การให้บริการมากกว่าการกำกับทิศทาง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะแนวใหม่ ที่เน้นการให้บริการมากกว่าการกำกับทิศทางมักจะสูงขึ้นเมื่อประชาชนรู้สึกว่าการบริการนั้นสามารถตอบสนองความ



ต้องการของพวกเขาได้โดยตรง และไม่ถูกจำกัดหรือควบคุมโดยกระบวนการทางการเมืองหรือการจัดการที่ซับซ้อนเกินไป การให้บริการที่เน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนมากกว่าการกำกับทิศทาง หมายถึงการมุ่งเน้นไปที่การให้บริการที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูง เพื่อให้ประชาชนได้รับประสบการณ์ที่ดีในการใช้บริการสาธารณะ เช่น การเน้นการบริการที่มีคุณภาพและตอบสนองทันที การลดความซับซ้อนในการบริหารจัดการ ความยืดหยุ่นในการให้บริการ การสร้างความไว้วางใจ

2.7 ให้คุณค่ากับคนไม่ใช่แค่ผลผลิต ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะแนวใหม่ที่ให้คุณค่ากับคนไม่ใช่แค่ผลผลิตจะสูงขึ้นเมื่อประชาชนรู้สึกว่าได้รับการเคารพและได้รับการดูแลในด้านมนุษยธรรมและความต้องการในลักษณะที่เป็นองค์รวม ไม่เพียงแค่มุ่งเน้นผลลัพธ์หรือการผลิตบริการในปริมาณมาก แต่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของประชาชน ในลักษณะนี้การบริการสาธารณะที่ให้คุณค่ากับคนมากกว่าผลผลิตจะมุ่งเน้นไปที่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประชาชนและหน่วยงาน ซึ่งมักจะส่งผลให้รู้สึกพึงพอใจในหลายแง่มุม เช่น การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน การมีส่วนร่วมและการเคารพในความเป็นมนุษย์ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ การสร้างความเชื่อมั่นและความภักดี

3. แนวทางในการพัฒนาการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ ของสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร



จากการศึกษาวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการให้บริการสาธารณะแนวใหม่
ของสำนักงานเขตสวนหลวง ที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Denhardt and
Denhardt (2008) มีดังนี้

1. มีการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล พัฒนาและเสริมสร้างระบบบริการ
ออนไลน์ เช่น ระบบการจองคิวออนไลน์ การขอเอกสารหรือการติดต่อผ่านแอป
พลิเคชันที่สามารถเข้าถึงได้สะดวก ใช้ช่องทางสื่อสารออนไลน์ เช่น Facebook,
Line, หรือเว็บไซต์ในการให้ข้อมูลข่าวสารและตอบข้อสงสัยของประชาชน เช่น
การจัดทำคลิปสั้นๆในลักษณะของ Micro Learning มีการให้บริการงานทะเบียน
ออนไลน์ มีระบบจองคิวออนไลน์ ผ่าน กทม. BMA Smart Service

2. การบริการที่เข้าถึงง่าย เพิ่มการบริการที่สะดวก เช่น การจัดตั้ง
ศูนย์บริการประชาชน หรือ One-Stop Service ที่สามารถทำธุรกรรมต่างๆ ได้ในที่
เดียว จัดให้มีจุดบริการประชาชนในพื้นที่ต่างๆ หรือการบริการเคลื่อนที่ เพื่อให้
ประชาชนที่อยู่ห่างไกลสามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย การใช้เทคโนโลยีในการ
ให้บริการ การใช้โซเชียลมีเดียในการสร้างการมีส่วนร่วม

3. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน
และเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินการ ใช้เทคนิคการจัดการที่โปร่งใสและมี
ประสิทธิภาพ เช่น ระบบติดตามสถานะคำร้องผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์

4. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ปรับปรุงสถานที่ให้บริการให้มี
ความสะดวกสบายและปลอดภัย เช่น การปรับปรุงที่จอดรถ การติดตั้งเครื่องมือ
อำนวยความสะดวก เช่น ลิฟต์สำหรับผู้พิการ หรือพื้นที่ที่รองรับผู้สูงอายุ การ
จัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะ



5. การมีส่วนร่วมของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความพึงพอใจหรือการตั้งกลุ่มอาสาสมัครในการช่วยพัฒนาการบริการ สร้างเครือข่ายกับกลุ่มต่างๆ เพื่อติดต่อสื่อสาร ออกหน่วยบริการเคลื่อนที่นอกเวลาราชการ การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็น จัดกิจกรรมหรือการประชุมออนไลน์

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Denhardt and Denhardt (2008) รวมทั้งแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผลตามกรอบประเด็นปัญหาในการวิจัย ดังนี้

1. วิธีการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ของสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาวิจัย พบว่าวิธีการให้บริการสาธารณะของสำนักงานเขตสวนหลวง มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Denhardt and Denhardt (2008) ที่ว่าการบริการสาธารณะแนวใหม่ เป็นเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีลักษณะสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1.1 การบริการรับใช้พลเมืองไม่ใช่ลูกค้า คือ การเปลี่ยนแปลงแนวคิดจากการให้บริการในลักษณะของการขายสินค้าและบริการที่มุ่งเน้นความพึงพอใจและการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า มาเป็นการมุ่งเน้นที่การบริการเพื่อสาธารณะประโยชน์ โดยมองพลเมืองเป็น "เจ้าของ" สิทธิในบริการที่มีความเสมอภาค และสร้างความเป็นธรรมในการได้รับบริการสาธารณะ การให้บริการในแนวนี้นี้จะเน้นไปที่การช่วยเหลือและสนับสนุนสิทธิของพลเมืองในการ



เข้าถึงบริการต่างๆ โดยไม่เน้นเรื่องกำไรหรือการขาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพยุหศักดิ์ ทรารมย์ (2557) ได้ศึกษาการนำแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ไปใช้ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ในภาพรวมกับการจัดการศึกษาไม่มีความสอดคล้องกัน เมื่อแยกเป็นรายประเด็นตามหลักการทั้ง 7 ประการพบว่าประเด็นที่สอดคล้องกันได้แก่การให้บริการพลเมืองไม่ใช่การให้บริการลูกค้า การคิดเชิงกลยุทธ์และปฏิบัติอย่างเป็นประชาธิปไตย ความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่ายและการให้บริการมากกว่าการกำกับดูแล ส่วนการแสวงหาผลประโยชน์สาธารณะ การให้คุณค่ากับพลเมืองเหนือความเป็นผู้ประกอบการ และการให้คุณค่ากับประชาชนไม่ใช่แค่เน้นที่ผลผลิตไม่มีความสอดคล้องกันระหว่างแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ในภาพรวมกับการจัดการศึกษา และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 “...สำนักงานเขตสวนหลวง มีการให้บริการที่เป็นการตอบสนองความต้องการและผลประโยชน์ของพลเมือง แทนที่จะมองพลเมืองเป็นลูกค้า ให้บริการประชาชนโดยยึดมั่นในผลประโยชน์สาธารณะ...” (หัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขตสวนหลวง, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568)

1.2 การค้นหาผลประโยชน์สาธารณะ คือการมุ่งเน้นการดำเนินการบริการสาธารณะเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สาธารณะหรือประชาชนในทุกมิติ โดยไม่มุ่งหวังผลกำไรหรือการสนองความต้องการของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นพิเศษ แต่จะคำนึงถึงความเสมอภาคและความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ให้กับทุกคนในสังคม มักใช้กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ



กำหนดนโยบายและบริการ การค้นหาผลประโยชน์สาธารณะสะท้อนในวิธีการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ของสำนักงานเขตสวนหลวง โดยการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของพลเมืองในฐานะสมาชิกของสังคม ความโปร่งใสและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติกาญจน์ จำปา (2567) ได้ศึกษาการบริการสาธารณะแนวใหม่มาใช้พัฒนาระบบบริการประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า การนำแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่มาใช้พัฒนาระบบบริการประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง โดยพื้นฐานแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ พื้นฐานคือ ค่านิยมประชาธิปไตย ความเป็นพลเมืองและผลประโยชน์สาธารณะโดยภาครัฐทำหน้าที่ให้ บริการให้เกิดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหัวใจหลัก มุ่งเน้นการปรับโครงสร้าง กระบวนการขององค์กร โดยการเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการ แม้ว่าเป็นแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานของการวัดผลไม่ได้เป็นแนวคิดที่ช่วยเติมเต็มการให้บริการที่ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มองประชาชนที่มารับบริการเป็นพลเมืองมากกว่าเป็นผู้มาขอรับบริการ ดังนั้นสำนักทะเบียนอำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง มีความคิดนำแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการแก่ประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 “...สำนักงานเขตสวนหลวง มีวิธีการการให้บริการที่มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการและผลประโยชน์ของสาธารณะ รวมทั้งการมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนโดยไม่มุ่งหวังผลกำไรจากการให้บริการ...” (หัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขตสวนหลวง, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568)



1.3 ให้คุณค่าความเป็นพลเมืองมากกว่าการเป็นผู้ประกอบการ คือ การให้บริการที่มุ่งเน้นผลประโยชน์ของประชาชนและการส่งเสริมความเป็นพลเมืองที่มีส่วนร่วมในกระบวนการทางสังคมและการเมืองมากกว่าการมองว่า ผู้ให้บริการเป็นเพียงผู้ประกอบการที่มุ่งหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียว ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาความเป็นพลเมือง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติกาญจน์ จำปา(2567) ได้ศึกษาการบริการสาธารณะแนวใหม่มาใช้พัฒนาระบบบริการประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า การนำแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่มาใช้พัฒนาระบบบริการประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอเมืองตรัง โดยพื้นฐานแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ พื้นฐานคือค่านิยมประชาธิปไตย ความเป็นพลเมือง และผลประโยชน์สาธารณะโดยภาครัฐทำหน้าที่ให้บริการให้เกิดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหัวใจหลัก มุ่งเน้นการปรับโครงสร้าง กระบวนการขององค์กร โดยการเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการ แม้ว่าเป็นแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานของการวัดผลไม่ได้เป็นแนวคิดที่ช่วยเติมเต็มการให้บริการที่ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มองประชาชนที่มารับบริการเป็นพลเมืองมากกว่าเป็นผู้มาขอรับบริการ ดังนั้นสำนักทะเบียนอำเภอเมืองตรัง มีความคิดนำแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการแก่ประชาชน และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 “...สำนักงานเขตสวนหลวงมุ่งเน้นการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการและผลประโยชน์ ของพลเมืองในฐานะสมาชิกของสังคม มากกว่าการให้บริการในลักษณะธุรกิจที่มุ่งหวังผลกำไรหรือการเป็น



ผู้ประกอบการ...” (หัวหน้าฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตสวนหลวง , สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

1.4 คิดเชิงกลยุทธ์และปฏิบัติแบบประชาธิปไตย คือการให้บริการที่ไม่เพียงแต่เน้นประสิทธิภาพในการจัดการหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ยังมุ่งเน้นการเสริมสร้างความเป็นธรรมและความโปร่งใสในกระบวนการบริการ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึงการมองการบริการสาธารณะในระยะยาวและสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ การปฏิบัติแบบประชาธิปไตย หมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ การคิดเชิงกลยุทธ์และปฏิบัติแบบประชาธิปไตย คือการมุ่งเน้นการบริการและวางแผนเพื่ออนาคตและมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการมีส่วนร่วมจากประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพูนศักดิ์ ทรารมย์ (2557) ได้ศึกษาการนำแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ไปใช้ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ในภาพรวมกับการจัดการศึกษาไม่มีความสอดคล้องกันเมื่อแยกเป็นรายประเด็นตามหลักการทั้ง 7 ประการพบว่าประเด็นที่สอดคล้องกันได้แก่การให้บริการพลเมืองไม่ใช่การให้บริการลูกค้า การคิดเชิงกลยุทธ์และปฏิบัติอย่างเป็นประชาธิปไตย ความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่ายและการให้บริการมากกว่าการกำกับดูแล และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 “...สำนักงานเขตสวนหลวง ใช้การคิดเชิงกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรและวางแผนการพัฒนาในระยะยาว...”



(หัวหน้าฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตสวนหลวง , สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

1.5 การตระหนักว่าความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่าย คือการรับรู้ถึงความท้าทายและความซับซ้อนในการให้บริการแก่ประชาชน โดยไม่มองว่าภารกิจในการให้บริการสาธารณะเป็นเรื่องที่สามารถทำได้ง่ายๆ แต่ต้องเข้าใจถึงข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นทั้งในด้านทรัพยากร เวลา ผู้ให้บริการต้องมีความรับผิดชอบในทุกการกระทำ คือการยอมรับว่าการให้บริการสาธารณะไม่ใช่แค่การตอบสนองความต้องการทันทีทันใด แต่ต้องคำนึงถึงผลกระทบยาวของการตัดสินใจต่างๆ สำนักงานเขตสวนหลวง มีความตระหนักว่าความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่าย และมีความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความยุติธรรม ความโปร่งใส ทำให้ประชาชนเห็นความพยายามในการจัดการปัญหาและให้บริการที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพยุหศักดิ์ ทรารมย์ (2557) ได้ศึกษาการนำแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ไปใช้ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ในภาพรวมกับการจัดการศึกษาไม่มีความสอดคล้องกันเมื่อแยกเป็นรายประเด็นตามหลักการทั้ง 7 ประการ พบว่าประเด็นที่สอดคล้องกันได้แก่การให้ บริการพลเมืองไม่ใช่การให้บริการลูกค้า การคิดเชิงกลยุทธ์และปฏิบัติอย่างเป็นประชาธิปไตย ความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่ายและการให้บริการมากกว่าการกำกับดูแล ส่วนการแสวงหาผลประโยชน์สาธารณะการให้คุณค่ากับพลเมืองเหนือความเป็นผู้ประกอบการและการให้คุณค่ากับประชาชนไม่ใช่แค่เน้นที่ผลผลิตไม่มีความสอดคล้องกันระหว่างแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ในภาพรวมกับ



การจัดการศึกษา และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 “...เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตสวนหลวง มีความตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ มีความรับผิดชอบที่สูงเพราะเกี่ยวข้องกับการดูแลและตอบสนองความต้องการของประชาชนที่หลากหลาย โดยไม่สามารถตอบสนองได้ทุกความต้องการในทันที มีความยากลำบากในการจัดการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละชุมชน...” (หัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขตสวนหลวง, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568)

1.6 การให้บริการมากกว่าการกำกับทิศทาง คือการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้ให้บริการจากการเป็นผู้ควบคุมหรือกำหนดทิศทางเพียงอย่างเดียวมาเป็นการให้บริการที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยไม่มุ่งเน้นแค่การกำหนดกฎเกณฑ์หรือการควบคุมจากบนลงล่าง แต่ยังให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและเสริมสร้างความสามารถของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินการเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพญกัตติ์ ทราบรัมย์ (2557) ได้ศึกษาการนำแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ไปใช้ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณี ศึกษาเทศบาลในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ในภาพรวมกับการจัดการศึกษาไม่มีความสอดคล้องกันเมื่อแยกเป็นรายประเด็นตามหลักการทั้ง 7 ประการ พบว่าประเด็นที่สอดคล้องกันได้แก่การให้บริการพลเมืองไม่ใช่การให้บริการลูกค้า การคิดเชิงกลยุทธ์และปฏิบัติอย่างเป็นประชาธิปไตย ได้รับความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่ายและการให้บริการมากกว่าการกำกับดูแล และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 “...การให้บริการสามารถปรับเปลี่ยน



ตามความต้องการที่เปลี่ยนไปของประชาชนได้ ปรับตัวและยืดหยุ่นให้เข้ากับสถานการณ์หรือข้อกำหนดใหม่ๆ การให้บริการที่ยืดหยุ่นนี้แสดงถึงการให้บริการที่ไม่ใช่แค่การกำกับทิศทาง แต่เป็นการตอบสนองตามความจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละชุมชน ..." (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตสวนหลวง , สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 มกราคม 2568)

1.7 ให้คุณค่ากับคนไม่ใช่แค่ผลผลิต คือมองการให้บริการสาธารณะในมิติที่กว้างกว่าการมุ่งเน้นแค่ผลลัพธ์หรือผลผลิตทางกายภาพที่สามารถวัดได้ ให้ความสำคัญกับคุณค่าของมนุษย์และผลกระทบที่มีต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว ในลักษณะนี้การบริการสาธารณะแนวใหม่จะไม่มองแค่ประสิทธิภาพหรือการผลิตในเชิงตัวเลขเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียม และการสร้างโอกาสให้ประชาชนได้พัฒนาและมีชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดช อุณหะจิริงรักษ์ (2566, หน้า 44) ได้กล่าวถึงการบริการสาธารณะแนวใหม่ ประกอบด้วยหลักการ 7 ประการ ได้แก่ 1.ให้บริการพลเมืองมิใช่ลูกค้า 2.แสวงหาผลประโยชน์สาธารณะ 3.เห็นคุณค่าของความเป็นพลเมืองและการบริการสาธารณะเหนือการเป็นผู้ประกอบการ 4.คิดเชิงกลยุทธ์ กระทำอย่างเป็นประชาธิปไตย 5.ตระหนักถึงความยากลำบากในการสร้างความสามารถรับผิชอบได้ 6.เป็นผู้นำในการให้บริการโดยยึดคุณค่าทางสังคมมากกว่าจะเป็นผู้กำกับหรือควบคุมทิศทางของสังคม 7.เห็นคุณค่าของประชาชนโดยการสร้างโอกาสและเปิดประตูสร้างเครือข่ายความร่วมมือของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในกลุ่มประชาชนพลเมืองเพื่อให้เกิดชุมชน แนวคิดนี้ทำให้นักบริหารรัฐกิจได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างการบริหารรัฐที่มีประชาชนเป็นหัวใจสำคัญ



ของการให้บริการอีกครั้งหนึ่งหลังจากที่หลุดเข้าไปในโลกของกลไกการแลกเปลี่ยนซื้อ-ขายบริการทางการตลาด และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 “... สำนักงานเขตสวนหลวงเน้นการให้บริการที่ไม่มองประชาชนเป็นเพียงผู้รับบริการ แต่ให้ความสำคัญกับความต้องการและคุณค่าของประชาชน ...” (หัวหน้าฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตสวนหลวง , สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

2. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณะแนวใหม่ ของสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณะ ของสำนักงานเขตสวนหลวง มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Denhardt and Denhardt (2008) ที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

2.1 การบริการรับใช้พลเมืองไม่ใช่ลูกค้า พบว่า ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างประชาชนที่มาติดต่อราชการที่มีต่อการบริการสาธารณะแนวใหม่ ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น การเข้าถึงบริการที่ง่ายขึ้น, ความรวดเร็วในการให้บริการ และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุด การเปลี่ยนแปลงจากการมองพลเมืองเป็นเพียง "ลูกค้า" มาเป็น "พลเมือง" ที่มีสิทธิและความสำคัญในกระบวนการบริหารนั้นมักจะช่วยสร้างความรู้สึกร่วมของการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของในการบริการสาธารณะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ ก่อสกุล,ชลิดา ศรมณี,เฉลิมพล ศรีหงษ์ และสิทธิพันธ์ พุทธหนู(2562) ได้ศึกษาการบริการสาธารณะแนวใหม่ศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานคร ผล



การศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการให้บริการของกรุงเทพมหานครมีความหลากหลาย ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน บริการดูญาติมิตร มี service mind วิธีการให้บริการเจ้าหน้าที่ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดระเบียบ กฎหมาย มาตรฐานวิชาชีพ ผู้รับบริการทราบถึงระยะ เวลาในการอนุมัติอนุญาตชัดเจน ส่วน ช่องทางการให้บริการ ผู้รับบริการจะติดต่อด้วยตัวเองที่เคาน์เตอร์ มอบหมายให้ ผู้อื่นดำเนินการแทน ติดต่อทางโทรศัพท์ ทาง Line , E-mail, Website, Facebook ก็ได้ 2) ผู้รับบริการส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเห็นด้วยและพึงพอใจต่อการ ให้บริการสาธารณะแนวใหม่ 3) แนวทางการพัฒนาการให้บริการสาธารณะแนว ใหม่ เน้นให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ สร้างเครือข่ายกับกลุ่มต่างๆ การใช้ เทคโนโลยีทันสมัย การใช้สื่อ Social, e-Office เพื่อให้ผู้รับบริการ เข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็วและประหยัดยิ่งขึ้น

2.2 การค้นหาผลประโยชน์สาธารณะ ความพึงพอใจของประชาชน ที่มีต่อการบริการสาธารณะ จะสูงขึ้นเมื่อการบริการนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในมิติของประโยชน์ส่วนรวมได้ดี คือการให้บริการที่ไม่ได้ มุ่งเน้นเฉพาะการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ ก่อสกุล (2566, หน้า 45-46) ได้กล่าวถึงการ บริการสาธารณะแนวใหม่ มีลักษณะสำคัญดังนี้ 1.ความเป็นประชาธิปไตย 2.มีกล ยุทธ์หรือมีเหตุผล 3.ประโยชน์สาธารณะ คือการตัดสินใจต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ สาธารณะ ต้องทำเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ 4.การตกลงร่วมกัน 5.สร้างความ ร่วมมือร่วมกัน 6.ความหลากหลาย 7.ความสุขรอบคอบ 8.โครงสร้างองค์การที่ เหมาะสม



2.3 ให้คุณค่าความเป็นพลเมืองมากกว่าการเป็นผู้ประกอบการ ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะแนวใหม่ที่ให้คุณค่าความเป็นพลเมืองมากกว่าการเป็นผู้ประกอบการ มักจะสูงขึ้นในกรณีที่การบริการนั้นเน้นการเคารพสิทธิและความเป็นธรรมของประชาชน โดยไม่เน้นการหาทำไรหรือการมุ่งหวังผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเหมือนผู้ประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดช อุณหะจิริงรักษ์ (2566, หน้า 44) ได้กล่าวถึง การบริการสาธารณะแนวใหม่ ประกอบด้วยหลักการ 7 ประการ ได้แก่ 1.ให้บริการพลเมืองมิใช่ลูกค้า 2.แสวงหาผลประโยชน์สาธารณะ 3.เห็นคุณค่าของความเป็นพลเมืองและการบริการสาธารณะเหนือการเป็นผู้ประกอบการ 4.คิดเชิงกลยุทธ์ กระทำอย่างเป็นประชาธิปไตย 5.ตระหนักถึงความยาก ลำบากในการสร้างความสามารถรับผิดชอบได้ 6.เป็นผู้นำในการให้บริการโดยยึดคุณค่าทางสังคมมากกว่าจะเป็นผู้กำกับหรือควบคุมทิศทางของสังคม 7.เห็นคุณค่าของประชาชนโดยการสร้างโอกาสและเปิดประตูสร้างเครือข่ายความร่วมมือของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในกลุ่มประชาชนพลเมืองเพื่อให้เกิดชุมชน แนวคิดนี้ทำให้นักบริหารรัฐกิจได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างการบริหารรัฐที่มีประชาชนเป็นหัวใจสำคัญของการให้บริการอีกครั้งหนึ่งหลังจากที่หลุดเข้าไปในโลกของกลไกการแลกเปลี่ยนซื้อ-ขายบริการทางการตลาด

2.4 คิดเชิงกลยุทธ์และปฏิบัติแบบประชาธิปไตย ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะแนวใหม่ที่คิดเชิงกลยุทธ์และปฏิบัติแบบประชาธิปไตยจะสูงขึ้น เมื่อประชาชนรู้สึกว่าได้มีการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและเห็นถึงผลกระทบเชิงบวกจากการบริการที่มีการพัฒนาอย่างมีกลยุทธ์



และยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ ก่อสกุล (2566, หน้า 45-46) ได้กล่าวถึงการบริการสาธารณะแนวใหม่ มีลักษณะสำคัญดังนี้ 1. ความเป็นประชาธิปไตย 2. มีกลยุทธ์หรือมีเหตุผล 3. ประโยชน์สาธารณะ คือการตัดสินใจต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะ ต้องทำเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ 4. การตกลงร่วมกัน 5. สร้างความร่วมมือร่วมกัน 6. ความหลากหลาย 7. ความสุขุมรอบคอบ 8. โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม

2.5 การตระหนักว่าความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่าย ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะแนวใหม่ที่ตระหนักว่าความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่ายมักจะสูงขึ้นเมื่อประชาชนเห็นว่าหน่วยงานหรือผู้ให้บริการมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่และยึดหลักความรับผิดชอบในการให้บริการ มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดชอุณหะจิริงรักษ์ (2566, หน้า 44) ได้กล่าวถึงการบริการสาธารณะแนวใหม่ ประกอบด้วยหลักการ 7 ประการ ได้แก่ 1. ให้บริการพลเมืองมิใช่ลูกค้า 2. แสวงหาผลประโยชน์สาธารณะ 3. เห็นคุณค่าของความเป็นพลเมืองและการบริการสาธารณะเหนือการเป็นผู้ประกอบการ 4. คิดเชิงกลยุทธ์ กระทำอย่างเป็นประชาธิปไตย 5. ตระหนักถึงความยากลำบากในการสร้างความสามารถรับผิดชอบได้ 6. เป็นผู้นำในการให้บริการโดยยึดคุณค่าทางสังคมมากกว่าจะเป็นผู้กำกับหรือควบคุมทิศทางของสังคม 7. เห็นคุณค่าของประชาชนโดยการสร้างโอกาสและเปิดประตูสร้างเครือข่ายความร่วมมือของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในกลุ่มประชาชนพลเมืองเพื่อให้เกิดชุมชน แนวคิดนี้ทำให้นักบริหารรัฐกิจได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างการ



บริหารรัฐที่มีประชาชนเป็นหัวใจสำคัญของการให้บริการอีกครั้งหนึ่งหลังจากที่หลุดเข้าไปในโลกของกลไกการแลกเปลี่ยนซื้อ-ขายบริการทางการตลาด

2.6 การให้บริการมากกว่าการกำกับทิศทาง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะแนวใหม่ ที่เน้นการให้บริการมากกว่าการกำกับทิศทางมักจะสูงขึ้นเมื่อประชาชนรู้สึกว่าการบริการนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้โดยตรง และไม่ถูกจำกัดหรือควบคุมโดยกระบวนการทางการเมืองหรือการจัดการที่ซับซ้อนเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดซ อุนหะจิริรังรักษ์ (2566, หน้า 44) ได้กล่าวถึงการบริการสาธารณะแนวใหม่ ประกอบด้วยหลักการ 7 ประการ ได้แก่ 1. ให้บริการพลเมืองมิใช่ลูกค้า 2. แสวงหาผลประโยชน์สาธารณะ 3. เห็นคุณค่าของความเป็นพลเมืองและการบริการสาธารณะเหนือการเป็นผู้ประกอบการ 4. คิดเชิงกลยุทธ์ กระทำอย่างเป็นประชาธิปไตย 5. ตระหนักถึงความยากลำบากในการสร้างความสามารถรับผิดชอบได้ 6. เป็นผู้นำในการให้บริการโดยยึดคุณค่าทางสังคมมากกว่าจะเป็นผู้กำกับหรือควบคุมทิศทางของสังคม 7. เห็นคุณค่าของประชาชนโดยการสร้างโอกาสและเปิดประตูสร้างเครือข่ายความร่วมมือของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในกลุ่มประชาชนพลเมืองเพื่อให้เกิดชุมชนแนวคิดนี้ทำให้นักบริหารรัฐกิจได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างการบริหารรัฐที่มีประชาชนเป็นหัวใจสำคัญของการให้บริการอีกครั้งหนึ่งหลังจากที่หลุดเข้าไปในโลกของกลไกการแลกเปลี่ยนซื้อ-ขายบริการทางการตลาด

2.7 ให้คุณค่ากับคนไม่ใช่แค่ผลผลิต ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะแนวใหม่ที่ทำให้คุณค่ากับคนไม่ใช่แค่ผลผลิตจะสูงขึ้นเมื่อประชาชนรู้สึกว่าได้รับการเคารพและได้รับการดูแลในด้านมนุษยธรรมและความ



ต้องการของพวกเขาในลักษณะที่เป็นองค์รวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดฮอนเดอร์ (2566, หน้า 44) ได้กล่าวถึงการบริการสาธารณะแนวใหม่ ประกอบด้วยหลักการ 7 ประการ ได้แก่ 1.ให้บริการพลเมืองมีใช้ลูกค้า 2.แสวงหาผลประโยชน์สาธารณะ 3.เห็นคุณค่าของความเป็นพลเมืองและการบริการสาธารณะเหนือการเป็นผู้ประกอบการ 4.คิดเชิงกลยุทธ์ กระทำอย่างเป็นประชาธิปไตย 5.ตระหนักถึงความยากลำบากในการสร้างความสามารถรับผิดชอบได้ 6.เป็นผู้นำในการให้บริการโดยยึดคุณค่าทางสังคมมากกว่าจะเป็นผู้กำกับหรือควบคุมทิศทางของสังคม 7.เห็นคุณค่าของประชาชนโดยการสร้างโอกาสและเปิดประตูสร้างเครือข่ายความร่วมมือของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในกลุ่มประชาชนพลเมืองเพื่อให้เกิดชุมชน แนวคิดนี้ทำให้นักบริหารรัฐกิจได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างการบริหารรัฐที่มีประชาชนเป็นหัวใจสำคัญของการให้บริการอีกครั้งหนึ่งหลังจากที่หลุดเข้าไปในโลกของกลไกการแลกเปลี่ยนซื้อ-ขายบริการทางการตลาด

3. แนวทางในการพัฒนาการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ ของสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาวิจัย พบว่าแนวทางในการพัฒนาการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ ของสำนักงานเขตสวนหลวง ที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Denhardt and Denhardt (2008) ดังนี้

3.1 การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล พัฒนาและเสริมสร้างระบบบริการออนไลน์ เช่น การจองคิวออนไลน์ ใช้ช่องทางสื่อสารออนไลน์ เช่น Facebook,



Line การจัดทำคลิปสั้นๆ ในลักษณะของ Micro Learning การให้บริการงานทะเบียนออนไลน์ มีระบบจองคิวออนไลน์ ผ่าน กทม. BMA Smart Service เพิ่มการบริการที่สะดวก เช่น การจัดตั้งศูนย์บริการประชาชน หรือ One-Stop Service ที่สามารถทำธุรกรรมต่างๆ ได้ในที่เดียว จัดให้มีจุดบริการประชาชนในพื้นที่ต่างๆ หรือการบริการเคลื่อนที่ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อนและเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินการ ใช้เทคนิคการจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ ก่อสกุล, ชลิดา ศรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์ และสิทธิพันธ์ พุทธหนู (2562) ได้ศึกษาการบริการสาธารณะแนวใหม่ ศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) รูปแบบการให้บริการของกรุงเทพมหานครมีความหลากหลาย ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง บริการดูัญชาติมิตร มี service mind วิธีการให้บริการเจ้าหน้าที่ไม่เลือกปฏิบัติ ผู้รับบริการทราบถึงเวลาในการอนุมัติอนุญาตชัดเจน ส่วนช่องทางการให้บริการ ผู้รับบริการจะติดต่อด้วยตัวเองที่เคาน์เตอร์ มอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทน ติดต่อทางโทรศัพท์ ทาง Line , Facebook ก็ได้ 2) แนวทางการพัฒนาการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ เน้นให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ สร้างเครือข่ายกับกลุ่มต่างๆ การใช้เทคโนโลยีทันสมัย เพื่อให้ผู้รับบริการเข้าถึงได้ง่าย สะดวก และประหยัดยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของเทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2556) อธิบายถึงแนวคิดสมัยใหม่เกี่ยวกับการบริการสาธารณะไว้ดังนี้ 1.แนวคิดการให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ ซึ่งเป็นการนำงานที่ให้บริการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องมารวมให้บริการอยู่ในสถานที่เดียวกัน ในลักษณะที่ส่งต่องานระหว่างกันทันทีหรือเสร็จในขั้นตอนหรือเสร็จในจุดให้บริการเดียว มีจุดประสงค์เพื่อให้การบริการมีความรวดเร็วขึ้นโดยมี



รูปแบบการให้บริการดังนี้ (1) การนำหลายหน่วยงานมารวมให้บริการอยู่ในสถานที่เดียวกัน (2) กระจายอำนาจมาให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งทำหน้าที่ให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ (3) การปรับปรุงและออกแบบใหม่ในการให้บริการ (4) การสามารถให้บริการผ่านทางอินเทอร์เน็ตได้เสร็จทันที 2. แนวคิดการให้บริการแบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการกับลูกค้าหรือประชาชน ผู้รับบริการ โดยเป็นการให้บริการที่ไม่ได้มีการเผชิญหน้ากันระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ แต่จะทำผ่านสื่อการให้บริการที่เป็นเสียง ข้อมูลและภาพ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายทะเบียน ที่เสนอแนวทางในการพัฒนาการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ ของสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ที่มีการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลเข้ามาร่วมด้วย

3.2 การมีส่วนร่วมของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความพึงพอใจหรือการตั้งกลุ่มอาสาสมัครในการช่วยพัฒนาการบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชฎาภาศอุไรวรรณ (2566) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะเขตเทศบาลนครภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะค้นพบรูปแบบดังประเด็นดังนี้ การกำหนดนโยบาย เป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน ลดบทบาทและปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานให้มีขนาดเล็กลง ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะของตนเอง นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาให้บริการประชาชน เปิดโอกาสประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนาและ



ติดตามประเมินผล พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลให้ประชาชนทราบอย่างเปิดเผย และสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทวัฒน์ บรมานันท์ (2554) อธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการจัดทำบริการสาธารณะ ประกอบด้วยหลักเกณฑ์เหล่านี้ 1) หลักความเสมอภาค 2) หลักความต่อเนื่อง 3) หลักปรับปรุงเปลี่ยนแปลง 4) หลักความเป็นกลาง 5) หลักการให้เปล่าของบริการสาธารณะ 6) หลักความโปร่งใสของบริการสาธารณะ 7) หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน

3.3 สร้างเครือข่ายกับกลุ่มต่างๆ เพื่อติดต่อสื่อสาร สอบถามข้อมูล ผ่านการใช้สื่อ Social เช่น แอปพลิเคชัน Line, Facebook เพื่อให้ผู้รับบริการเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็วและประหยัด ออกหน่วยบริการเคลื่อนที่นอกเวลา ราชการ การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็น พัฒนาแอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์ที่ประชาชนสามารถแจ้งปัญหาหรือเสนอความคิดเห็นได้ง่าย การจัดตั้งคณะกรรมการหรือกลุ่มประชาชนเพื่อพัฒนา จัดตั้งคณะกรรมการหรือกลุ่มอาสาสมัครที่มีบทบาทในการร่วมตรวจสอบและประเมินผลบริการ การมีช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลและการตอบคำถามให้ประชาชนสามารถติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูลเกี่ยวกับบริการต่างๆได้ง่าย เปิดกิจกรรมหรือโครงการที่ประชาชนมีโอกาสเข้าร่วม ใช้ช่องทางโซเชียลมีเดีย (เช่น Facebook, Twitter, Instagram) เพื่อสร้างแพลตฟอร์มให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญามาศ อุไรวรรณ (2566) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะเขตเทศบาลนครภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต พบว่าปัจจัยแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะ ได้แก่ ด้านการร่วมมือระหว่างภาครัฐกับ



ภาคเอกชน ด้านความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ ด้านการมุ่งเน้นตัวชี้วัด เป้าหมาย และผลลัพธ์ ด้านการเน้นลูกค้าและผู้รับบริการ และด้านเน้นการแข่งขันมีประสิทธิภาพในการทำนาย จากการวิจัยสรุปได้ว่าเทศบาลนครภูเก็ตมีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน ลดบทบาทและปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานให้มีขนาดเล็กลง ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะของตนเอง เปิดโอกาสประชาชนให้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลพร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลให้ประชาชนทราบอย่างเปิดเผย และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 หัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ที่เสนอแนวทางในการพัฒนาการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ของสำนักงานเขตสวนหลวง ที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา การบริการสาธารณะแนวใหม่ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. สำนักงานเขตสวนหลวง ควรมีการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล พัฒนาและเสริมสร้างระบบบริการออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้สะดวก จัดให้มีจุดบริการประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ หรือการบริการเคลื่อนที่เพื่อให้ประชาชนที่อยู่พื้นที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อนและเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินการ ใช้เทคนิคการจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ เน้นให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ สร้างเครือข่ายกับ



กลุ่มต่างๆ การใช้เทคโนโลยีทันสมัยเพื่อให้ผู้รับบริการเข้าถึงได้ง่าย รวดเร็วและประหยัด

2. สำนักงานเขตสวนหลวง ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาและติดตามประเมินผล มีการสำรวจความพึงพอใจหรือการตั้งกลุ่มอาสาสมัครในการช่วยพัฒนาการบริการ ลดบทบาทและปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีขนาดเล็กลงเพื่อเพิ่มความสามารถในการสร้างทีมผู้บริหาร ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะของตนเอง พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลให้ประชาชนทราบอย่างเปิดเผย

3. สำนักงานเขตสวนหลวง ควรมีการสร้างเครือข่ายกับกลุ่มต่างๆ เพื่อติดต่อสื่อสาร สอบถามข้อมูลผ่านการใช้สื่อ Social เพื่อให้ผู้รับบริการเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็วและประหยัด ออกหน่วยบริการเคลื่อนที่นอกเวลาราชการ การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็น จัดกิจกรรมหรือการประชุมออนไลน์ พัฒนาแอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์ที่ประชาชนสามารถแจ้งปัญหาหรือเสนอความคิดเห็นได้ง่าย การจัดตั้งคณะกรรมการหรือกลุ่มประชาชนเพื่อพัฒนาที่มีบทบาทในการร่วมตรวจสอบและประเมินผลการบริการ การมีช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลและการตอบคำถามให้ประชาชนสามารถติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูลเกี่ยวกับบริการต่างๆ ได้ง่าย ได้แสดงความคิดเห็นหรือสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา การบริการสาธารณะแนวใหม่ : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้



1. ผู้วิจัยควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ ของสำนักงานเขตสวนหลวงเพิ่มเติม ตามแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service) รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นด้วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือในการให้บริการของสำนักงานเขตสวนหลวงให้มากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีเครื่องมือสำคัญในการรวบรวมข้อมูล คือ การใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มเติมวิธีการวิจัยในเชิงปริมาณด้วย



เอกสารอ้างอิง

- จิตติกาญจน์ จำปา. (2567). การบริการสาธารณะแนวใหม่มาใช้พัฒนาระบบบริการประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง. ค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2567.จาก
<http://www.pol.ru.ac.th/graduate/index.php/is/trang/trang2-66/6524802247>
- เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาขอบข่ายและแนวคิดเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์พันธ์. (2556). แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการบริการสาธารณะ.เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการบริการสาธารณะ *Public Service Administration* (พิมพ์ครั้งที่3). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัชฎาภาส อุไรวรรณ.(2566).รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะเขตเทศบาลนครภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 13 (1), 24-41.
- นันท์วัฒน์ บรรณานันท์. (2554). มาตรฐานใหม่ของการจัดทำบริการสาธารณะระดับชาติในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.



- พยุงค์กิติ์ ทราบรัมย์.(2557). การนำแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ไปใช้ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดบุรีรัมย์. สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม2567,จาก <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/46128>
- วิโรจน์ ก่อสกุล.(2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการของวิสาหกิจและนวัตกรรมในองค์กร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล, ชลิดา ศรีมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์ และสิทธิพันธ์ พุทธหนู.(2562). การบริการสาธารณะแนวใหม่ศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานคร. วารสารรัชต์ภาคย์,13(31), 55-68.
- สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566).แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13. สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2567, จาก https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_DraftFinal.pdf
- Denhardt and Denhardt (2008).กรอบแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New public service). สืบค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2567.จาก [https://elcpg.ssru.ac.th/khanthong_ja/pluginfile.php/72/block_html/content/New% 20Public% 20Service.pdf](https://elcpg.ssru.ac.th/khanthong_ja/pluginfile.php/72/block_html/content/New%20Public%20Service.pdf)



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง
ทัณฑสถานหญิงกลาง

Factors influencing recidivism of female inmates

at Central Women Correctional Institution

พิมพ์พิชชา เพ็ชรประสม¹ & วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล²

Pimpichcha Petprasom¹ & Weena Phungviwatnikul²

Corresponding author: 6614830051@rumail.ru.ac.th

Received: 10/03/68 Revised: 17/03/68 Accepted: 17/03/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำศึกษาปัญหาและอุปสรรค และศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 7 ราย การวิจัยนี้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการที่องค์การจะบรรลุหรือสำเร็จลงได้ตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผล ของ Arnold and Feldman ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิงทัณฑสถานหญิงกลาง ได้แก่ 1) การเจริญเติบโตขององค์กร

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



2) ความสามารถในการปรับตัว ขององค์กร 3) การได้มาของทรัพยากร
4) ผลสัมฤทธิ์การให้บริการ 5) นวัตกรรม 6) ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการและ
ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีปัญหาและ
อุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดต่อประสิทธิผลในด้านสภาพแวดล้อมหลังพ้นโทษ ด้านการ
ประกอบอาชีพ การขาดระบบติดตามช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงปัญหาด้าน
สังคม ตลอดจนข้อเสนอแนะจากการวิจัยประกอบด้วย การจำแนกและประเมินผู้ต้องขัง
เป็นรายบุคคลในการฟื้นฟู การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และการ
สนับสนุนหลังพ้นโทษ รวมถึงการพัฒนาระบบและนโยบาย

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การกระทำผิดซ้ำ; ผู้ต้องขังหญิง

Abstract

This research aims to study the factors affecting the effectiveness of recidivism prevention, study problems and obstacles, and study the approaches to solving problems and obstacles, as well as recommendations affecting the effectiveness of recidivism prevention. This research is a qualitative research using document research and field research to collect data by interviewing 7 civil servants who work related to rehabilitation, correction, and behavioral development to prevent recidivism. They can provide good information on recidivism prevention, and female inmates who have recidivated more than once. This research uses the components of an organization that will achieve or succeed in accordance with its goals and be



effective by Arnold and Feldman. The research results found that the factors that are organizational components affecting the effectiveness of recidivism prevention of female inmates at the Central Women's Correctional Institution are: 1) Organizational growth (Growth), 2) Organizational adaptability (Adaptability), 3) Resource acquisition (Resource Acquisition), 4) Productivity (Productivity), 5) Innovation (Innovation), 6) Customer/Client Satisfaction (Customer/Client Satisfaction) and satisfaction. which is the commitment of personnel to the organization, with problems and obstacles that are limitations to effectiveness in terms of the post-release environment, occupation, lack of an effective follow-up assistance system, including social problems, as well as recommendations from research consisting of classifying and evaluating individual prisoners for rehabilitation, integrating cooperation between agencies, and post-release support, including system and policy development.

Keyword: Effectiveness; Recidivism; Female inmate

บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำของคนในสังคม และได้เป็นสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดการก่ออาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ ส่งผลให้ปัญหา



อาชญากรรมในประเทศมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาอาชญากรรมที่เกิดจากการกระทำผิดซ้ำมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ประเทศไทยเผชิญกับปัญหาจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลจากรมราชทัณฑ์ (ข้อมูล ณ วันที่ 8 ธันวาคม 2567) เดือนธันวาคม 2567 รายงานข้อมูลผู้ต้องราชทัณฑ์ว่ามีผู้ต้องขังทั่วประเทศกว่า 282,778 คน ซึ่งเมื่อเทียบกับปี พ.ศ.2566 มีผู้ต้องขัง 271,762 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.05 (กรมราชทัณฑ์, 2567) ทำให้เรือนจำทัณฑสถานมีผู้ต้องขังเกินความจุ เกิดความแออัด

กรมราชทัณฑ์ได้ปรับปรุงการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่องจากระบบเดิมสู่การยึดตามหลักสากล เช่น ข้อกำหนดแมนเดลาและข้อกำหนดกรุงเทพ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในการดูแลผู้ต้องขังทั่วโลก ซึ่งข้อกำหนดแมนเดลาคือ ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังฉบับปรับปรุง ข้อกำหนดนี้วางมาตรฐานขั้นต่ำในการบริหารจัดการเรือนจำที่ดี รวมทั้งประกันว่าสิทธิของผู้ต้องขังต้องได้รับความเคารพ ในส่วนของข้อกำหนดกรุงเทพ คือ ข้อกำหนดสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงและมาตรการที่มีใช้การคุมขังสำหรับผู้กระทำผิดหญิง เพื่อให้ประเทศต่างๆ ได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงและผู้กระทำผิดหญิง โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านเพศสภาวะของผู้หญิงในเรือนจำและเด็กติดผู้ต้องขัง อีกทั้งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 กำหนดให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย โดยเริ่มเตรียมการตั้งแต่ได้รับตัวผู้ต้องขังไว้ในเรือนจำ เพื่อให้มีกระบวนการในการส่งเสริมและช่วยเหลือผู้ต้องขังได้อย่างถูกวิธีและเหมาะสม เพื่อให้ผู้ต้องขังทุกคนกลับไปใช้ชีวิตในสังคมได้ โดยสังคมให้การยอมรับ รวมทั้งต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรื่องส่วนตัว เศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว และชุมชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม และป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังให้ลดน้อยลง



ทัศนสถานหญิงกลางมีภารกิจหลัก คือ การควบคุมผู้ต้องขังในการจำคุก ตามบังคับโทษทางอาญาตามคำพิพากษาของศาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจำกัดสิทธิ เสรีภาพของผู้กระทำความผิด อันเป็นกลไกในการแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมและป้องปราม การกระทำความผิด และอีกหนึ่งภารกิจหนึ่ง คือ การควบคุมและแก้ไขพฤติกรรม ผู้ต้องขัง ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้ต้องขังให้กลับคืนสู่สังคมได้อย่างสมบูรณ์แบบ โดย ผู้ต้องขังทุกรายจะได้รับการจำแนกลักษณะเพื่อศึกษาหาข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ในการวางแผนปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล ต่อจากนั้นผู้ต้องขังจะเข้าสู่กระบวนการ อบรมแก้ไขและฟื้นฟูจิตใจ จนกระทั่งเมื่อใกล้พ้นโทษ ผู้ต้องขังทุกคนจะต้องได้รับการ อบรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย

อย่างไรก็ตาม ปรากฏว่ามีผู้ต้องขังบางส่วนที่ขาดความตระหนักถึงผลกระทบ ของการถูกจำคุก ทั้งในแง่การสูญเสียอิสรภาพ การถูกตีตราทางสังคม และผลกระทบ ทางจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาการกระทำความผิดซ้ำภายหลังได้รับโอกาสในการกลับคืน สู่สังคม แม้จะผ่านกระบวนการบำบัดฟื้นฟูและโปรแกรมต่างๆในการเตรียมความพร้อม ก่อนปล่อยที่ทางเรือนจำได้จัดให้ระหว่างการถูกคุมขังมาแล้วก็ตามแต่ก็ยังคง ประสบปัญหาการกระทำความผิดซ้ำของผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่อง จึงนับเป็นปัญหาสำคัญ ขององค์การในการแก้ปัญหาการกระทำความผิดซ้ำให้เกิดประสิทธิผล

ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิงจึงมี ความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาย่าง มีประสิทธิผล ลดอัตราการกระทำผิดซ้ำ และช่วยให้ผู้ต้องขังสามารถกลับคืนสู่ สังคมได้อย่างปกติสุข อันจะส่งผลดีต่อความมั่นคงและการพัฒนาประเทศในระยะ ยาว ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการกระทำผิดซ้ำของ ผู้ต้องขัง กรณีศึกษาทัศนสถานหญิงกลาง เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของการแก้ไขและป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิงที่แท้จริง และศึกษา



ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการกระทำผิดซ้ำและเสนอแนะแนวทางการแก้ไข
ปัญหาที่เหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบราชทัณฑ์และการป้องกัน
อาชญากรรมของประเทศต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพโดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิง
เอกสารโดยการค้นคว้าและการรวบรวมข้อมูลจากตำรา บทความทางวิชาการ
วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ คู่มือ
การปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่
ส่งผลต่อการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง และจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์จาก
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ) ลักษณะของการ
สัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว และใช้
คำถามแบบเดียวกัน

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังนี้

ประชากรของการวิจัย แบ่งเป็นสองส่วนได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่
ทัณฑสถานหญิงกลางและผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำมากกว่า 1 ครั้ง ที่ถูกควบคุม
ที่ทัณฑสถานหญิงกลาง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องศึกษา
(วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 47) ใช้การเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จึงเลือก
เฉพาะบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยเพื่อ
ป้องกันการกระทำผิดซ้ำ และผู้ต้องขังหญิงที่กระทำผิดซ้ำมากกว่า 1 ครั้ง ที่มีช่วงอายุ
ที่ต่างกันรวมจำนวน 7 คน ดังนี้



1. ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง จำนวน 1 คน
2. หัวหน้าศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย จำนวน 1 คน
3. นักสังคมสงเคราะห์ จำนวน 1 คน
4. นักจิตวิทยา จำนวน 1 คน
5. ผู้ต้องขังหญิงที่กระทำผิดซ้ำมากกว่า 1 ครั้ง จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structure interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ใช้คำถามเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2559, หน้า 75 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) และการสัมภาษณ์จะสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งผู้สัมภาษณ์ก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะทำการจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง ทักษะสถานหญิงกลาง

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง ทักษะสถานหญิงกลาง มีดังต่อไปนี้



การเจริญเติบโตขององค์กร

การขยายตัวของโครงการและโปรแกรมฟื้นฟูที่หลากหลายและเหมาะสมได้เปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังสามารถเลือกพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ครอบคลุมทั้งด้านทักษะอาชีพ การศึกษา และการพัฒนาจิตใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการปรับตัวเข้าสู่สังคมภายนอก นอกจากนี้ยังมีการขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม โดยเฉพาะการติดตามและให้ความช่วยเหลือหลังพ้นโทษ ควบคู่ไปกับการพัฒนามาตรการป้องกันการกระทำผิดซ้ำผ่านโปรแกรมดูแลสุขภาพจิต การให้คำปรึกษา และการพัฒนาทักษะอาชีพ สุดท้ายคือการลดช่องว่างระหว่างชีวิตในเรือนจำกับสังคมภายนอก ด้วยการเตรียมความพร้อมและเพิ่มโอกาสในการได้รับการยอมรับ โดยทั้งหมดนี้คือการเจริญเติบโตขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการป้องกันการกระทำผิดซ้ำ

ความสามารถของการปรับตัว

ความสามารถในการปรับตัวขององค์กรเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังบรรลุเป้าหมายและป้องกันการกระทำผิดซ้ำได้อย่างยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและความท้าทายในปัจจุบัน ทักษะสถานได้ปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และแนวคิดการฟื้นฟูผู้ต้องขังมุ่งเน้นการฟื้นฟูทางจิตวิทยาและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแทนการลงโทษทางกายภาพ โดยได้พัฒนาโปรแกรมที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้ต้องขังหญิง ผ่านการบำบัดทางจิตวิทยา การให้คำปรึกษาเชิงลึก และการจัดทำแผนฟื้นฟูรายบุคคล พร้อมทั้งปรับปรุงการบริหารจัดการด้วยการกระจายงาน การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้วิเคราะห์ความเสี่ยงและออกแบบแผนฟื้นฟู ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นของผู้ต้องขังและส่งเสริมการเชื่อมโยงกับครอบครัว ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของผู้ต้องขังได้อย่างมีประสิทธิภาพ



การได้มาของทรัพยากร

การได้มาของทรัพยากรที่เพียงพอและเหมาะสมเป็นปัจจัยของการป้องกันการกระทำผิดซ้ำ โดยทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และสถานที่ ล้วนมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยังยืน ซึ่งจะส่งผลให้มีประสิทธิผลในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำ

ผลิตภัณฑ์การให้บริการ

ผลิตภัณฑ์การให้บริการของทัณฑสถานที่ครอบคลุมความต้องการของผู้ต้องขังในหลายมิติ และอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน เป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

นวัตกรรม

นวัตกรรมการบริหารมีความสำคัญในการพัฒนาประสิทธิผลการทำงานและการให้บริการของทัณฑสถาน โดยเฉพาะการช่วยให้ผู้ต้องขังมีความพร้อมในการกลับคืนสู่สังคม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำอย่างยั่งยืน โดยการนำเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการใช้ระบบฐานข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงและออกแบบโปรแกรมฟื้นฟูที่เหมาะสมกับผู้ต้องขังแต่ละราย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขัง

ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ และความพึงพอใจ ซึ่งเป็นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ความพึงพอใจของทั้งผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่และการพัฒนาตนเองของผู้ต้องขัง จะช่วยส่งเสริมให้การป้องกันการกระทำผิดซ้ำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยความพึงพอใจของผู้ต้องขัง คือการได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการได้รับสวัสดิการที่ดีตามหลักสิทธิมนุษยชน ช่วยลดความตึงเครียด



และสร้างความพร้อมในการรับการบำบัดฟื้นฟู ในขณะที่ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่การมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทรัพยากรที่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง ทัณฑสถานหญิงกลาง ผลการวิจัยพบว่า

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง ทัณฑสถานหญิงกลาง มีดังต่อไปนี้

1. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมหลังพ้นโทษ โดยผู้พ้นโทษส่วนใหญ่ต้องกลับไปอยู่ในสภาพแวดล้อมและสังคมเดิมที่เต็มไปด้วยปัจจัยเสี่ยง โดยเฉพาะการกลับไปพบกลุ่มเพื่อนเก่าที่อาจชักนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ประกอบกับการขาดทางเลือกในการย้ายไปอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ที่เอื้อต่อการเริ่มต้นชีวิตใหม่

2. ปัญหาด้านการประกอบอาชีพ ผู้พ้นโทษมักประสบปัญหาในการหางานทำ เนื่องจากมีประวัติอาชญากรรม และแม้จะมีความต้องการประกอบอาชีพอิสระ ก็มักติดขัดที่ไม่มีทุนในการเริ่มต้นธุรกิจ ส่งผลให้บางคนตัดสินใจกลับไปกระทำผิดเพื่อหาเงินมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

3. การขาดระบบติดตามช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ เมื่อผู้พ้นโทษเผชิญปัญหาหรือต้องการคำแนะนำ มักไม่รู้จะขอความช่วยเหลือจากใคร ประกอบกับการขาดระบบสนับสนุนทางสังคม ส่งผลให้หลายคนรู้สึกโดดเดี่ยวและไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้

4. ปัญหาด้านสังคม การตีตราและอคติต่อผู้พ้นโทษ สังคมไม่ให้การสนับสนุนและไม่ให้ความเชื่อมั่นว่าพวกเขาสามารถกลับมาเป็นคนดี ส่งผลโดยตรงต่อโอกาสการจ้างงานและการยอมรับในสังคม โดยหลายหน่วยงานปฏิเสธการรับผู้ที่เคยต้องโทษเข้าทำงานได้



วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง ทัศนสถานหญิงกลาง สามารถสรุปได้ ดังนี้

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

1. การเตรียมความพร้อมระหว่างต้องโทษ ควรมีการจำแนกและประเมินผู้ต้องขังอย่างเป็นระบบ เพื่อวางแผนการฟื้นฟูที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล โดยเน้นการพัฒนาทั้งด้านทักษะอาชีพ การศึกษา และการเยียวยาจิตใจ โดยเฉพาะการฝึกอบรมวิชาชีพที่ได้รับใบรับรองมาตรฐานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสมัครงานภายหลังพ้นโทษ
2. การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ควรจัดโปรแกรมเข้มข้นเพื่อเตรียมผู้ต้องขังสำหรับการกลับสู่สังคม ทั้งการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิต การจัดการปัญหา และการเข้าถึงบริการต่างๆ รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดหางานรองรับ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมครอบครัวและชุมชน
3. การสนับสนุนหลังพ้นโทษ ควรมีระบบติดตามและให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบติดตามดูแล การสนับสนุนที่พักอาศัยชั่วคราว และการจัดตั้งกองทุนสนับสนุนการประกอบอาชีพเพื่อให้ผู้พ้นโทษมีทุนในการเริ่มต้นชีวิตใหม่
4. การพัฒนาระบบและนโยบาย ควรมีการปรับปรุงกฎหมายเพื่อลดการตีตราผู้พ้นโทษ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ภาครัฐสร้างความเข้าใจในสังคม รวมถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. การจำแนกและประเมินผู้ต้องขังเป็นรายบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนฟื้นฟู ควรพัฒนาระบบประเมินที่ครอบคลุมทั้งด้านความเสี่ยงและความต้องการของผู้ต้องขัง ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อที่จะได้มาตรฐานและตรงกับตลาดแรงงาน



2. การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเป็นกุญแจสำคัญ ควรจัดเจ้าหน้าที่เฉพาะเพื่อประสานงาน พัฒนาระบบส่งต่อข้อมูลแบบครบวงจร และสร้างแพลตฟอร์มจับคู่งานระหว่างผู้พ้นโทษกับสถานประกอบการ เพื่อให้มีงานรองรับทันทีที่พ้นโทษ

3. การสนับสนุนหลังพ้นโทษ การติดตามและช่วยเหลือต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็น ควรจัดตั้งศูนย์บริการครบวงจรในชุมชน สร้างเครือข่ายเพื่อนช่วยเพื่อนจากผู้พ้นโทษที่ประสบความสำเร็จ และพัฒนาระบบให้คำปรึกษาออนไลน์ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อให้ความช่วยเหลือได้ทันทุกที่

4. การพัฒนาระบบและนโยบาย การปรับปรุงกฎหมายและนโยบายต้องดำเนินการควบคู่กัน ควรออกมาตรการจูงใจทางภาษีแก่สถานประกอบการที่จ้างผู้พ้นโทษ พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางที่เชื่อมโยงทุกหน่วยงาน และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดระดับชาติ เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง ทักษสถานหญิงกลาง จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง ทักษสถานหญิงกลาง สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การเจริญเติบโตขององค์กร

การเจริญเติบโตของทัณฑสถานหญิงกลางในด้านต่างๆ การขยายตัวของโครงการและโปรแกรมฟื้นฟูที่หลากหลายและเหมาะสมได้เปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังสามารถเลือกพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ครอบคลุมทั้งด้านทักษะอาชีพ การศึกษา และการพัฒนาจิตใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการปรับตัวเข้าสู่สังคมภายนอก การมีทางเลือกในการพัฒนาตนเองที่หลากหลายนี้ช่วย



เสริมสร้างความมั่นใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตภายหลังพ้นโทษ การขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม ได้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสนับสนุนผู้ต้องขังอย่างครบวงจร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการติดตามและให้ความช่วยเหลือภายหลังพ้นโทษ รวมถึงการสร้างโอกาสในการมีงานทำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความเสี่ยงต่อการกระทำผิดซ้ำ การพัฒนามาตรการป้องกันที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพและลดปัจจัยเสี่ยง เช่น โปรแกรมดูแลสุขภาพจิต การให้คำปรึกษาเชิงลึก และการพัฒนาทักษะอาชีพ ได้ช่วยลดแรงจูงใจในการกระทำผิดซ้ำ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ต้องขังที่ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง การเจริญเติบโตขององค์กรได้ช่วยลดช่องว่างระหว่างชีวิตในเรือนจำและสังคมภายนอก ผ่านการสร้างความร่วมมือในการกลับคืนสู่สังคมและเพิ่มโอกาสในการได้รับการยอมรับ ซึ่งช่วยบรรเทาความวิตกกังวลของผู้ต้องขังเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตหลังพ้นโทษ และเพิ่มโอกาสในการมีรายได้เพื่อเลี้ยงดูครอบครัวอย่างสุขจริต

สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า...“โปรแกรมฟื้นฟูที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้ต้องขังสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ง่ายขึ้น ลดแรงกดดันที่อาจนำไปสู่การกระทำผิดซ้ำ และการทำงานร่วมกับองค์กรภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม สามารถเพิ่มโอกาสในการสนับสนุนผู้ต้องขังทั้งระหว่างและหลังพ้นโทษ รวมทั้งเครือข่ายที่เข้มแข็งจะช่วยให้ทัศนสถานมีระบบติดตามและให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ภายหลังพ้นโทษอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดรอยต่อระหว่างชีวิตภายในทัศนสถานและภายหลังพ้นโทษที่อาจส่งผลกระทบที่จะทำให้ผู้ต้องขังต้องกลับไปกระทำผิดซ้ำ”... (ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า... “การขยายตัวของโครงการและโปรแกรมฟื้นฟูพฤติกรรมเสียที่หลากหลาย ช่วยให้ผู้ต้องขังได้รับการ



พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตภายหลังพ้นโทษ ไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านอาชีพ การศึกษา หรือการพัฒนาจิตใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการป้องกันการหวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำ การขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในด้านการสร้างโอกาสการมีงานทำให้แก่ผู้พ้นโทษ การสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพ"... (หัวหน้าศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568)

สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า... "การที่ทัศนสถานหาเครือข่ายความร่วมมือด้านอาชีพมารองรับกลุ่มคนที่พร้อมจะพัฒนาแก้ไขตนเองเป็นคนใหม่ ยิ่งเป็นการเพิ่มโอกาสในชีวิตให้แก่ผู้พ้นโทษ ลดการกระทำผิดซ้ำได้"... (นักสังคมสงเคราะห์, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

รวมทั้งสอดคล้องกับ ธนากร ถิติปริวัตร และ ธาตรี มหันตรัตน์ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังทัศนสถานวัยหนุ่มพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังทัศนสถานวัยหนุ่มพระนครศรีอยุธยา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ ได้แก่ หลักสูตรการศึกษาภายในเรือนจำไม่เหมาะสม วิทยากรผู้สอนสำหรับการฝึกอาชีพไม่เหมาะสม การอบรมและฟื้นฟูจิตใจไม่เพียงพอ และปัจจัยภายนอกคือ การร่วมมือของชุมชน การขยายตัวของโครงการและโปรแกรมอบรมและฟื้นฟูที่เพิ่มขึ้น และหลากหลาย และการร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกจะส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการป้องกันการกระทำผิดซ้ำ สอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ เพชรนันท์ (2565) ได้ศึกษาการทำความผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในฐานความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ กรณีศึกษา สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของของเด็ก



และเยาวชนในฐานะความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ คือ สนับสนุนให้บุคคลในครอบครัว คนในชุมชน และเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นร่วมมือกันป้องกันการกระทำ ความผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน สอดคล้องกับ พรวิไล อัยดำรงธรรม (2564) ได้ ศึกษาวิจัยการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัวสู่สังคมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการดำรงชีวิตภายหลังการพ้นโทษ โดยการวิเคราะห์หอนาคตของผู้ต้องขังภายหลังการพ้นโทษจริง ๆ ได้แก่ เงินทุน อาชีพ ฝีมือแรงงาน การศึกษา โอกาสในการทำงาน การกลับคืนสู่สังคม และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ จิรจุฬิ ปุณณาสวัสดิ์ (2565) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อม ผู้ต้องขังก่อนปล่อยและหลังปล่อยผลการศึกษาพบว่า ในการเปลี่ยนผ่านจากการ ดูแลจากเรือนจำกลับสู่สังคม โดยในประเทศไทยจะเน้นถึงกระบวนการเตรียม ความพร้อมภายในเรือนจำ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยให้แก่ผู้ต้องขัง มากกว่าการเตรียมพร้อมหลังปล่อย จึงส่งผลให้ผู้พ้นโทษบางคนไม่ได้รับการดูแล เพื่อเตรียมความพร้อมได้อย่างต่อเนื่องเมื่อกลับสู่สังคม ซึ่งการช่วยลดช่องว่าง ระหว่างชีวิตในเรือนจำและสังคมภายนอกผ่านการสร้างความพร้อมในการกลับคืนสู่ สังคมและเพิ่มโอกาสในการได้รับการยอมรับ ซึ่งช่วยบรรเทาความวิตกกังวลของ ผู้ต้องขังเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตหลังพ้นโทษ

2. ความสามารถในการปรับตัว

การปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะใน ด้านสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคทางเพศ และแนวคิดการฟื้นฟูผู้ต้องขัง ส่งผลให้ เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่เน้นการฟื้นฟูทางจิตวิทยาและ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมากกว่าการลงโทษเชิงกายภาพ การบำบัดฟื้นฟู ทัศนศรัทธาได้ปรับโปรแกรมให้สอดคล้องกับความซับซ้อนของปัญหาผู้ต้องขังหญิง โดย เน้นการบำบัดทางจิตวิทยา การให้คำปรึกษาเชิงลึก และการสร้างแผนฟื้นฟู รายบุคคล นอกจากนี้ยังมีการปรับตัวด้านการบริหารจัดการผ่านการกระจายภาระ



งาน การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการปรับปรุงสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงและออกแบบแผนฟื้นฟู รวมถึงการรับฟังเสียงของผู้ต้องขังและการสนับสนุนการเชื่อมโยงกับครอบครัว สะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ต้องขังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า... “ เนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ลักษณะคดีก็เปลี่ยนไปเป็นอย่างมาก รวมทั้งลักษณะของผู้ต้องขังหญิงก็มีความหลากหลาย ผู้ต้องขังที่พ้นโทษออกไปจะได้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอกได้...” (ผู้ต้องขังหญิงที่กระทำผิดซ้ำมากกว่า 1 ครั้ง, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 กล่าวว่า... “การรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของผู้ต้องขัง ทำให้ได้รับการช่วยเหลือตรงความต้องการ เช่น การฝึกอาชีพที่สนใจ การแก้ปัญหาครอบครัว การจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้เลือกตามความถนัด ช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนานตนเองได้...” (ผู้ต้องขังหญิงที่กระทำผิดซ้ำมากกว่า 1 ครั้ง, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 กล่าวว่า... “สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก เรือนจำ มีความแตกต่างกันมาก การที่เรือนจำมีความสามารถในการปรับตัวได้ดี ก็จะส่งผลให้ผู้ต้องขังที่อยู่ภายในได้มีการปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงได้ดี...” (ผู้ต้องขังหญิงที่กระทำผิดซ้ำมากกว่า 1 ครั้ง, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

รวมถึงสอดคล้องกับ พรวิไล อัยยดำรงธรรม (2564) ได้ศึกษาวิจัยการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัวสู่สังคมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาวิเคราะห์มาตรการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวผู้ต้องขังตาม



วัตถุประสงค์ของการบังคับโทษสมัยใหม่ มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้กระทำผิดสามารถดำรงชีวิตใหม่ของเขาได้โดยปราศจากการกระทำผิดอีกและมีความรับผิดชอบต่อสังคม เรือนจำจึงเปลี่ยนบทบาทเป็น “สถานที่พัฒนาทุนมนุษย์” ในการพัฒนาทั้งทางสุขภาพร่างกาย จิตใจ ความรู้ความสามารถ หลักธรรม และพฤติกรรม การบังคับโทษจำคุกจึงต้องมีการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ เข้ามาดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่ต้องโทษจำคุกเพื่อการมีชีวิตใหม่อีกครั้ง และผลการศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวผู้ต้องขังในต่างประเทศพบว่า มีการใช้ข้อมูลบุคคลที่ต้องโทษจำคุก เพื่อวางแผนการบังคับโทษแต่ละบุคคลและวิเคราะห์วางแผนร่วมกับผู้ต้องขัง บนพื้นฐานของความสมัครใจของผู้ต้องขังด้วย สอดคล้องกับ แนวคิดของ Gibson (อ้างถึงใน สุขชาติ สิงห์สำโรง, 2562 หน้า 46 – 47) เกี่ยวกับเกณฑ์ของควมมีประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัว การปรับเปลี่ยน (Addictiveness) คือตัวบ่งชี้ว่าองค์การมีประสิทธิภาพถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ และสอดคล้องกับ วรปพัฒน์ มั่นยา (2563) ได้ศึกษาสาเหตุและแนวทางการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังในคดีลักทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดที่เขตพื้นที่ติดต่อกับกรุงเทพมหานคร มีการเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมอย่างรวดเร็วและแฝงไปด้วยอาชญากรรมตามมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระทำผิดฐานลักทรัพย์กลายเป็นปัญหาอาชญากรรมที่มีอัตราการกระทำผิดที่สูงในสังคมไทย

3. การได้มาของทรัพยากร

การมีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมืออาชีพ สามารถดูแลและประเมินพฤติกรรมผู้ต้องขังได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกรณีผู้ต้องขังที่มีปัญหาซับซ้อน นอกจากนี้ การมีวิทยากรจากภายนอกและเครือข่ายภาคประชา



สังคมยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการฟื้นฟูและสร้างโอกาสการมีงานทำหลังพ่นโทษ
งบประมาณ การมีงบประมาณที่เพียงพอช่วยสนับสนุนการจัดโครงการและกิจกรรม
ที่มีคุณภาพ ทั้งด้านการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อ
ติดตามความก้าวหน้าของผู้ต้องขังสถานที่และสภาพแวดล้อม การมีพื้นที่ที่
เหมาะสมสำหรับกิจกรรมต่างๆ เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ และโรงฝึกงาน
ช่วยสนับสนุนการฟื้นฟูทักษะของผู้ต้องขังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า... “การบริหาร
จัดการเรือนจำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องพึ่งพาทรัพยากรที่เพียงพอและ
เหมาะสม การพัฒนาบุคลากร การมีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญ การได้รับความร่วมมือ
จากเครือข่ายภายนอก งบประมาณที่เพียงพอ และสถานที่ที่เอื้อต่อการฟื้นฟู ล้วน
มีผลโดยตรงต่ออัตราการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง”... (ผู้อำนวยการส่วน
สวัสดิการผู้ต้องขัง, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

ตลอดจนสอดคล้องกับ พริ้งสุตา ชูติกุลัง และนฤนาท ยืนยงการ (2566)
ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางคลองเปรมกรุงเทพมหานคร พบว่า การ
วิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์พบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการ
พัฒนาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางคลองเปรม
กรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 75.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับ
จิรุณี ปุณฺณสวัสดิ์ (2565) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยและ
หลังปล่อยผลการศึกษาพบว่า ข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากร และพื้นที่ในการ
ดำเนินการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยภายในเรือนจำ ส่งผลต่อกระบวนการ
กระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยในการดำเนินโปรแกรมต่าง ๆ เนื่องจาก
ความแออัดของจำนวนผู้ต้องขัง สอดคล้องกับสอดคล้องกับ พรวิไล อู่ดำรงธรรม



(2564) ได้ศึกษาวิจัยการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัวสู่สังคมในประเทศไทย พบว่า ผลการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวผู้ต้องขังของประเทศไทยพบว่าสถานการณ์บังคับโทษจำคุกของไทยอยู่ในสภาพ “ผู้ต้องขังล้นเรือนจำ” มากกว่า 20 ปี ความแออัดของการดำรงชีวิตในเรือนจำเป็นปัญหาต่อการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวผู้ต้องขังและสอดคล้องกับแนวคิด Katz (1978, อ้างถึงใน นิตรชัย นาถ์พลอย, 2561, หน้า 175 – 176) การบริหารงานแบบมุ่งประสิทธิผลให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีปัจจัยต่างๆ ที่ต้องเอื้อต่อความสำเร็จ 4 ด้าน โดย บุคลากร คือ การจัดหามูลค่าในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม พัฒนาและฝึกอบรม บุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และงบประมาณ คือ การจัดสรรการวางแผนกำหนดงบประมาณไว้ล่วงหน้า จัดงบประมาณให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ คือ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานแสวงหาวัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยนำเข้าที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จในประสิทธิผล

4. ผลกระทบต่อการให้บริการ

การให้บริการพัฒนาทักษะอาชีพและการศึกษา ถือเป็นรากฐานสำคัญในการเพิ่มโอกาสการมีงานทำและสร้างรายได้อย่างสุจริตหลังพ้นโทษ โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและความสนใจของผู้ต้องขัง รวมถึงการได้รับวุฒิการศึกษาที่สามารถใช้ในการสมัครงานได้จริงการบำบัดฟื้นฟูและการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย มีความสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจและการปรับตัวเข้ากับสังคม ผ่านการให้คำปรึกษารายบุคคลและการบำบัดกลุ่ม ซึ่งช่วยให้ผู้ต้องขังมีความมั่นใจและพร้อมที่จะกลับสู่สังคม การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างโอกาสและการ



สนับสนุนอย่างต่อเนื่องทั้งด้านการจ้างงาน การให้คำปรึกษา และการช่วยเหลือในด้านต่างๆ หลังพ้นโทษ

สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า ... “การเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ เช่น การเพิ่มทักษะอาชีพ การศึกษา ทำให้โอกาสในการทำงาน มีงานทำหลังพ้นโทษมีมากขึ้น โอกาสที่ผู้ต้องขังจะกระทำผิดซ้ำจึงลดลง”... (นักจิตวิทยา, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

รวมถึงสอดคล้องกับ พรวิไล อุตม์ดำรงธรรม (2564) ศึกษาวิจัยการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัวสู่สังคมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การบังคับโทษจำคุกจึงต้องมีการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ เข้ามาดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่ต้องโทษจำคุกเพื่อการมีชีวิตใหม่อีกครั้ง ผู้ต้องขังจึงต้องถูกพัฒนาใน 2 ส่วนที่สำคัญคือ การพัฒนาความคิดและบุคลิกภาพ ด้วยการเรียนรู้ สอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ เพชรนันท์ (2565) ได้ศึกษาการศึกษาการกระทำคามผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในฐานความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษกรณีศึกษา สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การป้องกันการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในฐานความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ คือ การให้โอกาสทางการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน และ การให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับพิษภัยของยาเสพติดและความผิดฐานค้ายาเสพติด และสอดคล้องกับ ธนากร ถิธิปริวัตร และ ธาตรี มหันตรัตน์ (2566) ศึกษาแนวทางการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังทัณฑสถานวัยหนุ่มพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังทัณฑสถานวัยหนุ่มพระนครศรีอยุธยา คือ ให้ผู้ต้องขังได้รับการศึกษาเพิ่มเติมขณะต้องโทษ ผูกอบรมวิชาชีพให้กับผู้ต้องขังให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน อบรมและฟื้นฟูจิตใจให้กับผู้ต้องขัง เช่น เชิญผู้นำทางศาสนาต่างๆ เข้ามาให้ความรู้เพื่อส่งเสริมให้กระทำความดี และสอดคล้องกับบทความของ ศักดิ์ชัย เลิศพานิชพันธุ์ (2563,



อ้างถึงใน นายจิรวิทย์ บุญญาสวัสดิ์, 2564, 52 – 54) การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย (Prisoner Pre- release) เป็นการช่วยเหลือผู้ต้องขังที่จะได้รับการปล่อยตัวจากเรือนจำและทัณฑสถานก่อนปล่อยตัวกลับสู่สังคมซึ่งการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการแก้ไข พื้นฟูผู้กระทำผิดโดยเป็นไปตามหลักทัณฑวิทยา ที่ใช้เรือนจำและทัณฑสถานเป็นพื้นที่ในการดูแลแก้ไขเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้กระทำผิดกลับสู่ชุมชน

5. นวัตกรรม

การนำเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการใช้ระบบฐานข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงและออกแบบโปรแกรมฟื้นฟูที่เหมาะสมกับผู้ต้องขังแต่ละราย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขัง การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้และการฝึกอาชีพที่ทันสมัย ช่วยเสริมสร้างทักษะและความมั่นใจให้ผู้ต้องขังในการกลับคืนสู่สังคม รวมถึงช่วยให้ผู้ต้องขังสามารถปรับตัวเข้ากับกระบวนการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกได้ดีขึ้น การพัฒนาระบบการติดตามและให้คำปรึกษาหลังพ้นโทษ ช่วยสร้างเครือข่ายการสนับสนุนที่เข้มแข็งระหว่างทัณฑสถาน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า ... “การออกแบบโปรแกรมฟื้นฟูเฉพาะบุคคล จะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถติดตามพฤติกรรมและพัฒนาการของผู้ต้องขังได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น”... (ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

รวมถึงสอดคล้องกับ พรวิไล อู่ยดำรงธรรม (2564) ได้ศึกษาวิจัยการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัวสู่สังคมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวผู้ต้องขังยังไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะขาดการทำแผนบังคับโทษเป็นรายบุคคลที่วิเคราะห์ถึงโอกาสในการดำรงชีวิตในอนาคตตามความเป็นจริงของเขาได้ กอปรกับแต่ละเรือนจำต่างก็มีข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ



ในการบริหารจัดการการ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษาอบรม การฝึกงาน ความสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมกับภาคสังคม ธุรกิจ ชุมชน ท้องถิ่น และสอดคล้องกับ ดำรงพัฒนา (2560, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 32) ที่อธิบายว่า นวัตกรรม การบริหาร หมายถึง การดำเนินการใหม่ๆเกี่ยวกับกระบวนการ โครงสร้างหรือ ปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงกรรมวิธีการบริหารงานไปอย่างชัดเจน และนำไปสู่ เป้าหมายขององค์กร

6. ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการและความพึงพอใจ ซึ่งเป็นความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อองค์กร

ส่วนแรก ความพึงพอใจของผู้ต้องขัง การได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพใน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการได้รับสวัสดิการที่ดีตามหลักสิทธิมนุษยชน ช่วยลด ความตึงเครียดและสร้างความพร้อมในการรับการบำบัดฟื้นฟู เมื่อผู้ต้องขังได้รับโอกาส ในการพัฒนาตนเองและได้รับการดูแลที่เหมาะสม จะเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีกำลังใจในการปรับปรุงตนเอง และเต็มใจที่จะเข้าร่วมในกระบวนการแก้ไขฟื้นฟู

ส่วนที่สอง ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ การมีระบบการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ ทรัพยากรที่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งผลโดยตรงต่อ ขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการ ทำงาน จะสามารถทุ่มเทในการดูแลและช่วยเหลือผู้ต้องขังได้อย่างเต็มความสามารถ

สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า ... “ความพึง พพอใจ ของทั้ง ผู้ต้องขังหญิง และ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำ เนื่องจากสภาพแวดล้อมและคุณภาพ ชีวิตภายในเรือนจำมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ต้องขัง...” (ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการ ผู้ต้องขัง, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

และสอดคล้องกับ จิรวิมล ปุณฺณาสวัสดิ์ (2565) ได้ศึกษาการเตรียมความ พร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยและหลังปล่อยพบว่า การเพิ่มจำนวนประชากรผู้ต้องขัง



ซึ่งนำไปสู่ความแออัดของจำนวนผู้ต้องขังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังภายในเรือนจำ สำหรับกระบวนการเตรียมความพร้อมหลังปล่อย สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson (อ้างถึงใน สุภชาติ สิงห์สำโรง, 2562 หน้า 46 – 47) เกี่ยวกับเกณฑ์ของควมมีประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัว ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือตัวบ่งชี้ว่าองค์การมีประสิทธิภาพถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง ทัณฑสถานหญิงกลาง

ปัญหาและอุปสรรค

1. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมหลังพ้นโทษ โดยผู้พ้นโทษส่วนใหญ่ต้องกลับไปอยู่ในสภาพแวดล้อมและสังคมเดิมที่เต็มไปด้วยปัจจัยเสี่ยง โดยเฉพาะการกลับไปพบกลุ่มเพื่อนเก่าที่อาจชักนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ประกอบกับการขาดทางเลือกในการย้ายไปอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ที่เอื้อต่อการเริ่มต้นชีวิตใหม่

2. ปัญหาด้านการประกอบอาชีพ ผู้พ้นโทษมักประสบปัญหาในการหางานทำ เนื่องจากมีประวัติอาชญากรรม และแม้จะมีความต้องการประกอบอาชีพอิสระ ก็มักติดขัดที่ไม่มีทุนในการเริ่มต้นธุรกิจ ส่งผลให้บางคนตัดสินใจกลับไปกระทำผิดเพื่อหาเงินมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

3. การขาดระบบติดตามช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ เมื่อผู้พ้นโทษเผชิญปัญหาหรือต้องการคำแนะนำ มักไม่รู้จะขอความช่วยเหลือจากใคร ประกอบกับการขาดระบบสนับสนุนทางสังคม ส่งผลให้หลายคนรู้สึกโดดเดี่ยวและไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้



4. ปัญหาด้านสังคม การตีตราและอคติต่อผู้พ้นโทษส่งผลโดยตรงต่อโอกาสการทำงานและการยอมรับในสังคม โดยหลายหน่วยงานปฏิเสธการรับผู้ที่เคยต้องโทษเข้าทำงาน แม้จะมีความรู้ความสามารถเพียงพอ ทำให้การหาเลี้ยงชีพโดยสุจริตเป็นไปได้ยาก สังคมไม่ให้การสนับสนุน และไม่ให้ความเชื่อมั่นว่าพวกเขาสามารถกลับมาเป็นคนดีได้

แนวทางการแก้ไขปัญหา และวิธีป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิงตลอดจนแนะนำแนวทางการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหญิง ทักษสถานหญิงกลาง

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

1. การเตรียมความพร้อมระหว่างต้องโทษ ควรมีการจำแนกและประเมินผู้ต้องขังอย่างเป็นระบบ เพื่อวางแผนการฟื้นฟูที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล โดยเน้นการพัฒนาทั้งด้านทักษะอาชีพ การศึกษา และการเยียวยาจิตใจ โดยเฉพาะการฝึกอบรมวิชาชีพที่ได้รับใบรับรองมาตรฐานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสมัครงานภายหลังพ้นโทษ

2. การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ควรจัดโปรแกรมเข้มข้นเพื่อเตรียมผู้ต้องขังสำหรับการกลับสู่สังคม ทั้งการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิต การจัดการปัญหา และการเข้าถึงบริการต่างๆ รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดหางานรองรับ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมครอบครัวและชุมชน

3. การสนับสนุนหลังพ้นโทษ ควรมีระบบติดตามและให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบติดตามดูแล การสนับสนุนที่พักอาศัยชั่วคราว



และการจัดตั้งกองทุนสนับสนุนการประกอบอาชีพเพื่อให้ผู้พ้นโทษมีทุนในการเริ่มต้นชีวิตใหม่

4. การพัฒนาระบบและนโยบาย ควรมีการปรับปรุงกฎหมายเพื่อลดการตีตรา ผู้พ้นโทษ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รณรงค์สร้างความเข้าใจในสังคม รวมถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปที่ได้จากการผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดซ้ำระหว่างเรือนจำ/ทัณฑสถานหญิง และ เรือนจำ/ทัณฑสถานชาย เพื่อให้ทราบถึงความคล้ายคลึงกัน หรือความแตกต่างของข้อมูลเพิ่มมากขึ้น
2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก และให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมภาพรวมขององค์การมากยิ่งขึ้น
3. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ขึ้น เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการวิเคราะห์ผล เช่น การเก็บข้อมูลจากข้าราชการในทุกระดับตำแหน่ง (ระดับปฏิบัติการ ระดับอำนวยการ และระดับบริหาร) และผู้ต้องขังที่มีจำนวนครั้งในการกระทำผิดที่มากกว่า 2 ครั้ง



เอกสารอ้างอิง

- กรมราชทัณฑ์. (2567). รายงานติดตามสถานการณ์กรมราชทัณฑ์. สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2567, จาก <http://www.correct.go.th/stathomepage/>
- กึ่งกาญจน์ เพชรานนท์. (2565). การศึกษาการกระทำคามผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในฐานความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ กรณีศึกษา สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จิรุฒิ ปุณญาสวัสดิ์. (2564). การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉัตรชัย นาถาพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 3(3), 171 - 178 .
- ชนากกร ถิธิปริวัตร และ ธาตรี มหันตรัตน์. (2566). แนวทางการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังทัณฑสถานวัยหนุ่มพระนครศรีอยุธยา. วารสารบรรณการศึกษาระดับมนุษยสังคมศาสตร์, 4(2), 154-163.
- พัธสุดา ชูติกุลัง นฤนาท ยืนยงและชนกฤต โพธิ์เงิน. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางคลองเปรมกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 8(3), 206-221.
- พรวิไล อยู่ดำรงธรรม. (2564). การเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัวสู่สังคมในประเทศไทย. วารสารกฎหมายและสังคมรังสิต, 3(2), 34 – 47.
- วโรปวัฒน์ มั่นยา. (2563). สาเหตุและแนวทางการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังในคดีลักทรัพย์: กรณีศึกษาเรือนจำจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.



- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิธีวิจัยทาง รัฐ
ประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สุภชาติ สิงห์สำโรง. (2562). เทคนิคการสร้างประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ให้
เกิดผลสัมฤทธิ์กับองค์กร. *Journal of Modern Learning Development*
4(1), 43 – 58.
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
จิตอาสาในองค์กรไม่แสวงหา ผลกำไร กรณีศึกษา: มูลนิธิแสงธรรมส่อง
หล้า. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อ้างอิงการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง, สัมภาษณ์วันที่ 4
กุมภาพันธ์ 2568
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, หัวหน้าศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย, สัมภาษณ์วันที่
5 กุมภาพันธ์ 2568
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, นักสังคมสงเคราะห์, สัมภาษณ์วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, นักจิตวิทยา, สัมภาษณ์วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5, ผู้ต้องขังหญิงกระทำผิดซ้ำมากกว่า 1 ครั้ง, สัมภาษณ์วันที่
4 กุมภาพันธ์ 2568
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, ผู้ต้องขังหญิงกระทำผิดซ้ำมากกว่า 1 ครั้ง, สัมภาษณ์วันที่
4 กุมภาพันธ์ 2568
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, ผู้ต้องขังหญิงกระทำผิดซ้ำมากกว่า 1 ครั้ง, สัมภาษณ์วันที่
4 กุมภาพันธ์ 2568



การนำจุดบริการด่วนมหานคร มาใช้ในการให้บริการประชาชน:
กรณีศึกษา จุดบริการด่วนมหานคร ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์
ไลฟ์สไตล์ บางกะปิ กรุงเทพมหานคร

**Implementation of Bangkok Express Service: A case study of
Bangkok Express Service at The Mall Lifestore Bangkapi,
Bangkok**

ดวงพร สุขสม¹ & ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์²

Duangphon Suksom¹ & Supattra Amnuaysawasdi²

Corresponding author: 6614830061@rumail.ru.ac.th

Received: 10/03/68 Revised: 17/03/68 Accepted: 17/03/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการนำจุดบริการด่วนมหานครมาใช้ในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการ ณ จุดบริการด่วนมหานคร ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ ไลฟ์สไตล์ บางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจำนวน 6 คนผ่านการตีความเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า จุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) เกิดขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างบริษัท เดอะมอลล์

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



บางกะปิ คอมเพล็กซ์ จำกัด กับสำนักงานเขตบางกะปิที่ต้องการพัฒนางานบริการของภาครัฐและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการขอรับบริการจากหน่วยงานของรัฐและได้ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการ ณ จุดบริการด่วนมหานครประกอบด้วย 6 ด้าน 1.ด้านสถานที่มีความเหมาะสมเนื่องจากอยู่ในแหล่งชุมชนที่มีประชาชนอยู่รวมตัวกันเป็นจำนวนมากถือเป็นการให้บริการเชิงรุก 2.ด้านบุคลากรมีอัตราจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอกับประเภทงานที่ให้บริการ 3.ด้านระบบให้บริการ ได้แก่ ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบที่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน และทะเบียนราษฎร เครื่องมืออุปกรณ์ได้แก่ กล้องถ่ายรูป เครื่องสแกนนิ้ว เครื่องผลิตบัตรสามารถรองรับผู้ใช้บริการได้ 4.ด้านการประชาสัมพันธ์ มีการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึง ผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Facebook ด้านสัญลักษณ์หรือเครื่องหมาย เช่น ป้ายบอกทาง ขั้นตอนการให้บริการ เป็นต้นมีพอเพียงสำหรับการปฏิบัติงาน 6.ด้านการชำระค่าธรรมเนียมซึ่งผู้รับบริการต้องชำระค่าธรรมเนียมเป็นไปตามกฎกระทรวง

คำสำคัญ: จุดบริการด่วนมหานคร; การบริการด้านงานทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน; การบริการด้านงานทะเบียนทะเบียนราษฎร

Abstract

This research aims to study the implementation of the Bangkok Express Service Point in providing services to the public and the performance of service providers at the Bangkok Express Service Point, The Mall Lifestore Bangkok, Bangkok. The research method is qualitative. Data were collected



by interviewing 6 people involved in providing services through descriptive interpretation. The results of the study found that the Bangkok Express Service Point was established through a collaboration between The Mall Bangkok Complex Co., Ltd. and the Bangkok District Office, which wanted to develop government services and facilitate people in requesting services from government agencies. The performance of service providers at the Bangkok Express Service Point was studied in 6 aspects: 1. The location is suitable because it is in a community with a large number of people congregating, which is considered a proactive service. 2. The number of personnel is sufficient for the type of work provided. 3. The service system includes the internet system, a system linked to the ID card and population registration databases. Equipment and tools include cameras, fingerprint scanners, and card production machines that can support service users. 4. Public relations: There is widespread public relations through various online media, such as Facebook. 5. Symbols or signs, such as signs, service procedures, etc., are sufficient for the operation. 6. Regarding the payment of fees, service recipients must pay the fees in accordance with the Ministerial Regulations.

Keyword: Bangkok Express Service; Civil Registration Service; ID Card
Registration Service



บทนำ

ในปัจจุบันกรุงเทพมหานครเผชิญกับความท้าทายในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพประชากรที่เพิ่มขึ้นและความต้องการการบริการสาธารณะที่มีความสะดวกรวดเร็วในขณะเดียวกันการเข้าถึงบริการภาครัฐยังคงมีข้อจำกัดในแง่ของระยะเวลาและสถานที่เพื่อแก้ไขปัญหานี้กรุงเทพมหานครได้ริเริ่มโครงการ "จุดบริการด่วนมหานคร" หรือ "Bangkok Express Service" เพื่อพัฒนาการให้บริการที่ครอบคลุมและทันสมัยโดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มความสะดวกรวดสบายให้แก่ประชาชนในการรับบริการที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐผ่านจุดบริการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่สำคัญเช่นห้างสรรพสินค้าและศูนย์การค้า

ดังนั้นในปีงบประมาณพ.ศ.2567 ทางกรุงเทพมหานคร, สำนักงานเขตบางกะปิ (2567) โดยนายชูชาติพุ่มน้อยผู้อำนวยการเขตบางกะปิได้กล่าวว่าสำนักงานเขตบางกะปิได้ร่วมหารือกับบริษัทเดอะมอลล์กรุ๊ปจำกัดในการเปิดให้บริการจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ณ ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ไลฟ์สโตร์บางกะปิโดยบริษัทเดอะมอลล์กรุ๊ปจำกัดให้การสนับสนุนออกค่าใช้จ่ายในการตกแต่งพื้นที่ให้บริการและได้รับการยกเว้นค่าใช้จ่ายในส่วนของการค่าไฟฟ้าค่าบริการส่วนกลางรวมทั้งระบบสาธารณูปโภคต่างๆตลอดระยะเวลาที่สำนักงานเขตบางกะปิใช้ประโยชน์สำหรับจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ซึ่งสำนักงานเขตบางกะปิพิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้บริการเชิงรุกและเพิ่มช่องทางการให้บริการตามนโยบายของกรุงเทพมหานครตลอดจนใช้งบประมาณทางราชการไม่มากนักเนื่องจากงบประมาณส่วนมากได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชนและประชากรในพื้นที่เขตบางกะปิที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปีได้รับประโยชน์ในการให้บริการดังกล่าวจึงเห็นควรเปิดให้บริการจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ณ ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ไลฟ์สโตร์บางกะปิชั้น 3 โดยเป็นการเปิดให้บริการดำเนินงานทะเบียนเพื่อเพิ่มพื้นที่จุดบริการให้กับ



ประชาชนที่ต้องการบริการให้สามารถเข้าถึงบริการต่างๆได้สะดวกรวดเร็วอาทิ การบริการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนบริการคัตหะเบียนบ้านบริการคัตหะเบียนคนเกิด (สูติบัตร)บริการคัตหะเบียนคนตาย (มรณบัตร) เป็นต้น

จุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ถือเป็นนวัตกรรมในระบบบริการภาครัฐที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในเขตเมืองใหญ่ การให้บริการในสถานที่ที่ผู้คนสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น ห้างสรรพสินค้า ช่วยลดความซับซ้อนในการเดินทางและประหยัดเวลาในการเข้ารับบริการ แต่ถึงแม้ว่าจะมีการดำเนินโครงการดังกล่าวมาแล้วในหลายพื้นที่ ยังพบว่าในบางกรณีประสิทธิภาพของการให้บริการยังไม่ได้รับการปรับปรุงอย่างเหมาะสม และห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ โลฟิสโตร์ บางกะปิ เป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีศักยภาพสูง เนื่องจากตั้งอยู่ในย่านที่มีประชากรหนาแน่นและเป็นศูนย์กลางการค้าที่สำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง การนำจุดบริการด่วนมหานครมาใช้ในการให้บริการประชาชน : กรณีศึกษา จุดบริการด่วนมหานครห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ โลฟิสโตร์ บางกะปิ กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาการนำจุดบริการด่วนมหานครมาใช้ในการให้บริการประชาชน กรณีศึกษา จุดบริการด่วนมหานครห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ โลฟิสโตร์ บางกะปิ กรุงเทพมหานคร

2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการ ณ จุดบริการด่วนมหานคร ณ ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ โลฟิสโตร์ บางกะปิ กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 6 คน ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง



(Structured interview)ซึ่งพิจารณาจากบุคลากรฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตบางกะปิที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ณ จุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ไลฟ์สไตล์เวิลด์บางกะปิจำนวน 6 คน ประกอบด้วย 1) เจ้าหน้าที่พนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน 2) เจ้าหน้าที่พนักงานปกครองปฏิบัติการ หัวหน้ากลุ่มงานบัตรประจำตัวประชาชน 3) เจ้าหน้าที่พนักงานปกครองปฏิบัติการ หัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนราษฎร 4) เจ้าหน้าที่พนักงานปกครองปฏิบัติการ และ 5) เจ้าหน้าที่พนักงานปกครองจ้างเหมา จำนวน 2 คน รวมเป็น 6 คน

กรอบแนวคิด

การดำเนินงาน

- ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
- แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ระยะที่ 3 (พ.ศ.2566-2570)
- การกิจอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร

การบริการประชาชน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Kotler (2000, p.29 อ้างถึงใน อรุมา สุระเสียง, 2556, หน้า 20) ได้กล่าวถึงการบริการว่าเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ (Intangibility) ดังนั้น กิจการหรือผู้ให้บริการต้องหาหลักประกันที่แสดงถึงคุณภาพและประโยชน์จากบริการประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. สถานที่ (Place) 2. บุคคล (People) 3. เครื่องมือ (Equipment) 4. วัสดุสื่อสาร (CommunicationMaterial)
5. สัญลักษณ์ (Symbols) 6. ราคา (Price)

การนำจุดบริการ
ด่วนมหานครมาใช้ในการ
ให้บริการ
ประชาชน กรณีศึกษา
จุดบริการด่วนมหา
นคร ห้างสรรพสินค้า
เดอะมอลล์ ไลฟ์สไตล์
บางกะปิ



ผลการวิจัย

สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการนำจุดบริการด่วนมหานครมาใช้ในการให้บริการประชาชน กรณีศึกษา จุดบริการด่วนมหานครทางสรรพสินค้าเดอะมอลล์ไลฟ์สไตล์ บางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า จุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ระยะที่ 3 (พ.ศ.2566-2570) ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.5 เป้าประสงค์ที่ 7.5.1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานคร เพื่อก่อให้เกิดระบบการบริการประชาชนที่มีความสะดวก คล่องตัว และรวดเร็ว และสนองต่อภารกิจของกรุงเทพมหานคร ซึ่งภารกิจอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ตามมาตรา 89 มีอยู่ 26 ข้อ หนึ่งในนั้นคือ เรื่อง การทะเบียนตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่าง เช่น การทะเบียนราษฎร เกี่ยวข้องกับ การแจ้งเกิด การแจ้งตาย การย้ายที่อยู่ และการคัดสำเนาทะเบียนบ้าน เป็นต้น การทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน เกี่ยวข้องกับ การทำบัตรประจำตัวประชาชน กรณี ทำบัตรครั้งแรก สูญหาย ชำรุด เป็นต้น นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้พยายามผลักดันให้ทุกเขตมีการตั้งจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) แต่ต้องดูตำแหน่งที่เหมาะสม โดยพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่ได้จ่ายค่าเช่าและเป็นพื้นที่ที่มีประชาชนเข้ามาใช้บริการมากพอสมควร



สำหรับสำนักงานเขตบางกะปิ ได้มีการดำเนินการตามแผนของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผลักดันให้ทุกเขตมีการจัดตั้งจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) โดยการจัดตั้งจุดบริการนี้เกิดขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างบริษัท เดอะมอลล์บางกะปิ คอมเพล็กซ์ จำกัด กับกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการจัดตั้งจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ณ อาคารศูนย์การค้าเดอะมอลล์ ไหล่สโตร์ บางกะปิระหว่างกรุงเทพมหานคร โดย สำนักงานเขตบางกะปิ กับ บริษัท เดอะมอลล์บางกะปิ คอมเพล็กซ์ จำกัด ที่ได้ต่างเล็งเห็นแล้วว่าห้างสรรพสินค้า เดอะมอลล์ ไหล่สโตร์ บางกะปิ เป็นแหล่งรวมผู้คนที่สามารถเดินทางมาได้สะดวก เป็นจุดศูนย์กลางของประชาชนชาวบางกะปิ จึงมีเจตจำนงร่วมกัน เพื่อต้องการพัฒนางานบริการของภาครัฐและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการขอรับบริการจากหน่วยงานของรัฐ โดยบริษัท เดอะมอลล์บางกะปิ คอมเพล็กซ์ จำกัด ให้การสนับสนุนพื้นที่บางส่วนบริเวณชั้น 3 ของอาคารศูนย์การค้า เดอะมอลล์ ไหล่สโตร์ บางกะปิ มีขนาดพื้นที่ประมาณ 60 ตารางเมตร และค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงพื้นที่ ซึ่งสำนักงานเขตบางกะปิพิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อให้บริการเชิงรุก และเป็นการเพิ่มช่องทางการบริการให้กับประชาชน ตลอดจนใช้งบประมาณไม่มากนัก เนื่องจากงบประมาณส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชน และประชากรในพื้นที่เขตบางกะปามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี การจัดตั้งจุดบริการด่วนมหานครจึงสามารถตอบโจทย์การให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง และเพื่อให้ได้รับการบริการที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น ในส่วนประเภทงานที่ให้บริการ ให้บริการคัดและรับรองสำเนาข้อมูลทะเบียนราษฎร (ทะเบียนบ้าน สูติบัตร มรณบัตร) ทั้งฉบับภาษาไทย และฉบับภาษาอังกฤษ ระยะเวลาที่ให้บริการ 15 นาที และให้บริการขอมีบัตรประจำตัวประชาชน (ขอมีบัตรครั้งแรก ขอมีบัตรกรณีบัตรหมดอายุ กรณีบัตรหาย



หรือถูกทำลาย กรณีบัตรชำรุดในสาระสำคัญ กรณีเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล หรือ
กรณีเปลี่ยนที่อยู่) ระยะเวลาให้บริการ 15 นาที

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการ ณ จุดบริการ
ด่วนมหานคร ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ไลฟ์สไตล์ บางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า การจัดตั้งจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express
Service) ของสำนักงานเขตบางกะปิ ถือเป็นประโยชน์ที่ทำให้ประชาชนสามารถ
ได้รับการบริการจากภาครัฐได้อย่างสะดวกสบายและรวดเร็วมากยิ่งขึ้นโดยผู้
ให้บริการสามารถพิจารณาได้จากลักษณะสำคัญต่อไปนี้

1. สถานที่ให้บริการจุดด่วนมหานคร การจัดตั้งจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ถือว่ามีความเหมาะสม ด้านสถานที่ เนื่องจาก
ห้างสรรพสินค้า เดอะมอลล์ไลฟ์สไตล์ บางกะปิ เป็นจุดศูนย์กลางของชาวบางกะปิการ
จัดตั้งจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ณ ห้าง สรรพสินค้า
เดอะมอลล์ไลฟ์สไตล์ บางกะปิ จึงถือว่าตอบโจทย์การให้บริการประชาชน อีกทั้งจุด
บริการดังกล่าวยังเกิดขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างบริษัท เดอะมอลล์บางกะปิ คอม
เพล็กซ์ จำกัด กับสำนักงานเขตบางกะปิ ที่มีเจตจำนงร่วมกัน เพื่อต้องการพัฒนา
งานบริการของภาครัฐและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการขอรับบริการจาก
หน่วยงานของรัฐ โดยบริษัท เดอะมอลล์บางกะปิ คอมเพล็กซ์ จำกัด ให้การสนับสนุน
พื้นที่บางส่วนบริเวณชั้น 3 ของอาคารศูนย์การค้าเดอะมอลล์ไลฟ์สไตล์ บางกะปิ
มีขนาดพื้นที่ประมาณ 60 ตารางเมตร จากการให้สัมภาษณ์ของ เจ้าพนักงานปกครอง



ปฏิบัติการ หัวหน้างานทะเบียนราษฎร (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568) กล่าวว่า

“..การจัดตั้งจุดบริการด่วนมหานครบริเวณชั้น 3 ของห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ โลฟิสโตร์บางกะปิ ประชาชนสามารถขึ้นลิฟต์บริเวณหน้าห้างฯ ขึ้นมาชั้น 3 ก็จะพบกับจุดบริการด่วนมหานคร อีกทั้งยังมีที่จอดรถเป็นจำนวนมาก ด้านการเดินทาง มีความสะดวก เนื่องจากมีวิธีการเดินทางหลายช่องทาง ได้แก่ รถยนต์ส่วนบุคคล รถประจำทางสาธารณะ เรือคลองแสนแสบ ท่าเรือเดอะมอลล์บางกะปิ รถไฟฟ้า MRT สายสีเหลือง สถานีบางกะปิ เป็นต้น..”

2. บุคลากรที่ให้บริการเพียงพอต่อการให้บริการ ณ ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ โลฟิสโตร์ บางกะปิ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ใช้ในการให้บริการประชาชน ณ จุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ประกอบด้วย ข้าราชการสำนักงานเขตบางกะปิสับเปลี่ยนหมุนเวียน จำนวน 1 อัตรา และเจ้าหน้าที่วุฒิปัญญาตรี จำนวน 3 อัตรา และเป็นจำนวนที่เหมาะสมกับประเภทงานที่ให้บริการ ณ จุดบริการด่วนมหานคร เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้หากมีเจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ทำให้การให้บริการประชาชนสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดชะงัก จากการให้สัมภาษณ์ของเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 มกราคม 2568) กล่าวว่า



“..ด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ หากมีเจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ทำให้การให้บริการประชาชนสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดชะงัก..”

3. ระบบให้บริการ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต และเครื่องมืออุปกรณ์ เช่น กล้องถ่ายรูป เครื่องสแกนนิ้ว เครื่องผลิตบัตร ที่ใช้ในการให้บริการสามารถรองรับการบริการ ณ จุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ห้างสรรพสินค้า เดอะมอลล์ ไลฟ์สไตล์ บางกะปิ เนื่องจากมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย มีความน่าเชื่อถือ มีระบบคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต (internet) กล้องถ่ายรูป เครื่องสแกนลายนิ้วมือ และเครื่องผลิตบัตรที่เชื่อมโยงกับระบบการให้บริการประชาชน ได้แก่ งานทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน และงานทะเบียนราษฎร และมีระบบผังคิวที่จัดประเภทงานบริการได้เป็นสัดส่วนทำให้สามารถแบ่งประเภทผู้มารับบริการ และสามารถจัดสรรคิวของผู้มาติดต่อรับบริการได้อย่างเป็นระเบียบ นอกจากนี้มีการจัดสรรที่นั่งรอภายในจุดบริการได้ประมาณ 10-15 คน และที่นั่งรอภายนอกห้องจุดบริการ จากการให้สัมภาษณ์ของเจ้าพนักงานปกครอง 2 ท่าน (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568) กล่าวว่า

“..ภายในจุดบริการด่วนมหานคร มีการจัดสรรที่นั่งรอภายในห้องได้ประมาณ 10-15 คน และมีการจัดสรรที่นั่งรอภายนอกห้อง มีระบบคิวที่จัดประเภทงานบริการได้เป็นสัดส่วนทำให้สามารถแบ่งประเภทผู้มารับบริการ และสามารถจัดสรรคิวของผู้มาติดต่อรับบริการได้อย่างเป็นระเบียบ..”



4. การประชาสัมพันธ์ บริษัท เดอะมอลล์บางกะปิ คอมเพล็กซ์ จำกัด กับสำนักงานเขตบางกะปิ ได้ร่วมมือกันประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการเปิดให้บริการ “จุดบริการด่วนมหานคร” เป็นการยกงานบริการประชาชนขึ้นห้างอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนแบบเชิงรุก โดยมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ 2 ช่องทาง ได้แก่ Facebook ชื่อ The Mall Lifestore Bangkokpi และเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร BMA Data Center เพื่อให้ประชาชนได้ทราบถึงข้อมูลสถานที่ตั้งของจุดบริการ ประเภทงานที่เปิดให้บริการ และวันเวลาเปิดให้บริการของจุดบริการ จากการให้สัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่งานปกครองปฏิบัติการ หัวหน้างานทะเบียนราษฎร (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล , 27 มกราคม 2568) กล่าวว่า

“..ทั้งสำนักงานเขตบางกะปิและเดอะมอลล์บางกะปิ ร่วมมือกันประชาสัมพันธ์การเปิดจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ขึ้น 3 ทำให้ประชาชนผู้มารับบริการสามารถเข้าถึงการบริการได้ง่ายขึ้น ช่วยลดภาระและความล่าช้าในการรับบริการ..”

5. สัญลักษณ์หรือเครื่องหมาย เช่น บ้ายบอกทาง ขั้นตอนในการให้บริการ มีความเพียงพอในการให้บริการ เนื่องจาก สำนักงานเขตบางกะปิมีการทำสัญลักษณ์หรือเครื่องหมายการให้บริการที่มีความเพียงพอ ประกอบด้วย จัดลำดับขั้นตอนการทำงานเรียงตามช่องบริการหมายเลข 1,2,3 ตามลำดับ คิว A งานทำบัตรประจำตัวประชาชน เริ่มตั้งแต่ขั้นตอน โต๊ะหมายเลข 1 เรียกคิวเพื่อตรวจสอบหลักฐาน ตรวจสอบภาพใบหน้า โต๊ะหมายเลข 2 ถ่ายรูปทำบัตรและสแกนลายพิมพ์นิ้วมือ และโต๊ะหมายเลข 3 ผลิตบัตรและส่งมอบบัตรให้กับผู้ยื่นคำร้อง ส่วน



คิว B งานทะเบียนราษฎร จะดำเนินการที่ไต่หะหมาย 1 เพื่อป้องกันผู้ใช้บริการเกิดความสับสนในแต่ละขั้นตอน นอกจากนี้ได้ติดป้ายชื่อประเภทของงานและหมายเลขบริเวณช่องบริการให้เห็นชัดเจน และให้ติดป้ายประชาชนสัมพันธ์จุดบริการด่วนมหานคร ทั้งที่สำนักงานเขต บริเวณด้านหน้าศูนย์การค้าและตามเส้นทาง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการ จากการให้สัมภาษณ์ของเจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ หัวหน้างานทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 มกราคม 2568) กล่าวว่า

“..ภายในจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ณ ห้างสรรพสินค้า เดอะมอลล์ โลฟิสโตร์ บางกะปิ มีสัญลักษณ์ในการให้บริการประชาชนที่ชัดเจน เช่น จุดถ่ายรูปทำบัตรประชาชนที่ต้องถอดรองเท้า จุดสแกนลายนิ้วมือ จุดรับมอบบัตรประจำตัวประชาชน จึงทำให้มีความรวดเร็วในการให้บริการ ..”

6. ค่าธรรมเนียมในการให้บริการมีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นไปตามกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมและยกเว้นค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับบัตรประจำตัวประชาชน พ.ศ.2559 และกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมและยกเว้นค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการทะเบียนราษฎร พ.ศ.2562 จากการให้สัมภาษณ์ของเจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 มกราคม 2568) กล่าวว่า

“..การทำบัตรประจำตัวประชาชน และการคัดรรับรองเอกสารต่าง ๆ จะ เป็นไปตามกฎกระทรวง ที่มีบัญญัติไว้เป็นแนวทางการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ต้อง



ถือปฏิบัติตามกฎหมายกระทรวง ซึ่งประชาชนที่มาใช้บริการด้านงานทะเบียนสามารถเสียค่าใช้จ่ายได้..”

ปัญหาที่พบจากการศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการ ณ จุดบริการด่วนมหานคร ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ โลฟิสโตร์ บางกะปิ กรุงเทพมหานคร

1. สถานที่ให้บริการจุดด่วนมหานครมีความคับแคบ ไม่สามารถรองรับผู้มาใช้บริการเป็นจำนวนมาก ๆ ได้ จากการให้สัมภาษณ์ของ เจ้าหน้าที่งานปกครอง 2 ท่าน (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568) กล่าวว่า

“..สถานที่ตั้งของจุดบริการด่วนมหานคร อยู่บริเวณชั้นลอย ชั้น 3 ซึ่งสถานที่คับแคบ ไม่เพียงพอสำหรับในวันที่มีประชาชนมาใช้บริการเป็นจำนวนมาก ประกอบกับการอยู่ชั้นลอยของชั้น 3 ประชาชน หาสถานที่ที่ตั้งของจุดบริการด่วนมหานครได้ยาก โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง เช่น คนพิการ ผู้สูงอายุ ทำให้เป็นการลำบากที่ประชาชนจะได้รับการบริการอย่างทั่วถึง..”

2. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ในวันที่มีประชาชนมาใช้บริการเป็นจำนวนมาก เช่น วันเสาร์-อาทิตย์ หรือวันเปิดให้บริการ หลังจากวันหยุดยาว ส่งผลให้การให้บริการประชาชนเกิดความล่าช้าจากการให้สัมภาษณ์ของ เจ้าหน้าที่งานปกครองปฏิบัติการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 มกราคม 2568) กล่าวว่า “..อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ในบางวันที่มีประชาชนมาใช้บริการเป็นจำนวนมาก เช่น วันเสาร์-อาทิตย์ หรือวันหลังวันหยุดยาว ส่งผลให้การให้บริการประชาชนเกิดความล่าช้า..”



3. หากมีผู้ใช้บริการเป็นจำนวนมากจะทำให้เครื่องผลิตบัตรประจำตัวประชาชนทำงานหนักเกินจนเกิดความร้อนส่งผลให้บัตรเสียหายและใช้เวลาในการแก้ไขปัญหา เนื่องจากจุดบริการด่วนมหานครมีเครื่องผลิตบัตรเพียงเครื่องเดียวจากการให้สัมภาษณ์ของ เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ หัวหน้างานทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 มกราคม 2568) กล่าวว่า

“..ภายหลังจากพักเที่ยง ช่วงเวลา 14.00-15.00 น. เมื่อเปิดให้บริการเวลา 15.00 น. จะมีความแออัดของผู้รับบริการ และเวลาเครื่องผลิตบัตรใช้งานมาก ๆ โดยไม่หยุดพักทำให้เครื่องผลิตบัตรประจำตัวประชาชนเกิดความร้อนส่งผลให้บัตรเสียหายและใช้เวลาในการแก้ไขปัญหา เนื่องจากจุดบริการด่วนมหานครมีเครื่องผลิตบัตรเพียงเครื่องเดียว..”

4. บ้ายบอกทางมายังจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) น้อยเกินไปอาจทำให้ผู้มารับบริการที่เป็นกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการมีความลำบากในการค้นหาและทำให้เสียเวลาในการเข้ารับบริการจากการให้สัมภาษณ์ของ เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ หัวหน้างานทะเบียนราษฎร (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568) กล่าวว่า

“..บ้ายบอกทางมายังจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ณ ห้างสรรพสินค้า เดอะมอลล์ โลฟิสโตร์ บางกะปิ ชั้น 3 มีน้อยเกินไป อาจจะทำให้ผู้มารับบริการที่เป็นกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ มีความลำบากหาสถานที่ตั้งของจุดบริการฯ ไม่พบ และเสียเวลาในการเข้ารับบริการ..”



5. ไม่มีป้ายแสดงอัตราค่าธรรมเนียมในการให้บริการที่ชัดเจน และการชำระค่าธรรมเนียมสามารถชำระด้วยเงินสดเท่านั้น ทำให้ไม่ได้รับความสะดวกสำหรับผู้ที่ไม่มีเงินสด จากการให้สัมภาษณ์ ของเจ้าพนักงานปกครอง ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 มกราคม 2568) กล่าวว่า

“..ประชาชนที่มาใช้บริการจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ณ ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ไลฟ์สโตร์ บางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีความสามารถที่จะเสียค่าธรรมเนียมในการขอมีบัตร กรณีบัตรหาย บัตรชำรุด เปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล หรือเปลี่ยนที่อยู่ 100 บาท และคัดรายการทะเบียนราษฎร (ทะเบียน สูติบัตร มรณบัตร) ฉบับละ 10 บาท แต่อยากให้มีป้ายแสดงอัตราค่าธรรมเนียมการบริการแต่ละประเภทให้ชัดเจนกว่านี้..”

การอภิปรายผล

จุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินการตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ระยะที่ 3 (พ.ศ.2566-2570) ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.5 เป้าประสงค์ที่ 7.5.1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานคร เพื่อก่อให้เกิดระบบการบริการประชาชนที่มีความสะดวก คล่องตัว และรวดเร็ว และสนองต่อภารกิจของกรุงเทพมหานคร ซึ่งภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ตามมาตรา 89 มีอยู่ 26 ข้อ หนึ่งในนั้นคือ เรื่องการทะเบียนตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่าง



เช่น การทะเบียนราษฎร เกี่ยวข้องกับ การแจ้งเกิด การแจ้งตาย การย้ายที่อยู่ และการคัดสำเนาทะเบียนบ้าน เป็นต้น การทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน เกี่ยวข้องกับ การทำบัตรประจำตัวประชาชน กรณี ทำบัตรครั้งแรก สูญหาย ขำรด เป็นต้น และในการประชุมสภากรุงเทพมหานคร สมัยประชุมสามัญ สมัยที่สี่ (ครั้งที่ 2) ประจำปีพุทธศักราช 2566 ในวันที่ 11 ตุลาคม 2566 สำนักงานเลขานุการสภา กรุงเทพมหานคร, สภากรุงเทพมหานคร (2566) โดยนายกิตติพงษ์ รวยพูนพันธ์ สมาชิกสภากรุงเทพมหานครเขตทุ่งครุ ได้เสนอญัตติขอให้กรุงเทพมหานครขยาย การให้บริการจุดบริการด่วนมหานคร (BMA Express Service) ให้ครอบคลุมพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 50 เขต ซึ่งนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้ พยายามผลักดันให้ทุกเขตมีการจัดตั้งจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) แต่ต้องดูตำแหน่งที่เหมาะสม โดยพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่ได้จ่ายค่าเช่าและเป็น พื้นที่ที่มีประชาชนเข้ามาใช้บริการมากพอสมควร หากสภากรุงเทพมหานครเห็นว่า มีพื้นที่ใดเหมาะสมก็สามารถแจ้งเพิ่มเติมได้

สำหรับสำนักงานเขตบางกะปิ ได้มีการดำเนินการตามแผนของผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครที่ผลักดันให้ทุกเขตมีการจัดตั้งจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ซึ่งถือเป็นนโยบายสาธารณะ สอดคล้องกับหลักการแนวคิด นโยบายสาธารณะของเดช อุณะหะจิริงรักษ์ (2567, หน้า 2) ได้อธิบายว่า นโยบาย สาธารณะ คือนโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นโดยรัฐบาลซึ่งอาจเป็นองค์กรหรือตัวบุคคลที่มี อำนาจหน้าที่โดยตรงตามกฎหมายภายใต้ระบบการเมืองนั้น ๆ มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง เช่น เพื่อแก้ไขปัญหาปัจจุบัน หรือเพื่อป้องกันหรือหลักเลี่ยง ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งนโยบายสาธารณะจะครอบคลุมถึงการที่รัฐบาล



ตั้งใจว่าจะกระทำหรือไม่กระทำการตัดสินใจของรัฐบาลในการแบ่งสรรทรัพยากรหรือ สิ่งที่มีคุณค่าต่างๆ ในสังคม รวมถึงการกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของ รัฐบาลซึ่งจุดบริการนี้เกิดขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างบริษัท เดอะมอลล์บางกะปิ คอมเพล็กซ์ จำกัด กับกรุงเทพมหานคร มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความ ร่วมมือในการจัดตั้งจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ณ อาคาร ศูนย์การค้าเดอะมอลล์ ไหล่สโตร์ บางกะปิ ที่ได้ต่างเล็งเห็นแล้วว่าห้างสรรพสินค้า เดอะมอลล์ไลฟ์ สโตร์ บางกะปิ เป็นแหล่งรวมผู้คนที่สามารถเดินทางมาได้สะดวก เป็น จุดศูนย์การของประชาชนชาวบางกะปิ จึงมีเจตจำนงร่วมกัน เพื่อต้องการพัฒนา งานบริการของภาครัฐและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการขอรับบริการจาก หน่วยงานของรัฐ โดยบริษัท เดอะมอลล์บางกะปิ คอมเพล็กซ์ จำกัด ให้การ สนับสนุนพื้นที่บางส่วนบริเวณชั้น 3 ของอาคารศูนย์การค้าเดอะมอลล์ ไหล่สโตร์ บางกะปิ มีขนาดพื้นที่ประมาณ 60 ตารางเมตร และค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงพื้นที่ ซึ่งสำนักงานเขตบางกะปิพิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อให้บริการเชิงรุก และเป็นการเพิ่ม ช่องทางการบริการให้กับประชาชน ตลอดจนใช้งบประมาณไม่มากนัก เนื่องจาก งบประมาณส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชน และประชากรในพื้นที่เขตบาง กะปิมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี การจัดตั้งจุดบริการด่วนมหานครจึงสามารถตอบโจทย์การ ให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงกัน และเพื่อให้ได้รับการบริการที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ของ Denhardt and Denhardt (อ้างถึงใน วิโรจน์ก่อสกุล, 2566, หน้า 45) กล่าวคือมีการตกลงร่วมกัน (Serving) และมีประโยชน์ต่อสาธารณะ (Public interest) และมีการสร้างความร่วมมือ ในส่วน ประเภทงานที่ให้บริการ ให้บริการคัดและรับรองสำเนาข้อมูลทะเบียนราษฎร (ทะเบียน



บ้าน สุตติบัตรมรณบัตร) ทั้งฉบับภาษาไทยและฉบับภาษาอังกฤษ และให้บริการ
ขอมีบัตรประจำตัวประชาชน (ขอมีบัตรครั้งแรก ขอมีบัตรกรณีบัตรหมดอายุ
กรณีบัตรหายหรือถูกทำลาย กรณีบัตรชำรุดในสาระสำคัญ กรณีเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อ
สกุล หรือ กรณีเปลี่ยนที่อยู่)

การจัดตั้งจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ของ
สำนักงานเขตบางกะปิ ถือเป็นประโยชน์ที่ทำให้ประชาชนสามารถได้รับการบริการ
จากภาครัฐได้อย่างสะดวกสบายและรวดเร็วมากยิ่งขึ้นโดยผู้ให้บริการสามารถ
พิจารณาได้จากลักษณะสำคัญต่อไปนี้

1. สถานที่ให้บริการจุดด่วนมหานคร การจัดตั้งจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ถือว่ามีความเหมาะสมด้านสถานที่ เนื่องจาก
ห้างสรรพสินค้า เดอะมอลล์ ไลฟ์สโตร์ บางกะปิ เป็นจุดศูนย์กลางของชาวบางกะปิ
การจัดตั้งจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ณ
ห้างสรรพสินค้า เดอะมอลล์ ไลฟ์สโตร์ บางกะปิ จึงถือว่าตอบโจทย์การให้บริการ
ประชาชน อีกทั้งจุดบริการดังกล่าวยังเกิดขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างบริษัท เดอะ
มอลล์บางกะปิ คอมเพล็กซ์ จำกัด กับสำนักงานเขตบางกะปิ ที่มีเจตจำนงร่วมกัน
เพื่อต้องการพัฒนางานบริการของภาครัฐและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการ
ขอรับบริการจากหน่วยงานของรัฐ โดยบริษัท เดอะมอลล์บางกะปิ คอมเพล็กซ์ จำกัด
ให้การสนับสนุนพื้นที่บางส่วนบริเวณชั้น 3 ของอาคารศูนย์การค้าเดอะมอลล์
ไลฟ์สโตร์ บางกะปิ มีขนาดพื้นที่ประมาณ 60 ตารางเมตร และมีจุดจอดรถที่
เพียงพอต่อผู้มารับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศวพร ชุ่มทอง, สุปัทพงค์



แย้มอ้อม และอัครศิริ ลาปี่อ (2565) เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศของงานทะเบียนราษฎรและงานบัตรประจำตัวประชาชน สำนักทะเบียนอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกประชาชนที่มารับบริการมีความประทับใจ เนื่องจากการบริการได้รับการอำนวยความสะดวกในเรื่องของสถานที่ตั้งของสำนักทะเบียนอำเภอ ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลอยู่ใกล้กับชุมชน มีระบบขนส่งที่เข้าถึงสถานที่ให้บริการมีความสะดวกในการเดินทางมาติดต่อราชการ มีสถานที่จอดรถกว้างขวาง

2. บุคลากรที่ให้บริการเพียงพอต่อการให้บริการ ณ จุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ โลฟิสโตร์ บางกะปิ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ใช้ในการให้บริการประชาชน ประกอบด้วย ข้าราชการสำนักงานเขตบางกะปิสับเปลี่ยนหมุนเวียน จำนวน 1 อัตรา และเจ้าหน้าที่วุฒิปริญาตรี จำนวน 3 อัตรา และเป็นจำนวนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ให้บริการ ณ จุดบริการด่วนมหานคร เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้หากมีเจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติงานหน้าที่ได้ ทำให้การให้บริการประชาชนสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดชะงัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทวัฒน์ แร่ทอง (2564) เรื่อง การบริหารจัดการการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชน: ศึกษาเฉพาะกรณี จุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) สาขาศูนย์การค้าเกตเวย์ เอกมัย สำนักทะเบียนท้องถิ่นเขตคลองเตย ภายใต้ นโยบายของกรุงเทพมหานคร และกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา พบว่า ผู้รับบริการจะรู้สึกประทับใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ก็ต่อเมื่อเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและถูกต้อง หากเกิดปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ และต้องมี



อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ให้บริการเพียงพอต่อการให้บริการ หากมีเจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งลา จะต้องมียกหน้าที่คนอื่นสามารถทำงานทดแทนกันได้

3. ระบบให้บริการ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต และเครื่องมืออุปกรณ์ เช่น กล้องถ่ายรูป เครื่องสแกนนิ้ว เครื่องผลิตบัตร ที่ใช้ในการให้บริการสามารถรองรับผู้มาใช้บริการ ณ จุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ห้างสรรพสินค้า เดอะมอลล์ โลฟิสโตร์ บางกะปิ เนื่องจากมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย มีความน่าเชื่อถือ มีระบบคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต (internet) กล้องถ่ายรูป เครื่องสแกนลายนิ้วมือ และเครื่องผลิตบัตรที่เชื่อมโยงกับระบบการให้บริการประชาชน ได้แก่ งานทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน และงานทะเบียนราษฎร และมีระบบผังคิวที่จัดประเภทงานบริการได้เป็นสัดส่วนทำให้สามารถแบ่งประเภทผู้มารับบริการ และสามารถจัดสรรคิวของผู้มาติดต่อรับบริการได้อย่างเป็นระเบียบและมีการจัดสรรที่นั่งรอภายในจุดบริการได้ประมาณ 10-15 คน และที่นั่งรอภายนอกห้องจุดบริการสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศวพร ชุมทอง, สุพัฒพงศ์ แยมอิม และอัศวศิริ ลาปือ (2565) เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศของงานทะเบียนราษฎรและงานบัตรประจำตัวประชาชน สำนักทะเบียนอำเภอบ้านนาสารจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ประชาชนที่มาใช้บริการมีความประทับใจ เนื่องจาก สำนักทะเบียนมีสถานที่จอดรถกว้างขวาง ภายในสำนักทะเบียนมีการออกแบบและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการ เช่น มุมพักผ่อนหย่อนใจ มุมบริการน้ำดื่ม อุปกรณ์เครื่องเขียน และจุดบริการรถเข็น มีจำนวนเก้าอี้เพียงพอระหว่างรอรับบริการของประชาชน



4. การประชาสัมพันธ์ บริษัท เดอะมอลล์บางกะปิ คอมเพล็กซ์ จำกัด กับสำนักงานเขตบางกะปิได้ร่วมมือกันประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการเปิดให้บริการ “จุดบริการด่วนมหานคร” เป็นการยกงานบริการประชาชนขึ้นห้างอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนแบบเชิงรุก โดยมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ 2 ช่องทาง ได้แก่ Facebook ชื่อ The Mall Lifestore Bangkokpi และเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร BMA Data Center เพื่อให้ประชาชนได้ทราบถึงข้อมูลสถานที่ตั้งของจุดบริการ ประเภทงานที่เปิดให้บริการ และวันเวลาเปิดให้บริการของจุดบริการ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำลิน เทียมแก้ว (2561) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2560 พบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์ของห้องสมุดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้รับความพึงพอใจอยู่ระดับมาก เนื่องจากการประชาสัมพันธ์กิจกรรมบริการใหม่ ๆ บนเว็บไซต์ของสำนักวิทยบริการอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง อีกทั้งสำนักวิทยบริการยังมีบุคลากรที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์โดยตรงและทำหน้าที่ประสานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อนำสารสนเทศมาประชาสัมพันธ์ให้ผู้ใช้บริการได้ทราบอย่างครบถ้วน

5. สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายการ เช่น บ้ายบอกทาง ขั้นตอนในการให้บริการ มีความเพียงพอในการให้บริการ เนื่องจาก สำนักงานเขตบางกะปิมีการทำสัญลักษณ์หรือเครื่องหมายการให้บริการที่มีความเพียงพอ ประกอบด้วยจัดลำดับขั้นตอนการทำงานเรียงตามช่องบริการหมายเลข 1,2,3 ตามลำดับ คิว A งานทำบัตรประจำตัวประชาชนเริ่มตั้งแต่ขั้นตอน โต๊ะหมายเลข 1 เรียกคิวเพื่อตรวจสอบหลักฐาน ตรวจสอบภาพใบหน้า โต๊ะหมายเลข 2 ถ่ายรูปทำบัตรและสแกนลาย



พิมพ์นิ้วมือ และโตะหมายเลข 3 ผลิตบัตรและส่งมอบบัตรให้กับผู้ยื่นคำร้อง ส่วน คิว B งานทะเบียนราษฎร จะดำเนินการที่โตะหมายเลข 1 เพื่อป้องกันผู้ใช้บริการเกิดความสับสนในแต่ละขั้นตอน นอกจากนี้ได้ติดป้ายชื่อประเภทของงานและหมายเลขบริเวณช่องบริการให้เห็นชัดเจน และให้ติดป้ายประชาชนสัมพันธ์จุดบริการด่วนมหานครทั้งที่สำนักงานเขต บริเวณด้านหน้าศูนย์การค้าและตามเส้นทาง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิตานันท์ สุวรรณชนะ (2565) เรื่อง การให้บริการประชาชนฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการงานทะเบียน ฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตบางกะปิ คือ ความเป็นรูปธรรมของการบริการ กล่าวคือ มีการแบ่งประเภทการให้บริการ ตามคิว A งานบัตรประจำตัวประชาชน คิว B งานทะเบียนราษฎร และคิว C งานทะเบียนทั่วไป และให้บริการตามลำดับคิวที่ได้รับ

6. ค่าธรรมเนียมในการให้บริการมีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นไปตามกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมและยกเว้นค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับบัตรประจำตัวประชาชน พ.ศ.2559 และกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมและยกเว้นค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการทะเบียนราษฎร พ.ศ.2562

ปัญหาที่พบจากการศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการ ณ จุดบริการด่วนมหานคร ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ ไหล่สโตร์ บางกะปิ กรุงเทพมหานคร

1. สถานที่ให้บริการจุดด่วนมหานครมีความคับแคบ ไม่สามารถรองรับผู้มาใช้บริการเป็นจำนวนมาก ๆ ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒิกุล ชลสิทธิ์ (2550) ได้ศึกษา เรื่อง ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการจัดทำบัตร



ประจำตัวประชาชนของสำนักทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่าปัญหาด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ กล่าวคือ สถานที่ที่มีความคับแคบแออัด ที่นั่งไม่เพียงพอ ผู้มารับบริการ ที่จอดรถไม่เพียงพอต่อผู้มาใช้บริการ และระบบคอมพิวเตอร์มักติดขัดอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ต้องรอคิวนานกว่าเดิม

2. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ในวันที่มีประชาชนมาใช้บริการเป็นจำนวนมาก เช่น วันเสาร์-อาทิตย์ หรือวันเปิดให้บริการหลังจากวันหยุดยาว ส่งผลให้การให้บริการประชาชนเกิดความล่าช้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผศ.ดร. พุฒ (2564) เรื่อง การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตบางกะปิ พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานด้านงานทะเบียนของฝ่ายทะเบียนสำนักงานเขตบางกะปิ ในด้านเจ้าหน้าที่ มีปัญหาอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ขาดแคลน

3. วันที่มีจำนวนผู้มาใช้บริการเป็นจำนวนจะทำให้เครื่องผลิตบัตรประจำตัวประชาชนทำงานหนักเกินจนเกิดความร้อน ส่งผลให้บัตรเสียหายและใช้เวลานานในการแก้ไขปัญหานาน เนื่องจากจุดบริการด่วนมหานครมีเครื่องผลิตบัตรเพียงเครื่องเดียวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ทัดจำปา (2566) เรื่อง กระบวนการออกบัตรประจำตัวประชาชนของผู้มีสัญชาติไทย กรณีการขอมีบัตรประจำตัวประชาชนครั้งแรกของ ผู้มีอายุครบ 7 ปีบริบูรณ์ สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานครพบปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น กรณีเครื่องพิมพ์บัตร ในวันที่มีประชาชนมาใช้บริการเป็นจำนวนมาก ในการขอมีบัตรประจำตัวประชาชน เครื่องพิมพ์บัตรมักค้าง ทำให้พิมพ์บัตรออกมาไม่สมบูรณ์



4. บ้ายบอกทางมายังจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) มีน้อยเกินไปอาจทำให้ผู้มารับบริการที่เป็นกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ มีความลำบากในการค้นหาและทำให้เสียเวลาในการเข้ารับบริการ

5. ไม่มีป้ายแสดงอัตราค่าธรรมเนียมในการให้บริการที่ชัดเจน และการชำระค่าธรรมเนียมชำระด้วยเงินสดเท่านั้น ทำให้ไม่ได้รับความสะดวกสำหรับผู้ที่ไม่มีเงินสดสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตหนึ่งภา แสงแก่นสาร และปิยะพงษ์ บุญบงก์ (2563) เรื่อง แนวทางในการพัฒนางานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ สรุปผลการศึกษา พบว่า สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ มีปัญหาด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานคือ ไม่มีป้ายแสดงค่าธรรมเนียมในแต่ละเรื่อง ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย มีดังนี้

1. ด้านสถานที่

ในอนาคตควรมีการวางแผนเกี่ยวกับเรื่องการปรับเปลี่ยนสถานที่ตั้งจุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) ให้มีพื้นที่ขนาดใหญ่มากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับจำนวนผู้ใช้บริการที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้ง่ายต่อการค้นหาสถานที่ และเรื่องการเดินทาง สามารถเดินทางโดยใช้เส้นทาง Skywalk บางกะปิ ไปยังจุดบริการด่วนมหานครได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว



2. ด้านบุคลากร

มีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ประจำจุดบริการด่วนมหานคร เนื่องจากประชาชนที่มาใช้บริการ ณ จุดบริการด่วนมหานครมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุก ๆ วัน โดยเฉพาะวันเสาร์-อาทิตย์ หรือวันบริการหลังจากวันหยุดยาว และในอนาคตคาดว่าจะมีประชาชนมาใช้บริการมากยิ่งขึ้น ดังนั้น หน่วยงานกรุงเทพมหานครควรวางแผนจัดสรรงบประมาณเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทั้งระดับข้าราชการและลูกจ้างเหมาเพื่อรองรับการให้บริการทุกประเภทงานทะเบียนเหมือนกับที่สำนักงานเขตหลักและผู้ให้บริการที่จะเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การบริการประชาชนมีความรวดเร็ว และเกิดปัญหาน้อยที่สุด เพราะหากอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงกับความต้องการของประชาชนก็จะทำให้งานบริการออกมาไม่มีคุณภาพ เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ที่จะมีความเหนื่อยล้า กัดดัน เครียดจากการให้บริการประชาชนเป็นจำนวนมากและอาจจะเกิดการผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ควร จัดทำคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายผู้ปฏิบัติงาน ณ จุดบริการด่วนมหานคร ให้เป็นลายลักษณ์อักษร

3. ด้านระบบให้บริการ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต และเครื่องมืออุปกรณ์ เช่น กล้องถ่ายรูป เครื่องสแกนนิ้ว เครื่องผลิตบัตร

หน่วยงานกรุงเทพมหานคร ควรจัดสรรงบประมาณในเรื่องของอุปกรณ์การทำงานไว้ทดแทนอุปกรณ์ที่ชำรุด เช่น กล้องถ่ายรูป เครื่องสแกนลายนิ้วมือ เครื่องผลิตบัตร เครื่องกดคิว และเครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น เตรียมพร้อมไว้ในกรณีที่อุปกรณ์ดังกล่าวเกิดชำรุด และการให้บริการประชาชนต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับควรจัดเจ้าหน้าที่ดูแลระบบแต่ละประเภทงานตลอดเวลาที่



ให้บริการจุดบริการด่วนมหานคร ผ่านระบบออนไลน์ (ประสานกับส่วนกลางเรื่องระบบ) เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการแจ้งปัญหาและแก้ไขปัญหา

4. สัญลักษณ์หรือเครื่องหมาย เช่น ป้ายบอกทาง ขั้นตอนในการให้บริการ มีความเพียงพอและเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

จัดทำป้ายบอกทางมายังจุดบริการด่วนมหานคร ให้มากขึ้นโดยเฉพาะในสำนักงานเขตบางกะปิ ศูนย์การค้าและบริเวณทางเดิน เพื่อให้ประชาชนไม่เสียเวลาในการหาสถานที่ตั้งของจุดบริการด่วนมหานคร และไม่เสียโอกาสที่จะได้รับการบริการอย่างทั่วถึง

5. การชำระค่าธรรมเนียม

ประชาชนสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการทราบอัตราค่าธรรมเนียมการให้บริการได้อย่างชัดเจน และควรนำระบบการชำระเงินด้วยการสแกนจ่ายมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยการนำจุดบริการด่วนมหานคร มาใช้ในการให้บริการประชาชน กรณีศึกษา จุดบริการด่วนมหานคร ณ ห้างสรรพสินค้า เดอะมอลล์ โลฟิสโตร์ บางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจาก จากหนังสือ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริการ รวมไปถึงแผนยุทธศาสตร์แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร บทความ งานวิจัย เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง นโยบาย ประกาศ คำสั่ง ขอบบังคับ ระเบียบ และคู่มือ



การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียน และใช้ข้อมูลการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป อาจเพิ่มหรือเปลี่ยนวิธีการวิจัยในเชิงปริมาณ ด้วยการใช้แบบสอบถามผู้ใช้บริการจุดบริการด่วนมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและครอบคลุมสอดคล้องมากยิ่งขึ้น สามารถสนับสนุนข้อมูลการวิจัยคุณภาพ

2. ควรมีการศึกษา การนำจุดบริการด่วนมหานคร มาใช้ในการให้บริการประชาชน กรณีศึกษา จุดบริการด่วนมหานคร ณ ห้างสรรพสินค้า เดอะมอลล์ ไลฟ์สโตร์ บางกะปิ กรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการโดยใช้ทฤษฎีหรือแนวคิดอื่นมาประกอบการวิจัยที่แตกต่างออกไป ซึ่งอาจได้ผลการวิจัยที่สอดคล้องหรือแตกต่างกับการวิจัยครั้งนี้

3. ควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การนำจุดบริการด่วนมหานคร มาใช้ในการให้บริการประชาชน กรณีศึกษา จุดบริการด่วนมหานคร ณ ห้างสรรพสินค้า เดอะมอลล์ ไลฟ์สโตร์ บางกะปิ กรุงเทพมหานคร ตามกรอบเวลาทุก 6 เดือน – 1 ปี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน



เอกสารอ้างอิง

- จิณห์นิภา แสงแก่นสาร, และปิยะพงษ์ บุษบงก์. (2563). แนวทางในการพัฒนา
งานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลพรเจริญ
อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ. วารสารการเมืองการปกครอง, 3(1),
177-189.
- ณัฐพล ทัดจำปา. (2566). กระบวนการออกบัตรประจำตัวประชาชนของผู้มีสัญชาติ
ไทย กรณีการขอมีบัตรประจำตัวประชาชนครั้งแรกของผู้มีอายุครบ 7 ปี
บริบูรณ์ สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้า
อิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เดช อุณหะจิรังรักษ์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหาร
นโยบายและการจัดการสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- น้ำลิน เทียมแก้ว. (2561). การศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ สำนัก
วิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2560.
มหาสารคาม: สำนักวิทยการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นนทวัฒน์ แร่ทอง. (2564). การบริหารจัดการการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชน: ศึกษา
เฉพาะกรณี จุดบริการด่วนมหานคร (Bangkok Express Service) สาขา
ศูนย์การค้าเกตเวย์ เอกมัย สำนักทะเบียนท้องถิ่นเขตคลองเตย ภายใต้
นโยบายของกรุงเทพมหานคร และกระทรวงมหาดไทย. การค้นคว้าอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- ผกามาต พูคำ.(2564).การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียน
สำนักงานเขตบางกะปิ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พุกมูล ชลสิทธิ์. (2550). ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการจัดทำบัตร
ประจำตัวประชาชนของสำนักทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลนครเชียงใหม่. การ
ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการขององค์กรและ
นวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศวพร ชุมทอง,สุพัฒพงศ์ แยมอิม, และอัครศิริ ลาปี่อ. (2565). แนวทางการ
พัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศของงานทะเบียนราษฎรและงานบัตร
ประจำตัวประชาชน สำนักทะเบียนอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดราษฎร์ธานี. การ
ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิตานันท์ สุวรรณชนะ. (2565). การให้บริการประชาชนฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขต
บางกะปิ กรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ
ด้านงานทะเบียน สำนักงาน เขตบางกะปิ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสน
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตบางกะปิ. (2567). โครงการจัดบริการด่วนมหานคร (Bangkok
Express Service). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.



สภากรุงเทพมหานคร, สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร. (2566). สภา

กทม.ขอฝ่ายบริหารขยายจุดบริการด่วนมหานครให้ครอบคลุม 50 เขต. ค้น
เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2568, จาก

<https://bmc.go.th/%E0%B8%AA%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%97%E0%B8%A1%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%9D%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%82%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%A2/>.

อรอุมา สุระเสียง. (2556). ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการ
น้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองห้าง อำเภอกุฉินารายณ์
จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคาร
อาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)

Factors affecting organizational commitment of employees
of Government Housing Bank

พรนภา ดาวฮามแป้¹ & ณัฐพงศ์ บุญเหลือ²

Pornnapa Daohampae¹ & Nattapong Boonlue²

Corresponding author: 6614830029@rumail.ru.ac.th

Received: 10/03/68 Revised: 16/03/68 Accepted: 16/03/68

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) และ (2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมประกอบด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ จำนวน 100 คน และ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ได้แก่ อายุการทำงาน และปัจจัยองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (2) สัมพันธภาพภายในองค์กร (3) ความก้าวหน้าในงาน (4) สวัสดิการและค่าตอบแทน และ (5)

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



ความมั่นคงในอาชีพ ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และลดปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันดังกล่าว

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร; ปัจจัยด้านองค์กร; พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

Abstract

The study on Factors Affecting Organizational Commitment of the Government Housing Bank (Head Office) employees aimed to (1) study the factors affecting the organizational commitment of the Government Housing Bank (Head Office) employees and (2) study the problems and obstacles in creating organizational commitment of the Government Housing Bank employees. The research methodology was used, consisting of a survey research with 100 samples and interviews with 5 key informants. The research results showed that (1) the factors affecting the organizational commitment of the employees were length of service and 5 organizational factors, namely (1) participation in management, (2) internal relationships, (3) job advancement, (4) welfare and compensation, and (5) job security, all of which were highly related to the level of organizational commitment. The results of the study can be used as a guideline for developing strategies to



strengthen employee commitment to the organization and reduce problems and obstacles that affect such commitment.

Keywords: Organizational commitment; Organizational factors;
Government Housing Bank employees

บทนำ

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) เป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้สังกัดกระทรวงการคลัง ก่อตั้งเมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2496 มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ประชาชนสามารถมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยการให้สินเชื่อเพื่อซื้อสร้าง หรือซ่อมแซมที่อยู่อาศัย รวมถึงการจัดสรรที่ดินเพื่อก่อสร้างบ้าน ธอส. ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางทางการเงินด้านเคหะ และร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น การเคหะแห่งชาติ สำนักงานประกันสังคม และกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนด้านที่อยู่อาศัยได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ ยังมีบทบาทในการกระตุ้นตลาดอสังหาริมทรัพย์ และส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นผ่านการเป็นเจ้าของบ้านที่เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ดังนั้นองค์กรจึงต้องคำนึงถึงวิธีการที่จะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานที่สุด โดยที่ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกโดย 1) มีความเชื่อมั่นและ



ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร Steers (1977, p. 46 อ้างถึงใน สุชาติ พรหมรักษ์, 2553, หน้า 10) ดังนั้นปัจจุบันองค์กรต้องให้ความสำคัญและหาวิธีที่จะให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและความรู้สึก กับความผูกพันกับการทำงานมากขึ้น เพราะหากบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรหรือมีความรู้สึกผูกพันกับงาน จะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและความรู้สึกกับความผูกพันกับการทำงาน งานที่เกิดความล่าช้า บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ส่งผลให้งานที่ทำจะแย่ลงเรื่อย ๆ ดังนั้นความผูกพันองค์กรเป็นการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และทำให้บุคลากรจะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ โดยต้องการที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันองค์กรเพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)



สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

สมมุติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดความผูกพันของ Steers อ้างถึงในสุชาติดา พรหมรักษ์ (2553, หน้า 10) และแนวคิดของ Maslow, Herzbergs อ้างถึงในสุวรรณี แสงมหาชัย (2565, หน้า 89-94) มาประยุกต์ใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

- อายุ
- เพศ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาปฏิบัติงาน
- อัตราเงินเดือน

ปัจจัยองค์กร

- สวัสดิการและค่าตอบแทน
- ความมั่นคงในอาชีพ
- สัมพันธภาพภายในองค์กร
- ความก้าวหน้าในงาน
- การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร



วิธีการดำเนินการวิจัย

ศึกษาวิจัยแบบผสมประกอบด้วยวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ

1. ประชากร เป็นบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ระยะเวลาในการทำงาน 1-10 ปี
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พิจารณาจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นงานวิจัยได้ จำนวน 5 คน
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 100 คน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทราบขนาดของประชากรจึงใช้แนวคิดสำเร็จของ James A. Rosenthal ในการกำหนดของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนด Sample size and statistical power โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 51-200 คน ตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ James A. Rosenthal เห็นว่าเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับใช้ได้ (James, 2001, pp.308)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยใช้คำถามแบบปลายปิด เป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั้ง 2 และแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร



โดยกำหนดให้ส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ใช้แบบสอบถามแบบลิเคิร์ต (เจลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 63)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามตายตัวและข้อกำหนดตายตัว จำนวน 5 คน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 51)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยค่าความถี่และค่าร้อยละสำหรับอธิบายการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับอธิบายถึงความคิดเห็น ความผูกพันองค์กรของบุคลากร ปัจจัยด้านองค์กร และสถิติเชิงอนุมานได้แก่ ค่าไคสแควร์ (Chi - Square) และทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ค่าสถิติ Pearson Correlations ใช้สำหรับอธิบายการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

วิธีการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามวิจัย (Index of item-Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ 3 คน สำหรับงานวิจัยนี้มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามวิจัยที่ IOC=1 โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้ (1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล IOC = 1 (2) ด้านปัจจัยองค์กร IOC = 1 (3) ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร IOC = 1 (เจลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 113) และนำแบบสอบถามทดสอบกับบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน เพื่อเกิดความแน่ใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจคำถามและสามารถ



ตอบแบบสอบถามได้ คำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น คือค่า Cronbach's alpha โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ ได้ค่า Cronbach's alpha ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.77 แสดงว่าชุดคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามนี้มีระดับความเชื่อมั่นสูงเป็นที่ยอมรับได้

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	46	46
หญิง	49	49
อื่น ๆ	5	5
รวม	100	100
2. อายุ		
20-25 ปี	12	12
26-30 ปี	34	34
30 ปีขึ้นไป	54	54
รวม	100	100



3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	54	54
ปริญญาโท	44	44
สูงกว่าปริญญาโท	2	2
รวม	100	100
4. รายได้		
15,000–20,000 บาท	16	16
20,001–30,000 บาท	25	25
30,001 บาทขึ้นไป	59	59
รวม	100	100
5. อายุการทำงาน		
1–4 ปี	28	28
5–8 ปี	42	42
9-10 ปี	30	30
รวม	100	100

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 49 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 59 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 5–8 ปี คิดเป็นร้อยละ 42 ตามลำดับ



ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.46, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงในอาชีพ รองลงมาได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.58, 4.52, 4.46 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงปัจจัยองค์กร ด้านบุคลากร ธนาคารอาคารสงเคราะห์ แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยด้านองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. สวัสดิการและค่าตอบแทน	4.52	0.60	มากที่สุด
2. ความมั่นคงในอาชีพ	4.58	0.61	มากที่สุด
3. สัมพันธภาพภายในองค์กร	4.42	0.70	มาก
4. ความก้าวหน้าในงาน	4.46	0.63	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.33	0.73	มาก
รวม	4.46	0.65	มาก

(2.1) ปัจจัยองค์กร ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.52, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือประเภทต่าง ๆ ครอบคลุมถึงครอบครัวของบุคลากรทำให้รู้สึกยินดีและขอบคุณผู้ผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น รองลงมาได้แก่ สวัสดิการมีความเหมาะสม (เช่น สิทธิวันหยุด วันลา



การเดินทางไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ อุปกรณ์เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ฯลฯ) และ รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.63, 4.61, 4.33 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงปัจจัยองค์กร ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สวัสดิการและค่าตอบแทน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. องค์กรมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือประเภทต่างๆ ครอบคลุมถึงครอบครัวของบุคลากร ทำให้รู้สึกยินดีและขอบคุณรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น	4.63	0.51	มากที่สุด
2. สวัสดิการมีความเหมาะสม (เช่น สิทธิวันหยุดวันลา การเดินทางไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ อุปกรณ์เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ฯลฯ)	4.61	0.55	มากที่สุด
3. รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่	4.33	0.75	มาก
รวม	4.52	0.60	มากที่สุด

ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่บุคลากรมีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสอดคล้องคำอธิบายดังนี้ “...สวัสดิการและค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพราะว่า หากองค์กรสามารถจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้ จะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ลดอัตราการลาออก และเพิ่มความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, การสัมภาษณ์ส่วน



บุคคล, 28 มกราคม 2568) และคำอธิบาย “...เหตุผลที่สวัสดิการและค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร คือเมื่อได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะไม่ต้องกังวลเรื่องปัญหาทางการเงิน ทำให้สามารถทุ่มเทให้กับงานได้ อย่างเต็มที่รวมถึงความรู้สึกได้รับการดูแล เช่น สวัสดิการครอบคลุมไปถึงครอบครัว สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพจะรู้สึกว่าการให้ความสำคัญและดูแลเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและอยากอยู่กับองค์กรในระยะยาว...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

(2.2) ปัจจัยองค์กรด้านความมั่นคงในอาชีพของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.58, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคง ด้านอาชีพ รองลงมาได้แก่ งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านการเงิน และนโยบายการบริหารงานขององค์กรของบุคลากรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.64, 4.56, 4.53 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงปัจจัยองค์กร ด้านความมั่นคงในอาชีพ แสดงค่าความถี่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความมั่นคงในอาชีพ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านอาชีพ	4.64	0.59	มากที่สุด
2. งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านการเงิน	4.56	0.62	มากที่สุด
3. นโยบายการบริหารงานขององค์กรของบุคลากรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	4.53	0.61	มากที่สุด
รวม	4.58	0.61	มากที่สุด



ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไปดังกล่าว สอดคล้องกับคำอธิบายดังนี้ “...เนื่องจากธนาการอาครสงเคราะห์เป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งโดยทั่วไปแล้วมักจะมีความมั่นคงมากกว่าบริษัทเอกชนและธนาการอาครสงเคราะห์มีนโยบายที่มุ่งเน้นความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน อีกทั้งเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้ประชาชนมีบ้านเป็นของตนเองซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลทำให้ได้รับการสนับสนุนและมีความมั่นคง...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

(2.3) ปัจจัยองค์กรด้านสัมพันธภาพในองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 4.42, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกระดับ และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้ไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานในหน่วยงานอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.52, 4.44, 4.31 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงปัจจัยองค์กร ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สัมพันธภาพภายในองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.44	0.66	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้ไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานในหน่วยงานอื่น	4.31	0.81	มาก
3. ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.52	0.64	มากที่สุด
รวม	4.42	0.70	มาก



การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ความเชื่อมั่นและมั่นใจ และพร้อมที่จะทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับคำอธิบายดังนี้ “...สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ภายในส่วนงานที่ทำอยู่ในระดับดี เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น เพื่อนร่วมงานร่วมมือทำงานเป็นที่อย่างดี รับฟังความคิดเห็นต่าง...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 มกราคม 2568) และคำอธิบายดังนี้ “...ความสัมพันธ์ระหว่างกันภายในองค์กรอยู่ในระดับที่ดีเนื่องจากธนากรมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรไม่บ่อยนักทำให้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันเป็นระยะเวลานานส่งผลให้เกิดความผูกพันและความไว้วางใจซึ่งกันและกันอีกทั้งเพื่อนร่วมงานมักมีความรู้และประสบการณ์ในสายงานที่เฉพาะเจาะจง ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568.)

(2.4) ปัจจัยองค์กรด้านความก้าวหน้าในงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.46, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การมีแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ รองลงมาได้แก่ บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และบุคลากรได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าการทำงานในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.51, 4.45, 4.43 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงปัจจัยองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.45	0.61	มาก
2. บุคลากรได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าการทำงานในอนาคต	4.43	0.70	มาก
3. การมีแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.51	0.59	มาก
รวม	4.46	0.63	มาก

บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทั้งการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถและมีแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความสอดคล้องกับคำอธิบายดังนี้ “...มีการสนับสนุนในการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบ online offline ทั้งของธนาคารเอง และการสนับสนุนการศึกษาจากภายนอก เช่น สนับสนุนทักษะที่จำเป็นส่งให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนให้มีการค้นคว้าเทคนิคใหม่ๆ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 30 มกราคม 2568) และสอดคล้องกับคำอธิบายดังนี้ “...ธนาคารอาคารสงเคราะห์มีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทั้งการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า ยกตัวอย่างเช่น 1. การฝึกอบรมและพัฒนาจัดให้มีโครงการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้เทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ อีกทั้งจัดให้มีโครงการพัฒนาผู้นำเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. การหมุนเวียนงาน เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะในหลากหลายด้าน มักมีนโยบายในการ



หมุนเวียนงานให้พนักงานได้ทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน 3. การส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ มีโครงการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้กับพนักงาน...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

(2.5) ปัจจัยองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาจัดทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร รองลงมาได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและทำแผนโครงการต่างๆ ภายในองค์กร และบุคลากร มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ผลดี ผลเสียจากการบริหารงานภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.37, 4.31, 4.31 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงปัจจัยองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาจัดทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร	4.37	0.69	มาก
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและทำแผนโครงการต่างๆ ภายในองค์กร	4.31	0.72	มาก
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ผลดี ผลเสียจากการบริหารงานภายในองค์กร	4.31	0.77	มาก
รวม	4.33	0.73	มาก



ธนาคารอาคารสงเคราะห์เปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา จัดทำกิจกรรมต่างๆภายในองค์กร และมีส่วนร่วมในการกำหนดและทำแผนโครงการ ภายในองค์กร มีความสอดคล้องกับคำอธิบายดังนี้ “...การมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามที่เคยปฏิบัติมา ดังนี้ 1. การจัดตั้งคณะกรรมการ คือการจัดตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยตัวแทน จากพนักงานในระดับต่างๆ ในการดำเนินงานจัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ หรือคณะทำงานของโครงการภายในธนาคาร 2. การจัดประชุมหารือระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3. การใช้ระบบออนไลน์ คือ การใช้ระบบออนไลน์ในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เช่น การสร้างกลุ่มในโซเชียลมีเดีย หรือการใช้แพลตฟอร์มสำหรับการระดมความคิดเห็น หรือประชาสัมพันธ์ความรู้ภายในองค์กร หรือกิจกรรมภายในองค์กรให้ได้รับทราบ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 มกราคม 2568)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, $SD=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมา ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.61, 4.47, 4.36 ตามลำดับ) ดังคำอธิบายบทสัมภาษณ์ดังข้างบน รายละเอียดดังตารางที่ 8



ตารางที่ 8 แสดงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	4.47	0.65	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.61	0.56	มากที่สุด
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร	4.36	0.77	มาก
รวม	4.48	0.66	มาก

(3.1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, $SD=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมื่อบุคคลอื่นกล่าวว่า องค์กรของบุคลากรไปในทางที่ไม่ดีจะรีบชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจไป ในทางที่ถูกต้องและปรับทัศนคติที่มีต่อองค์กรทันที รองลงมา การยึดถือและปฏิบัติตาม ค่านิยมขององค์กรจะเป็นแนวทางให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และบุคลากรเห็นด้วยกับแนวทางการ ปฏิบัติงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.50, 4.49, 4.42 ตามลำดับ) ดังคำอธิบายบท สัมภาษณ์ดังข้างบน รายละเอียดดังตารางที่ 9



ตารางที่ 9 แสดงความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร จะเป็นแนวทางให้บุคลากรสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น	4.49	0.67	มาก
2. เมื่อบุคคลอื่นกล่าวว่าองค์กรของบุคลากรไป ในทางที่ไม่ดีจะรีบชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้น เข้าใจไปในทางที่ถูกต้องและปรับทัศนคติที่มีต่อ องค์กรทันที	4.50	0.64	มากที่สุด
3. บุคลากรเห็นด้วยกับแนวทางการปฏิบัติงาน ขององค์กร	4.42	0.64	มาก
รวม	4.47	0.65	มาก

(3.2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.61, SD=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่งจะทำด้วยความเพียรพยายามทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าขององค์กร รองลงมา บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด และบุคลากรยินดีให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานในทุกด้านเสมอแม้ว่าจะมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม



(ค่าเฉลี่ย 4.69, 4.59, 4.56 ตามลำดับ) ดังคำอธิบายบทสัมภาษณ์ดังข้างบน รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่าง หนึ่งจะทำด้วยความเพียรพยายามทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าขององค์กร	4.69	0.51	มากที่สุด
2. บุคลากรยินดีให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานใน ทุกด้านเสมอแม้ว่าจะมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม	4.56	0.59	มากที่สุด
3. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึก เป็นเจ้าของงานและความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะ ทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด	4.59	0.59	มากที่สุด
รวม	4.61	0.56	มากที่สุด

(3.3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, $SD=0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรไปตลอดจนถึงเกษียณอายุจากการปฏิบัติงาน รองลงมา การที่บุคลากรได้มาปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงาน และสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะ



มีทางเลือกที่ดีกว่าเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานแห่งนี้ (ค่าเฉลี่ย 4.38, 4.37, 4.32 ตามลำดับ) ดังคำอธิบายบทสัมภาษณ์ดังข้างบน รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. สาเหตุที่ไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าเป็นเพราะมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานแห่งนี้	4.32	0.86	มาก
2. การที่บุคลากรได้มาปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงาน	4.37	0.71	มาก
3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรไปตลอดจนถึงเกษียณอายุจากการปฏิบัติงาน	4.38	0.74	มาก
รวม	4.36	0.77	มาก

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร

สมมุติฐานการวิจัย: มีความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กร



Null Hypothesis: ไม่มีความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อธนาคารอาคารสงเคราะห์ (อายุการทำงาน มีค่า ($X^2 = 67.39$, ค่า $df = 44$, ค่านัยสำคัญทางสถิติ ($Sig.$) = 0.013) โดยมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) ดังนั้นสามารถปฏิเสธ สมมุติฐานทางวิจัยและยอมรับ Null Hypothesis ที่ตั้งไว้ ดังคำอธิบาย บทสัมภาษณ์ดังข้างบน รายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 สรุปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร		
	X^2	df.	Sig.
เพศ	29.24	44	0.957
อายุ	42.74	44	0.526
วุฒิการศึกษา	39.12	44	0.680
รายได้	53.21	44	0.161
อายุการทำงาน	67.39	44	0.013*

สมมุติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร
สมมุติฐานการวิจัย : มีความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันองค์กร



Null Hypothesis: ไม่มีความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก มีค่า ($r = 0.735$, $\text{Sig} = 0.000$) ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รองลงมา สัมพันธภาพภายในองค์กร และความก้าวหน้าในงาน มีค่า ($r=0.694$, $\text{Sig}=0.000$, $r=0.669$, $\text{Sig}=0.000$, $r=0.641$, $\text{Sig}=0.000$) ตามลำดับ ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) ดังนั้นสามารถปฏิเสธ Null Hypothesis และยอมรับสมมุติฐานทางวิจัยที่ตั้งไว้ ดังคำอธิบายบทสัมภาษณ์ดังกล่าวข้างบนรายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร



ปัจจัยด้าน องค์กร	ความผูกพันองค์กรของบุคลากร				
	ความเชื่อ และยอมรับ ในเป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร	ความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความ พยายามที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	ความ ปรารถนา อย่างแรง กล้าที่ จะคง ความเป็น สมาชิก	ด้านรวม	ลำดับ
1. สวัสดิการและ ค่าตอบแทน	(r) 0.554 (Sig.) 0.000	(r) 0.435 (Sig.) 0.000	(r) 0.570 (Sig.) 0.000	(r) 0.579 (Sig.) 0.000	4
2. ความมั่นคง ในอาชีพ	(r) 0.593 (Sig.) 0.000	(r) 0.427 (Sig.) 0.000	(r) 0.537 (Sig.) 0.000	(r) 0.577 (Sig.) 0.000	5
3. สัมพันธภาพ ภายในองค์กร	(r) 0.632 (Sig.) 0.000	(r) 0.550 (Sig.) 0.000	(r) 0.630 (Sig.) 0.000	(r) 0.669 (Sig.) 0.000	2
4. ความก้าวหน้า ในงาน	(r) 0.583 (Sig.) 0.000	(r) 0.553 (Sig.) 0.000	(r) 0.605 (Sig.) 0.000	(r) 0.641 (Sig.) 0.000	3
5. การมีส่วนร่วม ในการ บริหารงาน	(r) 0.655 (Sig.) 0.000	(r) 0.481 (Sig.) 0.000	(r) 0.717 (Sig.) 0.000	(r) 0.694 (Sig.) 0.000	1
รวม	(r) 0.701 (Sig.) 0.000	(r) 0.568 (Sig.) 0.000	(r) 0.713 (Sig.) 0.000	(r) 0.735 (Sig.) 0.000	



ผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) มีดังนี้

1) ปัญหาด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบ ได้แก่ ระบบอุปถัมภ์และลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้บรรยากาศการทำงานตึงเครียด ขาดความเป็นธรรม และเกิดความอึดอัดในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่สบายใจ ขาดแรงจูงใจ และเกิดความคิดที่จะลาออกจากองค์กรมากกว่าที่จะอดทนทำงานต่อไป

2) การแข่งขันภายในองค์กรที่สูง การที่มีการแข่งขันสูงเกินไปเป็นบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความกดดัน และทำให้พนักงานมองกันเป็นคู่แข่งมากกว่าทีมเดียวกัน บุคลากรรู้สึกไม่สบายใจในการทำงาน นำไปสู่ปัญหาความเครียด เกิดความขัดแย้งภายในทีม หรือแม้แต่การลาออกของพนักงานที่มีศักยภาพสูง และส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม นอกจากนี้ การไม่ให้เกิดการติดต่อในที่ทำงาน เช่น การละเลยความคิดเห็นของผู้อื่น การไม่ยอมรับความแตกต่าง หรือการใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมทำให้รู้สึกไม่มีคุณค่าและไม่อยากมีส่วนร่วมกับองค์กรในระยะยาว

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษิตสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig.} = 0.013$) ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ ความมี



นัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) สอดคล้องกับงานวิจัยของ 1) ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5 ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และประสพการณ์การทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997 อ้างถึงในนครรัตน์ อันขวัญเมือง, 2563, หน้า 17) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร พบว่าปัจจัยด้านองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน ความมั่นคงในอาชีพ สัมพันธภาพภายในองค์กร ความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig}=0.000$) ซึ่งมี ค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รองลงมา คือ สัมพันธภาพภายในองค์กร ความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

2.1 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig}=0.000$) ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) เป็นเรื่องโดยทั่วไปของบุคลากรที่จะมีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน



ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997 อ้างถึงในคนธรัตน์ อันขวัญเมือง, 2563, หน้า 17) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรคือการที่บุคลากรได้ลงแรงให้กับการปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วบุคลากรย่อมคาดหวังผลตอบแทนสอดคล้องกับงานวิจัยของ 1.) ทิพย์ชนก เสนมดุง (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ การกระจายอำนาจ และสวัสดิการ โดยรวมเห็นด้วยในระดับสูง 2.) คนธรัตน์ อันขวัญเมือง (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย พบว่าค่าตอบแทน การชดเชยที่เหมาะสมส่งผลต่อแรงจูงใจและคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลชีวิต

2.2 ด้านความมั่นคงในอาชีพ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig}=0.000$ ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Frederick Herzberg (1966) เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยหรือที่เรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าความสัมพันธ์ของคนกับงานของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่พื้นฐาน และทัศนคติต่อการทำงานจะสามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ Herzberg จึงกำหนดคุณลักษณะเงื่อนไขของคุณภาพการควบคุมดูแล การจ่ายค่าตอบแทน



นโยบายขององค์การ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน และความมั่นใจในงานว่าเป็นปัจจัยด้านสุขวิทยา (hygiene factors) (สุวรรณณี แสงมหาชัย, 2565, หน้า 93-94)

2.3. ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)=0.000 ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ความเชื่อมั่นและมั่นใจ และพร้อมที่จะทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1947 อ้างถึงใน อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์, 2551, หน้า 17) จากการศึกษาพบว่า ทักษะคติของกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันของสมาชิกในองค์การ เนื่องจากสมาชิกจะได้รับอิทธิพลจากการเข้าสังคมกับกลุ่มผู้ร่วมงานและหากกลุ่มเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีและแสดงความผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ 1.) วิภารัตน์ ซาฎา (2566) ที่ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสัมพันธภาพในองค์กร 2.) ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับ



ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ การกระจายอำนาจ และสวัสดิการ โดยรวมเห็นด้วยในระดับสูง 3.) ปนัดดา โตกำ และ ณัฐพงศ์ บุญเหลือ (2567, หน้า360) อธิบายว่าการศึกษาร่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยานสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ยกตัวอย่างด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร การปฏิสัมพันธ์กันภายในองค์กรที่ร่วมกันทำงานเป็นทีมและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

2.4. ความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)=0.000 ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถและมีแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในขั้นต่ำกว่าได้รับความพอใจแล้วความต้องการขั้นถัดไปจะเข้ามามีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจ ส่วนลำดับขั้นความต้องการที่สูงขึ้นไปได้แก่ความต้องการความรักและสังคมหากต้องการชื่อเสียงเกียรติภูมิ ความต้องการประจักษ์ตนจะถูกทำให้พอใจได้ด้วยความรู้สึภายใน



บุคคผล (สุวรรณณี แสงมหาชัย, 2565, หน้า89-92) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mc Clelland's ทฤษฎีความต้องการ ได้ให้ความสำคัญกับความต้องการที่มนุษย์ได้มา โดยผ่านประสบการณ์ในชีวิต 3 อย่าง คือ 1 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ 2. ความต้องการใฝ่สัมพันธ 3. ความต้องการใฝ่อำนาจ (วิไลวรรณ ศรีสงคราม, 2547, หน้า 28-29) และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ 1.) ลลิตา จันทรงาม (2559) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความคาดหวังในการก้าวหน้า, การพัฒนาการทำงาน, ทักษะที่ดีมีต่อเพื่อนร่วมงาน, ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ซึ่งทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน 2.) วริศรา วิศิษฐ์โสภ (2562) การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ทักษะที่ดีมีต่อเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน รางวัลและการชื่นชม ทักษะที่ดีมีต่องานและองค์กร รวมถึงความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในอาชีพ ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

2.5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)=0.000 ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05)ธนาคารอาคารสงเคราะห์เปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา จัดทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร และมีส่วนร่วมในการกำหนดและทำแผนโครงการ ภายในองค์กร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์ชนก เสนผลดูง (2563) การศึกษาเรื่อง ศึกษา



ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถการกระจายอำนาจ และสวัสดิการ โดยรวมเห็นด้วยในระดับสูง

3. ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อบัณฑิตด้านองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig) = 0.000 ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) พบว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($r = 0.713$, $\text{Sig} = 0.000$, $r = 0.701$, $\text{Sig} = 0.000$, $r = 0.568$, $\text{Sig} = 0.000$) ตามลำดับ จึงสามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ ดังนั้นยอมรับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนองค์กรของธนาคารอาคารสงเคราะห์กับความผูกพันองค์กร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กันมาก

ข้อเสนอแนะ

โดยนำผลจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่น้อยที่สุดมาเป็นแนวทางพัฒนาความผูกพันในองค์กร ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 5 ด้าน ควรหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีระดับความผูกพันองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวางแผนและกำหนดนโยบาย รวมทั้งการ



วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าให้กับบุคลากรให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและมีความมั่นคงในอาชีพ เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

2. สัมพันธภาพภายในองค์กร เป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยลำดับที่ 4 จากทั้งหมด 5 ด้าน ควรหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสานสัมพันธ์กันภายในองค์กรให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้มากขึ้น เช่น การทำกิจกรรมร่วมกันหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

3. ควรรักษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง. ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2567). *ประวัติศาสตร์และจุดเริ่มต้นของธอส*. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2568, จาก <https://www.ghbank.co.th/about/history>
- คนธรัตน์ อันขวัญเมือง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ทิพย์ชนก เสนผดุง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปนัดดา โตกำและณัฐพงศ์ บุญเหลือ. (2567). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยานสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม*. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 7(2), 332-365.
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลลิตา จันทรังาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- วรित्रา วิศิษฐ์โสภา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิภารัตน์ ขาฐา. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัย
ทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของ
บุคคล. ปทุมธานี: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- สุชาติ พรหมรักษ์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด(มหาชน) เขต14. การค้นคว้าอิสระ
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวรรณี แสงมหาชัย. (2565). องค์การและการจัดการ(พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุษณะ อำนางสกุลฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Rosenthal, J. A. (2001). *Statistics and Data Interpretation for the Helping
Professions*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมือง ตำบลแหลมบัว
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
Factors Affecting the Image of Politicians in Laembua
Subdistrict,

Nakhonchaisi District, Nakhon Pathom Province

วัชรชัย นาคละมัย¹ & ไผ่พจน์ กุลลาชัย²

Corresponding Author: waiphot.ku@ssru.ac.th

Received: 20/01/68 Revised: 13/04/68 Accepted: 13/04/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร และปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของนักการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 2) ระดับภาพลักษณ์ของนักการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 3) การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล การบริหารงาน ทักษะการสื่อสาร และความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมือง ตำบลแหลมบัว กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้นำชุมชน อสม. กลุ่มสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ และประชาชนจาก 8 หมู่บ้าน รวม 380 คน ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัย

¹วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University



ทั้งสี่มีผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมืองในพื้นที่ 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 237 คน ช่วงอายุอยู่ระหว่าง 18 ถึง 66 ปีสถานภาพทางครอบครัวส่วนใหญ่สมรสมีบุตรแล้ว ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า สถานภาพการทำงานส่วนใหญ่เป็นบุคคลทั่วไป มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่น้อยกว่า 1 ปี จนถึง 30 ปี 2) ปัจจัยด้านหลักธรรมมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยเน้นความโปร่งใส นิติธรรม ความเสมอภาคการมีส่วนร่วม คุณธรรม และการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าเพื่อประโยชน์สูงสุด 3) ปัจจัยด้านการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเน้นการจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร มีความคิดเห็นในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยจะเน้นไปที่เรื่องนายกฯ มีรูปแบบการสื่อสารที่ดี ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจข้อมูลได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง 5) ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถมีความคิดเห็นในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยจะเน้นไปที่เรื่องนายกฯ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 6) ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของนักการเมืองอยู่ในระดับมาก โดยเน้นความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัว 7) การวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสารการบริหารงาน และหลักธรรมมาภิบาลส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมืองตำบลแหลมบัว คิดเป็น 100% โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq 0.001$

คำสำคัญ: ปัจจัย; ภาพลักษณ์; นักการเมือง; จังหวัดนครปฐม



Abstract

This research aims to study: 1) the levels of factors related to good governance, management, communication skills, and the knowledge and abilities of politicians in Laem Bua Subdistrict, Nakhon Chai Si District, Nakhon Pathom Province; 2) the public image of politicians in Laem Bua Subdistrict; and 3) the quantitative research examines the factors related to good governance, management, communication skills, and knowledge and abilities that influence the public image of politicians in Laem Bua Subdistrict.

The sample group consisted of community leaders, health volunteers, women's groups, senior citizens, and citizens from 8 villages, totaling 380 people. Data analysis was performed using frequency distribution, percentage, mean, and variance analysis. The research findings are as follows: 1) The majority of the sample group was male (237 people) with an age range between 18 and 66 years. Most were married with children, and the majority had completed a master's degree or higher. In terms of employment, most were general citizens with work experience ranging from less than 1 year to 30 years. 2) The good governance factor was rated high, focusing on transparency, the rule of law, equality, participation, ethics, and the efficient use of the budget for maximum benefit. 3) The management factor was rated the highest, emphasizing effective budget allocation and resource use for optimal benefit. 4) The communication skills factor was rated



high overall, focusing on the mayor's effective communication style, with citizens in the area understanding the information clearly and accurately. 5) The knowledge and ability factor was also rated high overall, focusing on the mayor's knowledge and capabilities, which were appropriate for their position. 6) The public image of politicians was rated high, with an emphasis on the mayor's effective management. 7) The analysis found that communication skills, management, and good governance factors significantly influenced the public image of politicians in Laem Bua Subdistrict, accounting for 100%, with statistical significance at $p \leq 0.001$

Keywords: Factors; Image; Politician; Nakhon Pathom Province

บทนำ

ประเทศไทยดำเนินการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 อย่างไรก็ตาม การบริหารงานทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่นยังคงประสบปัญหาในด้านความโปร่งใส โดยเฉพาะการทุจริตและแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ทำให้เกิดการคอร์รัปชันอย่างแพร่หลายในระดับท้องถิ่น ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่มีหน้าที่จัดบริการสาธารณะ เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบ



เรียบร้อย การบริหารจัดการทรัพยากร และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในชุมชน (สรพลสิทธิ์ ชมพูนุช และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2021, หน้า 423-440)

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพื้นฐานสำคัญในการส่งเสริมประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม โดยมีบทบาทในการให้ความรู้และฝึกปฏิบัติแก่ประชาชนเกี่ยวกับระบบประชาธิปไตย ผ่านการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจของท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง อันจะนำไปสู่การปกครองตนเองในอนาคต การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครอง โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ซึ่งมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยมีตัวแทนของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ในด้านการบริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานใกล้ชิดประชาชน มีบทบาทสำคัญในการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยต้องบริหารงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และปราศจากการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างสังคมที่มีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม พร้อมทั้งพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้ทันสมัยและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลด้วยเหตุนี้ คุณสมบัติของผู้บริหารการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ที่มาจากการเลือกตั้งจึงมีความสำคัญ โดยนักการเมืองเหล่านี้ต้องมีลักษณะเป็นพลเมืองไทยที่มีวินัยและปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความตื่นรู้ในฐานะพลเมือง และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม คุณสมบัติเหล่านี้จะช่วยให้นักการเมืองสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย



(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 10-11) กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างภาพลักษณ์นักรการเมืองท้องถิ่นว่าเป็นแนวทางในการพัฒนานักรการเมืองให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน อีกทั้งยังช่วยให้ระบบการเมืองของประเทศไทยพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยภาพลักษณ์เชิงบวกสามารถเสริมสร้างการจดจำและความรู้สึกที่ดีของประชาชนต่อนักรการเมืองในระบบประชาธิปไตย การเลือกตั้งถือเป็นกระบวนการสำคัญที่ประชาชนใช้เสียงของตนในการคัดเลือกผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งลักษณะความเป็นผู้นำที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้สมัครได้รับการสนับสนุนจากประชาชน ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ความริเริ่ม (Initiative) ความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness) การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) ความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) ความอดทน (Patience) ความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness) ความภักดี (Loyalty) (รัตนภรณ์ แววกะโทก, 2552, หน้า 11) นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจจากมวลชน การที่ประชาชนใช้ภาพลักษณ์หรือคุณลักษณะทางการเมืองของผู้สมัครเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจส่งผลให้เกิดผลดีหลายประการ เช่น นักรการเมืองจะระมัดระวังไม่กระทำการที่ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของตน เช่น การทุจริต การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว หรือการกระทำที่ขัดต่อคุณธรรมจริยธรรม ขณะเดียวกัน นักรการเมืองจะพยายามสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกผ่านการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการใกล้ชิดกับประชาชน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาการ



ทางการเมืองในภาพรวม (ธนบัตร อัญมณคลพันธ์, ทศนีย์ ลักษณะนิชนชัย, กมลพร กัลยาณมิตร และสฤติย์ นิยมญาติ, 2022, หน้า 154-174)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ถือเป็นรากฐานของการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิถีชีวิตและพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตนอย่างเป็นอิสระ อบต. มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ภายใต้กรอบกฎหมาย แต่สามารถกำหนดนโยบายการบริหารที่เหมาะสมต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างอิสระและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการนำทรัพยากรท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า (กิตติพงษ์ แซ่ลิ่ม, 2018, หน้า 45-60) การพัฒนาภาพลักษณ์ของนักการเมืองท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นสิ่งที่ช่วยให้ประชาชนเกิดความไว้วางใจในผู้นำ ซึ่งสามารถส่งเสริมให้การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ ช่วยให้การจัดการและวางแผนมีทิศทางที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา, คมสันต์ ชีระพีช และวิชุดา จันทรวโรจน์, 2564)

ผู้ศึกษาในฐานะประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลแหลมบัว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาพลักษณ์ของนักการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เพื่อพัฒนาภาพลักษณ์ของนักการเมืองในพื้นที่ตำบลแหลมบัว เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ นำไปสู่การพัฒนา



องค์กรที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

การทบทวนวรรณกรรม

1. ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล

ความหมายของหลักธรรมาภิบาล ว่าด้วยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี (พ.ศ. 2542) หลักธรรมาภิบาล คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมอย่างเหมาะสม โดยเน้นความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน เพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับประเทศ ตามที่ สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์, ปณิตา เชษฐนล้ำ, และคณะ (2023) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารและจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเชื่อมโยงสามภาคส่วนหลัก ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม เพื่อสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งเสริมความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับ วรรณญา รักษาแก้ว, อรยา ปู่ฝ่าย, และคณะ (2024) หลักธรรมาภิบาลคือ การบริหารบ้านเมือง องค์กร หรือธุรกิจ ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และพัฒนาสู่ความยั่งยืน

แนวคิดการสร้างธรรมาภิบาล ภูติศ นอขุนทด (2022) อ้างว่าการส่งเสริมธรรมาภิบาลต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม 1) บทบาทของภาครัฐ รัฐต้องวางรากฐานและรักษากฎระเบียบด้วยระบบการจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งปฏิรูประบบราชการให้ทันสมัย มีความรับผิดชอบด้านการเงิน และปฏิบัติงานตามหลักเหตุผล



2) บทบาทของภาคเอกชนและประชาสังคม ส่งเสริมการรวมตัวของประชาชนเพื่อ
เฝ้าระวังและต่อต้านการทุจริต ประชาสังคมมีบทบาทในการสร้างความตระหนักรู้
และสนับสนุนจรรยาบรรณ

เป้าหมายของธรรมาภิบาลในภาครัฐ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ
ภายใต้กรอบกฎหมาย การดำเนินงานของภาครัฐต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของ
กฎหมาย โดยเน้นการปฏิบัติที่สอดคล้องกับระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่
กำหนดไว้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน ลดโอกาสของการกระทำที่ละเมิด
กฎหมาย และสร้างความมั่นคงทางด้านการบริหาร 2) การยกระดับความโปร่งใส
ในการปฏิบัติงาน โปร่งใสหมายถึงการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะในกระบวนการ
ทำงานและการตัดสินใจ เช่น การเปิดเผยงบประมาณ การประกาศผลโครงการ
จัดซื้อจัดจ้าง และการให้ข้อมูลที่ตรวจสอบได้ เพื่อให้ประชาชนมีความไว้วางใจใน
ระบบราชการ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงินและความชำนาญ ภาครัฐต้อง
มีการจัดการงบประมาณอย่างคุ้มค่า ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และลดความสูญ
เปล่า เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของ
เจ้าหน้าที่รัฐในทุกกระดับ ด้วยการอบรมทักษะเฉพาะด้าน และการประยุกต์ใช้
เทคโนโลยีที่ทันสมัย และ 4) ส่งเสริมความเป็นธรรมและความโปร่งใส รัฐต้อง
ดำเนินการโดยยึดหลักความเป็นธรรมและเสมอภาค เช่น การให้โอกาสที่เท่าเทียม
ในด้านการรับบริการ การกำหนดนโยบายที่ไม่เลือกปฏิบัติ และการจัดการข้อ
ร้องเรียนอย่างยุติธรรม รวมถึงการสร้างระบบตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ
เพื่อป้องกันการทุจริต (ภูติศ นอขุนทด, 2022)



สรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยเน้นความร่วมมือระหว่างทุกภาคส่วนในการสร้างระบบที่โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

2. ปัจจัยด้านการบริหารงาน

การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินทาศิริวรรณ (2012) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ นพตล นิมสุวรรณ และสุเมธ พรหมอินทร์ (2021) เน้นการส่งเสริมทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของเยาวชนในตำบลปากอ จังหวัดสงขลา พบว่าการมีภาวะผู้นำที่ดีเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2021) เสริมว่าเน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมในองค์กร โดยระบุว่าการทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและความพร้อมในการทำงาน บุญธิดา แก้วทอง, วรกฤต เกื่อนช้าง และวินัย ทองมัน (2022) กล่าวว่า การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร และ Moshtari (2016) มองว่า การเสริมสร้างทรัพยากรและความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์มีผล



อย่างมีนัยสำคัญต่อผลการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรด้านมนุษยธรรม ขณะที่ความเข้ากันได้ไม่ได้มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารที่มีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จและประสิทธิภาพในองค์กร การมีภาวะผู้นำที่ดีและการเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานสามารถผลักดันการพัฒนาและยกระดับคุณภาพงาน รวมทั้งพัฒนามนุษย์สัมพันธ์และทักษะในการจัดการความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่เพียงแต่ทำให้บุคลากรมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน แต่ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาวอีกด้วย

3. ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยมีลักษณะเป็นวงจรที่ไม่สิ้นสุด ทำให้ไม่สามารถระบุจุดเริ่มต้นหรือสิ้นสุดได้อย่างชัดเจน หลายผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายของการสื่อสารในมุมมองต่าง ๆ ได้แก่ 1) แบลโลว์ กิลสัน และโอดิออร์น (Ballow, Gilson and Odiorne 1962, pp.123-135) กล่าวว่า การสื่อสารในองค์การหมายถึง การแลกเปลี่ยนคำพูด สัญลักษณ์ และตัวอักษรเพื่อส่งผ่านข่าวสาร เช่น นโยบายหรือคำสั่ง พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นกลับมา เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน 2) โรเจอร์ (Rogers, 1976 อ้างถึงใน วิทยากร วัฒนสินธ, 2561) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร คือ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความรู้สึก ความคิด หรือการกระทำ โดยมีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติ หรือพฤติกรรม และ 3)



ชราชม์ (Schramm, 1973 อ้างถึงใน Mason, T., & Bawden, D., 2023, pp. 1159-1169) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นซ้ำไปซ้ำมา หรือเป็นวงจรของการแลกเปลี่ยนข้อมูล โดยมีการแปลความหมายและส่งข้อมูลจนกระทั่งทั้งสองฝ่ายเข้าใจกัน

องค์ประกอบสำคัญของการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ ผู้ส่งสาร (Sender) ผู้รับสาร (Receiver) และตัวสาร (Message) บริบทของการสื่อสารในองค์กร การสื่อสารในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้องค์กรดำเนินงานตามแผนและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างจากการสื่อสารในรูปแบบอื่น เช่น การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) มุ่งเน้นการติดต่อส่วนตัวระหว่างบุคคล การสื่อสารมวลชน (Mass Communication) มุ่งเน้นการสื่อสารต่อมวลชนในวงกว้าง (Bisel, R., & Rush, K., 2021)

สรุปได้ว่า ความหมายของการสื่อสารในแต่ละบริบทอาจมีข้อจำกัดและวัตถุประสงค์ต่างกัน ผู้ใช้ต้องพิจารณาความเหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพของการสื่อสารในองค์กรจะช่วยลดอุปสรรคและเพิ่มความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย

รูปแบบของการสื่อสารในองค์กร

การสื่อสารสามารถทำได้หลายรูปแบบ ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น การใช้หลายช่องทางช่วยในการคาดคะเนผลที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการสื่อสาร รวมทั้งการแก้ไข



ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการติดต่อกัน โดยช่องทางการสื่อสารหมายถึง วิธีการที่ใช้ในการส่งข่าวสารไปยังผู้รับโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 เช่น การมองเห็น การได้กลิ่น การได้ยิน การสัมผัส หรือการลิ้มรส การสื่อสารมีหลายประเภทตามวิธีการที่ใช้ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสารทางลายลักษณ์อักษร (Written Communication) การสื่อสารโดยใช้การเขียน เช่น การเขียนจดหมาย หนังสือเวียน ประกาศ หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ โดยมักใช้ในองค์กรหรือธุรกิจ เพื่อบันทึกข้อมูลสำคัญ อย่างไรก็ตาม การใช้ลายลักษณ์อักษรอาจทำให้เกิดปัญหาหากไม่ได้ตรวจสอบข้อความอย่างรอบคอบ เนื่องจากการเขียนอาจทำให้มีความเข้าใจผิดจากผู้รับได้ง่ายกว่าการพูด การสื่อสารลายลักษณ์อักษรมักมีลักษณะเป็นการสื่อสารทางเดียวและต้องระวังในการใช้คำหรือคำสะกด (Timm, 1995) การติดต่อสื่อสารทางวาจา (Oral Communication) การสื่อสารด้วยการพูด เช่น การประชุม การสนทนาหรือการออกคำสั่งด้วยวาจา การสื่อสารทางวาจามักใช้ในบริบทต่าง ๆ เช่น การให้คำปรึกษา การสัมภาษณ์ หรือการสนทนาแบบเผชิญหน้า โดยเป็นการส่งผ่านข้อมูลจากผู้พูดไปยังผู้ฟังแบบทันทีทันใด แม้จะสะดวกและรวดเร็ว แต่ก็สามารถมีปัญหาหากใช้คำเฉพาะกลุ่ม หรือภาษาที่ไม่ชัดเจน คำพูดที่ใช้จึงต้องระมัดระวังและเหมาะสมตามสถานการณ์ (Albuquerque, U., 2015, pp.11-14) 3) การติดต่อสื่อสารทางเทคโนโลยี (Technologies Communication) การสื่อสารที่ใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร เช่น การใช้โทรศัพท์ การประชุมออนไลน์ หรือการส่งข้อความทางอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสามารถส่งผ่านข้อมูลไปยังผู้รับได้รวดเร็วและสะดวก การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีมีข้อดีในการเอาชนะข้อจำกัด



ทางด้านเวลาหรือระยะทาง อีกทั้งยังสามารถสื่อสารข้อมูลได้อย่างชัดเจนและ
โปร่งใส

โดยสรุปแล้ว ช่องทางการสื่อสารจะเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารกับ
พนักงานในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากช่องทางการสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพจะ
ทำให้เกิดอุปสรรค และส่งผลให้การสื่อสารนั้นด้อยประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหาร
จะต้องเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารให้เหมาะสม และต้องคำนึงถึงเรื่องคุณลักษณะ
ขั้นพื้นฐาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย นอกจากนี้
ควรจะนำช่องทางการสื่อสารมาใช้ร่วมกันหลาย ๆ ประเภทเพื่อให้ได้ผลมากที่สุด
โดยเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารตามลักษณะ และจุดมุ่งหมายของเรื่องที่ต้องการจะ
สื่อไปอย่างรอบคอบ

4. ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ

ความรู้ความสามารถ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหา
ความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์กร ผู้อื่น
อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
ซึ่งมีความสำคัญกับงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเชิงวิชาการมาสนับสนุนการ
พัฒนาผลงานให้เหมาะสมและคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Personal
Attributes) ที่จะส่งเสริมให้ผลลัพธ์หรือประสิทธิผลของการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น
ดังนั้นควรจะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ เรียนรู้และนำ
ความรู้ใหม่ ๆ ประยุกต์ปรับใช้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การประกอบวิชาชีพสำเร็จ
ตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ (Hambrick, D., Pink, J., 2008, pp. 261-278)



คำจำกัดความของ “ความรู้ความสามารถ” (Knowledge and Skills) มักจะได้รับการอธิบายจากนักวิจัยในหลายมิติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทั้งทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันหรือการทำงาน ได้แก่ Carnegie (1995 อ้างถึงใน Kalpana Thakur 2014, pp. 27-29) ในงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาและการพัฒนา ผู้เรียนได้ให้คำจำกัดความว่า “ความรู้ความสามารถ” หมายถึง การมีความเข้าใจในเนื้อหาหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาหรือหัวข้อที่ศึกษา รวมถึงการนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการแสดงออกของทักษะที่เหมาะสมและการตัดสินใจที่ถูกต้องในขณะนั้น เดวิส (อ้างถึงใน Eraut, Michael 2004, pp. 247-273) ได้กล่าวถึงว่า “ความรู้ความสามารถ” คือการผสมผสานระหว่างความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาและประสบการณ์ พร้อมกับทักษะหรือความสามารถในการใช้ความรู้เหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ บาร์เรตต์ (Barrett อ้างถึงใน Côté, Stéphane, 2014, pp.459-135) ได้ให้คำจำกัดความว่า “ความรู้ความสามารถ” เป็นการเข้าใจเรื่องราวที่ได้รับการเรียนรู้ และความสามารถในการใช้สิ่งที่เรียนรู้มาอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ การเชื่อมโยงระหว่างความรู้ที่ได้เรียนรู้กับการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมจริง และทฤษฎีของบลูม (Bloom, 1956) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับระดับของการเรียนรู้ใน 6 ระดับ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge), การเข้าใจ (Comprehension) การประยุกต์ใช้ (Application) การวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthesis) และการประเมินผล (Evaluation) โดยการเรียนรู้จะต้องครอบคลุมหลายระดับเพื่อพัฒนา “ความรู้ความสามารถ” ที่ครบถ้วน



ปัจจัยที่มีผลต่อ “ความรู้ความสามารถ” ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบที่สามารถส่งผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาในชีวิตจริง ได้แก่ 1) การศึกษาและการฝึกอบรม การศึกษาที่ดีและการฝึกอบรมที่เหมาะสมช่วยเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่าง ๆ และเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนา “ความรู้ความสามารถ” โดยเน้นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดงาน (Mulder อ้างถึงใน Winterton J. 2017, p. 1) การฝึกอบรมเฉพาะทาง เช่น การฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เป็นการเสริมสร้างทักษะและความสามารถในการใช้ความรู้ในสถานการณ์ที่หลากหลาย 2) ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การทำงานในสถานการณ์จริงทำให้บุคคลสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง (Davis, 2005) ความสามารถในการทำงานที่ดีมักเกิดจากการนำทฤษฎีและความรู้มาใช้ในการปฏิบัติจริง ซึ่งช่วยเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในบริบทของการทำงาน 3) การสื่อสารและการทำงานร่วมกันการพัฒนาความรู้ความสามารถไม่ได้จำกัดเพียงแค่การเรียนรู้ทางทฤษฎีแต่ยังรวมถึงทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Barrett, 2000) การร่วมมือกับทีมงานและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพสามารถช่วยเสริมสร้างความสามารถในการทำงานที่ดี 4) การคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ การพัฒนาความรู้ความสามารถยังเกี่ยวข้องกับทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการใช้ความรู้เพื่อการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ (Tynjala 2008, pp.181-193) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางเลือกที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การปรับใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) การปรับตัวและเรียนรู้จากการทำงาน ความสามารถ



ในการเรียนรู้จากประสบการณ์และปรับตัวตามสถานการณ์ใหม่ ก็มีผลต่อการพัฒนา “ความรู้ความสามารถ” การทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้บุคคลต้องปรับทักษะและความรู้ของตนเพื่อรับมือกับความท้าทาย (Schmidt 2013, pp. 755-766) ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้าง “ความรู้ความสามารถ” ซึ่งไม่เพียงแต่การเรียนรู้ในเชิงทฤษฎี แต่ยังรวมถึงการฝึกฝนทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้จริงทั้งในด้านการทำงานและชีวิตประจำวัน

โดยสรุป การพัฒนา “ความรู้ความสามารถ” ต้องอาศัยการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งจากการศึกษา ประสบการณ์ การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ และความสามารถในการปรับตัว ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ควรนำการฝึกอบรมและการปฏิบัติจริงมาใช้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ครบถ้วนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนา ทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ โดยฝึกให้สามารถประเมินสถานการณ์และเลือกแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

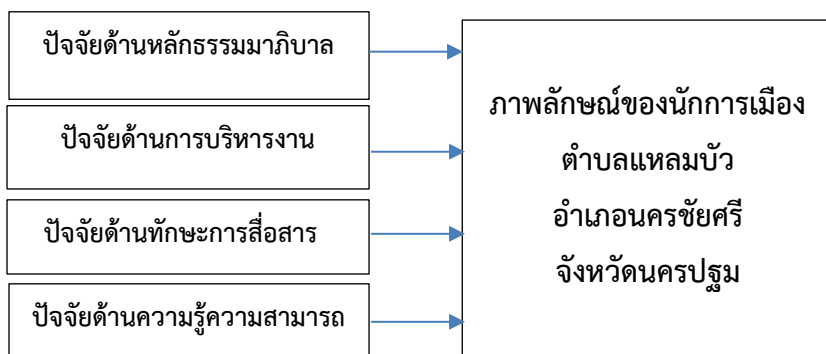
กรอบแนวคิดของการวิจัย



จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการศึกษาเชิงลึก
ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักรการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี
จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และบุคคลทั่วไป ในพื้นที่ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ทั้ง 8 หมู่บ้าน จำนวน 7,272 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรการคำนวณประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่ม



ตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 380 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและบุคคลทั่วไป ในพื้นที่ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ทั้ง 8 หมู่บ้าน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2559, หน้า 4) กรณีทราบจำนวนประชากรกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าไม่เกิน 5%

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหมู่บ้านภายใน ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ตามสัดส่วนของประชากร

พื้นที่	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
หมู่ที่ 1 หุ่งแหลมบัว	746	40
หมู่ที่ 2 หุ่งแหลมบัว	910	50
หมู่ที่ 3 ท้องไทร	777	40
หมู่ที่ 4 ลาดสะแก	541	30
หมู่ที่ 5 โคกเขมา	803	40
หมู่ที่ 6 คอกช้าง	1284	65
หมู่ที่ 7 ห้วยกรด	920	50
หมู่ที่ 8 หุ่งน้อย	1291	65
รวม	7,272	380

การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะประชากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 และเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 อายุของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 18 ถึง 66 ปี มีค่าเฉลี่ยของอายุอยู่ที่ 39



ปี สถานภาพสมรสส่วนใหญ่ สถานภาพสมรส มีบุตร จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 รองลงมา สถานภาพสมรส ไม่มีบุตร จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 สถานภาพโสด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาคือ ม.6/ปวช./ปวส. จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 และระดับปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 สถานภาพการทำงานส่วนใหญ่ เป็นบุคคลทั่วไป จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 รองลงมา ข้าราชการ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 และลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 และประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่น้อยกว่า 1 ปี ถึง 30 ปี

ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) หลังจากผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำ Pilot Test กับกลุ่มตัวอย่างนำร่องจำนวน 30 คน เพื่อนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือแล้วนั้น ได้ทำการพิจารณาจากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งได้ค่าสถิติดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมืองตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



ส่วนของคำถาม	ค่าอัลฟาแสดงความเชื่อมั่น
	กลุ่มทดลอง (n=30)
ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล	0.849
ปัจจัยด้านการบริหารงาน	0.883
ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร	0.862
ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ	0.854
ภาพลักษณ์ของนักการเมือง	0.776

เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α) มีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ผลจากการทดสอบค่าความเชื่อมั่น พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างทดลอง (Pilot Test) จำนวน 30 ตัวอย่าง มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำถามในแต่ละตัวแปรมีระดับความเชื่อมั่นระหว่าง 0.776 - 0.849 ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง เป็นไปตามเกณฑ์ (Nunnally, 1978)

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมือง

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบว่า การวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1) หลักความโปร่งใส 2) หลักนิติธรรม 3) หลักความเสมอภาค 4) หลักการมีเจตนาอันดีร่วมกันในสังคม 5) หลักคุณธรรม จริยธรรม 6) หลักความคุ้มค่า สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 38.80 โดยที่ $F = 221.722$, $p \leq 0.001$ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง



ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ในหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.683$, $p \leq 0.001$) รองลงมา ได้แก่ หลักนิติธรรม ($\beta = 0.166$, $p \leq 0.001$) หลักการมีฉันทานุมัติร่วมในสังคม ($\beta = 0.143$, $p \leq 0.001$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ หลักความโปร่งใส ($\beta = 0.102$, $p \leq 0.003$) ส่วนในหลักความคุ้มค่า และหลักความเสมอภาค ไม่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมือง แต่อย่างใด

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารงานที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมือง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านการบริหารงานในภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 19.771$, S.D. = 3.105) ทั้งนี้ ด้านการบริหารงานแต่ละเรื่อง ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัว มีการจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.772) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัวมีนโยบายการบริหารจัดการด้านบริการสาธารณะที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.817) มีมาตรการที่ดีในการกระตุ้นเศรษฐกิจในท้องถิ่น ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.911) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัวมีหลักการบริหารบุคลากรที่ดี ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความตั้งใจ



ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.996)

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของ นักการเมือง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านทักษะการสื่อสารในภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 18.794$, S.D. = 3.658) ทั้งนี้ ด้านทักษะการสื่อสารแต่ละเรื่อง ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่.นายกมีรูปแบบการสื่อสารที่ดี ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจข้อมูลได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.850) รูปแบบการสื่อสารที่ดีของนายก ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นได้ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.907) รูปแบบการสื่อสารของนายกที่ออกแบบไว้ ส่งผลให้บุคลากรมีข้อมูลที่ถูกต้องในการให้บริการประชาชน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.949) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ นายกมีความเข้าใจในเทคโนโลยี สามารถใช้เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 1.081)



การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของ นักการเมือง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านความรู้ ความสามารถ ในภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 18.239$, S.D. = 3.733) ทั้งนี้ ด้านความรู้ ความสามารถ แต่ละเรื่อง ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เรียงตามลำดับ ได้แก่ นายกฯ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.940) นายกฯ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าได้ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.950) นายกฯ มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี สามารถปรับประยุกต์กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.969) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแก้ความเดือดร้อนให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ไม่ล่าช้า และไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.982)

การวิเคราะห์ปัจจัยภาพลักษณ์ของนักการเมือง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภาพลักษณ์ของนักการเมือง



ภาพลักษณ์ของนักการเมือง (มาตรวัด 1-5, n=380)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัว บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	.921	มาก
2. นายกฯ มีทักษะสื่อสารที่ดี	3.81	.858	มาก
3. นายกฯ บริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	3.64	.840	มาก
4. นายกฯ มีความประพฤติดี ดำเนินงานใจ และการปฏิบัติหน้าที่	3.57	.784	มาก
5. นายกฯ มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ	3.63	.820	มาก
6. นายกฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัว บริหารด้วยความยุติธรรม	3.75	.921	มาก
รวมเฉลี่ย	22.331	3.679	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านภาพลักษณ์นักการเมืองในภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 22.331, S.D. = 3.679) ทั้งนี้ ด้านภาพลักษณ์นักการเมืองแต่ละเรื่อง ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เรียงตามลำดับ ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัว บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.921) นายกฯ มีทักษะสื่อสารที่ดี ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.854) นายกฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัว บริหารด้วยความ ซึ่งมึระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75,



S.D. = 0.921) นายกข บริหารงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.840) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ นายกข มีความประพฤติดี ด้านวาจา ใจ และการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.784)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักรการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักรการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ด้านหลักธรรมาภิบาล ด้านการบริหารงาน ด้านทักษะการสื่อสาร และด้านความรู้ ความสามารถ

1) การตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักรการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

การตรวจสอบความเหมาะสม ด้านหลักธรรมาภิบาล ด้านการบริหารงาน ด้านทักษะการสื่อสาร และด้านความรู้ ความสามารถส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักรการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยแรงงานสัมพันธ์ ใช้ค่า VIF (Variance Inflation Factor) มีค่าไม่เกิน 5 ค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.2 และค่า Eigen Value มีค่าไม่เกิน 10.0 เพื่อให้ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัว ไม่มีความสัมพันธ์กัน และไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุปัจจัย (Multicollinearity) ผลการทดสอบ ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักรการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



ลำดับ	แบบจำลอง	B	t	Collinearity	Statistic
				Tolerance	VIF
Model 1	ค่าคงที่	14.692	14.378		
	ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร	.907	41.986	1.000	1.000
Model 2	ค่าคงที่	9.451	13.657		
	ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร	.589	30.324	.508	1.970
	ปัจจัยด้านหลักธรรมมาภิบาล	.453	23.327	.508	1.970
Model 3	ค่าคงที่	2.842E-14	-		
	ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร	.405	-	.410	2.440
	ปัจจัยด้านหลักธรรมมาภิบาล	.413	-	.502	1.992
	ปัจจัยด้านการบริหารงาน	.344	-	.611	1.636
Model 4	ค่าคงที่	1.535E-14	-		
	ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร	.405	-	.406	2.466
	ปัจจัยด้านหลักธรรมมาภิบาล	.413	-	.400	2.500
	ปัจจัยด้านการบริหารงาน	.344	-	.570	1.755
	ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ	.000	-	.471	2.123

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ค่าสูงสุดของ Eigen Value ของ Model ทั้ง 4 แบบ = 1.982, 2.967, 3.955 และ 4.947

จากภาพที่ 1 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ปัจจัยทุกปัจจัยของแบบจำลองที่ 1 - แบบจำลองที่ 4 พบว่า ค่า VIF (Variance Inflation Factor) ที่สูงสุด เท่ากับ 2.500 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5 ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด เท่ากับ .400 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 และค่า Eigen Value ที่สูงสุด เท่ากับ 4.947 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10.0 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ทำการวิเคราะห์ในแบบจำลองไม่มีความสัมพันธ์กันซึ่งไม่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัย (Multicollinearity) ข้อมูลจึงมีความเหมาะสมในการใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



2) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักรการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักรการเมือง ตำบล
แหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยนำตัวแปรเข้าไป
พยากรณ์ในตัวแบบ (Model) ทีละตัว ผลการทดสอบได้แบบจำลอง ดังตารางที่
4.13

สมมติฐาน ปัจจัยด้านหลักธรรมมาภิบาล ปัจจัยด้านการบริหารงาน
ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร และปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ที่มีส่งผลต่อ
ภาพลักษณ์ของนักรการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักรการเมือง ตำบลแหลมบัว
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ภาพลักษณ์ของนักรการเมือง					
ตำบลแหลมบัว อำเภอนคร	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	
ชัยศรี จังหวัดนครปฐม (IPT)					
ค่าคงที่	14.692	9.451	2.842	1.535	
ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร	.907	.589	.405	.405	
(CSF)					
ปัจจัยด้านการบริหารงาน		.453	.413	.413	
(KSF)					
ปัจจัยด้านหลักธรรมมาภิบาล			.344	.344	
(AEF)				.000	



ปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถ (AFF)				
R ²	.823		1.000	1.000
		.928		
S.E.	3.800		.000	.000
		2.434		
F	1762.826	2420.035	-	-
P-value of F			<.001	<.001
	<.001	<.001		

*.มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ตัวแบบจำลองที่ 1 เมื่อนำตัวแปร ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร (CSF) เข้ามาในตัวแบบ พบว่าความสามารถในการอธิบายภาพลักษณ์ของนักการเมือง เพิ่มขึ้นเป็น 82.30% โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq 0.001$ แสดงว่าตัวแบบนี้สามารถอธิบายภาพลักษณ์ของนักการเมืองได้ดีในระดับหนึ่ง มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ± 3.800 แสดงว่าค่าประมาณการมีความผันผวนปานกลาง ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร (CSF) มีผล



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ต่อภาพลักษณ์ของนักการเมืองในตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม แสดงว่าทักษะการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี โดยสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$IPT = 14.692 + 0.907(CSF)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร (CSF) มีผลสำคัญต่อภาพลักษณ์ของนักการเมืองในตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ตัวแบบจำลองที่ 2

เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยด้านการบริหารงาน (KSF) เข้ามาในตัวแบบ พบว่า ความสามารถในการอธิบายภาพลักษณ์ของนักการเมือง เพิ่มขึ้นเป็น 92.80% โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq 0.001$ แสดงว่าตัวแบบนี้สามารถอธิบายภาพลักษณ์ของนักการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ± 2.434 แสดงถึงความแม่นยำในการพยากรณ์ในระดับหนึ่ง แต่ยังมีการเบี่ยงเบนเล็กน้อย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมือง ได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร (CSF) และปัจจัยด้านการบริหารงาน (KSF) ทั้ง 2 ปัจจัยนี้ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมืองในตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าปัจจัยทั้งสองนี้มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ของนักการเมืองในพื้นที่ เมื่อนำปัจจัย CSF และ KSF เข้ามาร่วมกันในตัวแบบ พบว่า



ทั้ง 2 ปัจจัยยังคงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$IPT = 9.451 + 0.589(CSF) + 0.453(KSF)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร (CSF) และการบริหารงาน (KSF) มีผลสำคัญต่อภาพลักษณ์ของนักการเมืองในตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ตัวแบบจำลองที่ 3

เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล (AEF) เข้ามาในตัวแบบ พบว่า ความสามารถในการอธิบายภาพลักษณ์ของนักการเมือง เพิ่มขึ้นเป็น 100% โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq 0.001$ ซึ่งแสดงว่าตัวแบบนี้มีความสามารถในการอธิบายภาพลักษณ์ของนักการเมืองได้อย่างครบถ้วนและมีนัยสำคัญ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ± 0.000 แสดงถึงความแม่นยำสูงมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมือง ได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร (CSF), ปัจจัยด้านการบริหารงาน (KSF) และปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล (AEF) ทั้ง 3 ปัจจัยนี้ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมืองในตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงว่าทั้ง 3 ปัจจัย เป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการสร้างภาพลักษณ์ทางการเมืองในพื้นที่นี้ เมื่อนำปัจจัย CSF, KSF และ AEF มารวมกันในตัวแบบ พบว่า ทั้ง 3 ปัจจัย ยังคงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้



$$IPT = 2.842 + 0.405(CSF) + 0.413(KSF) + 0.344(AEF)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร (CSF), การบริหารงาน (KSF) และหลักธรรมาภิบาล (AEF) มีผลสำคัญต่อภาพลักษณ์ของนักการเมืองในตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ตัวแบบจำลองที่ 4

เมื่อนำตัวแปรปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถ (AFF) เข้ามาวิเคราะห์เพิ่มเติม พบว่า ความสามารถในการอธิบายภาพลักษณ์ของนักการเมือง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 100 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq 0.001$ ซึ่งแสดงว่าตัวแบบมีความแม่นยำสูงมากในการอธิบายภาพลักษณ์ของนักการเมือง มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.000 แสดงให้เห็นถึงความแม่นยำที่ดีมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมือง ได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร (CSF), ปัจจัยด้านการบริหารงาน (KSF), ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล (AEF) และปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถ (AFF) ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01.และภายหลังเมื่อนำตัวแปร ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล และปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถ (AFF) ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมืองในตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าทั้งหมดนี้เป็นตัวแปรสำคัญที่อธิบายภาพลักษณ์ของนักการเมืองในพื้นที่นี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อนำตัวแปร CSF, KSF, AEF และ AFF เข้ามารวมกันในตัว



แบบ พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$IPT = 1.535 + 0.405(CSF) + 0.413(KSF) + 0.344(AEF) + 0.000(AFF)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร (CSF), ด้านการบริหารงาน (KSF), ด้านหลักธรรมาภิบาล (AEF) มีผลสำคัญต่อภาพลักษณ์ของนักรการเมือง ในขณะที่ด้านความรู้ความสามารถ (AFF) มีบทบาทน้อยตามลำดับ

อภิปรายผล

สำหรับการอภิปรายผลดำเนินการวิจัยในส่วนนี้ ได้ดำเนินการเรียงลำดับจากข้อค้นพบที่ได้ตามวัตถุประสงค์ทางการวิจัย ประกอบด้วย 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร และปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของนักรการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาระดับภาพลักษณ์ของนักรการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร และปัจจัยด้านความรู้ความสามารถที่มีส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักรการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทั้งจากเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญต่าง ๆ เพื่อตอบคำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามรายละเอียดดังนี้



1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร และปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของนักการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

พบว่า ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาลที่ดีช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชนในระบบการเมือง ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการบริหารงานของนายกฯ การที่ประชาชนสามารถตรวจสอบและมีส่วนร่วมในการบริหารงานยังส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรมและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ นงลักษณ์ ทวีรักษา (2566) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาลที่ดีในการเสริมสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชนในระบบการเมืองอย่างมาก ซึ่งหลักธรรมาภิบาลที่ดีช่วยสร้างพื้นฐานที่เป็นธรรมและเท่าเทียมในการบริหารงาน ซึ่งส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมและความเข้าใจในกระบวนการตัดสินใจของนายกฯ และผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในระบบการเมือง

ปัจจัยด้านการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ การมีการบริหารบุคลากรที่ดีช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้การบริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับ ดิยานนท์ แสงบุตร (2563) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมาก เนื่องจากการบริหารบุคลากรที่ดีจะช่วยสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น การมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร แต่ยังส่งผลต่อการบริการแก่



ประชาชนในท้องถิ่นอีกด้วย โดยเน้นไปที่การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและการพัฒนาทักษะของบุคลากร เพื่อให้พร้อมที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ ดังนั้น การนำหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ไปสู่การปฏิบัติจริงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถ ดำเนินการไปในทิศทางที่ยั่งยืนและประสบความสำเร็จได้

ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสารที่ดีช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างนักการเมืองและประชาชน การที่ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและนโยบายต่าง ๆ อย่างชัดเจนทำให้เกิดความเข้าใจและการสนับสนุนใน กระบวนการบริหารงาน นอกจากนี้ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก ประชาชนยังช่วยให้นักการเมืองสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ สิงห์ สิงห์ขจร (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของ ทักษะการสื่อสารที่ดีในการเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่าง นักการเมืองกับประชาชนอย่างมาก โดยทักษะการสื่อสารที่ดีช่วยให้การสื่อสาร เป็นไปอย่างชัดเจนและตรงประเด็น ทำให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลและ นโยบายต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง การที่ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลและ มีความเข้าใจในนโยบายและกิจกรรมของนักการเมืองจะช่วยสนับสนุน กระบวนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชนยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้นักการเมือง สามารถปรับปรุงและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ทักษะการสื่อสารที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิด ความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีระหว่างนักการเมืองและประชาชนในกระบวนการ บริหารงานและการพัฒนาชุมชน

ปัจจัยด้านความรู้และความสามารถในการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อมั่นในทักษะและ



ความเชี่ยวชาญที่ตรงกับบทบาทผู้นำองค์กรการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้สอดคล้องกับ อภิวัฒน์ สมพงษ์ และคณะ (2565) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของประชาชน พบว่า ความพึงประสงค์สูงสุดของประชาชนอยู่ในด้านความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพในด้านความรู้ความสามารถ ผู้ที่ได้รับการยอมรับควรมีความรู้ในเรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ รวมถึงมีความรอบรู้ในด้านการบริหารและพัฒนาชุมชน สามารถนำความรู้ไปขับเคลื่อนการพัฒนาในท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งด้านบุคลิกภาพ นายกฯ ที่ประชาชนพึงประสงค์ควรมีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือ และเป็นกันเองกับประชาชน ทำให้ประชาชนรู้สึกเข้าถึงได้ง่าย และด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำควรรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและมีความสามารถในการประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้นำควรมีความประพฤติที่ดี มีความรับผิดชอบในคำพูดและการตัดสินใจ ไม่มีพฤติกรรมเอารัดเอาเปรียบหรือทุจริต รวมถึงมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ด้านสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ประชาชนคาดหวังให้ผู้นำมีอาชีพการงานที่มั่นคงและฐานะครอบครัวที่ดี ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงต่อการคอร์รัปชัน ทั้งนี้ การศึกษายังพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนในเรื่องคุณลักษณะของนายกฯ มีความแตกต่างในประเด็นเพศ แต่ไม่มีความแตกต่างในปัจจัยอื่น ๆ เช่น อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ และการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถพร้อมด้วยคุณธรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและสร้างความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ประชาชนต้องการจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



2. เพื่อศึกษาระดับภาพลักษณ์ของนักการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

พบว่า ภาพลักษณ์ของนักการเมืองเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของประชาชนในท้องถิ่น ภาพลักษณ์ที่ดีของนักการเมืองที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชน ไม่เพียงแต่ความสามารถในการบริหารงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ เรณู รื่นรัมย์ (2564) กล่าวถึงความสำคัญของภาพลักษณ์ของนักการเมืองที่สามารถส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของประชาชนในท้องถิ่นอย่างมาก ภาพลักษณ์ที่ดีของนักการเมืองไม่เพียงแต่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังต้องสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างเหมาะสมด้วย การที่นักการเมืองมีภาพลักษณ์ที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนในการบริหารงานของตนเอง นอกจากความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนแล้ว ภาพลักษณ์ที่ดียังต้องสื่อถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย นักการเมืองที่มีภาพลักษณ์ดีจะเป็นตัวแทนที่น่าเสนอตัวให้กับประชาชนได้อย่างมีความเป็นธรรมและเคารพคุณธรรมในทุกๆ ด้านของการบริหารงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของตนเองด้วย



3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร และปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ที่มีส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักรการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ทักษะการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของนักรการเมือง การที่นักรการเมืองสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ประชาชนสามารถรับรู้และเข้าใจถึงนโยบายและการดำเนินงานของนักรการเมืองได้อย่างชัดเจน ซึ่งส่งผลให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและสนับสนุนการทำงานของนักรการเมือง นอกจากนี้ การสื่อสารที่ดีช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักรการเมืองและประชาชน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนในระยะยาว สอดคล้องกับ สิงห์ สิงห์ขจร (2560) พบว่า ความสำคัญของทักษะการสื่อสารที่ดีของนักรการเมืองที่สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารกับประชาชนได้อย่างเหมาะสม การที่นักรการเมืองสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพช่วยให้ประชาชนเข้าใจถึงนโยบายและกิจกรรมต่างๆ ของนักรการเมืองได้อย่างชัดเจนมากขึ้น ซึ่งทักษะการสื่อสารส่งผลต่อความนิยมของผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่ทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในนักรการเมือง การที่นักรการเมืองสามารถวางแผนและดำเนินการตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสมทำให้ประชาชนเห็นถึงความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ในเชิงบวก นอกจากนี้ การบริหารงานที่ดีช่วยให้การดำเนินงานของ



นักการเมืองเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ ทำให้ประชาชนมีความไว้วางใจและพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานในอนาคต สอดคล้องกับ นงลักษณ์ ทีวีรักษา (2566) พบว่า ความสำคัญของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของนักการเมืองที่สามารถวางแผนและดำเนินการตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำให้ประชาชนเห็นถึงความสามารถและความตั้งใจในการทำงานของนักการเมือง เช่น การจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม ซึ่งทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในเชิงบวกต่อประชาชน การบริหารงานส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หลักธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของนักการเมือง การที่นักการเมืองมีความโปร่งใสในการบริหารงานและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงาน นอกจากนี้ การที่นักการเมืองบริหารงานตามหลักนิติธรรมและยึดมั่นในความถูกต้องและเป็นธรรมยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือในสายตาของประชาชน สอดคล้องกับ ดิยานนท์ แสงบุตร (2563) พบว่า ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของนักการเมือง โดยการที่นักการเมืองมีความโปร่งใสในการบริหารงานและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงานของนักการเมืองได้อย่างมาก การบริหารงานตามหลักนิติธรรมและการยึดมั่นในความถูกต้องและเป็นธรรมยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือในสายตาของประชาชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม สรุปผลได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 237 คน ช่วงอายุอยู่ระหว่าง 18 ถึง 66 ปี สถานภาพทางครอบครัวส่วนใหญ่สมรสมีบุตรแล้ว ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า สถานภาพการทำงานส่วนใหญ่เป็นบุคคลทั่วไป มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่น้อยกว่า 1 ปีจนถึง 30 ปี

2. ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาล มีความคิดเห็นในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยด้านหลักความโปร่งใสจะเน้นในเรื่อง กระบวนการในการเลือกตั้งหรือการเข้าสู่ตำแหน่งของนายกฯ มีความโปร่งใส ประชาชนในท้องถิ่นสามารถตรวจสอบได้ ด้านหลักนิติธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องนายกฯ บริหารงานโดยยึดหลักการความถูกต้องและเป็นธรรม ด้านความเสมอภาคส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการบริหารงานของนักการเมืองควรมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และผลงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ด้านการมีฉันทานุมัติร่วมในสังคมส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องเจ้าหน้าที่ทุกระดับ และประชาชนทั่วไป มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องประชาชนในท้องถิ่นมีความมั่นใจในการบริหารงานที่เป็นธรรมของนายกฯ และด้านหลักความคุ้มค่าส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการบริหารงานควรให้มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสูงสุด



3. ปัจจัยด้านการบริหารงาน มีความคิดเห็นในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจะเน้นไปที่เรื่องนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัว มีการจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด

4. ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร มีความคิดเห็นในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยจะเน้นไปที่เรื่องนายกฯ มีรูปแบบการสื่อสารที่ดี ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจข้อมูลได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง

5. ปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถ มีความคิดเห็นในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยจะเน้นไปที่เรื่องนายกฯ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

6. ปัจจัยภาพลักษณ์ของนักการเมือง มีความคิดเห็นในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัว บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. แบบปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร ปัจจัยด้านการบริหารงาน และปัจจัยด้านหลักธรรมมาภิบาลที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ร้อยละ 100

8. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยได้รวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาลงรหัสในแบบฟอร์มการลงรหัส (Coding Form) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แล้วจึงนำผลที่ได้มาอภิปราย ประกอบด้วย 1) ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การ



พรรณนาข้อมูลเพื่ออธิบายข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) ส่วนที่ 2 - 6 คุณลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ 3) ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่ออิทธิพลและภาพลักษณ์ของนักการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการทดสอบเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกรายการ ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักการเมือง ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร (CSF) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงาน (KSF) และ ด้านหลักธรรมาภิบาล (AEF) มีผลสำคัญต่อภาพลักษณ์ของนักการเมือง ในขณะที่ด้านความรู้ความสามารถ (AFF) มีบทบาทน้อย ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$IPT = 1.535 + 0.405(CSF) + 0.413(KSF) + 0.344(AEF) + 0.000(AFF)$$

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: ปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเมืองในระดับท้องถิ่น เช่น การสร้างนโยบายที่เพิ่มความโปร่งใสและความเท่าเทียมในการบริหารงาน รวมถึงการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งและการบริหารการเมืองในระดับท้องถิ่น



2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ใช้ข้อมูลจากการวิจัยเพื่อพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารที่มุ่งเน้นคุณภาพและความโปร่งใสของนักการเมือง เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและน่าเชื่อถือในสายตาสาธารณะ

2) ใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจและบริหารงาน ช่วยลดความผิดพลาดในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการเมือง

3. ข้อเสนอแนะเชิงการวิจัยครั้งต่อไป

1) ทำการวิจัยเปรียบเทียบโดยขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพื้นที่อื่น เช่น ระหว่างตำบลหรืออำเภอต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละพื้นที่ และนำไปสู่การพัฒนานโยบายที่เหมาะสม

2) ใช้การวิจัยแบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและหลากหลาย การวิจัยเชิงปริมาณช่วยให้เห็นภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์นักการเมือง ขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพช่วยให้เข้าใจมุมมองและประสบการณ์ของประชาชนในเชิงลึก



เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ แซ่ลิ่ม. (2018). บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนา
ท้องถิ่น: กรณีศึกษา อบต. ในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารการปกครอง
ท้องถิ่น, 12(3), 45-60.
- ดิยานนท์ แสงบุตร. (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ. (2559). การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต
17. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี.
- ธนบัตร อัญมณกุลพันธ์, ทศนีย์ ลักษณะนิชนชัย, กมลพร กัลยาณมิตร, และ
สถิตย์ นิยมญาติ. (2022). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ของพรรคการเมือง
ไทยที่พึงประสงค์. วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, 8(2), 154-174.
- นงลักษณ์ ทวีรักษา. (2566). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การ
บริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม.
วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 6(1), 9-24.



- นพพล คตสุข. (2555). รายงานวิจัย เรื่อง ภาพลักษณ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในทัศนะของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ = *Executive images of local administrative organization regarding resident's opinion in Muang district, Uttaradit province*. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินตา ศิริวรรณ (2017). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. *Mahachula Academic Journal*, 4(1), 176-187.
- นพพล นิมสุวรรณ และ สุเมธ พรหมอินทร์ (2021). การพัฒนาทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ข้ามวัฒนธรรมของเยาวชนในตำบลปากรอ จังหวัดสงขลา. *Journal of Buddhist Anthropology*, 6(8), 73-86.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2559). แก่นคติแนวคิดเสริมสร้างพลัง. มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.
- บุญธิดา แก้วทอง, วรกฤต เกื่อนช้าง และวินัย ทองมัน. (2022). แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(3), 131-146.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2021). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *Education journal Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University*, 4(1), 1-7.



- ภูติศ นอขุนทด. (2022). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(1), 1029-1044.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*, 116(63 ง), 24-25.
- รัตนภรณ์ แววกระโทก. (2552). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม. ค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <http://www.gotoknow.org/posts>
- เรณู รื่นรมย์. (2564). ทศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- วรัญญา รักษาแก้ว, อรยา ปู่ฝ้าย, เกษมสันต์ ภิรมย์ราช, สาวิตรี เรียบทวิ, และบุญชัย เนาว์ศรีสรณ์ (2024). *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 2(1), 1-16.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สิงห์ สิงห์ขจร. (2560). *การสื่อสารเพื่อสร้างความนิยมของผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น*. ดุษฎีนิพนธ์นิเทศศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สรรพสิทธิ์ ชมพูนุช และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2021). การทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: เงื่อนไขและการป้องกัน. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 6(10), 423-440.



- ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา, คมสันต์ ชีระพีช, & วิชุดา จันทรวโรจน์. (2564). บทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์การบนฐานวิถีชีวิตใหม่. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 258-266.
- อภิวัฒน์ สมพงษ์ และคณะ. (2565). คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของประชาชน ตำบลลำโรงตาเจ็น อำเภอบุขันธิ์ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 1109-1121.
- อังคณา พิมพ์ดี. (2559). การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Albuquerque, U. (2015). *Efficient Oral Communication*. DOI:10.1007/978-3-319-06517-5_3
- Ballow, J., Gilson, M., & Odiorne, G. (1962). Management by objectives. *Journal of Business Research*, 10(3), 123-135.
- Barrett, L. (2000). *Emotional Intelligence: Its Role in Achieving Effectiveness in the Workplace*. Leeds, United Kingdom: Emerald Publishing.
- Bisel, R., and Rush, K. (2021). *Communication in Organizations*. New York: Oxford University Press.
- Bloom, B. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives*. London: Longman.
- Carnegie, D. (1995). *How to Win Friends and Influence People*. New York: Simon & Schuster.



- Côté, Stéphane. (2014). Emotional intelligence in organizations. *Annual Review of Organizational Behavior*, 1(1), 459-488.
- Davis, M. (2005). *Knowledge and competence: Conceptualization, dimensions, and performance implications*. Hoboken, NJ: Blackwell.
- Eraut, Michael. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in continuing education*, 26(2), 247-273.
- Hambrick, D., Pink, J., Meinz, E., Pettibone, J., and Oswald, F. (2008). The roles of ability, personality, and interests in acquiring current events knowledge: A longitudinal study. *Intelligence*, 36, 261-278.
- Kalpana, Thakur. (2014). A constructivist perspective on teaching and learning: A conceptual framework. *International Research Journal of Social Sciences*, 3(1), 27-29.
- Mason, T., and Bawden, D. (2023). Times new plural: The multiple temporalities of contemporary life and the infosphere. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 74, 1159 - 1169.
- Moshtari, M. (2016). Inter-Organizational Fit, Relationship Management Capability, and Collaborative Performance within a Humanitarian Setting. *Production and Operations Management*, 25, 1542 - 1557.



- Mulder, M. (2012). *Work and learning: Critical issues in the sociology of education*. New York: Springer.
- Mulder, M. (2017). *Competence-based Vocational and Professional Education*. New York: Springer.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Rogers, E. M. (1976). Communication strategies for adoption of innovations. *Journal of Communication*, 26(4), 71-85.
- Schmidt, H. (2013). Learning from Experience: The Role of Reflection in Developing Competencies. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 755-766.
- Schramm, W. (1973). *The process and effects of mass communication*. Champaign, IL: University of Illinois Press.
- Timm, I. (1995). *The virtual community: Homesteading on the electronic frontier*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Tynjala, P. (2008). Perspectives into Learning at the Workplace. *Educational Research Review*, 3(2), 181-193.
- Winterton, J. (2017). *Competence-based vocational and professional education*. M. Mulder (Ed.). New York: Springer.
- Yamane, T. (1967). *Elementary sampling theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.



สังกัดของผู้เขียนบทความ

วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
ณัฐนิดา จบศรี	นักวิชาการอิสระ
เมทินา อีสริยานนท์	ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เฉลิมพล ศรีหงษ์	รองศาสตราจารย์ นักวิชาการอิสระ
วิโรจน์ ก่อสกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
เดช อุณหะจิรังรักษ์	นักวิชาการอิสระ
กรวรรณ รุ่งสว่าง	นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
วราภรณ์ จุลปานนท์	ศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สิริวิชญ์ ทิพย์รัตน์	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
เอก ชุณหะวัชรชัย	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
นฤชา นราผ่อง	นักศึกษาวิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ไวยพจน์ กุลชัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท วิทยาลัยการเมืองและ การปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วัชรพงษ์ วรรณไฉหาร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ศนิชา สัมมาชีพ	นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ชนะชัย สายตา	นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
วรพล พรหมเงิน	นักศึกษานิเทศศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสน ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พนม กุณาวงค์	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ศรัณย์ลักษณ์ สุปิ่นราษฎร์	นักศึกษานิเทศศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสน ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อุดมโชค อาษาวิมลกิจ	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
นนท์นภา มาตรวิจิตร	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศิริลักษณ์ ดันตยกุล	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
ประทีป ตุ่มนิลกาล	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รัฐศิรินทร์ วังกานนท์	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง



นันทนา ชวายศ	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พิมพ์พิชชา เพ็ชรประสม	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
ดวงพร สุขสม	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
วัชรชัย นาคละมัย	นักศึกษาวិทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา



ปัจจัยมบท

กระบวนการในการดำเนินการของวารสาร

1. กองบรรณาธิการเปิดรับบทความต้นฉบับตลอดปี
2. กองบรรณาธิการประชุมเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของต้นฉบับกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ รวมถึงตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการจัดรูปแบบตามเกณฑ์ของวารสาร และคุณภาพทางด้านวิชาการ
3. กองบรรณาธิการจะอีเมลไปยังผู้เขียนในกรณีปฏิเสธการตีพิมพ์ต้นฉบับที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางวารสารกำหนด และในกรณีต้นฉบับผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการจะอีเมลแจ้งให้ท่านชำระค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ตามระเบียบมหาวิทยาลัย เมื่อผู้เขียนดำเนินการแล้วเสร็จ กองบรรณาธิการจะส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่ออ่านประเมินต่อไป ทั้งนี้ขอให้ผู้เขียนตรวจสอบอีเมลที่ให้กับวารสารจนกว่ากระบวนการตีพิมพ์จะแล้วเสร็จ
4. กองบรรณาธิการดำเนินการจัดส่งบทความต้นฉบับที่ผ่านการพิจารณาไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อทำการอ่านประเมินจำนวน 3 ท่านแบบ double blinded
5. กองบรรณาธิการสรุปผลการประเมินคุณภาพบทความต้นฉบับของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดส่งไปยังผู้เขียนเพื่อให้ดำเนินการแก้ไข (ถ้ามี) โดยให้ส่งบทความต้นฉบับที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว พร้อมชี้แจงหรือไฮไลต์ส่วนที่มีการแก้ไขมายังกองบรรณาธิการ



6. กองบรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้องของการแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความถูกต้องของการเขียนบทความต้นฉบับตามรูปแบบที่วารสารกำหนด จึงจะออกใบตอบรับการตีพิมพ์ให้กับผู้เขียน

7. กองบรรณาธิการดำเนินการรวบรวมบทความต้นฉบับที่จะเผยแพร่ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์และตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะออนไลน์

ระเบียบการเสนอต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

1. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่เคยเผยแพร่ตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน
2. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ของวารสารวิชาการอื่นๆ
3. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์โดยผู้เขียนเองในสาขารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และสาขาวิชาที่สัมพันธ์ เป็นบทความภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษ เท่านั้น
4. ต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ลอกเลียน ตัดตอนจากผลงานของบุคคลอื่น ไม่มีการคัดลอกผลงาน (plagiarism) ไม่ใช้วิธีการชักนำให้เข้าใจผิดในผลงาน หรือผลการศึกษา (misconduct) หรือละเมิดจริยธรรมการทําริย
5. ผู้เขียนต้องปรับแก้ต้นฉบับตามหลักเกณฑ์การตีพิมพ์ของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ และตามคำแนะนำของบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ (peer reviewers) ภายในระยะเวลาที่กำหนด



6. ทศนะและความเห็นที่ปรากฏในบทความเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนโดยตรง บรรณาธิการ กองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่อ่านผลงาน คณะรัฐศาสตรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ไม่มีส่วนรับผิดชอบต่อความคิดเห็นดังกล่าวด้วยประการทั้งปวง

หลักเกณฑ์การตีพิมพ์

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์

1. บทความวิจัย (Research Articles) เป็นผลงานโดยสรุปจากการค้นคว้าทดลองหรือวิจัยทางวิชาการที่ผู้เขียนหรือ กลุ่มผู้เขียนได้ค้นคว้าวิจัยด้วยตัวเอง
2. บทความวิชาการ (Academic Articles) ซึ่งเรียบเรียงจากการค้นคว้าเอกสารวิชาการในสาขาใดสาขาหนึ่งเป็นการเฉพาะ
3. งานวิชาการอื่น ๆ ที่คณะผู้จัดทำเห็นสมควร

หลักเกณฑ์ทั่วไป

ผลงานวิชาการที่รับพิจารณาตีพิมพ์ ต้องพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word รูปแบบอักษร Browallia New โดยมีรายละเอียดปรากฏในหัวข้อถัดไป

1. ยื่นผ่านเว็บไซต์ของวารสารออนไลน์ในแพลตฟอร์ม ThaiJO ที่...
Submissions | วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ (tci-thaijo.org)
โดยต้องลงทะเบียนในระบบก่อน

2. บทความที่เป็นบทความวิจัย ซึ่งต้องมีองค์ประกอบเรียงตามลำดับ 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 ให้มีองค์ประกอบดังนี้
 - 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 ใช้รูปแบบอักษร Browallia New ทั้งเอกสาร พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้
 - 2.1 หัวกระดาษ ประกอบด้วย เลขหน้าขนาด 12 พอยต์ ตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านบนขวา
 - 2.2 ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษขนาด 16 พอยต์ ตัวหนา



ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ ความยาวไม่เกิน 3 บรรทัด

2.3 ชื่อผู้เขียน ภาษาไทย ขนาด 15 พอยต์ ตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวาใต้ชื่อเรื่อง ทั้งนี้ให้ใส่เลขผู้เขียน (^{1..2..3..}) กำหนดเป็นด้วยยกกำกับท้ายนามสกุลของผู้เขียนแต่ละคน(กรณีมีผู้เขียนร่วมสังกัดที่เดียวกันให้ใช้เลขเดียว)

2.4 E-mail address ของผู้เขียน ขนาด 12 พอยต์ ตัวธรรมดา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวา

2.5 เชิงอรรถ กำหนดเชิงอรรถในหน้าแรกของบทความ ส่วนแรกกำหนดข้อความ “^{1..2..3..} หน่วยงานหรือสังกัดที่ทำวิจัยของแต่ละคน ถ้าสังกัดหน่วยงานเดียวกัน ให้ใช้หมายเลขเดียวกัน” เป็นภาษาไทย ขนาด 10 พอยต์ ตัวหนา ในส่วนสุดท้ายกำหนดข้อความ “* ระบุเฉพาะแหล่งทุนและหน่วยงานที่สนับสนุนงบประมาณ” เช่น “งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับสนับสนุนทุนวิจัยจากทุนงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” เป็นต้น

2.6 หัวข้อบทคัดย่อ ขนาด 15 พอยต์ ตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้ายใต้ชื่อของผู้เขียน เนื้อหาบทคัดย่อ ขนาด 14 พอยต์ ตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.7 หัวข้อคำสำคัญ ขนาด 15 พอยต์ ตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ใต้บทคัดย่อ เนื้อหาภาษาไทยขนาด 14 พอยต์ ตัวธรรมดา จำนวน 3-5 คำ เว้นระหว่างคำด้วยเครื่องหมาย semi-colon (;)

2.8 Abstract ขนาด 15 พอยต์ ตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ใต้คำสำคัญภาษาไทย เนื้อหา Abstract ขนาด 14 พอยต์ ตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน



2.9 Keywords ขนาด 15 พ้อยต์ ตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษ ด้านซ้าย Abstract เนื้อหาภาษาอังกฤษขนาด 14 พ้อยต์ ตัวธรรมดา จำนวน 3-5 คำ เว้นระหว่างคำด้วยเครื่องหมาย semi-colon (;)

2.10 หัวข้อหลักทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 15 พ้อยต์ ตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย

2.11 หัวข้อย่อยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พ้อยต์ ตัวหนา Tab 1.5 เซนติเมตร จากอักษรตัวแรกของหัวข้อเรื่อง

2.12 เนื้อหาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พ้อยต์ ตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษ ด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

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 เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 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 - 5 คำ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการเลือกหรือค้นหาเอกสารที่มีชื่อเรื่องประเภทเดียวกันกับเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย
6. บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง
7. วัตถุประสงค์ ซึ่งแจ้งถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย
8. กรอบแนวคิด (ถ้ามี) ซึ่งแจ้งความเชื่อมโยงตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการทำการวิจัย
9. ระเบียบวิธีการวิจัย ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย โดยกล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ขนาดของกลุ่มตัวอย่างวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและที่มาของกลุ่มตัวอย่าง) การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บและรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
10. ผลการวิจัย เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับ อาจแสดงด้วยตาราง กราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ ถ้าแสดงด้วยตารางควรมี



เฉพาะที่จำเป็น สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพขาว-ดำที่ชัดเจน และมีคำบรรยายได้รูป

11. อภิปรายผล ควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม

12. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับงานวิจัยควรเป็นข้อเสนอแนะที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง หรือข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

13. ผู้เขียน/คณะผู้เขียน ในส่วนท้ายของบทความให้เรียงลำดับตามรายชื่อ โดยระบุตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดหรือที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ 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 และไม่ใช่ชื่อย่อ
- 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.* ไม่ว่าจะมีผู้แต่งกี่คน ยกเว้นกรณีอ้างในเนื้อเรื่องที่มีผู้แต่งตั้งแต่สามถึงห้าคนขึ้นไป และหลังจากได้มีการอ้างครั้งแรกไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว หรือการอ้างที่มีผู้แต่งตั้งแต่หกคนขึ้นไป



การอ้างจากวารสารและนิตยสารให้ระบุหน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย โดยไม่ใช้คำย่อ “p.” หรือ “pp.” นอกจากหนังสือ

· การติดต่อส่วนตัวโดยสื่อใดๆ ก็ตาม สามารถอ้างอิงได้ในเนื้อเรื่อง แต่ต้องไม่มีการระบุไว้ในรายการเอกสารอ้างอิงเพราะผู้อื่นไม่สามารถติดตามข้อมูลเหล่านี้ได้

· การอ้างจาก website ให้ระบุวัน เดือน ปีที่พิมพ์ ถ้าไม่ปรากฏให้อ้างวันที่ทำการสืบค้นและระบุ URL ให้ชัดเจน ถูกต้อง เมื่อจบ URL address ห้ามใส่จุด (.) ข้างท้าย website ไม่บอกวันที่ ให้ระบุ 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). สัทธิธรรมชาติ. *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 ไม่ต้อง



ระบุ(ฉบับที่)

ตัวอย่าง : ขวัญฤทัย คำขาว และเตือนใจ สามห้วย. (2530). สัทธิธรรมชาติ.
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 ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อ
หนังสือ

ตัวอย่าง: *Merriam-Webster's collegiate dictionary* (10th ed.). (1993).
Springfield, MA: Merriam- Webster.

3. รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อเอกสารรวมเรื่องรายงานการ
ประชุม, 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) มาลาเรียม 3 จว.ได้ตอนบน สร.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.

ตัวอย่าง: พันทิพา สังข์เจริญ. 2528. *วิเคราะห์ทรัพยากรท่องเที่ยวในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



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. ชื่อ
ฐานข้อมูล. 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 กระทรวง
วัฒนธรรม. (2545). *ประเพณีใส่กระเจาดชาวไทยพวนสอนให้รู้จักแบ่งปัน มีน้ำใจ*,
สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2548. จาก <http://www.m-culture.go.th/culture01>



/highlight/ highlightdetail php?highlight_id=114&lang=th

สรุป การอ้างอิง APA (6th Edition)

รูปแบบ การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา หน้าข้อความ ท้ายข้อความ และ
เชิงอรรถ (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). ชื่อเรื่องที่แปล [ชื่อเรื่องต้นฉบับ]. (ชื่อ-นามสกุลผู้แปล, ผู้แปล). (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์. (ปีต้นฉบับที่พิมพ์).

เช่น Huntington, S.P. & Nelson, J. (2001). *No Easy Choice*:

ทางเลือกของมวลประชา [No Easy Choice]. (สิทธิพันธ์ พุทธหนู, ผู้แปล).

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (1976).

กรณีไม่มีชื่อผู้แต่ง ให้ลงชื่อเรื่องแทนผู้แต่ง

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: “ชื่อเรื่อง” หรือ “ชื่อบทที่” หรือ “ชื่อบทความ” (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (“ชื่อเรื่อง” หรือ “ชื่อบทที่” หรือ “ชื่อบทความ”, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อเรื่อง. (ครั้งที่พิมพ์). (ปี). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

การอ้างอิงเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Source) (อ้างอิงในเนื้อหา)

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุลผู้แต่งเอกสารต้นฉบับ (ปี ต้นฉบับ) (อ้างถึงใน หรือ as cited in นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, ปีของเอกสารทุติยภูมิ)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุลผู้แต่งเอกสารต้นฉบับ, ปีต้นฉบับ อ้างถึงในหรือ as cited in นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, ปี ของเอกสารทุติยภูมิ)



เอกสารอ้างอิง

ผู้เขียนอ้างอิงแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เหตุเพราะไม่สามารถเข้าถึงหรือสืบค้นหาต้นฉบับเดิมได้ การเขียนอ้างอิงข้อมูลทุติยภูมิในเอกสารอ้างอิงทำยบพหลักการอ้างอิงเหมือนกับรายการหนังสือทั่วไป คือ

นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, 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.

ดัชนีนิพนธ์

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อเรื่อง. (ปริญาานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต). 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.xxxxxxxxx> เช่น

ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์. (2559). *ปรับบทบาทภาครัฐไทย...ให้ประชาชน*

ได้รับบริการที่ดี. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2563, จาก <https://thaipublica.org/2016/03/tдри-2016/>

(อังกฤษ) นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อหัวข้อ. Retrieved month,

date, year, from <http://www.xxxxxxxxx> 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. การสัมภาษณ์กลุ่มย่อย. เดือน, วัน.



การส่งต้นฉบับ (Submission)

: ส่งผ่านระบบ online ที่ การส่งบทความ | วารสารรามคำแหง ฉบับ
รัฐประศาสนศาสตร์ (tci-thaijo.org)