ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2568
VOL.8 NO.3 SEPTEMBER-DECEMBER 2025
ISSN 3057-1820 (Online)

วารสารรามคำแหง 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 และบทความทางวิชาการ ของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัยและบุคคลทั่วไปทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาที่สัมพันธ์ เช่น สังคมวิทยา สังคมวิทยาการเมือง ปรัชญาการเมือง เศรษฐศาสตร์การเมือง สังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการศึกษา โดยมีกำหนดการตีพิมพ์/เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับแรกเดือนมกราคม – เมษายน ฉบับที่สองเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม และฉบับที่สาม เดือนกันยายน – ธันวาคม) ในฉบับออนไลน์

เจ้าของ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

สำนักงานกองบรรณาธิการ

โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาคารสำนักงานอธิการบดี ชั้น 5

ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะกรรมการดำเนินการจัดทำวารสารรามคำแหง

ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

1.	คณบดีคณะรัฐศาสตร์	ประธานคณะกรรมการ
2.	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย	รองประธานกรรมการ
3.	รองศาสตราจารย์ ดร.รวิภา ธรรมโชติ	กรรมการ
4.	รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพรัตน์ บุบผะศิริ	กรรมการ
5.	รองศาสตราจารย์ ดร.จักรี ไชยพินิจ	กรรมการ
6.	รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐศิรินทร์ วังกานนท์	กรรมการ
7.	หัวหน้างานบริการการศึกษา	กรรมการและเลขานุการ
8.	นางสาวจิตตราพร พิรุณ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะผู้จัดทำวารสาร

บรรณาธิการผู้พิมพ์โฆษณา

อ.ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บรรณาธิการบริหาร

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

บรรณาธิการประจำฉบับ

อ.เดช อุณหะจิรังรักษ์ 30/93 ซอยนวมินทร์ 80 แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กทม. 10230

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.อนุสรณ์ ลิ่มมณี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศ.ดร.ไชยันต์ ไชยพร คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศ.ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร.สุพิณ เกชาคุปต์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.รัฐศิรินทร์ วังกานนท์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ศิริลักษม์ ตันตยกุล คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.จักรวาล สุขไมตรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
อ.ดร.วิโรจน์ ก่อสกุล คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกควบคุมคุณภาพของวารสาร

รศ.เฉลิมพล ศรีหงษ์	23/132 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กทม. 10230

ผู้พิสูจน์อักษร

ผศ.ดร.วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้จัดการ

นายสิทธิรักษ์ ตรีศรี

ฝ่ายศิลป์

นายประดิษฐ ทองมณโฑ

ประจำกองจัดการ

นางสาวทัศนีย์ อนุชาติ

นางสาววราลี แสงนาค

เหรัญญิก

นายอรรถวุฒิ ศรีเหรัญ

กรรมการกลั่นกรอง (Peer Reviewers)

ศ.ดร.อนุสรณ์ ลิ่มมณี	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศ.ดร.ไชยันต์ ไชยพร	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร.ดำรงค์ วัฒนา	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.วันชัย มีชาติ	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.สุรัตน์ โหราชัยกุล	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ. ดร.เวียงรัฐ เนติโพธิ์	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผศ. ดร.สุธรรมา ปริพนธ์เอื้อสกุล	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศ.ดร.กิตติ ประเสริฐสุข	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศ.ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ.ดร.สุพิณ เกชาคุปต์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผศ.ดร.เมธาวุฒิ พีรพรวิทูร	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผศ.ชาย ไชยชิต	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผศ.ชัยพร พยาครุฑ	วิทยาลัยนานาชาติปรีดี พนมยงค์
ผศ.ดร.สิทธิธรรม อ่องวุฒิวัฒน์	คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศ.ดร.วราภรณ์ จุลปานนท์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ปรัชญา ชุ่มนาเสียว	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.วรัชยา ศิริวัฒน์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.รวิภา ธรรมโชติ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.นิธิตา สิริพงศ์ทักษิณ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ทิพรัตน์ บุบผะศิริ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ศุภชัย ศุภผล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ศิริลักษม์ ตันตยกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.จักรี ไชยพินิจ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.พงศ์สัณฑ์ ศรีสมทรัพย์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.เกรียงชัย ปึงประวัติ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.รัฐศิรินทร์ วังกานนท์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.มูฮัมหมัด อิลยาส หญ้าปรัง	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รศ.ดร.ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.เพิ่มศักดิ์ จะเรียมพันธ์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.นิพนธ์ โซะเฮง	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.พัด ลวางกูร	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ชญาน์ทัต ศุภชลาศัย	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.วีระยุทธ พรพจน์ธนมาศ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ปะการัง ชื่นจิตร	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.กฤติธี ศรีเกตุ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.วิโรจน์ ก่อสกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.นฤมล มารคแมน	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.วิทยา จิตนุพงศ์	คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.วันชัย ปานจันทร์	คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.นันทวรรณ บุญช่วย	คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.ปรมต วรรณบวร	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ. ดร.เอกลักษณ์ ไชยภูมี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผศ. ดร.ไพลิน กิตติเสรีชัย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ. ดร.สุพิชฌาย์ ปัญญา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผศ. ดร.ชุมพล อุ่นพัฒนาศิลป์	สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์
รศ.พรชัย เทพปัญญา	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ. ดร.ณัฏฐญาณี จันทพลาบูรณ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รศ. ดร.วัชรพล พุทธรักษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ. ดร.วีระ หวังสัจจะโชค	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ. ดร.นพพล อัคฮาด	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รศ.ดร.นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.พ.ต.ท. ดร.ไวพจน์ กุลาชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ. ดร.ณพัชญ์ปภา สว่างนุวัตรกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
รศ.ดร.บูฆอรี ยีหมะ	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	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.จักรวาล สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
ดร.ศิรวัฒน์ ครองบุญ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ภูมิภควัชจ์ ภูมพงศ์คชศร	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
ผศ.ดร.ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผศ.ดร.สมภพ ระงับทุกข์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.ธันยนันท์ จันทร์ทรงพล	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 พุทธหุน	นักวิชาการอิสระ
รศ.วัชรากรณ์ ชีวโศภิษฐ	นักวิชาการอิสระ
รศ.ดร.รงค์ บุญสวยขวัญ	นักวิชาการอิสระ
รศ.เสาวลักษณ์ สุขวิรัช	นักวิชาการอิสระ

ผศ.ดร. ญานกร โท้ประยูร	นักวิชาการอิสระ
ผศ.ดร.ประสงค์ โตนด	นักวิชาการอิสระ
พล.ต.อ. ดร.ไกรสุข สินศุข	นักวิชาการอิสระ
ดร.สุชาติ ศรียารัณย	นักวิชาการอิสระ

บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้มีบทความที่นำเสนอมีสาระส่วนใหญ่เกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์ โดยบางบทความมีเนื้อหาทางรัฐศาสตร์ สังคมวิทยาและปรัชญาที่น่าสนใจไม่น้อย

และเช่นเดียวกับฉบับที่ผ่านมาที่เราได้รับความสนใจจากผู้ประพันธ์บทความจำนวนมากที่ส่งบทความเข้ามาเพื่อขอตีพิมพ์ในวารสารฯ กองบรรณาธิการได้พยายามที่จะพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ทั้งในแง่ของเนื้อหาซึ่งจะต้องอยู่ในขอบข่ายที่วารสารฯกำหนด จำนวนบทความจากภายในสถาบันและภายนอกสถาบันให้ได้ดุลกัน และให้เป็นไปเกณฑ์ของศูนย์ดรรชนีวารสารไทยที่ได้กำหนดให้แต่ละฉบับควรมีบทความจากภายนอกมากกว่าภายในสถาบัน

วารสารฉบับต่อไป ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 กำหนดจะตีพิมพ์ในเดือนมกราคม - เมษายน 2569 เรียนเชิญท่านที่สนใจจะนำผลงานมาเผยแพร่ติดต่อประสานมาได้ โดยจะต้อง submit เข้าระบบและดำเนินการตามขั้นตอนของวารสารให้เรียบร้อยภายในเดือนมีนาคม และขอให้เข้าไปอ่าน author guideline และ ศึกษาTemplate ของบทความ เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมบทความด้วย ในการ submit บทความเข้าสู่ระบบ ขอให้กรอกรายละเอียดให้ชัดเจน และให้หมายเลขโทรศัพท์ที่ใช้ติดต่อประสานงานไว้ด้วย

รองศาสตราจารย์สิทธิพันธ์ พุทธหุน
บรรณาธิการบริหาร

สารบัญ

- บทบรรณาธิการ x
- จริยธรรมทางการเมืองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
  ปุณณดา อิงคุลานนท์ 1
- แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร
  สาวิตรี เข็มเงิน & จักรวาล สุขไมตรี 33
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน
  กัลยาณัฐ วงษ์กำปั่น 52
- คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ
  ดวงพร ปานอ่อน 88
- แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
  ชัยชนะ สนนอก 126
- ความต้องการการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก
  นาตยา มาลาวงษ์ 156
- ศิลปะวีดิทัศน์จัดวาง: มายาแห่งการก้าวผ่าน
  อคราส พรขจรกิจกุล กมลเผ่าสวัสดิ์ &เกษม เพ็ญภินันท์ 186

- อิทธิพลของความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
  เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน โกสินทร์ เตชะนิยม
  กรพรหม ถิระวัฒน์ พิมลรัตน์ วงศ์ภูษาประกร
  อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน & ศรวิชา กฤตาธิการ 218
- การนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปสู่การปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี
  นิภา โพธิ์นามน 237
- ความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการ ในเขตตำบลห้วยแห้งอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
  เนติภัทร นาจาน 274
- การรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีของนักศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี
  วิสาขา เทียมลม 307
- การประเมินผลระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่
  อรรถพล ไชยเทพ & พนม กุณาวงค์ 344
- การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
  อำพรรณ หลู่โยธา & วีระยุทธ พรพจน์ธนมาศ 367
- การบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่: กรณีศึกษากองตรวจสอบอากร กรมศุลกากร
  พัณณ์ภัสส์ งามศิริอุดม & ณัฐพงศ์ บุญเหลือ 397

- การจัดการทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
  เดชณรงค์ ชัยสม & วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล 424
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา สถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร
  ธานินทร์ เลิศสุนทรชัย & รัฐศิรินทร์ วังกานนท์ 462
- การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี: กรณีศึกษาฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
  อรวดี ลีละเกียรติ & ศิริลักษม์ ตันตยกุล 484
- การยกระดับเทศกาล-ประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติ: มุมมองด้านการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
  ลัทธพล อุ่นใจ & ปะการัง ชื่นจิตร 502
- การดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
  นัฐดานัย สงวนสุข & ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์ 533
- การนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดอำนาจเจริญ
  อภิรัฐ จินาพร 566
- คุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ: การศึกษาเชิงเปรียบเทียบในหน่วยงานรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
  พัชมณ ชัยชวาลทัศ & ชินวัตร เชื้อสระคู 597

- แนะนำผู้เขียน 631
- ปัจฉิมบท 635

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

จริยธรรมทางการเมืองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

Political ethics according to the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560

ปุณณดา อิงคุลานนท์[1]

Punnada Engkulanon

punnada@rumail.ru.ac.th

Received: 23/05/68 Revised: 15/07/68 Accepted: 15/07/68

บทคัดย่อ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 และ 219 เป็นฐานทางกฎหมายในการพัฒนาระบบมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าของรัฐ โดยมีกฎหมายลำดับรอง 3 ฉบับหลัก ได้แก่ (1) มาตรฐานจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระฯ พ.ศ. 2561 (2) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และ (3) ประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564 กฎหมายเหล่านี้กำหนดกรอบการทำงานเชิงลำดับชั้นที่เชื่อมโยงกฎหมายเหล่านี้กำหนดกรอบการทำงานเชิงลำดับชั้นที่เชื่อมโยงหลักการพื้นฐาน 7 ประการ เช่น ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ, ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่, กล้าตัดสินใจและกระทำใน

[1] คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[1] Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

สิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม, คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ฯลฯ เข้ากับกลไกบังคับใช้ที่เข้มงวดผ่านคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ซึ่งมีอำนาจลงโทษรุนแรงสุดคือ การตัดสิทธิทางการเมืองตลอดชีพ การบังคับใช้มาตรฐานจริยธรรมเผชิญความท้าทายหลักในการตีความข้อกำหนดเชิงนามธรรม ซึ่งเปิดช่องให้การตีความขึ้นอยู่กับบริบททางการเมือง แม้ระบบนี้แสดงประสิทธิภาพในการควบคุมพฤติกรรมทุจริตผ่านโทษทางวินัยและอาญาควบคู่กัน แต่ความเสี่ยงการใช้อำนาจตรวจสอบเลือกปฏิบัติยังคงเป็นประเด็นสำคัญ

คำสำคัญ: จริยธรรม; การเมือง; รัฐธรรมนูญ

Abstract

Sections 76 and 219 of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 (2017) establish the legal basis for developing an ethical standards system governing political officeholders and state officials. This framework is operationalized through three primary subordinate legislations: (1) the Ethical Standards for Constitutional Court Judges and Independent Organizations Act B.E. 2561 (2018), (2) the Ethical Standards Act B.E. 2562 (2019), and (3) the Code of Ethics for Political Officials B.E. 2564 (2021). These laws establish a hierarchical framework that links these laws establish a hierarchical

framework that links the seven fundamental principles, such as adhering to the country's main institutions, being honest, having a good conscience, and taking responsibility for one's duties, being courageous in making decisions and acting in a righteous and just manner, thinking of the public interest more than personal interest, and having public consciousness, etc., with rigorous enforcement mechanisms administered by the National Anti-Corruption Commission (NACC) and the Supreme Court's Criminal Division for Holders of Political Positions, which holds authority to impose the most severe penalty of lifetime disqualification from political rights. The enforcement of these ethical standards faces significant challenges due to the abstract nature of certain provisions, enabling interpretations influenced by political contexts. While the system demonstrates efficacy in deterring corrupt practices through concurrent disciplinary and criminal penalties, concerns persist regarding selective enforcement and the need for transparent adjudication processes to mitigate risks of politicized application.

Keywords: Ethics; Politics; Constitution

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้วางรากฐานสำคัญด้านมาตรฐานทางจริยธรรมที่ครอบคลุมเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับรวมทั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ซึ่งนำไปสู่การประกาศใช้กฎหมายและมาตรฐานจริยธรรมหลายฉบับที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ อาทิ การตราพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ รวมทั้งผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และหัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระ พ.ศ. 2561 และประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564 หากให้ความสนใจเฉพาะด้านจริยธรรมทางการเมืองแล้ว จะเห็นว่ากฎหมายทั้ง 3 ฉบับนี้มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและข้าราชการการเมืองเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและประโยชน์สุขของประชาชน บทความนี้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และกฎหมายดังกล่าวซึ่งเน้นจริยธรรมทางการเมือง เพื่อให้ผู้อ่านได้เข้าใจถึงต้นกำเนิดของมาตรฐานทางจริยธรรม ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกฎหมาย มาตรการตามประมวลจริยธรรม การประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ กลไกการบังคับใช้และบทลงโทษ ตลอดจนกรณีตัวอย่างของการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

จุดเริ่มต้นของการวางรากฐานทางจริยธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมไว้อย่างชัดเจนใน 2 มาตราสำคัญ คือ มาตรา 76 วรรคสาม และมาตรา 219 โดยแต่ละมาตรามีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 76 วรรคสาม: ต้นกำเนิดของมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา 76 วรรคสาม ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติไว้ว่า "รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว" (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560, หน้า 20) บทบัญญัตินี้เป็นการกำหนดให้รัฐต้องจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมที่เป็นหลักการพื้นฐานสำหรับหน่วยงานภาครัฐทุกแห่งนำไปใช้ในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ในสังกัด

มาตรานี้มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญเดียวกันที่เน้นการพัฒนาระบบราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชน และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560, หน้า 19)

มาตรา 219: กลไกการกำหนดและบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา 219 ของรัฐธรรมนูญกำหนดให้ศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระเป็นผู้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ รวมทั้งผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินและหัวหน้า

หน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระ โดยในการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวตามมาตรา 219 วรรคสอง ต้องรับฟังความคิดเห็นของสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และคณะรัฐมนตรีประกอบด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560, หน้า 63)

มาตรานี้มีความสำคัญในการกำหนดผู้มีอำนาจในการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมและกระบวนการจัดทำที่ต้องรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายการเมือง เพื่อให้มาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดขึ้นมีความสมดุลและได้รับการยอมรับ นอกจากนี้มาตรา 219 วรรคหนึ่ง ยังกำหนดให้ต้องระบุลักษณะของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่มีลักษณะร้ายแรงไว้ให้ชัดเจนด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560, หน้า 63)

บทบัญญัติทั้งสองมาตรานี้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ต้องการสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมครอบคลุมทั้งฝ่ายบริหาร นิติบัญญัติ และองค์กรอิสระต่าง ๆ เพื่อยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารราชการแผ่นดิน

มาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระฯ พ.ศ. 2561

มาตรฐานทางจริยธรรมฉบับนี้ เป็นฉบับแรกที่เกิดขึ้นหลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยประกาศใช้เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2561 (มาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ รวมทั้งผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และหัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระ พ.ศ. 2561, 2561) เป็นผลมาจากการ

ดำเนินการตามมาตรา 219 ของรัฐธรรมนูญ ซึ่งกำหนดให้ศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระร่วมกันจัดทำมาตรฐานนี้ขึ้น

ขอบเขตการบังคับใช้

มาตรฐานจริยธรรมฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับบุคคลหลายกลุ่ม ได้แก่

1. ประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

2. ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ ได้แก่ ประธานกรรมการและกรรมการการเลือกตั้ง ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินและผู้ตรวจการแผ่นดิน ประธานกรรมการและกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประธานกรรมการและกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และประธานกรรมการและกรรมการสิทธิมนุษยชน

3. ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน

4. หัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระ

นอกจากนี้ ตามรัฐธรรมนูญฯ มาตรา 219 วรรคสอง มาตรฐานนี้ยังบังคับใช้กับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และคณะรัฐมนตรีอีกด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560, หน้า 19) ทำให้มีผลผูกพันผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองระดับสูง

สาระสำคัญของมาตรฐานจริยธรรม

มาตรฐานดังกล่าวมีหลักการสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะในหมวด 1 ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นความผิดมาตรฐานจริยธรรมร้ายแรง (มาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญฯ, 2561, หน้า 14-15) ได้แก่

ข้อ 5 ต้องยึดมั่นและธำรงไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ข้อ 6 ต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขต และเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐและความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ข้อ 7 ต้องถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

ข้อ 8 ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เพื่อตนเองหรือผู้อื่น หรือมีพฤติการณ์ที่รู้เห็นหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

ข้อ 9 ต้องไม่ขอ ไม่เรียก ไม่รับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดในประการที่อาจทำให้กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ 10 ต้องไม่รับของขวัญของกำนัล ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เว้นแต่เป็นการรับจากการให้โดยธรรมจรรยา และการรับที่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับให้รับได้

ผลของการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดว่าหากมีการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมอย่างร้ายแรง อาศัยอำนาจตามมาตรา 234 (1) และมาตรา 235 (1) (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560, หน้า 68-69) คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) มีอำนาจในการดำเนินการสอบสวนหรือไต่สวนและเสนอเรื่องต่อศาลฎีกาเพื่อวินิจฉัย หากศาลฎีกาพิพากษาว่าผู้ถูกกล่าวหามีพฤติการณ์ฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมอย่างร้ายแรง จะถูกเพิกถอนสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง และอาจถูกเพิกถอนสิทธิเลือกตั้งไม่เกิน 10 ปี รวมทั้งไม่มีสิทธิดำรงตำแหน่งทางการเมืองใด ๆ อีกด้วย

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562: การสร้างมาตรฐานกลาง

ที่มาและความสำคัญ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญมาตรา 76 วรรค 3 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560, หน้า 19-20) จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ขึ้น (พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562, 2562) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 17 เมษายน 2562 พระราชบัญญัติฉบับนี้ประกอบด้วย 3 หมวด 1 บทเฉพาะกาล รวม 22 มาตรา มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ กำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งกำหนดมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ

มาตรา 5 ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมไว้ 7 ประการ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง 7 ข้อนี้ ถูกกำหนดให้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ โดยหน่วยงานของรัฐต้องนำไปใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินความถูกผิด และการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

กลไกการดำเนินงาน

กฎหมายกำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ และในกรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคล กำหนดให้ (ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564. 2564, หน้า 10-14)

1. คณะรัฐมนตรี เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการการเมือง

2. สภากลาโหม สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม

3. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

4. คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหารเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เพื่อทำหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาในการจัดทำและปรับปรุงประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำกับดูแลให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564: การประยุกต์ใช้มาตรฐานกับฝ่ายการเมือง

หลักการและที่มา

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564 จัดทำขึ้นตามอำนาจในมาตรา 6 วรรคสอง (1) แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม สำหรับข้าราชการการเมือง เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของข้าราชการการเมือง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (26 ตุลาคม 2564) (ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564, 2564)

สาระสำคัญของประมวลจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564 ได้นำมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาขยายความและกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับข้าราชการการเมือง โดยมีสาระสำคัญครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ซึ่งกำหนดให้ข้าราชการการเมืองต้องจงรักภักดีและเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ ยึดมั่นและธำรง

ไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ ตลอดจนปกปักดูแล ยึดถือประโยชน์ของชาติ ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

2. ความซื่อสัตย์สุจริต ข้าราชการการเมืองต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้ ไม่เรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริต และแสดงความรับผิดชอบเมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาด

3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม เป็นกลาง ปราศจากอคติ ยึดมั่นในกฎหมายและไม่ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ เปิดเผยข้อมูลการทุจริตและการใช้อำนาจในทางที่ผิด

4. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ข้าราชการการเมืองต้องมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประเทศชาติ ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม และมีจิตสาธารณะ

5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยอุทิศเวลาแก่ทางราชการ รักษาความลับของราชการ และทรัพย์สินของราชการ

6. การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรือสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

7. การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น การรักษาจรรยาของการเป็นข้าราชการการเมืองที่ดี การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ

ดำเนินชีวิต การเคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น และการไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองยังมีบทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และการไม่คบหาหรือให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติผิดกฎหมายหรือผู้มีอิทธิพล

มาตรการตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564 กำหนดมาตรการเชิงปฏิบัติและข้อห้ามที่ชัดเจนเพื่อควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการการเมือง โดยแบ่งเป็น 7 หมวดหลัก ประกอบด้วย 42 ข้อปฏิบัติ (ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564, 2564) ซึ่งสามารถสรุปมาตรการสำคัญได้ดังนี้

1. มาตรการด้านความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ

ข้อ 4 กำหนดให้ข้าราชการการเมืองต้องยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยเฉพาะการ “ปกป้องเอกราชและอธิปไตย” และ “ไม่ประพฤติตนอันก่อความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของชาติ”

ข้อ 4 (3) ระบุให้ “จงรักภักดีและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์” รวมถึงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ

2. มาตรการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน

ข้อ 5 (3) ห้ามเรียก รับ หรือยอมรับทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด ที่อาจกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ 10 (7) ห้ามรับของขวัญ ของกำนัล จากบุคคลอื่น เว้นแต่รับได้ตามธรรมจรรยาหรือกฎหมายกำหนด พร้อมขยายความห้ามให้คู่สมรสหรือญาติรับประโยชน์ดังกล่าวด้วย

ข้อ 5 (4) ห้ามร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

3. มาตรการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินและเวลาราชการ

ข้อ 8 (3) กำหนดให้อุทิศเวลาแก่ราชการเต็มที่ ห้ามเบียดบังเวลาประกอบธุรกิจส่วนตัว

ข้อ 8 (6) ระบุให้รักษาทรัพย์สินราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และใช้ตามวัตถุประสงค์

4. มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบ

ข้อ 8 (1) กำหนดให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

ข้อ 5 (5) ห้ามใช้หรือบิดเบือนข้อมูลราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน

ข้อ 5 (7) ต้องแสดงความรับผิดชอบเมื่อปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาด

5. มาตรการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ข้อ 10 (8) ห้ามกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ แม้ผู้ถูกกระทำจะยินยอมก็ตาม

ข้อ 10 (5) กำหนดให้เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ไม่ใช้คำพูดหรือกิริยาที่ไม่สุภาพ

6. มาตรการรักษาภาพลักษณ์และวัฒนธรรม

ข้อ 10 (4) ต้องเป็นแบบอย่างในการรักษาวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมอันดีงาม

ข้อ 10 (1) กำหนดให้ประพฤติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและคำสอนทางศาสนา

7. กลไกการบังคับใช้และบทลงโทษ

ข้อ 7 กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีอำนาจตรวจสอบการฝ่าฝืน

มาตรา 19 แห่ง พ.ร.บ.มาตรฐานทางจริยธรรม 2562 ระบุโทษทางวินัยตั้งแต่ภาคทัณฑ์ถึงพ้นจากตำแหน่งสำหรับการละเมิดจริยธรรมร้ายแรง

ขอบเขตการบังคับใช้

ประมวลจริยธรรมฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับข้าราชการการเมืองทุกตำแหน่ง ได้แก่ นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวง รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี ที่ปรึกษารัฐมนตรี และตำแหน่งอื่น ๆ เช่น เลขาธิการนายกรัฐมนตรี โฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564, 2564) ประมวลจริยธรรมฉบับนี้ ประกาศเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2564 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 ตุลาคม 2564

ความเชื่อมโยงเชิงโครงสร้างของมาตรฐานจริยธรรมและการบังคับใช้กฎหมาย

ระบบมาตรฐานทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีโครงสร้างเชิงลำดับชั้นและมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยกฎหมายในลำดับรองต้องไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายในลำดับที่สูงกว่า และประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานของรัฐกำหนดขึ้นต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนี้

ความสัมพันธ์เชิงลำดับชั้น

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยมาตรา 76 และมาตรา 219 เป็นบ่อเกิดของมาตรฐานจริยธรรมทั้งหมด

2. จากมาตรา 219 เป็นบ่อเกิดมาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระ พ.ศ. 2561 ซึ่งมีผลบังคับใช้กับตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ องค์กรอิสระ รวมถึงสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และคณะรัฐมนตรี

3. จากมาตรา 76 วรรคสาม เป็นบ่อเกิดพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดมาตรฐานกลางสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกหน่วยงาน

4. จากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ส่งผลให้มีประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564 ซึ่งใช้บังคับกับข้าราชการการเมืองโดยเฉพาะ

กฎหมายทั้ง 4 ฉบับ มีความสัมพันธ์แบบลำดับขั้นบังคับบัญชา (Hierarchy of Laws) โดยกฎหมายในลำดับรองต้องไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายใน

ลำดับที่สูงกว่า และประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานของรัฐกำหนดขึ้นต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม

กลไกการขับเคลื่อนและการบังคับใช้

การขับเคลื่อนและบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมตามกฎหมายทั้งสี่ฉบับมีกลไกที่สำคัญ ได้แก่:

1. คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

2. หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีกลุ่มงานจริยธรรมเพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมในหน่วยงาน เช่น กรมควบคุมมลพิษได้มีคำสั่งจัดตั้งกลุ่มงานจริยธรรมขึ้น

3. องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมีหน้าที่รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อรัฐสภา ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมด้วย

ความซ้อนทับในการบังคับใช้

สิ่งที่น่าสนใจคือ ข้าราชการการเมืองระดับสูง เช่น นายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมทั้ง 2 ฉบับ คือ

1. มาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระฯ พ.ศ. 2561 (โดยอำนาจตามมาตรา 219 ของรัฐธรรมนูญ)

2. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564 (ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562)

เมื่อบุคคลใดอยู่ภายใต้บังคับของทั้งสองฉบับ ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่สูงกว่า หรือมาตรฐานที่เฉพาะเจาะจงกับสถานะของตน เช่น หากเป็น ส.ส. หรือรัฐมนตรี ต้องปฏิบัติตามทั้งมาตรฐานจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญฯ และประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง ความซ้อนทับ เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคคลที่เป็นทั้งข้าราชการการเมืองและอยู่ในข่ายของมาตรฐานจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญฯ ซึ่งต้องปฏิบัติตามทั้งสองฉบับ โดยเนื้อหาหลักการจริยธรรมมีความคล้ายคลึงกันและมีบทลงโทษที่รุนแรงในกรณีฝ่าฝืนร้ายแรง การตีความและการบังคับใช้ต้องอาศัยความระมัดระวังและการพิจารณาตามบริบทของแต่ละกรณี

ความซ้อนทับนี้อาจสร้างความซับซ้อนในการตีความและการบังคับใช้ แต่ก็แสดงให้เห็นถึงความเข้มงวดของระบบมาตรฐานจริยธรรมที่ต้องการควบคุมผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงอย่างเข้มงวด

ตัวอย่าง กรณีถอดถอนนายกรัฐมนตรี นายเศรษฐา ทวีสิน (สิงหาคม 2567) (ilaw, 2024)

ข้อเท็จจริง: ในเดือนสิงหาคม 2567 ศาลรัฐธรรมนูญมีคำวินิจฉัยให้ถอดถอนนายกรัฐมนตรี นายเศรษฐา ทวีสิน เนื่องจากการแต่งตั้งนายพิชิต ชื่นบานเป็นรัฐมนตรี ทั้งที่นายพิชิตเคยถูกจำคุกในคดีพยายามติดสินบนเจ้าหน้าที่ศาล ซึ่งถือเป็นการขัดต่อมาตรฐานจริยธรรมอย่างร้ายแรง กฎหมายจริยธรรมทั้งสองฉบับต่างกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองต้องมีคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างสูง หากฝ่าฝืนจะมีโทษถึงขั้นพ้นจากตำแหน่ง ในทางปฏิบัติ กรณีนี้ศาลรัฐธรรมนูญใช้มาตรฐานจริยธรรมทั้งสองฉบับประกอบกันในการพิจารณา โดยเน้นเรื่อง “ความเหมาะสม” และ “ความโปร่งใส” ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

มีข้อถกเถียงในสังคมและในรัฐสภาว่า มาตรฐานจริยธรรมทั้งสองฉบับมีความคลุมเครือและซ้อนทับกัน โดยเฉพาะในประเด็น “ความผิดร้ายแรง” ที่ไม่มีนิยามชัดเจน ส่งผลให้การบังคับใช้เป็นไปตามดุลพินิจของศาลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง กรณีของนายกรัฐมนตรี นายเศรษฐา สะท้อนปัญหานี้อย่างชัดเจน เพราะการตัดสินใจของศาลรัฐธรรมนูญใช้เสียงข้างมากเพียง 5 ต่อ 4 นำไปสู่ข้อเสนอให้มีการแก้ไขรัฐธรรมนูญหรือแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ชัดเจนขึ้นในการพิจารณาความผิดทางจริยธรรม ให้เกิดความเป็นธรรมในการบังคับใช้ต่อไป

ความสอดคล้องในหลักการพื้นฐาน

แม้จะมีที่มาและกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน แต่มาตรฐานจริยธรรมทั้งสามฉบับมีหลักการพื้นฐานที่สอดคล้องกัน โดยเฉพาะในประเด็นเหล่านี้:

1. การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
2. ความซื่อสัตย์สุจริต
3. การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
4. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 การถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

กฎหมายทั้งสองฉบับแบ่งระดับความร้ายแรงของการฝ่าฝืน เช่น ฝ่าฝืนในหมวดอุดมการณ์ถือว่าร้ายแรงทันที ส่วนหมวดค่านิยมหลักและจริยธรรมทั่วไปพิจารณาตามพฤติกรรมและเจตนา และกำหนดโทษสูงสุดคล้ายกัน ความสอดคล้องนี้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนามาตรฐานจริยธรรมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้กรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

บทบาทของมาตรฐานจริยธรรมในการควบคุมผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

มาตรฐานทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ไม่เป็นเพียงแนวทางปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจทางการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมอย่างร้ายแรง ซึ่งอาจนำไปสู่การพ้นจากตำแหน่งและการถูกตัดสิทธิทางการเมือง

กลไกการตรวจสอบและลงโทษ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้อำนาจคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เป็นผู้ไต่สวนกรณีมีการกล่าวหาผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง หากมีความเห็นว่ามีการฝ่าฝืนจริง ให้เสนอเรื่องต่อศาลฎีกาเพื่อวินิจฉัย

บทลงโทษสูงสุด คือ การเพิกถอนสิทธิสมัครรับเลือกตั้งตลอดชีวิต และอาจถูกเพิกถอนสิทธิเลือกตั้งไม่เกิน 10 ปี อีกทั้งยังไม่มีสิทธิดำรงตำแหน่งทางการเมืองใด ๆ ซึ่งเป็นบทลงโทษที่รุนแรงและส่งผลต่ออนาคตทางการเมืองอย่างถาวร

ความท้าทายในการตีความมาตรฐานจริยธรรม

การบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมทั้งสองฉบับกำหนดหลักพื้นฐาน เช่น “ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย” หรือ “ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” เป็นมาตรฐานมีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่ได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติ ทำให้ยากแก่การตีความ เช่น การกำหนดว่าพฤติกรรมใดแสดงออกว่าไม่ปกป้องระบอบ

ประชาธิปไตย หรือไม่ปกป้องความมั่นคงของชาติ โดยเฉพาะข้อความที่ว่า “ไม่ปกป้องระบอบประชาธิปไตย” ในหมวดอุดมการณ์ ถูกระบุเป็นความผิดร้ายแรงโดยไม่กำหนดพฤติกรรมชัดเจน ความไม่มีกรอบชัดเจนระหว่าง “ความผิดร้ายแรง” กับ “ความผิดทั่วไป” นี้ หากพิจารณาจากพฤติกรรม เจตนา และความเสียหาย การตีความจึงแตกต่างกันได้ตามความเห็นของผู้วินิจฉัย ซึ่งการตีความมาตรฐานจริยธรรมจึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และศาลฎีกาเป็นหลัก จึงอาจนำไปสู่ความไม่แน่นอนและกลายเป็นประเด็นความเสี่ยงในการถูกกล่าวหา ว่านำเรื่องดังกล่าวมาใช้เป็นเครื่องมือทางการเมืองได้

การประยุกต์ใช้มาตรการในทางปฏิบัติ

มาตรการเหล่านี้ถูกออกแบบมาเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการส่งเสริมจริยธรรมเชิงรุกและการป้องกันการประพฤติมิชอบ ตัวอย่างเช่น การห้ามรับของขวัญใน ข้อ 10 (7) สะท้อนเจตนารมณ์ป้องกันการติดสินบนแฝง ในขณะที่ข้อ 8 (3) เกี่ยวกับการอุทิศเวลาราชการ ช่วยลดปัญหาการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่ง

ความท้าทายอยู่ที่การบังคับใช้อย่างเที่ยงธรรม เนื่องจากบางมาตรการ เช่น “การยึดมั่นในสถาบัน” ใน ข้อ 4 อาจถูกตีความแตกต่างกันตามบริบททางการเมือง แต่กรณีศึกษาจากคำพิพากษาศาลฎีกา (สำนักข่าวอิศรา, 2565) ในคดีนางสาวปารีณา ไกรคุปต์ กรณีบุกรุกพื้นที่ป่าสงวนในจังหวัดราชบุรี ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ความตอนหนึ่งว่า

“...แม้ผู้คัดค้านครอบครองที่ดินตั้งแต่ปี 2555 ถึงปี 2562 อันเป็นการครอบครองที่ดินทั้งก่อนและหลังมาตรฐานทางจริยธรรมฯ ดังกล่าวบัญญัติขึ้น แต่

เมื่อมาตรฐานทางจริยธรรมฯ มีผลใช้บังคับแล้ว ผู้คัดค้านย่อมถูกผูกพันบังคับมิให้กระทำการใดอันขัดต่อมาตรฐานทางจริยธรรมฯ อีกต่อไป..."

แสดงให้เห็นว่ามาตรการเหล่านี้มีผลบังคับใช้จริงเมื่อมีการละเมิด ประมวลจริยธรรมฉบับนี้ จึงไม่เพียงเป็นกรอบแนวทาง แต่ยังเป็นเครื่องมือทางกฎหมายที่เชื่อมโยงกับกลไกตรวจสอบขององค์กรอิสระ เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใสในภาคการเมืองไทย

บทลงโทษและกรณีตัวอย่างการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564 กำหนดกลไกการบังคับใช้และบทลงโทษที่รุนแรงต่อการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม โดยเชื่อมโยงกับ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 219 ซึ่งให้อำนาจศาลฎีกาและคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในการพิจารณาคดีและกำหนดโทษ

1. โครงสร้างบทลงโทษ

บทลงโทษหลักตาม มาตรา 19 แห่ง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย

1. ภาคทัณฑ์ – สำหรับการฝ่าฝืนที่ไม่ร้ายแรง
2. พ้นจากตำแหน่ง – กรณีฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรง
3. เพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง – ห้ามใช้สิทธิเลือกตั้งเป็นเวลาไม่เกิน 10 ปี

4. ตัดสิทธิดำรงตำแหน่งทางการเมืองตลอดชีพ – สำหรับการฝ่าฝืนที่ส่งผลกระทบร้ายแรงต่อสถาบันหลักหรือประโยชน์สาธารณะ

การพิจารณาความร้ายแรงของพฤติการณ์จะคำนึงถึง เจตนา ระดับตำแหน่ง ผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชน และ ประวัติการประพฤติผิด โดยเฉพาะการฝ่าฝืนมาตรฐานในหมวด “อุดมการณ์หลัก” เช่น การไม่รักษาเกียรติภูมิของชาติหรือสถาบันกษัตริย์ ถือเป็นความผิดขั้นร้ายแรงที่สุด

2. กรณีศึกษาการบังคับใช้บทลงโทษ

2.1 คดีนางสาวปารีณา ไกรคุปต์: การครอบครองที่ดินการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) (สำนักข่าวอิศรา, 2565; The Standard Team, 2565)

• พฤติการณ์: อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพรรคพลังประชารัฐ ถูกกล่าวหาครอบครองที่ดินปฏิรูปเพื่อเกษตรกรรมในจังหวัดราชบุรี โดยมิชอบเพื่อทำฟาร์มเลี้ยงไก่

• การวินิจฉัย: ศาลฎีกาพิพากษาเมื่อ 25 มีนาคม 2564 ว่าเป็นการ "ฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรง" ตามมาตรฐานทางจริยธรรม หมวด 1 (อุดมการณ์) และหมวด 3 (จริยธรรมทั่วไป)

• บทลงโทษ:

- พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม 2564
- เพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง 10 ปี
- ห้ามดำรงตำแหน่งทางการเมืองตลอดชีพ

2.2 คดีนางสาวธณิกานต์ พรพงษาโรจน์: การเสียบบัตรแทนกันในสภา (ศาลฎีกา, 2566)

• พฤติการณ์: อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรุงเทพมหานคร พรรคพลังประชารัฐ ฝากบัตรอิเล็กทรอนิกส์ให้สมาชิกสภาอื่นลงมติแทนในการประชุมสภาฯ เรื่องพระราชบัญญัติเหรียญราชรุจิ

• การวินิจฉัย: ศาลฎีกาวินิจฉัยเมื่อ 3 สิงหาคม 2566 ว่า "ละเมิดหลักความซื่อสัตย์สุจริต" ตามมาตรฐานจริยธรรม หมวด 2 (ค่านิยมหลัก)

• บทลงโทษ:

- พ้นจากตำแหน่งย้อนหลังถึงวันที่ 11 สิงหาคม 2564
- ตัดสิทธิดำรงตำแหน่งทางการเมืองตลอดชีพ
- เพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง 10 ปี

2.3 คดีนางสาวพรรณิการ์ วานิช: การโพสต์ภาพพาดพิงสถาบัน (ศาลฎีกา, 2566)

• พฤติการณ์: อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพรรคอนาคตใหม่ โพสต์ภาพบนเฟซบุ๊กเมื่อปี พ.ศ. 2562 ที่ถูกตีความว่าพาดพิงสถาบันพระมหากษัตริย์ ก่อนดำรงตำแหน่ง

• การวินิจฉัย: ศาลฎีกาพิพากษาเมื่อ 21 กันยายน 2566 ว่า "กระทบต่อความมั่นคงของรัฐ" ตามมาตรฐานจริยธรรม หมวด 1

• บทลงโทษ:

- ตัดสิทธิสมัครรับเลือกตั้งและดำรงตำแหน่งทางการเมืองตลอดชีพ
- เพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง 10 ปี

2.4 คดีฉลอง เทอดวีระพงศ์ และคณะ: เสียบบัตรแทนกันในสภา (ศาลฎีกา, 2566)

• พฤติการณ์: สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพรรคภูมิใจไทย 3 ราย ไม่อยู่ในที่ประชุมสภาฯ ขณะมีการลงมติร่าง พ.ร.บ. งบประมาณ 2563 แต่มีการใช้บัตรลงคะแนนแทน

• การวินิจฉัย: ศาลฎีกาวินิจฉัยเมื่อ 10 มกราคม 2567 ว่า “ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่” ตามมาตรฐานจริยธรรม หมวด 3

• บทลงโทษ:

- พ้นจากตำแหน่งทุกราย
- ตัดสิทธิดำรงตำแหน่งทางการเมืองตลอดชีพ
- เพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง 10 ปี

3. กลไกการบังคับใช้และความท้าทาย

การบังคับใช้บทลงโทษอาศัยกระบวนการ 3 ขั้นตอนหลัก

1. การไต่สวนโดยคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.): ตรวจสอบข้อเท็จจริงและชี้มูลความผิด

2. การพิจารณาของศาลฎีกา: วินิจฉัยว่ามีพฤติการณ์ฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่

3. การประกาศผลในราชกิจจานุเบกษา: ให้บทลงโทษมีผลผูกพันทางกฎหมาย

ความท้าทายหลักอยู่ที่ การตีความมาตรฐานจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม เช่น กรณีคดีของ นางสาวพรรณิการ์ วานิช ที่ศาลตัดสินโทษจาก

พฤติกรรมก่อนดำรงตำแหน่ง หรือกรณีการ “ปกป้องสถาบัน” ซึ่งเปิดช่องให้ตีความได้หลายแนวทาง (PPTV Online, 2564; PPTV Online, 2567) นักวิชาการบางส่วนชี้ว่าการใช้มาตรฐานจริยธรรมอาจถูกนำมาเป็นเครื่องมือทางการเมืองเพื่อควบคุมนักการเมืองฝ่ายตรงข้าม (ธันยพร บัวทอง, 2566; ilaw, 2023)

4. บทวิเคราะห์ทางกฎหมาย

• ลำดับชั้นเชิงเส้นแต่ขอบเขตทับซ้อนกัน (Linear Hierarchy but Overlapping Reach) เช่น มาตรฐานตุลาการฯ พ.ศ. 2561 ได้ “ป้องปราม” หรือ “ดักคอ” นักการเมืองก่อนไว้แล้ว การที่คณะรัฐมนตรีต้องถูกบังคับตามประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2564 ซ้ำอีกชั้นจึงก่อให้เกิดการปฏิบัติตามข้อกำหนดสองชั้น ตามทฤษฎีกฎหมายทั่วไป เรียก concurrent jurisdiction

• การขยายตัวของการเมืองที่มีระบบตุลาการ (Expansion of Judicialised Politics) เช่น การให้ศาลรัฐธรรมนูญ/ศาลฎีกาฯ ตัดสิทธิทางการเมืองตลอดชีวิตเปลี่ยน “ความรับผิดทางการเมือง” ให้กลายเป็น “โทษทางกฎหมาย” (legal sanction) ไม่ใช่แค่การคว่ำบาตรทางการเมือง (political sanction) นักวิชาการรัฐศาสตร์มองว่านี่คือภาวะตุลาการทางการเมือง (judicialisation of politics) ที่เพิ่มบทบาทองค์กรอิสระเหนือสถาบันการเมือง.

• หลัก “มาตรฐานไม่ต่ำกว่า (non-derogation)” วรรคท้ายมาตรา 76 กำหนดว่า ทุกประมวลจริยธรรมต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกลาง ส่งผลให้หน่วยงานใดกำหนดเกณฑ์อ่อนกว่าย่อมถูก คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) สั่งแก้ไขได้ ทำให้การยกระดับจริยธรรมทำได้โดยไม่ต้องแก้รัฐธรรมนูญ

• บทลงโทษรุนแรง = เครื่องมือสกัด “moral hazard” ทางการเมือง โทษ “ตลอดชีวิต” สร้างแรงกดดันสูงต่อพรรคการเมืองในการคัดคนอย่างรอบคอบ (ex-ante screening) คดีนายเศรษฐา ทวีสิน (พ้นตำแหน่งนายกฯ เพราะแต่งตั้งรัฐมนตรีที่เคยจำคุก) แสดงผลเชิงพฤติกรรมชัดเจน

• ความเสี่ยงด้านความไม่ชัดเจน (Indeterminacy) คำว่า “ความเหมาะสมของผู้ดำรงตำแหน่ง” หรือ “ไม่ยึดมั่นผลประโยชน์ชาติ” เป็นถ้อยคำกว้าง เปิดพื้นที่ตีความกว้างขวางและอาจถูกใช้เป็นอาวุธทางการเมือง (political weapon) ข้อวิจารณ์เสนอให้ตรา “จริยธรรมเชิงพฤติกรรม” (behaviour-based ethics) แทน “จริยธรรมเชิงคุณค่า” เพื่อลดช่องว่างดุลพินิจ

• มาตรฐานจริยธรรมกับสิทธิทางการเมือง: บทลงโทษ “ตัดสิทธิตลอดชีพ” ส่งผลต่อหลักประชาธิปไตย เนื่องจากจำกัดสิทธิ์ในการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่อ้างอิงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 235 วรรค 4 ที่ให้อำนาจพิเศษแก่ศาลฎีกาในการกำหนดโทษดังกล่าว (PPTV Online, 2564)

• ผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเมือง: คดีตัวอย่างเช่น ปารีณาและพรรณิการ์ สร้างบรรทัดฐานให้ข้าราชการการเมืองต้องระมัดระวังการแสดงความคิดเห็นและการใช้ทรัพย์สินสาธารณะ (PPTV Online, 2567)

• ข้อเสนอแนะปฏิรูป: นักกฎหมายเสนอให้ปรับปรุงกระบวนการตีความมาตรฐานจริยธรรมให้ชัดเจน และเพิ่มกลไกตรวจสอบการใช้อำนาจของ ป.ป.ช. และศาลฎีกาเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติ

การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองสะท้อนความพยายามสร้าง “จริยธรรมเชิงรุก” ในระบบการเมืองไทย แต่ความโปร่งใสและ

ความเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรมยังเป็นโจทย์สำคัญที่จะกำหนดความน่าเชื่อถือของกลไกนี้ในระยะยาว (PPTV Online, 2564; PPTV Online, 2567)

บทสรุป

มาตรา 76 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 อาจถือได้ว่าเป็นต้นกำเนิดของมาตรฐานทางจริยธรรมตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และมีกลไกการกำหนดบังคับใช้ตามมาตรา 219 เมื่อเน้นเฉพาะจริยธรรมทางการเมือง จะพบความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกฎหมายอีก 3 ฉบับ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน กล่าวคือ

1. มาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระฯ พ.ศ. 2561 แบ่งเป็น 3 หมวด หมวด 1 มาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นอุดมการณ์ หมวด 2 มาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก และหมวด 3 จริยธรรมทั่วไป ซึ่งการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในหมวด 1 ให้ถือว่ามีลักษณะร้ายแรง ส่วนหมวด 2 และ 3 จะถือว่าร้ายแรงหรือไม่นั้น ให้พิจารณาถึงพฤติกรรมของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ เจตนา และความร้ายแรงของความเสียหาย

2. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เป็นการสร้างมาตรฐานกลางทางจริยธรรมขึ้น 7 ประการ กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ และกำหนดผู้รับผิดชอบการจัดทำประมวลจริยธรรม ในกรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคล รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เพื่อทำหน้าที่

เสนอแนะและให้คำปรึกษาในการจัดทำและปรับปรุงประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำกับดูแลให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

3. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564 จัดทำขึ้นตามอำนาจในมาตรา 6 วรรคสอง (1) แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยได้นำมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ มาขยายความและกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับข้าราชการการเมือง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564 กำหนดกลไกการบังคับใช้และบทลงโทษที่รุนแรงต่อการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม โดยเชื่อมโยงกับ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 219 ซึ่งให้อำนาจศาลฎีกาและคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในการพิจารณาคดีและกำหนดโทษ โครงสร้างบทลงโทษหลักตาม มาตรา 19 แห่ง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย (1) ภาคทัณฑ์ (2) พ้นจากตำแหน่ง (3) เพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง และ (4) ตัดสิทธิดำรงตำแหน่งทางการเมืองตลอดชีพ

ข้อสรุป

โครงสร้างจริยธรรมการเมืองไทยหลังปี พ.ศ. 2560 ตั้งอยู่บน “ต้นน้ำ” เดียว คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 79 และ 219 ซึ่งกำหนดให้ (1) รัฐต้องมี “มาตรฐานทางจริยธรรม” เป็นหลักกลาง (มาตรา 79 วรรคสาม) และ (2) ศาลรัฐธรรมนูญกับองค์กรอิสระ ร่วมกันตรา “มาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระ” (มาตรา 219) จากสองบ่อเกิดนี้ กฎหมายลูกและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จึงถูกผลิตออกมาตามลำดับชั้นอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 (เป็น

"มาตรฐานกลาง") จนถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564 (เฉพาะกลุ่มนักการเมือง) โครงสร้างดังกล่าวก่อให้เกิด "ระบบนิเวศจริยธรรม" ที่เชื่อมโยงกันในแนวตั้ง (constitution-statute-code) พร้อมกลไกบังคับใช้ ซึ่งใช้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สู่ศาลฎีกาฯ / ศาลรัฐธรรมนูญ เป็นสายพิจารณาหลัก และกำหนดโทษร้ายแรงเทียบเท่ากัน (พ้นจากตำแหน่ง–ตัดสิทธิทางการเมืองตลอดชีวิต) ทำให้มาตรฐานจริยธรรมกลายเป็นเครื่องมือความรับผิดชอบทางการเมืองเชิงกฎหมาย (legal-political accountability) ที่เข้มที่สุดนับแต่มีรัฐธรรมนูญแห่งประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

ธันยพร บัวทอง. (2566, กันยายน 21). *มาตรฐานจริยธรรม ตัดสิทธิการเมืองตลอดชีพ "ช่องทางใหม่" จัดการปฏิปักษ์ของชนชั้นนำ.* ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2568, จาก https://www.bbc.com/thai/articles/cqv7n56ggqqo

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2564. (2564, ตุลาคม 26). *ราชกิจจานุเบกษา, 138*(พิเศษ, 258ง), 11-14.

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562, เมษายน 16). *ราชกิจจานุเบก, 136*(50ก), 1-10.

มาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ รวมทั้งผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และหัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระ พ.ศ. 2561. (2561, มกราคม 30). *ราชกิจจานุเบกษา, 135*(5ก), 13-17.

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

ศาลฎีกา. (2566, กันยายน 20). *ศาลฎีกามีคำพิพากษาคดีมาตรฐานจริยธรรมให้เพิกถอนสิทธิสมัครรับเลือกตั้งของนางสาวพรรณิการ์-วานิช-ตลอดไป.* ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2568, จาก https://www.supremecourt.or.th/อ่านข่าว/612/2023-09-20/ศาลฎีกามีคำพิพากษาคดีมาตรฐานจริยธรรมให้เพิกถอนสิทธิสมัครรับเลือกตั้งของนางสาวพรรณิการ์-วานิช-ตลอดไป

ศาลฎีกา. (2566, พฤษภาคม 18). *คดีหมายเลขแดงที่ อม.๑๑/๒๕๖๖ ระหว่างอัยการสูงสุด (โจทก์) นายฉลอง เทอดวีระพงศ์ ที่ ๑ กับพวกรวม ๓ คน (จำเลย).* ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2568, จาก https://www.supremecourt.or.th/storage/files/ criminal/file-deka-u5oUh94CrWMz4o4o8msGoxN80Qxq4G.pdf

ศาลฎีกา. (2566, สิงหาคม 9). *ศาลฎีกามีคำพิพากษาคดีมาตรฐานจริยธรรม คดีหมายเลขดำที่ คมจ.๒/๒๕๖๔.* ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2568, จาก https://www.supremecourt.or.th/อ่านข่าว/585/2023-08-09/ศาลฎีกามีคำพิพากษาคดีมาตรฐานจริยธรรม-คดีหมายเลขดำที่-คมจ.๒-๒๕๖๔

สำนักข่าวอิศรา. (2565, เมษายน 7). *ฉบับเต็ม! ศาลฎีกาพิพากษา 'ปารีณา' หลุด ส.ส. ห้ามดำรงตำแหน่งการเมืองตลอดชีวิต.* ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2568, จาก https://isranews.org/article/isranews-scoop/107930-inves09-80.html

ilaw. (2023, September 21). *"ผิดมาตรฐานจริยธรรมร้ายแรง" เครื่องมือสอยนักการเมืองจากรัฐธรรมนูญ'60.* ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2568, จาก https://www.ilaw.or.th/articles/6217

ilaw. (2024, August 14). *ศาลรธน. มีมติ 5 : 4 ฟันเศรษฐาพ้นตำแหน่งนายกฯ ปมตั้ง "พิชิต ชื่นบาน" เป็น รมต.* ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2568, จาก https://www.ilaw.or.th/articles/41083

PPTV Online. (2564, ตุลาคม 26). *ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง 42 ข้อปฏิบัติ บังคับ "นายกฯ - รัฐมนตรี - ที่ปรึกษา" เริ่ม 27 ต.ค.นี้.* ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2568, จาก https://www.pptvhd36.com/news/การเมือง/159248

PPTV Online. (2567, พฤษภาคม 27). *มาตรฐานจริยธรรม กฎเหล็กหรือยาพิษกำกับนักการเมือง!.* ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2568, จาก https://www.pptvhd36.com/news/การเมือง/224795

The Standard Team. (2565, เมษายน 7). *ศาลฎีกา พิพากษาปารีณาผิดจริยธรรมร้ายแรง ปมที่ดินราชบุรี ให้พ้นส.ส. และเพิกถอนสิทธิ์เลือกตั้ง 10 ปี ห้ามลงสมัครรับเลือกตั้งตลอดชีวิต.* ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2568, จาก https://thestandard.co/supreme-court-judge-pareena-kraikupt-leave-mps/

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

Guidelines for improving the quality of life of the elderly in Bangkok

สาวิตรี เข็มเงิน[1] & จักรวาล สุขไมตรี[2]

Savitree Khemngoen[1] & Jagraval Sukmaitree[2]

Corresponding author: s66563825023@ssru.ac.th

Received: 17/08/68 Revised: 19/09/68 Accepted: 22/09/68

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นบทความเกี่ยวกับผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นตัวแทนของผู้สูงอายุในประเทศไทย ตามเจตนารมณ์ของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2570) สำหรับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครกำลังเผชิญกับปัญหาหลากหลายด้าน ได้แก่ สุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม จิตใจ ครอบครัว และค่านิยมที่เปลี่ยนแปลง ปัญหาหลักสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านสังคมซึ่งเกิดจากภาระการดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผู้สูงอายุขาดความอบอุ่น เกิดความ

[1]วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

[1] College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

เหงาและซึมเศร้า ด้านเศรษฐกิจที่รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่สูงขึ้น ด้านโครงสร้างครอบครัวที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ครอบครัวขนาดเล็ก ทำให้การดูแลผู้สูงอายุไม่ทั่วถึง และด้านสุขภาพร่างกายที่เสื่อมถอยซึ่งทำให้ต้องมีการวางแผนทางการเงินล่วงหน้าเพื่อรองรับค่าใช้จ่ายในวัยชรา เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเมืองใหญ่ที่กำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็ว โดยมีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครมีความสำคัญอย่างยิ่งในสังคมสูงวัย โดยภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินงานส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุในหลายมิติ เพื่อพัฒนาศักยภาพทั้งร่างกายและจิตใจ กระทรวงสาธารณสุขรับผิดชอบด้านบริการสุขภาพครบวงจร พร้อมโครงการส่งเสริมสุขภาพและดูแลผู้สูงอายุในชุมชน การบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างสังคมที่ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ผู้สูงอายุ; คุณภาพชีวิต; สังคมผู้สูงอายุ

Abstract

This academic article is an article about the elderly in Bangkok, which is a representative of the elderly in Thailand, according to the intention of the elderly in Bangkok to be consistent with the 20-year development plan of Bangkok, phase 3 (2023 - 2027) for a better quality of life for the elderly in Bangkok.

The quality of life of the elderly in Bangkok faces challenges across multiple aspects, including health, economy, society, mental well-being, family, and changing values. The main problems can be categorized into four key areas Social aspect Increasing caregiving burdens have resulted in a lack of warmth, loneliness, and depression among the elderly. Economic aspect: Insufficient income to cover expenses, particularly rising healthcare costs. Family structure The shift toward smaller family units leads to inadequate care for the elderly. Physical health Declining health requires advance financial planning to meet aging-related expenses. These issues highlight the necessity of developing appropriate support systems to enhance the quality of life of the elderly in large cities rapidly transitioning into aging societies. Enhancing the quality of life for Bangkok's elderly is of critical importance in an aging society. Government and relevant agencies have implemented programs to promote the elderly's potential across multiple dimensions, supporting both physical and mental well-being. The Ministry of Public Health provides comprehensive healthcare services along with community-based health promotion and eldercare programs. The integration and collaboration of all sectors are key to creating a society where the elderly enjoy a good quality of life and sustainable well-being.

Keywords : Elderly; Quality of life; Elderly society

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุกำลังเป็นประเด็นที่หลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญ และนำมาซึ่งความท้าทายในหลายมิติทั้งการลดลงของจำนวนแรงงานที่อาจส่งผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจการออกแบบระบบบำเหน็จและบำนาญ การสร้างความมั่นคงทางการเงินหลังวัยเกษียณ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ผู้สูงอายุล้วนแต่จำเป็นต้องมีมาตรการและการเตรียมพร้อม เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2561, หน้า 85)

ปัจจุบันสังคมไทยมีแนวโน้มที่จะมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น โดยสถานการณ์ระดับชาติ พบว่า ประเทศไทย ได้เข้าสูงสังคมผู้สูงอายุแล้ว ตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 กล่าวคือ ประเทศไทยมีประชากร อายุ 60 ปีขึ้นไป 10.5% ซึ่งตามเกณฑ์ขององค์การสหประชาชาติได้กำหนดสัดส่วนของประชากรสูงอายุในสังคม หากมีสัดส่วนของประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด (กลุ่มเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่าย กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ, 2564) ซึ่งสถานการณ์ของประชากรสูงอายุทั่วโลกมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในทุกปี (วาสนา สิทธิกัน, สายหยุด มูลเพ็ชร์ และสามารถ ใจเตี้ย, 2560) คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุถือได้ว่ามีความสำคัญเนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ทำคุณประโยชน์ต่อสังคมมาก่อน เป็นผู้ชี้แนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ และเป็นแบบอย่างสำคัญในการถ่ายทอดวัฒนธรรมสู่คนรุ่นหลัง ดังนั้น ผู้สูงอายุต้องมีคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญของการมีชีวิตที่ยืนยาว การมีความสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง (มาลี ปุยเสาธง, 2555, หน้า 16)

กรุงเทพมหานครมีแนวโน้มผู้สูงอายุต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและก่อให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงต้องให้ความสำคัญของการสร้างเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุการตอบสนองความต้องการที่เป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐาน การช่วยเหลือด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัย

สูงอายุซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้ดำเนินชีวิตได้อย่างผาสุกมีคุณค่าในสังคมปัจจุบันแม้ว่ากรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักอนามัยจะพยายามขยายบริการการดูแลผู้สูงอายุอย่างครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นมหานครที่มีประชากรสูง โดยเฉพาะจากการย้ายถิ่นที่เป็นไปอย่างเสรีและการดำเนินงานสวัสดิการเพื่อผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานคร ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเป็นการจัดบริการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น โดยภาพรวมยังไม่เห็นผลงานอย่างเป็นรูปธรรม การจัดสวัสดิการที่เห็นชัดเจนเป็นการจ่ายเบี้ยยังชีพ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดบริการยังไม่หลากหลาย เป็นการปฏิบัติในเชิงรับมากกว่าเชิงรุกขาดความต่อเนื่องในการจัดบริการ ไม่ครอบคลุมความต้องการ เนื่องจากฝ่ายปฏิบัติงานขาดการสนับสนุนบุคลากรในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณไม่เพียงพอ มีหลายขั้นตอน ในการเบิกจ่ายงบประมาณทำให้เกิดความล่าช้า งบประมาณ ไม่เพียงพอ งานที่เริ่มขึ้นแล้วแต่ยังไม่ขยายผลเท่าที่ควร ได้แก่ ระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว กองทุนการออมแห่งชาติ ระบบป้องกันช่วยเหลือและฟื้นฟูให้แก่ผู้สูงอายุในยามภัยพิบัติ (วัลยา ตูพานิช, 2563, หน้า 5)

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่นำไปสู่สังคมผู้สูงอายุกำลังเป็นประเด็นสำคัญระดับโลก โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา เช่น ประเทศไทย ซึ่งกำลังเผชิญกับภาวะประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ขณะที่ประชากรวัยแรงงานลดลง ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และสวัสดิการของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 และกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2564 โดยมีแนวโน้มจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอดในปี พ.ศ. 2574 ซึ่งจะมีผู้สูงอายุคิดเป็นมากกว่า 28% ของประชากรทั้งหมด แม้ว่ารัฐบาลจะเริ่มดำเนินมาตรการรองรับในด้านต่าง ๆ เช่น การลดภาษีนิติบุคคล การให้สินเชื่อที่อยู่อาศัย และการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ รวมถึงการกำหนดทิศทางไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีแต่ก็ยังพบว่ามาตรการ

เหล่านี้ยังไม่ครอบคลุมและไม่เพียงพอต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบทของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองที่มีความหลากหลายทางสังคม วิถีชีวิตเร่งรีบ และระบบบริการยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการผู้สูงอายุได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมของประชาชนตั้งแต่วัยทำงานเพื่อรองรับการเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีศักดิ์ศรี และสามารถพึ่งพาตนเองได้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ จากข้อมูล พบว่า สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุมีส่วนสำคัญต่อการส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครดีขึ้นได้ เนื่องจากเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีความเป็นอยู่ที่ดีตามหลักพื้นฐานของการดำรงชีวิต คือ ปัจจัยสี่ การดูแลรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย และความเป็นอยู่เรื่องปากท้อง โดยผู้สูงอายุได้มีข้อเสนอแนะและแนวทางความต้องการที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมีการแก้ไขปัญหา และสนับสนุนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุผ่านการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ โดยเกี่ยวกับทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข ควรมีการเพิ่มช่องทางการติดตามอาการผู้ป่วยโดยไม่ต้องเดินทางไปโรงพยาบาล เป็นการติดต่อสอบถามทางโทรศัพท์ การใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการรักษาดูแลผู้ป่วยหรือผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ด้านการมีส่วนร่วมทางกิจกรรมในสังคมและการส่งเสริมการเพิ่มที่อยู่อาศัย หรือที่พักอาศัยแบบถาวร เพื่อให้ผู้สูงอายุได้ใช้ชีวิตในวัยเกษียณ สามารถพึ่งพาตนเองได้และเป็นผู้แบ่งปันให้กับสังคม (ปทุมวรรณ กาลปัก, 2563, หน้า 33)

ข้อมูลสถิติประชากรผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

พบว่า กรุงเทพมหานครมีจำนวนผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) มากที่สุดในประเทศไทย ในปี 2565 สัดส่วนผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร อยู่ที่ 21.6% และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ยังระบุว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับภูมิภาคอื่น ๆ จำนวนผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครมีผู้สูงอายุมากที่สุดในประเทศ โดยมีจำนวน 1,251,760 คน (22.9%) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)

ปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร เกิดจากปัญหาทางด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ ความรู้ สังคม สังคม จิตใจ ครอบครัว และค่านิยมที่เปลี่ยนแปลง

โดยจะเห็นว่า ปัญหาของผู้สูงอายุที่เป็นสาเหตุหลัก ๆ

1) ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ผู้สูงอายุส่วนใหญ่รายได้น้อย สุขภาพร่างกายของผู้สูงอายุที่ส่งผลให้ความสามารถในการทำงานลดลงหรือส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาสุขภาพ

2) ด้านกายภาพของผู้อยู่อาศัย เมื่อผู้สูงอายุตกอยู่ในสภาพที่ต้องการผู้ดูแล สมาชิกของครอบครัวจึงต้องเข้ามามีบทบาท แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันโครงสร้างของครอบครัวได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต โดยมีขนาดครัวเรือนลดลงทำให้ครอบครัวมีความอ่อนแอจนไม่สามารถดูแลผู้สูงอายุได้

3) ด้านสุขภาพร่างกาย ทำให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ลำบาก หากไม่มีการวางแผนสะสมเงินออมเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายในวัยชราจึงจำเป็น ต้องเตรียมสะสมเงินออมหรือวางแผนการลงทุนเพื่อจะได้มีรายได้หรือเงินสะสมไว้ใช้ในช่วงที่สูงอายุหรือสามารถนำเงินออมที่สะสมไว้มาใช้ในช่วงบั้นปลายชีวิตได้ (กลุ่มเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่าย กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ, 2564)

กรุงเทพมหานครขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง

กรุงเทพมหานครร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนข้อมูลผู้สูงอายุในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และเตรียมความพร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับผู้สูงอายุในพื้นที่กรุงเทพฯ ของกรุงเทพมหานครที่สอดคล้องแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566-2580) ของรัฐบาล ในส่วนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายด้านผู้สูงอายุระดับประเทศ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้สูงอายุ อาทิ ผู้แทนจากคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ผู้แทนจากกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมทั้งผู้แทนจากหน่วยงานเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) แกนนำผู้สูงอายุ และภาคเอกชน ซึ่งแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 - 2564) ดังกล่าว แบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ (Hfocus.org เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2565)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมความพร้อมทุกช่วงวัยเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ระบบคุ้มครองสำหรับผู้สูงอายุ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการแบบบูรณาการเพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมและการพัฒนาการวิจัย ระบบข้อมูล เทคโนโลยี และนวัตกรรม และการติดตามประเมินผล อย่างไรก็ตามขณะนี้กรุงเทพมหานครอยู่ระหว่างเตรียมการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรุงเทพมหานครเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ และแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2580) ของรัฐบาลรวมทั้งการประสานงานเพื่อจัดทำฐานข้อมูลด้านผู้สูงอายุต่อไป

กรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุที่ครอบคลุมในทุกมิติ เพื่อรองรับจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น โดยสำนักอนามัยได้ดำเนินโครงการจัดทำ

แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร ระยะที่ 3 (พ.ศ.2566 - 2570) ในปีงบประมาณ 2565 และมีการจัดอบรมผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง หรือ Care Giver เพื่อดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุติดบ้าน/ติดเตียง ให้สามารถคงความแข็งแรงของร่างกายไม่ให้ถดถอยเร็วเกินไปและป้องกันไม่ให้เกิดภาวะแทรกซ้อน รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพประชาชนที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ในการพัฒนาสมรรถภาพร่างกายเพื่อป้องกันการดูแลระยะยาว (Preventive Long Term care ; PLC) เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ในส่วนของสำนักการแพทย์ มีการจัดตั้งคลินิกผู้สูงอายุคุณภาพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ 9 แห่ง ที่ให้บริการแบบองค์รวมอย่างเป็นระบบ

โดยผู้สูงอายุที่มารับบริการคลินิกผู้สูงอายุคุณภาพ ได้รับการคัดกรอง Geriatric Syndrome คัดกรองภาวะสุขภาพ ค้นพบโรคทั้งทางกายและใจในระยะเริ่มแรก และได้รับการดูแลทางด้านเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ ให้การรักษาแบบองค์รวมตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยทีมสหสาขาวิชาชีพ อาทิ แพทย์ พยาบาลที่ผ่านการอบรมด้านเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ ทันตแพทย์ นักโภชนาการ นักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด เภสัชกร นักสังคมสงเคราะห์ มีการนำศาสตร์ด้านแพทย์ทางเลือกมาร่วมบริการ เพื่อลดการใช้ยาในกลุ่มที่ไม่จำเป็น ลดการนัดหมายแพทย์เฉพาะทางอื่นที่ซ้ำซ้อนโดยไม่จำเป็น และได้ดำเนินการต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งจะมีการขยายการดำเนินงานไปยังโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีพฤติกรรมการดูแลตนเองที่ถูกต้องอันเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่ดี ป้องกันและชะลอความเสื่อมของร่างกายและจิตใจให้ช้าลงลดภาวการณ์เจ็บป่วยของผู้สูงอายุได้ และส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุให้แข็งแรงลดการเจ็บป่วยและพิการลงในอนาคต

นอกจากนี้ ยังมีมาตรการเชิงรุกในการดูแลสุขภาพอนามัยผู้สูงอายุในพื้นที่กรุงเทพฯ ที่มีภาวะพึ่งพิงเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ รวมถึงแนวทางส่งเสริมสุขภาพของประชาชนก่อนวัยสูงอายุ และเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ

ของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เข้าถึงบริการของภาครัฐได้อย่างเท่าเทียม โดยมีการดำเนินงานโครงการ กทม. ใส่ใจ ผู้สูงวัย หัวใจแกร่ง เป็นโครงการพัฒนาระบบการให้บริการผู้สูงอายุที่มารับบริการในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้รับการดูแลต่อเนื่องจนถึงที่บ้าน ซึ่งมีการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (แบบไตรภาคี) ได้แก่ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักการแพทย์ ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย และสำนักงานเขต ในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในทุกมิติ ทั้งทางด้านสุขภาพ ระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข (โรงพยาบาล และศูนย์บริการสาธารณสุข) และด้านการดูแลเชิงเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงที่อยู่อาศัย (สำนักงานเขต)

อีกทั้งยังมีแผนขยายเครือข่ายหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องทั้งกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (โรงพยาบาลวชิรพยาบาล) ร่วมดำเนินการเพื่อให้บริการให้ครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานคร และให้ผู้สูงอายุได้รับการดูแลที่ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งทางด้านสุขภาพกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงสามารถดำรงชีวิตในบ้าน ครอบครัว ชุมชน และสังคมอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรองรับประเทศไทยที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Hfocus.org เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2565)

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2570) สำหรับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำด้วยการบริหารเมืองรูปแบบอารยะสำหรับทุกคน

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 3.1 ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลอย่างครบวงจร

เป้าประสงค์ที่ 3.1.1 มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการดูแลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสอย่างครบวงจร

เป้าหมายในการพัฒนา พ.ศ. 2570 กลยุทธ์การพัฒนาชุดข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ และการติดตามประเมินผลเป็นประเด็นที่คณะที่ปรึกษาจะเสนอเป็นกลยุทธ์สำคัญในทุกเป้าหมายยุทธศาสตร์ โดยที่ชุดข้อมูลเพื่อการตัดสินใจนั้น มิใช่แค่เพียงฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้นภายในหน่วยงาน แต่ต้องเป็นระบบข้อมูลที่มีทั้งกระบวนการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ การเผยแพร่ที่รวดเร็ว ถูกต้อง ฉับไว คลังข้อมูลที่พร้อมใช้งาน องค์ความรู้ เพื่อการคาดคำนวณ/การเพิ่มประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นฐานในการตัดสินใจเชิงนโยบาย และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์

เป้าประสงค์ที่ 3.1.2 มีระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

เป้าหมายในการพัฒนา พ.ศ. 2570 สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คือการที่สังคมเมืองจะมีจำนวนผู้สูงอายุอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้ประเด็นเรื่องการออกแบบสภาพแวดล้อมเพื่อทุกคนนั้นเป็นเรื่องสำคัญ และด้วยบทบาทของกรุงเทพมหานครที่จะต้องจัดบริการสาธารณะให้เหมาะสม สำหรับทุกคนทำให้ต้องคำนึงถึงการออกแบบสำหรับกลุ่มคนพิการ และผู้ด้อยโอกาสด้วย ทั้งนี้ ในเรื่องของโครงสร้างพื้นฐานของเมือง อาทิ อาคารสถานที่ของกรุงเทพมหานคร สถานบริการด้านกีฬานันทนาการและแหล่งเรียนรู้ที่ให้บริการประชาชน สิ่งที่เหมาะสมที่สุดคือ Universal Design ที่เป็นการออกแบบโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อเงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดในการดำรงชีวิต และยังเป็นการส่งเสริมให้ทุกคนสามารถเข้าถึงทุกพื้นที่สาธารณะได้อย่างปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ 3.1.3 มีระบบสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสสถานการณ์และแนวโน้ม

เป้าหมายในการพัฒนา พ.ศ. 2570 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำที่มีอยู่สูงมากในสังคมเมือง ทำให้การดำเนินการในเชิงรับในช่วงเวลาที่ผ่านมาอาจไม่เพียง

พอที่จะตอบสนองต่อปัญหาที่มีปริมาณมาก และเร่งด่วน สิ่งที่ควรดำเนินการ คือ การคาดการณ์ต่อสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น ปรับการดำเนินการในเชิงรุกเพื่อเตรียมความพร้อม ให้สามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินการได้ทันทีเมื่อพิจารณาว่าแนวทางการดำเนินการในรูปแบบเดิม ไม่สามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายได้ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564)

กรุงเทพมหานครได้จัดแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ระยะที่ 3

กรุงเทพมหานครร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนข้อมูลผู้สูงอายุในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และเตรียมความพร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับผู้สูงอายุในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ของกรุงเทพมหานครที่สอดคล้องกรุงเทพมหานคร ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2557 - 2560) และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุกรุงเทพมหานครต่อเนื่อง ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 - 2564) ช่วงขยายเวลาในปี พ.ศ. 2565 ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ดำเนินการขยายเวลาการใช้แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 จากเดิมกำหนดปีสุดท้ายของการขับเคลื่อนแผนผู้สูงอายุที่ พ.ศ. 2564 เป็น พ.ศ. 2565 และเพื่อให้หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร มีกรอบทิศทางการทำงานด้านผู้สูงอายุต่อเนื่องจากแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร ระยะที่ 1 แผนฯ ระยะที่ 2 นี้ เน้นการร่วมกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้นำไปสู่การขับเคลื่อนแผนอย่าบูรณาการ

สำหรับการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 - 2564) ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากหลายภาคส่วน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายด้านผู้สูงอายุระดับประเทศและผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้สูงอายุ อาทิ ผู้แทนจากคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ผู้แทนจากกรมกิจการผู้สูงอายุกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์

รวมทั้งผู้แทนจากหน่วยงานเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมทั้งผู้แทนจากหน่วยงานเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) แกนนำผู้สูงอายุ และภาคเอกชน ซึ่งแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 - 2564) ดังกล่าว แบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมความพร้อมทุกช่วงวัยเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ระบบคุ้มครองสำหรับผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการแบบบูรณาการการเพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมและการพัฒนาการวิจัย ระบบข้อมูล เทคโนโลยี และนวัตกรรม และการติดตามประเมินผล

ขณะนี้กรุงเทพมหานครอยู่ระหว่างเตรียมการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ และแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2580) ของรัฐบาลทั้งการประสานงาน เพื่อจัดทำฐานข้อมูลด้านผู้สูงอายุต่อไป โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ และนำข้อมูลจากการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุแห่งชาติ ระยะที่ 2 ทั้ง 3 ระยะมาสังเคราะห์ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นมาประกอบการจัดทำแผนฯ นอกจากนี้ ยังมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและในอนาคตที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน ด้านผู้สูงอายุ ในมิติเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงแผนฯ กับยุทธศาสตร์ชาติแผนแม่บท และแผนอื่น ๆ ทั้งในระดับประเทศ และระดับชาติ

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

การดำเนินงานส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุของภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุของแต่ละหน่วยงานมีภารกิจการดำเนินงานเกี่ยวข้องผู้สูงอายุดังนี้

1. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีการจัดกิจกรรมดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้สูงในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านกิจกรรมสันทนาการ และด้านอื่น ๆ อีกมากมาย โดยกิจกรรมเหล่านี้ได้แก่ 1) การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข โดยการให้ผู้สูงอายุมีสิทธิ์ที่จะได้รับบริการในระดับโรงพยาบาลของรัฐ บริการทางการแพทย์และการสาธารณสุขด้วยความสะดวก และรวดเร็วแก่ผู้สูงอายุ 2) การบริการด้านการศึกษา โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย นอกจากนี้ ยังมีการบริการทางด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตสำหรับผู้สูงอายุส่งเสริมระบบการเรียนรู้ในชุมชนให้แก่ผู้สูงอายุจัดหลักสูตรการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุ และอื่น ๆ 3) บริการด้านการประกอบอาชีพ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสิทธิ์ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และสนับสนุนการประกอบอาชีพแก่ผู้สูงอายุ 4) การได้รับลดหย่อนค่าโดยสารและอำนวยความสะดวกในการเดินทาง 5) การบริการด้านการท่องเที่ยว เป็นจัดกิจกรรม และโครงการเกี่ยวกับการท่องเที่ยว เพื่อผู้สูงอายุ6) การบริการด้านกีฬาและนันทนาการ และ 7) ด้านอื่น ๆ

2. กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในด้านการส่งเสริมพัฒนา และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ให้แก่กำลังแรงงานไทยในทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านแรงงานในกลุ่มผู้สูงอายุ รวมถึงได้กำหนดให้มาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุเป็นนโยบายเร่งด่วน มีการสร้างหลักประกันที่มั่นคงทางรายได้ให้ผู้สูงอายุ ส่งเสริมการมีงานทำ และยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ โดยการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐ และ

ภาคเอกชน เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีงานทำ มีรายได้สร้างคุณค่าให้แก่ผู้สูงอายุทั้งร่างกาย และจิตใจ อาทิเช่น กิจกรรมการฝึกทักษะอาชีพต่าง ๆ ทั้งรูปแบบการฝึกปกติ และฝึกผ่านระบบออนไลน์ กิจกรรมการฝึกอบรมฝีมือแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรมการส่งเสริมการตลาดสินค้า สำหรับผู้สูงอายุ และอื่น ๆ

3. กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ โดยที่ผู้สูงอายุเป็นหนึ่งในกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบ ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ได้จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ และกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัยในหลากหลายรูปแบบ ให้กับผู้สูงอายุ ทั้งการศึกษาแบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาอาชีพ และการศึกษาที่เสริมสร้างศักยภาพทางร่างกาย และจิตใจ สำหรับผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ รวมทั้ง สามารถเลือกที่จะทำกิจกรรมการเรียนรู้นี้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

4. กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการจัดการบริการทางด้านสาธารณสุขให้กับผู้สูงอายุในทุก ๆ ด้าน โดยมีหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข ที่รับผิดชอบในเรื่องของผู้สูงอายุ เช่น กรมการแพทย์ โดยสถาบันเวชศาสตร์ผู้สูงอายุรับผิดชอบทางด้านวิชาการบำบัดรักษาผู้สูงอายุกรมอนามัย โดยสำนักส่งเสริมสุขภาพดูแล ในเรื่องของการส่งเสริมสุขภาพกาย กรมสุขภาพจิต ดูแลด้านของการส่งเสริมสุขภาพจิตกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก โดยการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุด้วย การแพทย์แผนไทยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สนับสนุนการวิจัย และการบริการสุขภาพผู้สูงอายุทั่วประเทศ ซึ่งกิจกรรมที่ดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อาทิเช่น

โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ โครงการครอบครัวอบอุ่น โครงการส่งเสริมสุขภาพ โครงการ Home health Care และอื่น ๆ

5. กระทรวงมหาดไทย ได้ดำเนินงานส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุโดย มีการจัดตั้งโครงการกองทุนส่งเสริมกิจการผู้สูงอายุ และการให้บริการสวัสดิการด้านเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ

6. กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในหลาย ๆ ด้าน เช่น การบริการด้านการแพทย์ และการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชนโดยการจัดตั้งศูนย์บริการทางด้านสาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อให้พร้อมเป็นวัยสูงอายุที่มีคุณภาพมีการจัดกิจกรรมหลักสูตรการเรียนรู้ ทั้งในด้านวิชาการและความรู้เสรีที่จะทำให้ผู้สูงอายุไม่เหงา มีการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ผู้สูงอายุได้พัฒนาสมอง เพื่อลดภาวะสมองเสื่อมรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อม และที่พักอาศัยที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ การให้คำแนะนำในการใช้ยา งานจิตอาสาภูมิปัญญาผู้สูงอายุ การฝึกอาชีพ การออม การทำบัญชีครัวเรือน การนวดแผนไทย กิจกรรมนันทนาการ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น โครงการอาวุโสโก้เก๋า กิจกรรมความรู้เรื่องอาหารและโภชนาการ กิจกรรมการออกกำลังกายเหล่านี้ เป็นต้น (อรนิษฐ์ แสงทองสุข, 2562)

บทสรุป

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานคร ไม่ใช่เพียงเรื่องของสถิติประชากรที่เปลี่ยนไป แต่เป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนถึงความพร้อมของเมืองในการดูแลประชากรวัยสูงอายุอย่างครอบคลุมและยั่งยืน ปัจจุบันผู้สูงอายุในกรุงเทพฯ ต้องเผชิญกับปัญหาหลากหลาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ ความเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างครอบครัว และการเข้าถึงบริการพื้นฐาน ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในช่วงบั้นปลายของชีวิต

กรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงได้พัฒนานโยบายและแผนงานที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะผ่านแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในแต่ละระยะ ที่ครอบคลุมตั้งแต่การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยชรา การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง การสร้างระบบสวัสดิการ การจัดบริการด้านสาธารณสุข และการส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมและอาชีพอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ ยังมีการออกแบบระบบฐานข้อมูลเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ตลอดจนการส่งเสริม Universal Design เพื่อให้พื้นที่เมืองสามารถเข้าถึงได้สำหรับทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางอย่างผู้สูงอายุ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร เป็นภารกิจที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน การดูแลผู้สูงอายุไม่ใช่เพียงแค่การให้บริการ แต่คือการลงทุนเพื่อสร้างสังคมที่เท่าเทียมและมีคุณภาพในระยะยาว ซึ่งจะสะท้อนถึงความเข้มแข็งของเมือง และความเป็นอยู่ที่ดีของทุกช่วงวัยในสังคมไทย

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). *แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2580).* ค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2568. จาก https://www.dop.go.th/th/laws/1/28/843

กลุ่มเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่าย กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ. (2564). *สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย.* ค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2568. จาก https://www.dop.go.th/th/know/1/926

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). *ภาวะเศรษฐกิจไทย ปี 2561.* ค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2568. จาก https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/thai-economy/state-of-thai-economy/annual-report/annual-econ-report-th-2561.pdf.

ปทุมวรรณ กาลปัก. (2563). *คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร.* ค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2568. จาก https://phd-pa.ru.ac.th/index.php/bthkhwam-thang-wichakar/2564-4?view=article&id=105:quality-of-life-for-the-elderly-in-bangkok-metropolis&catid=2

มาลี ปุยเสาธง. (2555). *การสำรวจคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในตำบลบ้านไร่ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดพิษณุโลก.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระคหกรรมศาตรมหาบัณฑิต). สาขาการพัฒนาครอบครัวและสังคม มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2568. จาก https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/article/view/245831

วัลยา ตูพานิช. (2563). *ปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุในเขตเมือง.* ค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2568. จาก file:///C:/Users/ITHOUSE/Downloads/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%A2%E0%B9

%88%E0%B8%AD%20%E0%B8%9B%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%AA%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%82%E0%B8%95%E0%B9%80%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%87.pdf

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). ค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2568 จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/index

อรนิษฐ์ แสงทองสุข. (2562). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย กรณีศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี และนนทบุรี.* ค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2568 จาก https://dspace.spu.ac.th/items/89e456e6-c031-45c7-b0c8-775d871e0ad1

Hfocus.org เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2565). *กทม. ขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุต่อเนื่อง ดูแลครอบคลุมทุกมิติ.* ค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2568. จาก https://www.hfocus.org/content/2022/05/25151

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน

Factors influencing youth political participation

กัลยาณัฐ วงษ์กำปั่น[1]

Kanyanat Vongkampun[1]

6219860006@rumail.ru.ac.th

Received: 27/05/68 Revised: 24/06/68 Accepted: 27/06/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความแตกต่างระหว่างปัจจัยภูมิหลังของเยาวชนกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความหมายในชีวิต และการใช้สื่อ (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความหมายในชีวิต และการใช้สื่อ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง อาศัยแบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือการวิจัย หน่วยวิเคราะห์ คือ เยาวชนที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยอายุระหว่าง 18-29 ปี จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) และวิธีคัดเลือกแบบขั้นตอนในการทดสอบสมมติฐาน ผลจากการวิจัยพบว่า 1. เยาวชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2. มีความสัมพันธ์ระหว่าง

[1] นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการเมือง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[1] Student, Ph.d Program in Politics, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

ปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความหมายในชีวิต และการใช้สื่อกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน 3. ปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความหมายในชีวิต และการใช้สื่อมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล; การมีส่วนร่วมทางการเมือง; เยาวชน

Abstract

The aims of the research were to examines (1) the differences between young persons' backgrounds and their political participation; investigates (2) the relationship between young persons' political participation, the big five personality factors, meaning in life, and media use; studies (3) the factors influencing young persons' political participation i.e. the big five personality factors, meaning in life, and media use. The technique of cross-sectional exploratory research was employed. A questionnaire was the research instrument to collect data. The analysis unit consisted of 400 young persons aged between eighteen and twenty-nine years studying at a university level using the technique of purposive sampling. The techniques of multiple regression analysis and stepwise selection were used in the hypothesis test. Findings are as follows: (1) The differences in young persons' backgrounds in the aspect of monthly income exhibited differences in the political participation at a statistically significant

level. (2) The relationship between the big five personality factors, meaning in life, and media use exhibited young persons' political participation. (3) The big five personality factors, meaning in life, and media use exhibited an influence on the young persons' political participation.

Keywords: Factors influencing; Political Participation; Youth.

บทนำ

การปกครองในระบอบแบบประชาธิปไตยเป็นระบบการเมืองแบบเปิด โดยที่ประชาชนทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองที่ระบุในรัฐธรรมนูญ เช่นการลงประชามติ การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การเป็นสมาชิกพรรคการเมืองหรือการเข้าร่วมกลุ่มต่างๆ ที่สนใจ เป็นต้น ซึ่งเรียกว่าการมีส่วนร่วมแบบเป็นทางการหรือแบบทางตรงหรือจะเป็นการมีส่วนร่วมในแบบไม่เป็นทางการหรือในแบบทางอ้อม เช่น การชุมนุมประท้วง การเข้าร่วมการเดินขบวน การแสดงความคิดเห็นทางการเมืองออนไลน์ การถกประเด็นปัญหาทางการเมืองและสังคม หรือการคว่ำบาตร เป็นต้น ซึ่งเป็นการปกครองตามหลักการที่ว่าเป็นการปกครองโดยประชาชน การมีส่วนร่วมทางการเมืองเริ่มปรากฏให้เห็นเป็นเงาลางๆ อยู่บ้างในสมัยรัชกาลที่ 4 และ 5 เนื่องจากทั้งสองพระองค์ได้ส่งคนไปศึกษาทั้งในและต่างประเทศส่งผลให้บุคคลเหล่านี้มีทัศนคติที่ว่าความเจริญก้าวหน้าเกิดได้เพราะระบอบการปกครองที่เปิดโอกาสให้คนที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ามาบริหารประเทศ เมื่อรัชกาลที่ 5 ขึ้นครองราชย์ พระองค์ทรงเลิกทาส มีการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน สนับสนุนด้านการศึกษา ถือได้ว่าเป็นแนวคิดแบบ

ประชาธิปไตย แต่ไม่นานได้มีเจ้านายและขุนนางที่เคยไปศึกษาต่อในต่างประเทศยื่นบันทึกถวายความเห็นเป็นลายลักษณ์อักษรว่าประเทศไทยควรมีระบอบรัฐธรรมนูญ ประชาชนควรมีสิทธิเสรีภาพทั้งในการพูดการเขียนและความเสมอภาคในทางกฎหมาย แต่พระองค์ให้เหตุผลว่าสถานการณ์ยังไม่เหมาะสม มาในสมัยรัชกาลที่ 6 มีการตั้งเมืองสมมติดุสิตธานีที่เป็นการจำลองรูปแบบการปกครองแบบประชาธิปไตยและยังจัดให้มีธรรมนูญการปกครองเปรียบเสมือนรัฐธรรมนูญของเมือง มีพรรคการเมือง มีการเลือกตั้งมีนายกเทศมนตรีและมีสภาการเมืองแบบประเทศที่เป็นประชาธิปไตย และช่วงนี้เองมีการวางแผนยึดอำนาจโดยคณะ ร.ศ. 130 หรือนามกบฏหมอเหล็ง เป็นนายทหารหนุ่มรุ่นใหม่กลุ่มใหญ่แห่งกองทัพบกและทัพเรือแต่ถูกจับได้ซึ่งมีอายุต่ำกว่า 20 ปีและสูงกว่านั้นเพียงเล็กน้อยร่วมกับพลเรือน นำโดยร้อยเอกขุนทวยหาญพิทักษ์หรือเหล็ง ศรีจันทร์ซึ่งมีอายุเพียง 28 ปีเท่านั้น เยาวชนทหารเหล่านี้ต้องการปฏิรูปประเทศสยามให้ก้าวหน้าแต่ถูกปราบปราม

ต่อมารัชสมัยของรัชกาลที่ 7 กลุ่มคณะราษฎรทำการยึดอำนาจการปกครองจากพระมหากษัตริย์ไม่ยากมากนักโดยมีสมาชิกคณะผู้ก่อการทั้งสิ้น 115 นายมากกว่าครึ่งหนึ่งมีอายุน้อยกว่า 30 ปี หรือมากกว่า 50 เปอร์เซ็นเป็นเยาวชน (ตามการกำหนดอายุเยาวชนของสหภาพยุโรประหว่าง 15-29 ปี) แกนนำขณะนั้นเป็นทหารยศพันเอก พันโท หรือแม้แต่เหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516, 6 ตุลาคม 2519 หรือเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ จะปรากฏการมีส่วนร่วมทางการเมืองในแบบไม่เป็นทางการของเยาวชนให้เห็นมากขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งสถิติการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งล่าสุดของกลุ่มคนเหล่านี้ก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมแบบเป็นทางการ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองของเยาวชนในระบอบ

ประชาธิปไตยในปัจจุบันกำลังเผชิญอยู่ในภาวะวิกฤต ความสัมพันธ์ของเยาวชนกับการเมืองร่วมสมัยมีความซับซ้อนและมักเกิดปัญหาว่าเป็นพวกที่ไร้เหตุผลทางการเมือง ในขณะเดียวกันก็เป็นผู้สร้างการเมืองในรูปแบบใหม่ที่ซับซ้อน โดยเฉพาะในอาณาจักรอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมองว่ามีความกระตือรือร้นทางการเมืองในรูปแบบใหม่และเป็นความท้าทายที่สำคัญที่กำลังพลิกโฉมการเลือกตั้งทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับพรรคการเมือง และดูเหมือนว่าเมื่อเทียบกับคนรุ่นเก่าแล้วเยาวชนมีส่วนร่วมทางการเมืองในแบบที่เป็นทางการไม่ว่าจะเป็นการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งหรือการเป็นสมาชิกพรรคการเมืองยังถือว่าอยู่ในระดับต่ำ และเยาวชนกับมีความเต็มใจในการมีส่วนร่วมทางการเมืองในแบบไม่เป็นทางการ

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนในเมืองไทยในช่วงสี่ห้าปีที่ผ่านมาทำให้สถานการณ์ในสังคมมีความน่าตื่นเต้นในระยะเวลาหนึ่งและปฏิเสธไม่ได้ว่าจากสถานการณ์ดังกล่าวได้เขย่าความรู้สึกของคนรุ่นผู้ใหญ่ได้มากเลยทีเดียวอีกทั้งยังเป็นโจทย์ให้รัฐและสังคมมานั่งขบคิดว่าจะจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างไร ทั้งการประเมินความสำเร็จของการเมืองเยาวชนในบางบริบทอาจต้องมานั่งคิดกันว่าอะไรทำให้พวกเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ การใช้สื่อ หรือเพราะลักษณะบุคลิกภาพ หรือการหาความหมายในชีวิตของคนกลุ่มนี้เปลี่ยนไปจากเดิม

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดการมีส่วนร่วมทางการเมือง Logan (2017) แบ่งการมีส่วนร่วมทางการเมืองออกเป็นสองประเภท ประเภทแรก การมีส่วนร่วมแบบเป็นทางการ ได้แก่ การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ซึ่งเป็นรูปแบบที่โดดเด่นที่สุดของการมีส่วนร่วมทางการเมือง เป็นวิธีการที่ประชาชนใช้โต้ตอบกับรัฐบาลของตนเอง อีกทั้งยังเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง การบริจาคเงิน เวลาหรือการลงสมัครรับเลือกตั้งด้วยตัวเอง คือการทำงานให้กับพรรคการเมืองและผู้สมัครรับเลือกตั้ง การจัดกิจกรรมรณรงค์และการถกเถียงปัญหากับเพื่อนและครอบครัว อีกทั้งสื่อใหม่ที่เป็นประเภทสื่อดิจิทัลมอบโอกาสเพิ่มเติมให้กับบุคคลเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์หาเสียง สามารถเขียนบล็อกหรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นบนกระดานข้อความที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งในเว็บไซต์หรือบนโซเชียลมีเดีย เช่น เฟซบุ๊กหรือทวิตเตอร์เพื่อรับผู้สนับสนุน โฆษณากิจกรรมการรณรงค์หาเสียงหรือการสนับสนุนให้เพื่อนบริจาคเงินให้กับการรณรงค์หาเสียง และการลงสมัครรับเลือกตั้งด้วยตนเองก็เป็นอีกช่องทางหนึ่งของการมีส่วนร่วมทางการเมือง การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นการแสดงความคิดเห็นต่อผู้นำอีกช่องทางหนึ่งของการมีส่วนร่วมทางการเมือง การเข้าร่วมในกลุ่มที่สนใจหรือสมาคม องค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนหรือภาคประชาสังคม เช่น สโมสรโรตารีหรือกลุ่มผลประโยชน์ใด ๆ สหภาพแรงงาน เป็นอาทิ เพราะการรวมกลุ่มเหล่านี้ทำให้พลเมืองมีความกระตือรือร้นเข้าใจปัญหาที่สำคัญของตนเอง ประเภทที่สอง การมีส่วนร่วมที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ การประท้วง เป็นการมีส่วนร่วมทางการเมืองอีกรูปแบบหนึ่ง ที่เป็นการกระทำในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ แต่เป็นที่นิยมและก่อให้เกิดความขัดแย้งที่ใช้เรียกความสนใจจากประชาชน ภาครัฐหรือแม้แต่สื่อมวลชนได้เป็น

อย่างดี โดยการประท้วงอาจมีรูปแบบที่แตกต่างกันได้ แต่ที่เหมือนกันก็คือการกระทำเหล่านี้มีวัตถุประสงค์ทางการเมืองทั้งสิ้น ยกตัวอย่างเช่น การคัดค้านหรือการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเลือกตั้ง การสนับสนุนหรือการแสดงท่าทีต่อต้านกฎหมายที่เสนอ เช่น การเคลื่อนไหวของสตรี ขบวนการแรงงาน การเคลื่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อม แต่การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้มักจะได้รับการต่อต้านไม่เป็นที่นิยมในหมู่สาธารณชนส่วนใหญ่เพราะมักจะก่อให้เกิดอันตรายทั้งต่อตัวบุคคลทั่วไปและทรัพย์สิน การทำอารยะขัดขืน เป็นการเข้าร่วมในแบบการไม่ใช้ความรุนแรงและจงใจกระทำผิดทางกฎหมายที่ประชาชนคิดว่าไม่มีความยุติธรรม โดยกลยุทธ์นี้ประสบความสำเร็จอย่างมากในการเคลื่อนไหวด้วยการสงบนิ่ง การเดินขบวนและกลยุทธ์อื่น ๆ การคว่ำบาตร คนบางกลุ่มอาจใช้การคว่ำบาตรในการพยายามให้ตนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เป็นการที่บุคคลปฏิเสธที่จะสนับสนุน ซื้อสินค้าหรือบริการจากบางบริษัท

2. ปัจจัยภูมิหลังของเยาวชน ภูมิหลังของเยาวชนเป็นข้อมูลรายละเอียดของประชากรเป็นเรื่องเกี่ยวกับ เพศ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการสนับสนุนจากสังคม รวมทั้งการได้รับการยอมรับการเป็นตัวแทนของความเป็นสถาบัน ช่องว่างระหว่างเพศ อายุ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการอาจเกิดขึ้นในแต่ละช่วงวัย รวมทั้งพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของบุคคลแต่ละวัย ความเชื่อ ค่านิยม และประสบการณ์ในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ระดับการศึกษา เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าของบุคคล และรายได้ต่อเดือนเกี่ยวข้องกับการมีความสามารถ ความพร้อมและมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคคล งานวิจัยของ Moraa et al. (2021) ระบุว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทรัพยากรทางการเงิน

กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี หมายความว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิต่อการตัดสินใจของสตรีวัยรุ่นในการเข้าร่วมกระบวนการทางการเมือง

3. แนวคิดลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Personality Traits) ปัจจุบันนักวิจัยหลายคนสนับสนุนความเชื่อที่ว่า มีลักษณะบุคลิกภาพหลักสำคัญ 5 ประการชื่อย่อว่า OCEAN หรือ CANOE (Lim, 2020, อ้างถึงใน McLeod & Guy–Evans, 2025) โดยอักษรย่อ ซึ่งมาจากอักษรตัวแรกของคำ ในลักษณะบุคลิกภาพ ประกอบด้วย Openness (O), Conscientiousness (C), Extraversion (E), Agreeableness (A) และ Neuroticism (N) หรือจะใช้อักษรย่อ CANOE เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำ โดยเป็นการเรียงจากคำในภาษาอังกฤษสลับตำแหน่งกันตามด้านบนก็ได้ (Cherry, 2017) สามารถอธิบายความหมายของแต่ละคำได้ว่า Openness หมายถึง การเปิดกว้าง มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ Conscientiousness หมายถึง การมีสติ มีความรอบคอบในระดับสูง ควบคุมแรงกระตุ้นได้ดี มีพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย และผู้ที่มีบุคลิกภาพในลักษณะนี้สูง มักจะมีความเป็นระเบียบและคำนึงถึงรายละเอียด Extraversion หมายถึง มีความเป็นกันเอง ช่างพูด มีความกล้าแสดงออกและมีการแสดงออกทางอารมณ์อย่างมีความหมาย Agreeableness ลักษณะบุคลิกภาพนี้ ประกอบด้วย คุณลักษณะต่าง ๆ คือ มีความเห็นอกเห็นใจ มีความเมตตากรุณา เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น สุดท้าย Neuroticism บุคคลที่มีลักษณะแบบนี้มีแนวโน้มที่จะประสบกับความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ความโศกเศร้า ความวิตกกังวล โกรธง่าย หงุดหงิด แต่สิ่งที่สำคัญที่ควรทราบคือ ปัจจัยบุคลิกภาพทั้งห้าประการนั้น ในโลกของความเป็นจริงแล้วแน่นอนคนส่วนใหญ่มักจะไม่ได้อยู่ตรงไหนสักแห่งระหว่างปลายขั้วทั้งสองของแต่ละมิติซ้ายสุดหรือขวาสุด (Cherry, 2017)

4. แนวคิดความหมายในชีวิต ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ได้มีความเห็นพ้องต้องกันของนักวิชาการเกี่ยวกับการกำหนดความหมายในชีวิตว่าเป็นโครงสร้างที่มีมิติหลายมิติด้วยกัน โดยการก่อตั้งขึ้นจากมิติแรก คือ ความสอดคล้องหรือความเกี่ยวโยงและการเข้าใจรับรู้ชีวิตในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ หรือการรับรู้ชีวิตที่เข้าใจในสถานการณ์ มิติที่สอง เป็นมิติที่เกี่ยวกับการมีคุณค่า กล่าวคือ มิติที่สำคัญหรือมีความสำคัญ มิติที่สาม มุ่งเน้นไปที่จุดมุ่งหมาย (George & Park, 2016; Martela & Steger, 2016)

Antonovsky (1987, อ้างถึงใน Eriksson & Mittelmark, 2017) ได้กล่าวถึงความรู้สึกถึงความสอดคล้องต้องกันในการมองโลกว่าเป็นความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ทั้งหมดและความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ว่าเป็นความรู้สึกถึงความสอดคล้อง ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างความสามารถของคนในการประเมินและเข้าใจสถานการณ์ที่พบเจอเพื่อค้นหาความหมายในชีวิต ประกอบด้วย องค์ประกอบสามประการ ได้แก่ ความสามารถทำความเข้าใจ ความสามารถในการจัดการ และการมีความหมาย ซึ่งบุคคลที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูง จะมีองค์ประกอบใน 3 ด้านนี้สูง ผู้ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกมากกว่าจะสามารถจัดการกับปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกน้อยกว่า

Martela and Steger (2016) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกมีความสำคัญของความหมายในชีวิต จะเน้นไปที่ความรู้สึกมีค่าในตัวเอง ความรู้สึกมีความสำคัญและการมีคุณค่าที่ยึดถือ โดยความรู้สึกมีค่าในตัวเองจะเป็นความรู้สึกคุ้มค่าที่จะมีชีวิตอยู่เป็นสิ่งที่บุคคลเข้าใจในชีวิตของตนเองโดยหาเกณฑ์บางอย่างที่ตนสามารถพิจารณาตัวตนในลักษณะที่มีคุณค่าในเชิงบวกรวมทั้งโน้มน้าวให้ผู้อื่นมองตนในแง่

บวกด้วย ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วความต้องการจะเป็นการค้นหาวิธีทำให้เหนือกว่าผู้อื่น อาจมีการกระทำที่หลากหลายเช่น การแสวงหาสถานะทางสังคมหรือการมีชื่อเสียงไปจนถึงการแสดงความสามารถซึ่งเป็นการแสวงหาการยอมรับการเคารพจากบุคคลอื่นเพื่อการสร้างภาพลักษณ์ในสังคมของตนในทางที่ดีหรือเพื่อการยอมรับในกลุ่มสังคมที่สูงขึ้น ตัวอย่างเช่น การประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสถานะทางสังคม การทำงานในตำแหน่งสูง การซื้อของหรู ๆ เป็นอาทิ และเป็นความต้องการที่เคารพตนเองและผู้อื่นด้วย ซึ่งถ้าบุคคลใดขาดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแล้วจะทำให้ความหมายในชีวิตลดลงอย่างมาก (Baumeister, 1991, p. 44) ส่วนการมีคุณค่าที่ยึดถือเป็นแรงจูงใจของบุคคลในการรู้สึกว่าการกระทำของตนถูกต้อง ดี และมีเหตุผล และยังมองว่าการกระทำที่ทำอยู่ในปัจจุบันหรือในอดีตยังไม่เป็นที่น่าพอใจเลยต้องการเห็นชีวิตของตนเองมีคุณค่าในทางบวก และคุณค่าที่ยึดถือยังเป็นเหตุผลในการกำหนดกฎเกณฑ์และข้อห้ามต่าง ๆ ได้ อีกทั้งสามารถมอบคุณค่าในทางบวกให้กับการกระทำอื่น ๆ ได้ (Martela & Steger, 2016)

Damon et al. (2003) เสนอว่า จุดมุ่งหมายในชีวิต มีองค์ประกอบ 3 ประการคือ ประการแรก เป็นการตั้งเป้าหมาย เป็นการมุ่งสู่ความหมาย ความสำเร็จ และเป้าหมายในอนาคต ความตั้งใจมีความสำคัญสูงสุดในชีวิต เพราะบุคคลต้องถูกจูงใจจากภายในเพื่อลงมือกระทำที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของตนอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่จะเป็นแค่ความฝัน ประการที่สอง การมุ่งมั่นทุ่มเท หมายถึง กระบวนการทุ่มเทความสามารถตนอย่างเข้มแข็ง โดยใช้ทรัพยากรของตนไม่ว่าจะเป็นเวลา ความพยายาม การติดต่อทางสังคม ชื่อเสียง ความรู้ ไปสู่การปฏิบัติตามที่ได้ตั้งใจเอาไว้ ประการสุดท้าย การเข้าหาสังคมแบบ

มีเหตุผลหรือการมีเหตุผลทางสังคมจะเชื่อมกลางระหว่าง การตั้งเป้าหมายและการมุ่งมั่นทุ่มเทโดยบุคคลจะให้น้ำหนักไว้ในใจต่อผลการกระทำตามที่ตั้งใจไว้ โดยการทำให้อยากมีชีวิตอยู่เพื่อตนเองและทำประโยชน์ต่อผู้อื่น

5. แนวคิดการใช้สื่อ (Media Use) Techopedia เป็นแหล่งข้อมูลด้านไอทีได้อธิบายว่าปัจจุบันมีสื่อหลายรูปแบบ แม้ว่าบางรูปแบบจะล้าสมัยไปแล้ว อย่างสื่อดั้งเดิม รวมถึงหนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ นิตยสาร และแม้แต่บิลบอร์ด สื่อดั้งเดิมแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ สื่อสิ่งพิมพ์และสื่อกระจายเสียง โดยสื่อสิ่งพิมพ์เป็นรูป แบบสื่อที่เก่าแก่ที่สุด รวมถึงสิ่งพิมพ์กระดาษทุกประเภท เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร หนังสือ วารสารทางคลินิก แผ่นพับ บทความ เป็นต้น ส่วนสื่อกระจายเสียง ถูกนำมาใช้เมื่อต้นศตวรรษที่ 20 ในรูปแบบของวิทยุและโทรทัศน์ เนื่องจากการเปิดตัวของทีวีได้ลดความสำคัญของวิทยุในฐานะช่องทางสำหรับผู้คนในการเข้าถึงข้อมูล หลังจากนั้นรูปแบบของข่าวโทรทัศน์ที่ออกอากาศก็เริ่มล้าหลังเมื่อแหล่งสื่อออนไลน์เข้ามาแทนที่ส่งผลทำให้เกิดสื่อดิจิทัลเพิ่มมากขึ้นและเป็นที่ชัดเจนว่าปัจจุบันสื่อดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในกลุ่มเยาวชน (Valenzuela et al., 2012) การสื่อสารสมัยใหม่ส่วนใหญ่ ประกอบด้วย สัญญาณที่เป็นรหัสที่สลับซับซ้อนที่ส่งผ่านสื่อกายภาพและสื่อเสมือนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เคเบิลใยแก้วนำแสงและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สื่อดิจิทัลสมัยใหม่ ได้แก่ อินเทอร์เน็ตโดยรวม แต่ถ้าว่าในระดับที่ละเอียดกว่านั้นแล้วสื่อถูกใช้เพื่อการระบุ เว็บไซต์ บล็อก พอดแคสต์ วิดีโอ สถานีวิทยุดิจิทัลและโทรศัพท์เคลื่อนที่ ตลอดจนวิธีการสื่อสารใช้ในการส่งข้อมูล เช่น การส่งข้อความโต้ตอบแบบทันที วิดีโอคอล และอีเมล

สมมติฐานการวิจัยและกรอบแนวคิด

การวิจัยมีสมมติฐานดังนี้

1. ปัจจัยด้านภูมิหลังของเยาวชนที่แตกต่างกัน จะทำให้ทัศนะของเยาวชนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน

2. ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความหมายในชีวิต

3. ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการใช้สื่อ

4. ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน

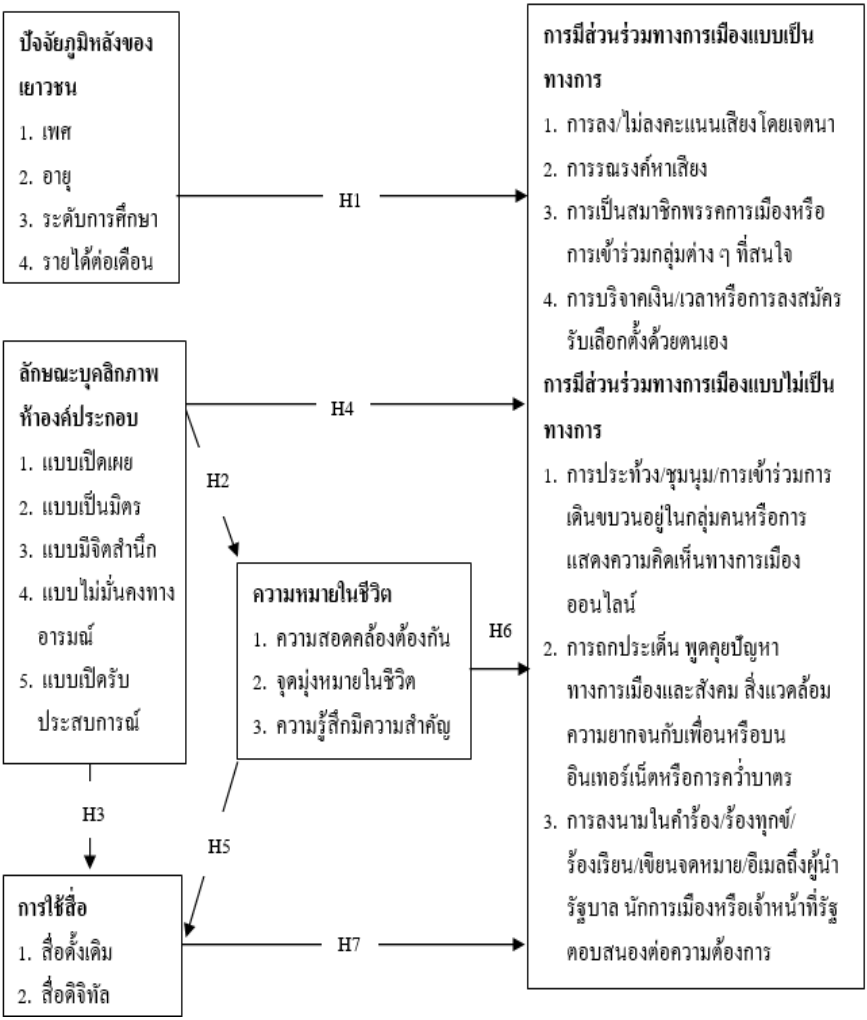
5. ความหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับการใช้สื่อ

6. ความหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน

7. การใช้สื่อมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน

8. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความหมายในชีวิต และการใช้สื่อ

ทั้งนี้ สามารถวางกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางเมืองของเยาวชนได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ จากการสำรวจหน่วยตัวอย่างในลักษณะการศึกษาแบบตัดขวาง โดยใช้แบบสอบถามแบบคำถามปลายปิดเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย การวิจัยต้องการศึกษาเยาวชนชายและหญิง อายุ 18–29 ปี ที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย รวม 400 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive หรือ judgmental sampling) โดยใช้เกณฑ์การเลือกสถาบันอุดมศึกษาการมีบทบาททางการเมืองของนักศึกษาในช่วงสถานการณ์ทางการเมืองที่ไม่สามารถคาดเดาได้ที่เกิดขึ้นในอดีตสองมหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 360 ตัวอย่างและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 40 ตัวอย่าง จากนั้นทำการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (convenience หรือ accidental sampling) เป็นวิธีการเลือกแบบไม่มีกฎเกณฑ์ โดยเป็นเยาวชนคนใดก็ได้ที่ให้ความร่วมมือกับผู้วิจัยในการตอบแบบสอบถาม เนื่องจากแบบสอบถามที่ต้องใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม สุดท้ายใช้การเลือกตัวอย่างแบบลูกโซ่ (snowball sampling) โดยอาศัยการแนะนำของหน่วยตัวอย่างที่เก็บข้อมูลไปแล้วจนกระทั่งได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวน การวิจัยนี้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้ร้อยละ ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation --*SD*)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย ใช้การวิเคราะห์ t-test ในกรณีตัวแปรต้นมี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อ

สรุปผลแล้วพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) และวิธี Sheffe' (The Sheffe's Post hoc Comparison) การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ (correlation) เป็นการอธิบายความเกี่ยวข้องของตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (multiple regression analysis) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน

การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระตามกรอบแนวคิดการวิจัย 4 ตัวแปร ได้แก่ ภูมิหลังของเยาวชน ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความหมายในชีวิตและการใช้สื่อ ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 53.3 และร้อยละ 46.8 ตามลำดับ อายุระหว่าง 18–23 ปี และ 24–29 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 เท่ากัน ด้านการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.0 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ร้อยละ 13.8 และ 2.3 ตามลำดับ ด้านรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 6,001–11,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมา คือ น้อยกว่า 6,000 บาท และมากกว่า 12,000 บาท และผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยภูมิหลังของเยาวชนในภาพรวมทางด้านเพศ อายุและระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีส่วนร่วมทางการเมืองไม่แตกต่างกัน ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่วนด้านรายได้ต่อเดือน ในภาพรวม พบว่า เยาวชนที่มีรายได้

ต่อเดือนแตกต่างกัน พิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบเป็นทางการแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 6,000 บาท กับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 12,000 บาท

ภูมิหลังของเยาวชน ด้านรายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนแบบเป็นทางการ ข้อค้นพบนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Brady et al. (1995) ที่ได้พัฒนารูปแบบทรัพยากรของการมีส่วนร่วมทางการเมืองและพบว่าปัจจัยที่ทรงพลังในการทำนายการมีส่วนร่วมทางการเมืองของพลเมืองที่แตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรหลักคือเงิน อีกทั้งสถานะภาพทางเศรษฐกิจยังส่งผลต่อภาพโดยรวมในกิจกรรมทางการ เมือง เช่น การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การบริจาคเงินให้กับพรรคการเมืองหรือองค์กรทางการเมืองได้ Miller et al. (1981) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มย่อยทางประชากร ถ้ามีรายได้สูงขึ้นจะส่งผลให้คนเป็นสมาชิกขององค์กรสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างแข็งขันในเวทีการเมือง ซึ่งงานวิจัยของ Zapko –Willmes and Theocharis (2022) พบว่า รายได้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการเลือกตั้งของผู้ใหญ่รุ่นใหม่ สำหรับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับบุคคลหรือส่วนรวมจะขึ้นอยู่กับสถานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ Alelaimat (2019) กล่าวว่า ถ้ามีความแตกต่างทางด้านรายได้มีมากขึ้นเท่าไร การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งก็ยิ่งเอื้อต่อนักศึกษาที่มีรายได้สูงมากเท่านั้น อีกทั้งการวิจัยของ Alhassan et al. (2020) สรุปว่า สิ่งที่เป็นการอำนวยความสะดวกหลักของการมีส่วนร่วมทางการเมือง คือ การมีเงิน

2. ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายในชีวิต เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้านพบว่า ลักษณะ

บุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายในชีวิตและความรู้สึกมีความสำคัญทุกด้าน ยกเว้นจุดมุ่งหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับลักษณะบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ในทิศทางตรงกันข้าม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lorca et al. (2019) ที่ว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีแนวโน้มที่รู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย

3. ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการใช้สื่อโดยรวม พบว่า มีองค์ประกอบของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้สื่อ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับการใช้สื่อดิจิทัลทุกเรื่อง ยกเว้นการใช้สื่อดิจิทัลกับแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีทิศทางตรงกันข้าม

4. ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน โดยรวมพบว่ามีความ สัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบไม่เป็นทางการ 4 เรื่อง ยกเว้นแบบเป็นมิตรมีทิศทางตรงกันข้าม

ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนโดยรวม ได้แก่ แบบเปิดเผย แบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ และแบบเปิดรับประสบการณ์ แต่เมื่อแยกตามรายด้านของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์จะไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในทางการเมืองในแบบเป็นทางการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim et al. (2013) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองของพลเมืองถูกควบคุมโดยลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและแบบเปิดรับประสบการณ์ และสอดคล้องกับ Cooper

et al. (2013) ที่พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ สามารถช่วยอธิบายความคิดเห็นหรือพฤติกรรมทางการเมืองได้ โดยบุคลิกแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบคล้อยตาม แบบเปิดเผย และแบบมีจิตสำนึก สามารถอธิบายความคิดเห็นและพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชนได้ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ไม่ส่งผลต่อชีวิตทางการเมืองเพียงปัจจัยเดียว ซึ่งสอดคล้องกับ Mussen and Wyszynski (1952, อ้างถึงใน Mondak, 2010) ที่เป็นนักจิตวิทยาเด็ก กล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการเปิดรับสิ่งใหม่ และการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น เป็นมิติของลักษณะบุคลิกภาพห้าประการ สอดคล้องกับการมีกิจกรรมทางการเมืองที่สูงขึ้นในขณะที่บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เป็นคนมีระเบียบวินัยกลับการมีความสัมพันธ์แบบผกผันกับการมีส่วนร่วม และ Milbrath (1965, อ้างถึงใน Ruedin, 2007) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมทางเมืองของพลเมืองได้รับอิทธิพลมาจากลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล จากงานวิจัยนี้เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบไม่เป็นทางการ ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยไม่มีอิทธิพลทางการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ahlskog (2023) ที่พบว่า ผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยไม่ได้ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยศึกษาจากฝ่าแฝดเหมือน ส่วนลักษณะบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรและแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์จะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองในแบบไม่เป็นทางการ

5. ความหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับการใช้สื่อโดยรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านของการใช้สื่อดิจิทัลกับภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการใช้สื่อดิจิทัล ในเรื่องจุดมุ่งหมายในชีวิตกับการใช้สื่อดิจิทัลมีความสัมพันธ์กันสูงสุด รองลงมา คือ ความสอดคล้องต้องกันและความรู้สึกมีความสำคัญ

6. ความหมายในชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนโดยรวม ทั้งในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบทางการและไม่เป็นทางการทุกเรื่อง

ความหมายในชีวิตมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ข้อค้นพบนี้ ผู้ที่มีความหมายในชีวิตสูงจะสามารถเชื่อมต่อโลกที่สมเหตุสมผล เชื่อมต่อเป้าหมายกับภารกิจกับผู้อื่นและยังเป็นการเชื่อมโยงความรู้ปัญญา ตีความว่า อะไรเป็นวิถีของชีวิตที่ดี ความหมายในชีวิตเป็นมิติที่แสดงถึงปัญญา ดังนั้น ผลการวิจัยตัวแปรนี้ เมื่อพิจารณารายด้าน ก็จะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองด้วย ได้แก่ ความสอดคล้องต้องกัน การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต และความรู้สึกมีความสำคัญ โดย Schnell (2010) ได้กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดชีวิตไร้ซึ่งจุดมุ่งหมายไม่มีความหมาย แสดงให้เห็นถึงวิกฤตการณ์ของความหมายแล้ว และในงานวิจัยนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลุ่มนี้เข้าใจในชีวิตของตนเองอย่างชัดเจน มีเป้าหมายในชีวิตมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะบรรลุในเป้าหมายของตนและรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อโลก ชีวิตมีความสำคัญ ขอบเขตของชีวิตถูกสัมผัสได้ว่า มีความสมเหตุสมผล ดังนั้น เมื่อบุคคลต้องมีการตัดสินใจว่าอะไรเป็นจุดมุ่งหมายที่เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจ ความสามารถกำหนดการเลือกเป้าหมาย การที่บุคคลชัดเจนสามารถกำหนดโครงสร้างชีวิตของตนได้ อีกทั้งยังตัดสินใจว่า สิ่งใดควรทำไม่ควรทำ อะไรควรใส่ใจหรือละเลย หรือการอุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง กระทั่งการเสียสละเพื่อบุคคลอื่น ซึ่ง Li and Shek (2021) กล่าวว่า เยาวชนที่มีการค้นหาความหมายในชีวิตที่สูงจะมีลักษณะที่มีส่วนร่วมสูงและพร้อมมากขึ้นในการมีส่วน

ร่วมในกิจกรรมทางการเมืองที่มีกฎเกณฑ์และที่ไม่ใช้กฎเกณฑ์ มากกว่านักศึกษาที่มีการค้นหาความ หมายในชีวิตต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ Cooper et al. (2013) ที่กล่าวว่าถ้าบุคคลมีการค้นหาความหมายในชีวิตที่สูงส่งผลให้มีการมีส่วนร่วมทางการเมืองด้วย

7. การใช้สื่อกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนโดยรวม พบว่า มีองค์ประกอบของการใช้สื่อมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านการใช้สื่อมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบทางการและไม่เป็นทางการทุกเรื่อง ส่วนการใช้สื่อดั้งเดิมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบทางการ

การใช้สื่อมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fox and Lawless (2014) ที่พบว่า การใช้สื่อมีส่วนส่งเสริมและเสริมสร้างความสนใจ ความทะเยอทะยานในการลงสมัครรับเลือกตั้งในอนาคต การเคลื่อนไหวและอุดมการณ์ที่มีในทางการเมือง รวมทั้งการสังกัดพรรคการเมือง การมีความรู้สึกมั่นใจในตนเองในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมโดยทั่วไปทางการเมืองยังสัมพันธ์กับความเปิดกว้างในการลงสมัครรับเลือกตั้งด้วย จากผลการวิจัยนี้สามารถแยกได้เป็นการใช้สื่อดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนทั้งในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ LeRoux et al. (2020) ที่กล่าวว่า การใช้สื่อส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยหรืออีกมุมหนึ่ง คือ การเพิ่มขึ้นของอินเทอร์เน็ตได้เข้ามาเพิ่มโอกาสของการมีส่วนร่วมทางการเมืองให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ Longan (2017) ที่กล่าวว่า การเกิดขึ้นของสื่อดิจิทัลเป็นการเพิ่ม

โอกาสของบุคคลที่จะได้เข้าไปมีส่วนร่วมในทางการเมืองได้อย่างสะดวกมากขึ้น และยังสอดคล้องกับ Laura (2019) ที่กล่าวว่า เยาวชนจะมีส่วนร่วมทางการเมืองได้โดยผ่านการเรียนรู้ที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยผ่านทางโซเชียลมีเดียได้ และสื่อโซเชียลยังมีบทบาทสำคัญกับการขับเคลื่อนการต่อสู้ทางการเมืองทั่วโลก สอดคล้องตามที่ Theocharis and van Deth (2018) กล่าวว่า การแพร่หลายของอินเทอร์เน็ตช่วยให้คนแต่ละคนได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ความต้องการหรือความคับข้องใจได้ทันทีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย มีสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Spaiser (2012) ที่พบว่าเยาวชนชาวตุรกีมีความกระตือรือร้นทางการเมืองทั้งในแบบออนไลน์และออฟไลน์เป็นพิเศษ แม้ว่าพวกเขาจะมีข้อจำกัดหรือข้อด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม แต่เพื่อการส่งเสียงของพวกเขาการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านทางอินเทอร์เน็ตก็เป็นทางหนึ่ง และตอกย้ำด้วยงานวิจัย Kipkoech (2023) ที่พบว่า โซเชียลมีเดียมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง และยังส่งผลกระทบต่อบทบาทในการเปลี่ยนแปลงการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนด้วย (Chryssochoou and Barrett, 2017) อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดสมาคมทางการเมืองทั่วไปให้มีมากยิ่งขึ้น และนำมาสู่การเพิ่มขึ้นของการมีส่วนร่วมในรูปแบบใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นการประท้วง การจลาจล เป็นต้น การใช้อินเทอร์เน็ตเป็นวิธีการในการมีส่วนร่วมโดยตัวของมันเอง และยังเป็นการระดมผู้เข้าร่วมที่จะดำเนินการในเรื่องเดียวกัน และดูเหมือนว่าการมีส่วนร่วมที่ได้ขยายตัวนั้นจะมีพื้นฐานมาจากการเปลี่ยน แปลงในลักษณะของการมีส่วนร่วม ดังนั้น ขอบเขตและโอกาสของการมีส่วนร่วมทางการเมืองจึงมีความสำคัญ บางทีอาจเป็นเกณฑ์ชี้ขาดสำหรับการประเมินคุณภาพของประชาธิปไตยได้ ผลการวิจัยพบว่า เยาวชนมีการพูดคุย การแสดงความคิดเห็น

ประเด็นทางการเมืองบนโซเชียลมีเดีย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ekstrom (2015) ที่พบว่า การที่เยาวชนที่มีอายุระหว่าง 17–18 ปี ได้มีโอกาสในการสนทนาหรือพูดคุยในเรื่องที่เกี่ยวกับการเมืองในชีวิตประจำวันกับเพื่อนครอบครัว หรือบนโซเชียลมีเดีย จะมีความอ่อนไหวต่อสถานการณ์ทางสังคมก็ตาม แต่ครอบครัวและกลุ่มเพื่อนก็ยังเป็นบริบทที่สำคัญสำหรับการพูดคุยที่เป็นมิตร การถกเถียง การตรวจค้นอัตลักษณ์และความคิดเห็น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเยาวชนมักจะลังเลที่จะแสดงความคิดเห็นในโซเชียลมีเดีย แต่อย่างไรก็ตามการพูดคุยทางการเมืองก็เป็นกิจกรรมที่เยาวชนแสดงออก เปิดเผยและจัดการอัตลักษณ์ทางการ เมืองของตนเองได้อย่างรอบคอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Waeterloos et al. (2024) ที่พบว่า โซเชียลมีเดียเป็นช่องทางทางการเมืองที่สำคัญและยังสนับสนุนแนวคิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองสำหรับพลเมืองรุ่นเยาว์ชาวเบลเยียมที่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี

งานวิจัยนี้ยังพบว่า การใช้สื่อดั้งเดิม มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนในแบบเป็นทางการและโดยรวม ซึ่งนอกจากการพัฒนาสื่อดิจิทัลตามข้างต้นแล้ว รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรที่จะพัฒนาสื่อดั้งเดิมอย่างเช่นวิทยุที่มีความโดดเด่นและยังเป็นข้อได้เปรียบคือสามารถครอบคลุมพื้นที่อย่างกว้างขวาง อีกทั้งวิทยุยังคงเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญที่สุดของชุมชนทั้งในเมืองและชนบท (GDNET Research Communications, 2010) และไม่ใช้เพียงการเข้าถึงพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ได้กว้างเท่านั้น ยังสามารถออกอากาศได้ทุกวันและยังสามารถเผยแพร่ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วด้วย ดังนั้นการพัฒนาเนื้อหาการออกอากาศให้ทันสมัยให้เหมาะกับช่วงสมัยในปัจจุบัน รวมทั้งพัฒนาคลื่นความถี่ให้เกิดความคมชัดให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ รวมทั้งสื่อโทรทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ Janusz and Campos (2021) ที่พบว่า รายการโทรทัศน์สามารถยกระดับประเด็นปัญหา กำหนดความคิดเห็นของสาธารณชน ที่สำคัญมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางการเมือง และมีอิทธิพลทางการเมืองมากที่สุดกับบุคคลที่มีการรับรู้หนังสือในระดับต่ำ งานวิจัยของ Liu et al. (2021) พบว่าการที่บุคคลได้รับชมการรณรงค์หาเสียงทางทีวีไม่ได้เป็นแค่การช่วยเพิ่มความรู้ทางการเมืองเท่านั้นแต่ยังเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองให้เกิดขึ้นทั้งในแบบออนไลน์และออฟไลน์ของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Badescu and Sum (2024) ที่ว่าการดูโทรทัศน์และสื่อดิจิทัลส่งผลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน

8. ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความหมายในชีวิต และการใช้สื่อมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน ในแบบที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการ และโดยภาพรวม ดังนี้ 1) ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ยกเว้นแบบไม่มั่นคงในอารมณ์ ความหมายในชีวิต ทั้ง 3 องค์ประกอบ และการใช้สื่อทั้งหมด 2 องค์ประกอบ มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน และสามารถอธิบายการผันแปรของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนแบบเป็นทางการได้ร้อยละ 68.2 ความสอดคล้องต้องกัน มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรตามแข็งแกร่งมากที่สุด รองลงมา คือ การใช้สื่อดิจิทัลและจุดมุ่งหมายในชีวิต มีอิทธิพลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนแบบเป็นทางการ 2) ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ แบบเป็นมิตร แบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ความหมายในชีวิต ได้แก่ ความสอดคล้องต้องกัน และการใช้สื่อดิจิทัล มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน และสามารถอธิบายการผันแปรของ

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนแบบไม่เป็นทางการได้ร้อยละ 57.3 จะเห็นได้ว่าการใช้สื่อดิจิทัล มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรตามแข็งแกร่งมากที่สุด รองลงมา คือ ความสอดคล้องต้องกัน และแบบเป็นมิตร มีอิทธิพลทางทางลบต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนแบบไม่เป็นทางการ 3) ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ยกเว้นแบบเป็นมิตร ความหมายในชีวิต ยกเว้นความรู้สึกมีความสำคัญ และการใช้สื่อ มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน และสามารถอธิบายการผันแปรของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนโดยรวมได้ร้อยละ 72.8 จะเห็นได้ว่า ความความสอดคล้องต้องกันมีอิทธิพลทางบวกที่แข็งแกร่งมากที่สุด รองลงมา คือ การใช้สื่อดิจิทัล และจุดมุ่งหมายในชีวิต มีอิทธิพลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนโดยรวม (ดูตารางที่ 1)

ตารางที่ 1

สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน

ปัจจัย	การมีส่วนร่วมทางการเมือง		
	แบบเป็นทางการ	แบบไม่เป็นทางการ	โดยรวม
ความหมายในชีวิต			
– ความสอดคล้องต้องกัน	– มีอิทธิพลสูงมาก (+)	– มีอิทธิพล (+)	– มีอิทธิพล (+)
– จุดมุ่งหมายในชีวิต	– มีอิทธิพล (+)	–	– มีอิทธิพล (+)
– ความรู้สึกมีความสำคัญ	– มีอิทธิพล (+)	–	–
ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ			
– แบบเปิดเผย	– มีอิทธิพล (–)	–	– มีอิทธิพล (–)
– แบบเป็นมิตร	– มีอิทธิพล (+)	– มีอิทธิพล (–)	–
– แบบมีจิตสำนึก	– มีอิทธิพล (–)	–	–
– แบบไม่มั่นคงทางอารมณ์	–	– มีอิทธิพล (+)	– มีอิทธิพล (+)
– แบบเปิดรับประสบการณ์	– มีอิทธิพล (–)	–	– มีอิทธิพล (–)
การใช้สื่อ			
– การใช้สื่อดั้งเดิม	– มีอิทธิพล (+)	–	– มีอิทธิพล (+)
– การใช้สื่อดิจิทัล	– มีอิทธิพล (+)	– มีอิทธิพลสูงมาก (+)	– มีอิทธิพลสูงมาก (+)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาในเรื่องการใช้สื่อ โดยเฉพาะการใช้สื่อดิจิทัล พบว่า มีอิทธิพลในทางบวกกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยรวมมีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง สามารถอธิบายได้สูงมาก ดังนั้น เมื่อเกิดความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสื่อเป็นสิ่งที่มีศักยภาพมากในการ

เพิ่มการมีส่วนร่วมของพลเมืองโดยทั่วไปในระบอบประชาธิปไตยแล้ว อีกทั้งแหล่งข้อมูลทางออนไลน์มีอิทธิพลอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้ประชาชนออกมาใช้สิทธิ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของรัฐหรือนโยบายของรัฐที่ต้องดำเนินการพัฒนาเครือข่ายดิจิทัลโดยเฉพาะกระทรวงที่เกี่ยวข้องโดยตรง ควรให้ประชาชนได้เข้าถึงอย่างทั่วถึงและราคาถูก ไม่ใช่มีการผูกขาดเครือข่าย ประชาชนต้องรับภาระในเรื่องดังกล่าวโดยไม่จำเป็น หรือถ้าประชาชนประสงค์จะใช้เครือข่ายที่แรงและเร็วต้องจ่ายในราคาที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่ว่ารายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองในแบบที่เป็นทางการ นั่นหมายความว่า ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนที่มากจะมีส่วนร่วมทางการเมืองได้มากขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าการใช้สื่อดิจิทัลหรือการใช้อินเทอร์เน็ตมีส่วนเสริมสร้างประชาธิปไตยโดยการเพิ่มการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน อีกทั้งมีแนวโน้มที่ดีสำหรับการพัฒนาอนาคตที่กระตือรือร้นทางการเมืองโดย เฉพาะอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนรุ่นใหม่ และการใช้สื่อดิจิทัลที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันได้กลายมามีบทบาทสำคัญในกลุ่มของเยาวชนอย่างมาก และยังเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการสื่อสาร การเข้าสังคมและยังส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของสาธารณที่เกี่ยวกับความเป็นจริง และจากสถิติการรายงานการใช้อินเทอร์เน็ตในปี พ.ศ. 2566 ประเทศไทยยังคงติดอันดับ 1 ใน 10 ของโลกที่มีการใช้อินเทอร์เน็ตต่อวันสูงโดยเฉลี่ย ตามกล่าวข้างต้นถ้าภาครัฐส่งเสริมสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมทางการเมืองในลักษณะสื่อออนไลน์ให้ทั่วถึงถูกและดี เพราะอินเทอร์เน็ตและโซเชียลมีเดียมีความสำคัญมากในการเผยแพร่ข้อมูลทางการเมือง และโซเชียลมีเดียยังช่วยให้เยาวชนค้นหาข้อมูลทางการเมืองข้อดีข้อเสียรวมทั้งคุณภาพและความน่าเชื่อถือของข้อมูลส่งผลให้เยาวชนมีส่วนร่วมมากขึ้นเพราะความสามารถในการโต้ตอบและความน่าดึงดูดของโซเชียลมีเดีย

เอง อีกทั้งทุกคนสามารถสร้างหรือมีบล๊อก (blog) หรือกระดานข้อความ (message boards) และยังสามารถติดต่อสื่อสารแก้ไขปัญหากับเจ้าหน้าที่รัฐหรือนโยบายของรัฐได้มากกว่าบุคคลที่ไม่ได้ใช้อินเทอร์เน็ต รวมทั้งโซเชียลมีเดียอาจทำให้พฤติกรรมการประท้วงหรือการต่อสู้ทางการเมืองสะดวกและง่ายขึ้นในปัจจุบัน เช่น การเดินขบวนหรือการถือป้ายประท้วงในที่สาธารณะ และการก่อการจลาจล แพลตฟอร์มในโซเชียลมีเดียได้อำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนข้อมูลการประสานงานที่สำคัญในกิจกรรมการประท้วง เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการออกมาประท้วง ไม่ว่าจะสนับสนุนหรือคัดค้านกิจกรรมการประท้วงก็ตาม ตัวอย่างเช่นผลลัพธ์ที่ได้จากประท้วงที่สำเร็จของการใช้โซเชียลทางกลางโอกาสทางการเมืองในจีน อีกทั้งผลของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของเยาวชนยังแสดงให้เห็นว่า การเผยแพร่ข้อมูลทางการเมือง การแบ่งปันและการพูดคุยมีความสำคัญต่ออนาคตการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการกระทำที่เกี่ยวข้องของเยาวชนด้วย

2. รัฐบาลต้องให้การสนับสนุนการร่วมกลุ่มทางสังคม หรือการติดต่อกับนักการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับปัญหาหรือการพูดคุยอย่างเป็นปกติวิสัย ไม่ใช่ว่าเมื่อนักการเมืองได้รับการเลือกแล้วก็เป็นอันจบหน้าที่ของประชาชน ต้องมีการติดต่อกันอย่างต่อเนื่องไม่ใช่เพียงช่วงการหาเสียงเลือกตั้งเพื่อขอคะแนนจากประชาชนเท่านั้น ซึ่งอาจจะเปิดให้มี application เพื่อในความสะดวกในการติดต่อ โดยสามารถทำคล้ายกับการมี traffy fondue ของกรุงเทพมหานครก็เป็นได้ แต่ application ที่รัฐบาลจะทำขึ้นก็ประกอบไปด้วยช่องทาง การติดต่อของพรรคการเมืองทั้งหมด และให้ประชาชนเลือกว่าจะติดต่อพรรคใดด้วยตนเองผ่าน application ซึ่งเป็นการไม่เสียเวลาและสามารถตรวจสอบข้อมูลเป็นรายบุคคลได้ โดยไม่ต้องกลัวกับพวกนักเลงคีย์บอร์ดแต่จะเป็นการรับเรื่องร้องเรียนตามพรรค

การเมืองที่จะติดต่อหรือพูดคุยกับพรรคใดก็ได้ผ่าน application ในมือถือทุกคน ประหยัดเวลาและเงิน โดยเป็นช่องทางเดียวที่สะดวก ไม่ใช่ว่าจะติดต่อใครก็ต้องค้นทางเว็บไซต์ว่าใครเป็นเจ้าภาพในเรื่องนั้น ซึ่งถ้ารัฐบาลสามารถสร้าง application ดังกล่าวได้ จะเป็นการเห็นเรื่องทุกร้อน ความพอใจไม่พอใจ ได้ในฐานข้อมูลเดียว ไม่ใช่อย่างในปัจจุบันหน่วยงานองค์กรเยอะมาก อีกทั้งการติดต่อกับนักการเมือง เจ้าหน้าที่ของรัฐจะง่ายและสะดวก สามารถมีการพูดคุยผ่าน application ดังกล่าวได้ จะไม่ใช่การติดต่อนักการเมืองแบบไกลเกินเอื้อมอีกต่อไป อีกทั้งผลสรุปในงานวิจัยนี้ยังระบุว่าการมีรายได้ต่อเดือนสูงมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบที่เป็นทางการ เนื่องจากเงินที่ใช้ในการเดินทางออกไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง โดยเป็นการยืนยันจากข้อคำถามที่ตอบสูงสุดกับคำถามที่ว่าเยาวชนออกไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไม่ทำให้พวกเขาเสียสิทธิตามรัฐธรรมนูญถึงร้อยละ 95.5 และพวกเขายังทราบว่าการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเป็นหน้าที่ด้วย ดังนั้นไม่ว่าคูหาเลือกตั้งจะไกลเพียงใดก็ต้องไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ซึ่งในประเด็นดังกล่าวควรจะพิจารณาให้มีการเลือกตั้งผ่าน application สำหรับการเลือกตั้งโดยตรงส่งผลให้ภาระด้านการเงินที่ต้องใช้เกี่ยวกับการเดินทางไม่ส่งผลต่อผู้ที่มีรายได้น้อยต่อไป

3. ในเรื่องคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีประโยชน์และมีประสิทธิภาพสถาบันการศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษาให้เป็นไปตามลักษณะที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง เช่น แบบเป็นมิตรหรือแบบมีจิตสำนึก โดยเป็นการสร้างคอร์สฝึกอบรมบุคคลให้มีบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการพัฒนาตนเอง

หรือจะเป็นคอร์สบุคลิกภาพเราสร้างเองได้ เป็นอาทิ เพื่อเป็นการสร้างเยาวชนให้มีลักษณะที่ต้องการซึ่งเป็นสร้างจากรั้วสถาบันการศึกษา

4. การวิจัยนี้พบว่า เยาวชนมีการเสนอความคิดในการพัฒนาให้กับพรรคการเมืองหรือเป็นสมาชิกพรรคการเมืองน้อยมาก ดังนั้น ควรสนับสนุนเยาวชนให้ร่วมกันเสนอแนวคิดโดยผ่านสื่อสังคมออนไลน์เพื่อเป็นการช่วยพัฒนาประเทศ หรือผ่านการเป็นสมาชิกพรรคการเมืองอย่างเป็นทางการ เพื่อเป็นการเข้าร่วมการออกแบบนโยบาย แผนหรือโครงการ กิจกรรมใด ๆ หรือการแสดงความคิดเห็นของเยาวชนในสื่อออนไลน์อย่างมีประโยชน์ เป็นการนำและแสดงถึงการมีความรู้ความสามารถ และความมีศักยภาพของกลุ่มเยาวชนดีกว่าการที่จะแสดงออกซึ่งสัญชาตญาณหรือการมีอุดมการณ์ทางการเมืองเพียงอย่างเดียว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเชิงลึกโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากการวัดพฤติกรรมด้านจิตวิทยาอย่างการหาความหมายในชีวิตและลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ควรวัดโดยการพิจารณาจากทั้งจากการสังเกตพฤติกรรมของเยาวชนและจากความคิดเห็นของเยาวชนเอง ซึ่งการศึกษาตัวแปรดังกล่าว ทำให้ได้ตระหนักว่า ผู้ที่มีความหมายในชีวิตจะมีแรงผลักดันให้ทำความดีและเป็นการกระตุ้นการเจริญเติบโตของบุคลิกภาพ โดยมิใช่การผูกเข้าไว้กับการมีความหมายส่วนบุคคลหรือความหมายในเชิงภายในเท่านั้น เพราะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาจุดมุ่งหมายในช่วงที่เป็นเยาวชนหรือคนหนุ่มสาวในทางบวกเพื่อการอุทิศตนหรือจุดประสงค์ของเยาวชนในปัจจุบันนั้นว่ามีลักษณะอย่างไร

2. ศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดการการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนในสภาเยาวชนยุโรปหรือของประเทศในแถบเอเชียที่มีการจัดตั้งสภาเยาวชนในลักษณะเดียวกัน มีบริบทใกล้เคียง ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางหรือประยุกต์ใช้กับการมีสภาเยาวชนแห่งประเทศไทยได้ เช่น มาเลเซีย ศรีลังกา และเกาหลีใต้ เป็นต้น

3. ศึกษาวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงพหุ (multi group analysis) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหลายกลุ่มสาขาวิชาในสถาบันการศึกษา หรืออาจนำตัวแบบนี้ไปทดสอบกับเยาวชนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานแล้วในบริบทเดียวกัน เพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล หรืออาจนำทั้งสองกลุ่มมาเปรียบเทียบเพื่อจะเห็นความต่างหรือความเหมือนของการมีส่วนร่วมทางการเมืองระหว่างกลุ่มเยาวชนที่ยังไม่เข้าสู่ตลาดแรงงานกับกลุ่มที่เข้าสู่ตลาดแรงงานแล้วมากขึ้น

4. ศึกษาการสร้างแบบจำลองปัจจัยที่เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการอบรมเลี้ยงดูที่มีต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนในยุคไซเบอร์ โดยศึกษาด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล เพื่อให้ได้ผลการวิจัยในส่วนของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวที่มีรายละเอียดชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

Ahlskog, R. (2023). Extraversion probably does not cause political participation: Evidence from two genetically informed designs. *Political Psychology*, *44*(6), 1301–1318.

Alelaimat, M. S. (2019). Factors affecting political participation (Jordanian universities students' voting: field study 2017–2018). *Review of Economics and Political Science*, *8*(1), 54–67.

Alhassan, A., Siakwa, M., Kyereme, K. A., & Wombeogo, M. (2020). Barriers to and facilitators of nurses' political participation in Ghana. *Policy, Politics, & Nursing Practice*, *21*(1) 29–42.

Badescu, G., & Sum, P. E. (2024). What's your source?: Estimating the effects of media on youth political engagement in Southeast Europe. *Journal of Southeast European and Black Sea Studies*, *20*, 1–23.

Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York: Guilford Press.

Brady, H. E., Verba, S., & Schlozman, K. L. (1995). Beyond SES: A resource model of political participation. *The American Political Science Review*, *89*(2), 271–294.

Cherry, K. (2017, April 5). *The big five personality dimensions 5 major factors of personality*. Retrieved June 24, 2024, from https://psych532.files.wordpress.com/2017/04/cherry _about_ fivefactor_nodate.pdf

Chryssochoou, X., & Barrett, M. (2017). Civic and political engagement in youth: Findings and prospects. *Zeitschrift fur Psychologie*, *225*(4), 291–301.

Cooper, C. A., Golden, L., & Socha, A. (2013). The big five personality factors and mass politics. *Journal of Applied Social Psychology*, *43*(1), 68–82.

Damon, W., Menon, J., & Bronk, K. C. (2003). The development of purpose during adolescence. *Applied Developmental Science*, *7*(3), 119–128.

Ekstrom, M. (2015). Young people's everyday political talk: A social achievement of democratic engagement. *Journal of Youth Studies*, *19*(1), 1–19.

Eriksson, M., & Mittelmark, M. B. (2017). Chapter 12 the sense of coherence and its measurement. In M. B. Mittelmark, S. M. Sagy, G. F., Bauer, J. M., Pelikan, B., Lindstrom, & G. A. Espnes, (eds.), *The handbook of salutogenesis* (pp. 97–106). Switzerland: Springer.

Fox, R. L., & Lawless, J. L. (2014). Uncovering the origins of the gender gap in political ambition. *American Political Science Review*, *108*(3), 499–519.

GDNET Research Communications. (2010, June 4). *What is the media and how does it work*. Retrieved June 20, 2024, from

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08 acae5274a27 b2000785/Using_Media_to_communciate_research_output.pdf

George, L., & Park, C. L. (2016). Meaning in life as comprehension, purpose, and mattering: Toward integration and new research questions. *Review of General Psychology*, *20*(3), 205–220.

Janusz, A., & Campos, L. A. (2021). Candidate advertisements and Afro–Brazilian political marginalization. *Latin American Research Review*, *56*(4), 761–778.

Kim, Y., Hsu, S. H., & de Zuniga, H. G. (2013). Influence of social media use on discussion network heterogeneity and civic engagement: The moderating role of personality traits. *Journal of Communication*, *63*, 498–516.

Kipkoech, G. (2023). Connections between internet, social media news use, and political participation in Kenya. *Social Science Computer Review*, *41*(3), 871–885.

Laura, W.–L. (2019). How do young people become politically engaged?. *Society for Research in Child Development*, *13*, 127–132.

LeRoux, K., Fusi, F., & Brown, A. G. (2020). Assessing e–government capacity to increase voter participation: evidence from the US. *Government Information Quarterly*, *37*(3), 1–8.

Li, L., & Shek, D. T. L. (2021). Meaning–in–life profiles among Chinese late adolescents: Associations with readiness for political participation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(11), 1–16.

Liu, Y., Kim, B., & Kim, Y. (2021). Towards engaged citizens: Influences of second screening on college students' political knowledge and participation. *Southern Communication Journal*, *86*(1), 17–30.

Logan, M. (2017, May 15). *Conventional and unconventional political participation: Democracy in action*. Retrieved July 10, 2024, from https://www.utc.edu/health-education-and-professional-studies/center-for-reflective-citizenship /2017-faculty-fellow-american-history-and-government-teaching-modules/political-participation

Lorca, F., Perez, S., Giner, F., & Marco, J. H. (2019). What dimension of meaning in life is the stronger predictor of borderline personality disorder symptom?. *Journal of Constructivist Psychology*, *34*(4), 365–377.

Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *Journal of Positive Psychology*, *11*, 531–545.

McLeod, S., & Guy–Evans, O. (2025, March 25). *Big five personality traits: The 5–factor model of personality*. Retrieved May 12, 2025, from https://www.simplypsychology .org/big-five-personality.html

Miller, A. H., Gurin, P., Gurin, G., & Malanchuk, O. (1981). Group consciousness and political participation. *American Journal of Political Science*, *25*, 494–511.

Mondak, J. J. (2010). *Personality and the foundations of political behavior*. Cambridge, England: Cambridge University Press.

Moraa, O. R., Lillian, C., & Josephine, O. (2021). Socio–economic factors affecting participation of young women in political processes: Case study of Nyamira South Sub County, Kenya. *Advances in Sciences and Humanities*, *7*(4), 102–111.

Ruedin, D. (2007, August, 10). *Testing Milbrath's 1965 framework of political participation: Institutions and social capital*. Retrieved February 22, 2024, from https://druedin.com/wp-content/uploads/2012/08/43-167-1-pb.pdf

Schnell, T. (2010). Existential indifference: Another quality of meaning in life. *Journal of Humanistic Psychology*, *50*(3), 351–373.

Spaiser, V. (2012). Empowerment or democratic divide? Internet–based political participation of young immigrants and young natives in Germany. *Information Polity*, *17*(2), 115–127.

Theocharis, Y., & van Deth, J. W. (2018). *Political participation in a changing world: Conceptual and empirical challenges in the study of citizen engagement*. New York: Routledge.

Valenzuela, S., Arriagada, A., & Scherman, A. (2012). The social media basis of youth protest behavior: The case of Chile. *Journal of Communication*, *62*, 299–314.

Waeterloos, C., Walrave, M., & Ponnet, K. (2024). Social media as an exit strategy?: The role of attitudes of discontent in explaining non–electoral political participation among Belgian young adults. *Acta Politica*, *59*, 364–393.

Zapko–Willmes, A., & Theocharis, Y. (2022, May 5). *Accounting for the association between socioeconomic status and youth political participation: A twin family study*. Retrieved June 16, 2024, from https://osf.io/tgwuh/download/

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ

Quality of work life of personnel at the Center for Empowerment and Disability Employment

ดวงพร ปานอ่อน[1]

Duangpron Panon[1]

stamstam2539@gmail.com

Received: 16/05/68 Revised: 06/06/68 Accepted: 06/06/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ และ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ

[1] นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

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

ทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวด้วยการทดสอบเอฟ ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาความสามรถของบุคคล

2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; ศูนย์พัฒนาศักยภาพ; อาชีพคนพิการ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of quality of work life among personnel at the Centers for Empowerment and Career Development for Persons with Disabilities, and 2) to compare the quality of work life among personnel at these centers based on personal factors. This quantitative research employed a sample group consisting of

144 personnel from all 8 centers nationwide. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient (Cronbach's Alpha) of 0.971. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA). The research results found that

1) The overall quality of work life among personnel at the Centers for Empowerment and Career Development for Persons with Disabilities was at a good level. When considered by aspect, all dimensions were rated at a good level. Ranked from highest to lowest mean scores, these were: work-life balance, social usefulness of the job, organizational democracy, workplace relationships, career advancement and job security, fair and adequate compensation, working environment, and personal competency development.

2) Quality of work life based on personal factors showed no statistically significant differences in overall quality of work life among the personnel.

Keywords: Quality of Work Life; Center for Empowerment; Disability Employment

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในทุกองค์กร เพราะสะท้อนถึงระดับความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร ซึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับหลายมิติ เช่น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารจัดการภายในองค์กร (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) โดยเฉพาะในงานที่ต้องใช้ความทุ่มเททางกายและใจสูง เช่น งานบริการหรือดูแลผู้รับบริการ จะยิ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างชัดเจน (Walton, 1973; Sirgy et al., 2001)

ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ เป็นหน่วยงานภายใต้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุน และฟื้นฟูศักยภาพของคนพิการทุกประเภท ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีและพึ่งพาตนเองได้ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2566) โดยมีบุคลากรหลากหลายสาขาเป็นผู้ปฏิบัติงานดูแลและฝึกทักษะผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง ภายใต้สภาพงานที่ซับซ้อนและต่อเนื่อง ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และการบริหารจัดการ ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ด้วยลักษณะภารกิจที่ต้องดูแลผู้รับบริการที่มีความต้องการพิเศษอย่างใกล้ชิด บุคลากรจึงมีความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาด้านสุขภาพ ความเครียด ความเหนื่อยล้า และขาดความสมดุลในการใช้ชีวิต (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

คนพิการ, 2566) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เสริมสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ทบทวนวรรณกรรม

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากแนวคิดของ Richard E. Walton (1973, อ้างถึงใน ณัชยศ โมธินา, 2566) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้านที่สำคัญ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในระดับมาตรฐานทั่วไป และเมื่อเปรียบเทียบกับงานในลักษณะเดียวกันก็ต้องมีความเป็นธรรมและไม่เหลื่อมล้ำ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สถานที่ทำงานควรเอื้อต่อสุขภาพกายและใจของบุคลากร โดยหลีกเลี่ยงสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายหรือก่อให้เกิดความเครียด พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน

3. การส่งเสริมศักยภาพและการเรียนรู้ของบุคลากร (Development of Human Capacities) หมายถึง งานที่ทำควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะความรู้ของตนเอง รวมทั้งมีโอกาสในการเติบโตทั้งด้านวิชาชีพและด้านบุคลิกภาพ เพื่อให้สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

4. ความมั่นคงและโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ (Growth and Security) หมายถึง การทำงานควรมอบโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อรองรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พร้อมทั้งมีระบบการจ้างงานที่สร้างความมั่นใจในความมั่นคงทางอาชีพ

5. การส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานควรเอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร มีการยอมรับในความแตกต่าง และเปิดโอกาสให้แต่ละคนสามารถมีบทบาทในการร่วมมือและสนับสนุนกันภายในทีมงาน

6. การเคารพสิทธิและความเป็นธรรมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง องค์กรควรจัดให้มีระบบที่เคารพสิทธิเสรีภาพของบุคลากร โดยเฉพาะในการแสดงออกทางความคิดเห็น การเข้าถึงโอกาสที่เสมอภาค และการจัดสรรผลประโยชน์ที่โปร่งใสและยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance / The Total Life Space) หมายถึง องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถบริหารเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ไม่ปล่อยให้ความกดดันจากการทำงานกระทบต่อสุขภาพหรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

8. ความสัมพันธ์ของงานกับสังคมโดยรวม (Social Relevance) หมายถึง งานที่บุคลากรมีส่วนร่วมควรมีความเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งในเรื่องของจริยธรรมในการผลิต การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การจ้างงานอย่างเป็นธรรม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสาธารณะ

จากการศึกษา สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นระดับความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วย ผลตอบแทน การสื่อสารที่ดี ความมั่นคง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพัฒนาตนเอง หรือสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Richard E. Walton มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ที่กล่าวไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
3. ด้านการพัฒนาความสามรถของบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต

ตามที่ พัชราภรณ์ พัฒนะ (2561) ได้นำเสนอ เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL–BREF–THAI เป็นเครื่องมือที่พัฒนามาจากต้นแบบขององค์การอนามัยโลก โดยครอบคลุมคำถาม 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบที่วัดจากสิ่งที่บุคคลรับรู้เชิงภาวะ (Perceived Objective) และแบบที่ผู้ตอบประเมินตนเองในเชิงอัตวิสัย (Self-report Subjective) ซึ่งถูกออกแบบให้สะท้อนองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตใน 4 มิติหลัก ดังนี้

1. มิติด้านร่างกาย (Physical Domain) คือ มิติด้านนี้มุ่งเน้นการประเมินความรู้สึกเกี่ยวกับภาวะร่างกายที่มีผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นระดับของสุขภาพ ความสามารถในการเคลื่อนไหว ความรู้สึกไม่เจ็บปวด การมีพละกำลังเพียงพอในการทำกิจวัตร การพึ่งพาตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น รวมถึงความสามารถในการทำงานและจัดการกับภาวะเจ็บป่วยโดยไม่ต้องอาศัยการรักษาอย่างต่อเนื่อง

2. มิติด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือ มิตินี้เกี่ยวข้องกับการรับรู้ทางด้านจิตใจ เช่น ความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเอง การเห็นคุณค่าในตัวเอง ภาพลักษณ์ตน ความมั่นใจ การใช้ความคิด การเรียนรู้ การตัดสินใจ ความสามารถในการจดจำและมีสมาธิ รวมถึงการจัดการกับอารมณ์ในเชิงลบอย่างความเศร้าหรือวิตกกังวล นอกจากนี้ ยังรวมถึงทัศนคติทางจิตวิญญาณ ศาสนา และความหมายของชีวิตที่ช่วยเสริมพลังใจในการดำเนินชีวิต

3. มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships Domain) คือ ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการรับรู้เกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น รวมถึงความพึงพอใจในความสัมพันธ์เชิงอารมณ์และชีวิตทางเพศ

4. มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Domain) คือ มิตินี้ประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต เช่น ความรู้สึกว่ามีอิสระในชีวิต มีความปลอดภัย ความสะดวกในการเดินทาง การเข้าถึงบริการสุขภาพหรือสวัสดิการทางสังคม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากมลภาวะ การมีแหล่งรายได้ การมีโอกาสในการรับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการมีเวลาว่างและกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลาย

จากการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตนั้น ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ลักษณะ คือ แบบภาวะวิสัย (Perceived objective) ซึ่งเป็นการประเมินจากสิ่งที่บุคคลรับรู้จากภายนอก และอัตวิสัย (Self-report Subjective) ซึ่งสะท้อนความคิดเห็นและการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับตนเอง โดยเครื่องมือดังกล่าวครอบคลุม 4 มิติของคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ

แนวคิดของกรมประชาสงเคราะห์ได้สะท้อนให้เห็นถึงมุมมองที่ว่า คนพิการไม่ใช่ผู้ที่ไร้ความสามารถหรือเป็นภาระของสังคม หากแต่เป็นผู้ที่สูญเสียอวัยวะหรือความสามารถบางประการเท่านั้น โดยยังคงมีศักยภาพในด้านอื่นที่สามารถ

พัฒนาให้เกิดประโยชน์ได้ หากได้รับการฝึกฝนและส่งเสริมอย่างเหมาะสม ภายใต้หลักวิชาการที่ถูกต้อง พร้อมทั้งการสนับสนุนที่เหมาะสม คนพิการจะสามารถประกอบอาชีพ มีชีวิตที่เป็นอิสระ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี โดยไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวหรือสังคม อีกทั้งยังสามารถเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

ด้วยเหตุนี้ กรมประชาสงเคราะห์จึงได้ริเริ่มแนวคิดในการจัดตั้ง "ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ" ขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2509 องค์การสหประชาชาติได้ส่งผู้เชี่ยวชาญด้านการสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ คือ Mr. VICTER J. BALTAZAR เข้ามาให้คำปรึกษาและแนะนำในการวางแผนก่อตั้งศูนย์ต้นแบบสำหรับการฟื้นฟูอาชีพของคนพิการ โดยศูนย์แห่งนี้จะเป็นศูนย์กลางการให้บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างมีระบบและครบถ้วนตามหลักวิชาการ ภายใต้กรอบของแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 - พ.ศ. 2514)

ปัจจุบัน ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการได้รับการจัดตั้งและกระจายอยู่ในหลายพื้นที่ทั่วประเทศ จำนวนรวม 8 แห่ง ซึ่งมีภารกิจหลักในการให้การฝึกอบรมอาชีพ ส่งเสริมการมีงานทำ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับคนพิการ ศูนย์เหล่านี้ถือเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนให้คนพิการสามารถใช้ชีวิตได้อย่างอิสระ มีงานทำที่มั่นคง และมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในสังคมไทย เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืนและใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ได้แก่

1. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
2. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการจังหวัดขอนแก่น

3. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านทองพูนเผ่าพนัส จังหวัดอุบลราชธานี

4. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการหยาดฝน จังหวัดเชียงใหม่

5. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช

6. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านศรีวนาไล จังหวัดอุบลราชธานี

7. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดหนองคาย

8. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านโมกุลฯ จังหวัดลพบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผู้วิจัยนำปัจจัยที่เป็นเครื่องมือกำหนดแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการทำงาน มาสังเคราะห์เป็นตัวแปรอิสระ โดยแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1.เพศ

2.อายุ

3.สถานภาพสมรส

4.ระดับการศึกษา

5.สถานะการจ้าง

6.ตำแหน่งงาน

7.ประสบการณ์การทำงาน

8.ระดับเงินเดือน

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ทฤษฎีของวอลตัน (Walton,1975)

1.ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง

2.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

3.ด้านการพัฒนาความสามรถของบุคคล

4.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

5.ด้านสัมพันธภาพในองค์กร

6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต

8.ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 228 คน (อัตราบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการประจำปี 2566 จากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ,กองส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการคนพิการ, 2566) และกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 144 คน ประกอบด้วยพนักงานสำนักงานเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 16 คน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 18 คน บ้านทองพูนเผ่าพนัส จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 14 คน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 19 คน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 19 คน บ้านศรีวนาไล จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 19 คน จังหวัดหนองคาย จำนวน 19 คน และจังหวัดลพบุรี จำนวน 20 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน จำนวน 8 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาความสามรถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีการวัดระดับตัวแปรด้วยแบบสอบถาม

เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับ 5 ระดับคะแนน (Likert, 1961)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยเครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน จนได้แบบสอบถามที่เห็นว่าตรงประเด็นมากที่สุด โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (IOC) เท่ากับ 0.97 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างประชาชนศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ(โรงงานปีคนพิการสากล) อ.ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.971

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน ด้วยตนเอง และจากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 144 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 144 ชุด มา

ลงรหัสใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 144 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 สถานภาพเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 54.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.1 เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 33.3 ตำแหน่งงานนักสังคมสงเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 27.1 มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.8 ระดับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.1

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ

ตารางที่ 1 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี	3.93	0.65	ดี
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.90	0.67	ดี
3. ด้านการพัฒนาความสามรถของบุคคล	3.77	0.77	ดี
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.93	0.61	ดี
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.95	0.62	ดี
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	3.98	0.62	ดี
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	4.08	0.37	ดี
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.02	0.42	ดี
ภาพรวม	**3.94**	**0.46**	**ดี**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 2 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับถูกต้องเหมาะสม	3.78	0.90	ดี
2. มีเงินเก็บออมจากการปฏิบัติงาน	4.18	0.74	ดี
3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.52	1.06	ดี
4. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับอายุการปฏิบัติงานของท่าน	4.03	0.86	ดี
5. เงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง	4.07	0.71	ดี
6. เงินเดือนที่ได้รับอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป	3.99	0.73	ดี
ภาพรวม	**3.93**	**0.65**	**ดี**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี อยู่ในระดับดี ($\bar{x}$= 3.93, S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีเงินเก็บออมจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{x}$= 4.18,

S.D.= 0.74) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง อยู่ในระดับดี ($\bar{x}$= 4.07, S.D.= 0.71) และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับอายุการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับดี ($\bar{x}$= 4.03, S.D.= 0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.96	0.88	ดี
2. หน่วยงานของท่านมีการออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานมี ความปลอดภัยและเหมาะสม กับลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	3.87	0.86	ดี
3. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.78	0.81	ดี
4. หน่วยงานของท่านมีพื้นที่สีเขียวหรือสวนสาธารณะสำหรับพักผ่อนและออก กำลังกาย	3.91	0.81	ดี

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
5. หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่น ๆ	3.95	0.69	ดี
6. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความ เหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ (มีอากาศถ่ายเทดี/มีแสงสว่าง เพียงพอ	3.92	0.79	ดี
ภาพรวม	**3.90**	**0.67**	**ดี**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{x}$= 3.90, S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับดี ($\bar{x}$= 3.96, S.D.= 0.88) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่น ๆ อยู่ในระดับดี ($\bar{x}$= 3.95, S.D.= 0.69) และหน่วยงานของท่านมีสถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความ เหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดี ($\bar{x}$= 3.92, S.D.= 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านการพัฒนาความสามรถของบุคคล

ด้านการพัฒนาความสามรถของบุคคล	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.77	0.91	ดี
2. งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์	3.81	0.88	ดี
3. องค์กรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.81	0.80	ดี
4. มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานใน รูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่	3.82	0.87	ดี
5. งานที่ทำอยู่ช่วยให้ได้มีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถของตนเอง	3.79	0.92	ดี
6. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพตลอดจน ความสามารถให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ	3.61	1.01	ดี
ภาพรวม	**3.77**	**0.77**	**ดี**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านการพัฒนาความสามรถของบุคคล อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 3.77, S.D.= 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานใน รูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 3.82, S.D.= 0.87) รองลงมาคือ องค์กรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 3.81, S.D.= 0.80) และงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 3.81, S.D.= 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ ความสามารถ	3.87	0.85	ดี
2. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	3.97	0.73	ดี
3. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการ	3.81	0.86	ดี

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ			
4. ลักษณะงานเป็นงานประจำที่ทำตามนโยบายของรัฐ	4.08	0.78	ดี
5. ลักษณะงานมีความมั่นคงต่อการ ดำรงชีวิตประจำวัน	3.97	0.66	ดี
6. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ ระบบคุณธรรม คือ พัฒนาตาม ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.91	0.76	ดี
ภาพรวม	**3.93**	**0.61**	**ดี**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 3.93, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ลักษณะงานเป็นงานประจำที่ทำตามนโยบายของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 4.08, S.D.= 0.78) รองลงมาคือ ลักษณะงานมีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 3.97, S.D.= 0.66) และหน่วยงานของท่าน

มีการสนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 3.97, S.D.= 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร

ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อ ต้องการความช่วยเหลือ	3.96	0.85	ดี
2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.72	ดี
3. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึก ว่าตนเองมีคุณค่า	3.92	0.85	ดี
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.08	0.84	ดี
5. มีความเชื่อ และมั่นใจผู้ร่วมงานเป็น อย่างดีในการปฏิบัติงาน	3.83	0.70	ดี
6. มีความไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ หน้าที่แทนในกรณีมีเหตุฉุกเฉินได้ทันที	4.03	0.76	ดี
ภาพรวม	**3.95**	**0.62**	**ดี**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร อยู่ในระดับดี ($\bar{x}$= 3.95, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับดี ($\bar{x}$= 4.08, S.D.= 0.84) รองลงมาคือ มีความไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ หน้าที่แทนในกรณีมีเหตุฉุกเฉินได้ทันที อยู่ในระดับดี ($\bar{x}$= 4.03, S.D.= 0.76) และได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อ ต้องการความช่วยเหลือ อยู่ในระดับดี ($\bar{x}$= 3.96, S.D.= 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ

ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงาน	3.92	0.86	ดี
2. ได้รับวันหยุดชดเชยอย่างเป็นธรรม	4.00	0.82	ดี
3. ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคล และ ความเป็นส่วนตัวของคุณ	3.85	0.76	ดี
4. ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและยุติธรรม	4.03	0.73	ดี

ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
5. สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ทำงานได้อย่างเปิดเผย	4.08	0.73	ดี
6. ได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานอย่าง เหมาะสม	3.99	0.84	ดี
ภาพรวม	**3.98**	**0.62**	**ดี**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 3.98, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ทำงาน ได้อย่างเปิดเผย อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 4.08, S.D.= 0.73) รองลงมาคือ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและยุติธรรม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 4.03, S.D.= 0.73) และได้รับวันหยุดชดเชยอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 4.00, S.D.= 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	4.06	0.67	ดี
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ ทำให้มีความสุข	4.02	0.48	ดี
3. ท่านมีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน	3.98	0.61	ดี
4. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	4.22	0.64	ดี
5. ท่านมีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด	4.15	0.53	ดี
6. ท่านคิดว่าภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหากับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย ฯลฯ	4.03	0.60	ดี
ภาพรวม	**4.08**	**0.37**	**ดี**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 4.08, S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ท่านคิดว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผล กระทบต่อชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 4.22, S.D.= 0.64) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้

พักผ่อนคลายเครียด อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 4.15, S.D.= 0.53) และท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 4.06, S.D.= 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อ สังคม	4.04	0.60	ดี
2. มีแผนงานหรือมาตรการป้องกัน ผลกระทบต่อปัญหาทางสังคม	3.97	0.71	ดี
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็น การช่วยเหลือปัญหาทางสังคม	4.00	0.60	ดี
4. ลักษณะงานมีการใช้สื่อต่าง ๆ รณรงค์ต่อสังคม เพื่อลดจำนวนผู้ประสบปัญหาทางสังคม	4.06	0.59	ดี
5. มีการประชาสัมพันธ์ประโยชน์ของงาน ที่ปฏิบัติอยู่ต่อสาธารณชนได้รับทราบ	4.03	0.69	ดี
6. ลักษณะงานให้ความช่วยเหลือกับ ประชาชนในเขตพื้นที่การทำงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	4.04	0.69	ดี
ภาพรวม	**4.02**	**0.42**	**ดี**

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 4.02, S.D.= 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ลักษณะงานมีการใช้สื่อต่าง ๆ รณรงค์ต่อสังคม เพื่อลดจำนวนผู้ประสบปัญหาทางสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 4.06, S.D.= 0.59) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อ สังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 4.04, S.D.= 0.60) และลักษณะงานให้ความช่วยเหลือกับ ประชาชนในเขตพื้นที่การทำงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$= 4.04, S.D.= 0.69) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การทดสอบที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) One Way ANOVA

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานการณ์จ้าง ตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เป็น

ธรรมและเพียงพอดี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามรถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านประชาธิปไตยในองค์การ ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ

พบว่า ในทุกด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ด้านการดำเนินการประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร การศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว (2560) ซึ่งพบว่า การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ซึ่งระบุว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสตอฟา หมัดบินเฮด (2564) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิต

ในการทำงานที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร รวมทั้งความภักดีและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในระยะยาว

การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างผู้ชาย ผู้หญิง และ LGBTQ+ แสดงให้เห็นว่าเพศไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชราภรณ์ วายลม (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น x ในกระทรวงการคลัง ซึ่งพบว่าเพศไม่ได้เป็นตัวแปรที่มีผลสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างอายุที่แตกต่างกันแสดงให้เห็นว่าอายุไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชราภรณ์ วายลม (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น x ในกระทรวงการคลัง พบว่า อายุไม่ได้มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ

องค์กรในข้าราชการของภาครัฐ ทั้งนี้สามารถสรุปได้ว่าอายุไม่ใช่ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงาน

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ โดยพบว่าปัจจัยบางอย่าง เช่น การได้รับเงินเดือนที่ไม่ตรงตามกำหนดเวลา มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่สถานภาพสมรสไม่ใช่ตัวแปรที่มีผลกระทบสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในกรณีนี้

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยพบว่า ปัจจัยทางการเงิน เช่น การขาดเงินเดือนหรือการได้รับเงินเดือนล่าช้าเป็นระยะเวลานาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แต่ไม่ได้พบว่าปัจจัยเช่นสถานภาพสมรสหรือระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในกรณีนี้

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามสถานะการจ้างงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างสถานะการจ้างงานที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานะการจ้างงานไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้รับผลกระทบจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับสถานะการจ้างงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชราภรณ์ วายลม (2563) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเจเนอเรชั่น x ในกระทรวงการคลัง ซึ่งพบว่าไม่จำเป็นต้องมีความแตกต่างทางคุณภาพชีวิตตามสถานะการจ้างงาน แต่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่ได้ถูกกำหนดเพียงแค่ตำแหน่งงานหรือปัจจัยบางประการเท่านั้น แต่ยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น เงินเดือนที่ได้รับ ความคาดหวังที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ซึ่งสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรยังคงอยู่ในระดับดีได้โดยไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างกันใน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอาจต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมาก ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การรับเงินเดือนที่ล่าช้า อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ซึ่งอาจได้รับผลกระทบมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มาก

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างระดับเงินเดือนที่

แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าระดับเงินเดือนไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งพบว่าแม้บางปัจจัย เช่น การขาดเงินเดือนที่ตรงเวลาสามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ในบางกรณีระดับเงินเดือนไม่ได้เป็นตัวแปรหลักที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตได้รับการประเมินในระดับดี แต่ยังสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้โดยการจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น เช่น การทำงานยืดหยุ่น หรือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้รับการประเมินในระดับดี แต่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถสร้างความรู้สึกของการทำงานที่มีคุณค่าต่อสังคม เช่น การจัดฝึกอบรมหรือกิจกรรมที่ให้ประโยชน์กับผู้พิการโดยตรง

3. ควรมีการสร้างเส้นทางการเติบโตในอาชีพที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร เช่น การเพิ่มโอกาสในการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเห็นว่ามีโอกาสเติบโตในงาน

4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน แม้ว่าผลการประเมินจะอยู่ในระดับดี แต่ยังสามารถพัฒนาให้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงานมากขึ้น เช่น การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรที่มีความต้องการพิเศษ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลลัพธ์ด้านการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

3. ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นของคนพิการเพิ่มเติมในการรับบริการจากศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ทั้งในด้านหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อความถนัดและศักยภาพเฉพาะบุคคล เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยส่งเสริมความสามารถในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ ตลอดจนโอกาสในการเข้าถึงการจ้างงานอย่างยั่งยืน

4. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาทักษะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างขีด

ความสามารถในการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2559). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2559. *ราชกิจจานุเบกษา, 133,* (พิเศษ 53ง), 30–36.

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2566). *รายงานสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย ปี 2566.* กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

ณัชยศ โมธินา. (2566). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง.* สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา.* ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พัชราภรณ์ พัฒนะ. (2561). *คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในศูนย์การเรียนรู้การดูแลผู้สูงอายุ เขตสุขภาพที่ 4.* ศูนย์อนามัยที่ 4. สระบุรี. *พุทธชินราชเวชสาร, 36(*1), 21-33.

พิรัญญา นิลพันธ์. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

มุสตอฟา หมัดบินเฮด. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว. (2560). คุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วัชราภรณ์ วายลม. (2563). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง.* สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน).* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*, 607-610.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management.* New York: McGraw-Hill.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., and Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research, 55*(3), 241–302.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review, 15*(1), 11–21.

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

Motivational factors influencing personnel performance at the Service Division, Cavalry Center, Mueang Saraburi District, Saraburi Province

ชัยชนะ สนนอก[1]

Chaichana Sonnok[1]

maxnum651@icloud.com

Received: 30/05/68 Revised: 10/05/68 Accepted: 10/05/68

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี และ 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กำลังพลกองบริการฯ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งเป็น วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มประชากร ได้แก่ ข้าราชการทหารกองบริการ ฯ จำนวน 161 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่

[1] นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

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

ใช้ คือ หัวหน้าแผนก หรือตัวแทนของแผนก ซึ่งขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า จำนวน 9 นาย ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ การสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง แล้วนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน

2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ฯ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรกำหนดเป้าหมายและลำดับความสำคัญของงานให้ชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเสร็จทันเวลา ด้านการยอมรับนับถือ ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของกำลังพล ด้านลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษา ชี้แนวทาง และสนับสนุนให้กำลังพลเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ด้านความรับผิดชอบ ควรมอบอำนาจและให้อิสระในการแก้ไขปัญหาเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า ควรสนับสนุนการอบรมและพัฒนาทักษะทั้งภายในและภายนอกหน่วย เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและโอกาสในการเติบโตในหน้าที่

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; กำลังพลกองบริการ; ศูนย์การทหารม้า

Abstract

The objective of this research is 1) to study the level of work motivation among personnel at the Service Battalion, Cavalry Center, Mueang Saraburi District, Saraburi Province, 2) to explore approaches to

enhancing their work motivation. Using a mixed methods research approach, consisting of quantitative and qualitative research methods. For the quantitative research, the target population consisted of group consisted of 161 military officers from the Service Battalion. Data were collected using a structured questionnaire, which demonstrated a high level of reliability, as indicated by a Cronbach's alpha coefficient of 0.987. The statistical methods employed for data analysis included percentage, mean, and standard deviation. And for the qualitative research method, with a sample group consisting of nine department heads or representatives under the Service Battalion, selected through purposive sampling. Data were collected using semi-structured interviews and analyzed through. The research results found that

1) The overall work motivation of personnel at the Service Battalion, Cavalry Center, Mueang Saraburi District was at a high level across all dimensions. Ranking by mean scores from highest to lowest were: responsibility, achievement, recognition, advancement, and the nature of the work.

2) The motivational strategies for enhancing work performance among military personnel at the Service Division, Cavalry Center, Mueang Saraburi District, encompass five key aspects. First, achievement in work can be fostered by clearly defining goals and prioritizing tasks to ensure efficient performance and timely completion. Second, recognition and

respect should be promoted through the development of positive workplace relationships, encouraging cooperation and participation in problem-solving. Third, regarding the nature of work, supervisors should provide guidance, clarify work responsibilities, and continuously support personnel in learning new technologies to enhance task execution. Fourth, in terms of responsibility, it is crucial to delegate authority and allow autonomy in problem-solving to strengthen confidence and empowerment among personnel. Lastly, the aspect of career advancement requires active support for training and skill development, both internally and externally, to enhance individual competencies and future professional growth.

Keywords: Work Motivation; Service Division Personnel; Cavalry Center

บทนำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนับเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยทำหน้าที่เป็นพลังขับเคลื่อนที่กระตุ้นให้เกิดความพยายาม ความอดทน และการแสวงหาวิธีการใหม่ในการบรรลุเป้าหมายของงาน การมีแรงจูงใจในระดับสูงเอื้อให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ และสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นักจิตวิทยาหลายท่านเห็นพ้องกันว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นเครื่องมือสำคัญที่สะท้อนถึงการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของมนุษย์ และเป็นตัวบ่งชี้ถึง

การแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2557)

ในบริบทของหน่วยงานทางทหาร กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ถือเป็นหน่วยสนับสนุนที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของศูนย์การทหารม้าให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ศูนย์การทหารม้า, 2567) อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันกองบริการ ศูนย์การทหารม้า ประสบปัญหากำลังพลขาดแคลน โดยมีจำนวนกำลังพลที่บรรจุจริงเพียงไม่ถึงครึ่งหนึ่งของอัตราที่กำหนด ส่งผลให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องแบกรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า ทั้งในมิติของสุขภาพกาย สุขภาพจิต และลดทอนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระยะยาว

ด้วยตระหนักถึงบทบาทของแรงจูงใจในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ตลอดจนแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจดังกล่าว เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยให้มีศักยภาพสูงสุด อันจะเอื้อต่อการบรรลุภารกิจของศูนย์การทหารม้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีแรงจูงใจ Herzberg

ทฤษฎีแรงจูงใจ Herzberg (Herzberg's Two-factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ Frederick I. Herzberg and Others ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล (Herzberg, F. I., 1959) โดยศึกษาถึงความต้องการของบุคคลในองค์การ หรือการจูงใจจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.4 ความรับผิดชอบในงาน

1.5 ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึงปัจจัยที่จะค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน

2.2 นโยบายและการบริหาร

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.5 วิธีปกครองบังคับบัญชา

2.6 สถานะทางอาชีพ

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน

ประเภทของแรงจูงใจ

ภาคภูมิ ทะนุดี (2558) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ จากวุฒิภาวะหรือสภาพร่างกาย แรงจูงใจปฐมภูมิบางครั้งเรียกว่าเป็นแรงจูงใจทางกายภาพหรือแรงจูงใจด้วยสรีระ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของร่างกาย เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น แรงจูงใจแห่งความหิว แรงจูงใจแห่งความกระหาย แรงจูงใจแห่งการหลีกหนีความเจ็บปวด เป็นต้น

2) แรงจูงใจทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ แรงจูงใจชนิดนี้ มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางด้านสรีระ กล่าวคือ ไม่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตมากนัก แต่ก็มีความสำคัญต่อความทุกข์สุขทางจิตใจ และความสามารถในการปรับตัว

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, หน้า 205–213) อ้างว่าแรงจูงใจสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ สิ่งผลักดันที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เนื่องจากเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั้นเอง การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็นลักษณะ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดเงิน ค่าตอบแทน โบนัส เงิน รางวัลจากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการนิเทศติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการทำงานที่เหมาะสมการให้ความรู้สึกมั่นคง

ปลอดภัย การจัดให้มีสวัสดิการของหน่วยงาน การให้การยอมรับบุคคลให้มีฐานะทางสังคม เป็นต้น

2) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจ เพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน ทำงานนั้นเพราะเป็นงานที่ตนเองชอบ การอยากทำงาน เพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจภายใน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท 1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นตั้งแต่แรกเกิด เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการนอนหลับ พักผ่อน และความต้องการแสดงออก และความก้าวร้าว เป็นต้น และ 2) แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการดูแลป้องกัน ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย และความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นต้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยผู้วิจัยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับ

นับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติภาระหน้าที่ตามที่รับมอบหมาย โดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย 1) สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งใจ 2) ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วยตนเอง 3) สามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา 4) งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ และ 5) มีความภูมิใจเมื่อหัวหน้างานพึงพอใจในผลงานที่ที่ปฏิบัติ

2. ด้านการยอมรับนับถือ

หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ การแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ประกอบด้วย 1) ได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา 2) เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3) ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ 4) ผลการปฏิบัติงานมักถูกกล่าวถึงและถูกนำไปเป็นแบบอย่าง และ 5) ได้รับคำสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ

3. ด้านลักษณะของงาน

หมายถึง การทำงานที่ตรงกับความรู้ความ สามารถ ลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ มีความยากง่าย กว้างขวางท้าทายความสามารถ และอยากทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ ประกอบด้วย 1) ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทาย

และจูงใจให้อยากทำงานต่อไป 2) งานที่ทำสอดคล้องกับความสามารถและความถนัด 3) งานที่ทำมีวิธีการและเป้าหมายชัดเจน 4) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และ 5) ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. ด้านความรับผิดชอบ

หมายถึง การได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ให้อำนาจได้รับความไว้วางใจมากขึ้น มีโอกาส หรือมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ ประกอบด้วย 1) มีอิสระในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ 2) สามารถปฏิบัติงานได้โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา 3) กระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ 4) รับผิดชอบในหน้าที่งานให้สำเร็จลุล่วงทุกครั้ง และ 5) งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานสำคัญที่จะก่อให้เกิดชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ

5. ด้านความก้าวหน้า

หมายถึง การได้รับการประเมินผล การทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน ประกอบด้วย 1) หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น 2) หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ 3) มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามปริมาณงาน 4) มีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน และ 5) มีโอกาสได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยนำปัจจัยที่เป็นเครื่องมือกำหนดทฤษฎีแรงจูงใจ (Herzberg's Two Factor Theory) ของ เฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, F. I., 1959) มาสังเคราะห์เป็นตัวแปรอิสระ โดยแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ **ตัวแปรตาม**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้า

→

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กำลังพล กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 161 นาย ซึ่งจำแนกเป็นนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 32 นาย และนายทหารประทวน 129 นาย เนื่องจากประชากรมีจำนวนค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ประชากรทุกคนเป็นประชากรการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ตัวแปรด้านด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ตัวแปรด้านการยอมรับนับถือ 3) ตัวแปรด้านลักษณะของงาน 4) ตัวแปรด้านความรับผิดชอบ 5) ตัวแปรด้านความก้าวหน้า โดยมีการวัดระดับตัวแปรด้วยแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับ 5 ระดับคะแนน (Likert, 1961, pp.1-55)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยเครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แบบสอบถามที่เห็นว่าตรงประเด็นมากที่สุด โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (IOC) เท่ากับ 0.82 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างกองเครื่องช่วยฝึก ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 และแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่ง

โครงสร้าง (Semi-structured Interview) แบ่งเป็น 2 ตอน หลังจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี เสร็จสิ้นแล้ว โดยขอความอนุเคราะห์ในการเข้าสัมภาษณ์ตัวแทนแผนกหรือหัวหน้าแผนกของหน่วยขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 นาย แบ่งเป็นแผนกละ 1 นาย ได้แก่ 1) กองบังคับการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า 2) แผนกช่างโยธา 3) แผนกสนามฝึกและสนามยิงปืน 4) แผนกสวัสดิการ 5) แผนกสรรพาวุธ 6) แผนกพลาธิการ 7) แผนกสื่อสาร 8) แผนกขนส่ง และ 9) กองพัน คือ กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามมาใช้เป็นข้อมูลประกอบ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามแก่ประชากร จำนวน 161 คน ด้วยตนเอง และจากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากร จำนวนทั้งสิ้น 161 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 161 ชุด มาลงรหัสใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง จำนวน 9 ชุด โดยผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงจัดระเบียบข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและการพรรณนาเป็นความเรียงถึงแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 161 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายทั้งหมด อายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.43 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.93 ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 80.12 และอายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.91

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

ตารางที่ 1 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	การแปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.94	0.58	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.82	0.56	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.67	0.66	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.94	0.57	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.76	0.71	มาก
ภาพรวม	**3.83**	**0.52**	**มาก**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 2 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	การแปลผล
1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งใจ	3.89	0.69	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วยตนเอง	3.89	0.70	มาก
3. ท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา	3.96	0.67	มาก
4. งานในหน้าที่ของท่าน และงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ	4.00	0.61	มาก
ภาพรวม	**3.94**	**0.58**	**มาก**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.94, σ = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ งานในหน้าที่ของท่าน และงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ (μ = 4.00, σ = 0.61) ท่านสามารถ

ดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา (μ = 3.96, σ = 0.67) และท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งใจ (μ = 3.89, σ = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วยตนเอง (μ = 3.89, σ = 0.70)

ตารางที่ 3 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	การแปลผล
1. ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.89	0.65	มาก
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.82	0.63	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.91	0.65	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกนำไปเป็นแบบอย่าง	3.73	0.67	มาก
5. ท่านได้รับคำชมเชย/ชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ	3.76	0.69	มาก
ภาพรวม	**3.82**	**0.56**	**มาก**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.82, σ = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (μ = 3.91, σ = 0.65) ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา (μ = 3.89, σ = 0.65) และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน (μ = 3.82, σ = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกนำไปเป็นแบบอย่าง (μ = 3.73, σ = 0.67)

ตารางที่ 4 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	การแปลผล
1. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและจูงใจให้อยากทำงานต่อไป	3.52	0.83	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของท่าน	3.66	0.78	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติมีวิธีการและเป้าหมายชัดเจน	3.68	0.70	มาก

4. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.73	0.72	มาก
5. ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.77	0.74	มาก
ภาพรวม	**3.67**	**0.66**	**มาก**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.67, σ = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (μ = 3.77, σ = 0.74) ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม (μ = 3.73, σ = 0.72) และงานที่ท่านปฏิบัติมีวิธีการและเป้าหมายชัดเจน (μ = 3.68, σ = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและจูงใจให้อยากทำงานต่อไป (μ = 3.52, σ = 0.83)

ตารางที่ 5 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	การแปลผล
1. ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.88	0.79	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.94	0.62	มาก
3. ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่	3.96	0.66	มาก
4. ท่านรับผิดชอบในหน้าที่งานของท่านให้สำเร็จลุล่วงทุกครั้ง	4.03	0.62	มาก
5. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานสำคัญที่จะก่อให้เกิดชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ	3.89	0.70	มาก
ภาพรวม	**3.94**	**0.57**	**มาก**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.94, σ = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรับผิดชอบในหน้าที่งานของท่านให้สำเร็จ

ลุล่วงทุกครั้ง (μ = 4.03, σ = 0.62) ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ (μ = 3.96, σ = 0.66) และท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (μ = 3.94, σ = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ (μ = 3.88, σ = 0.97)

ตารางที่ 6 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	การแปลผล
1. หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3.81	0.74	มาก
2. หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.80	0.73	มาก
3. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน	3.73	0.79	มาก
4. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.71	0.88	มาก
5. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.73	0.84	มาก
ภาพรวม	**3.76**	**0.71**	**มาก**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.76, σ = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น (μ = 3.81, σ = 0.74) หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (μ = 3.80, σ = 0.73) และท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน (μ = 3.73, σ = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (μ = 3.71, σ = 0.88)

ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยนำผลการวิจัยเชิงปริมาณ มาเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ และเจาะจงเฉพาะหัวหน้าแผนกของหน่วยขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า จำนวน 9 นาย แบ่งเป็นแผนกละ 1 นาย ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างไร

2. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ อย่างไร

3. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน อย่างไร

4. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ อย่างไร

5. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า อย่างไร

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์หัวหน้าแผนกของหน่วยขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า จำนวน 9 นาย เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน คือ การกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน วางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญของภารกิจ และมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด โดยเน้นความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ

2. ด้านการยอมรับนับถือ คือ การส่งเสริมให้กำลังพลทำงานอย่างถูกต้อง โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และมีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสร้างความน่าเชื่อถือ และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ด้านลักษณะของงาน คือ การสนับสนุนให้กำลังพลเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ปรึกษา

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปัญหา พร้อมทั้งส่งเสริมให้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำประสบการณ์มาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านความรับผิดชอบ คือ ควรมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจแก่กำลังพล เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการแก้ไขปัญหา รู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำ และสามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

5. ด้านความก้าวหน้า คือ ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้กำลังพลได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเติบโตในสายงานอย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระ หรือในบางครั้งที่งานเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำที่ดี เมื่องานเกิดปัญหา กำลังพลจึงสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งใจ งานที่ได้รับมอบหมายจึงประสบผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย วงษ์คำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมรบพิเศษที่ 2 กองพลรบพิเศษที่ 1 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมรบพิเศษที่ 2 กองพลรบพิเศษที่ 1 จังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ทุกคนในหน่วยงาน ทั้งผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานต่างให้การยอมรับใน

ความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกำลังพล และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มั่นคง กระแสเทพ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ 3 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ 3 จังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญ ตลอดจนมีความมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้กำลังพลมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เศกสรร บุญวงษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ค่ายบดินทรเดชา อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะกองบริการ ศูนย์การทหารม้า ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้กำลังพลได้ใช้ความรู้ความสามารถ และให้โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิเชษฐ์ เมืองโคตร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจของกำลังพลที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายภาคใต้และจังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควรกำหนดเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงานให้ชัดเจน เพื่อให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด อำพล ศรีวิชัย (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ควรมีการดำเนินการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น เช่น การมอบภารกิจผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานให้มีความชัดเจน ครอบคลุม กระจ่างแก่ผู้บังคับบัญชาภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน และเป็นไปตามขั้นตอน

ด้านการยอมรับนับถือ มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน กำลังพลทุกนายต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ การปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนับถือ จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เศกสรร บุญวงษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ค่ายบดินทรเดชา อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่และกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความเสมอภาคด้านความคิดและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรักความสามัคคี

ภายในองค์กร และใช้นโยบายการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและปกครองตามสายการบังคับ บัญชาตามลำดับชั้นด้วยความยุติธรรม

ด้านลักษณะของงาน มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี อธิบายให้กำลังพลเข้าใจในเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือทิศทางรวมถึงการปฏิบัติงานที่ทำส่งเสริมให้กำลังพลศึกษาเทคโนโลยีอยู่สม่ำเสมอ และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างงาน และนำมาปรับปรุงในครั้งต่อๆ ไป วรัญญา ชื่นชม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 พบว่า ควรมีการอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และมีความทันสมัยต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควรให้อำนาจแก่กำลังพลเพื่อให้กำลังพลเกิดความรู้สึกมีพลัง มีอิสระในการแก้ไขปัญหาและมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น สัชฌุกร กอมาตย์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี พบว่า องค์กรควรให้อิสระในการคิด หรือการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้น ๆ ดังนั้น ควรให้อิสระในการบริหารงาน เพื่อแต่ละบุคคลจะได้พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานที่ตนได้ วางแผนไว้ แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้าง ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ด้านความก้าวหน้า มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควรสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร หรือจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยเพื่อให้เกิดความรู้เฉพาะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป พิมพ์ชนก เหลืองวิไล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลสามง่าม จังหวัด

นครปฐม พบว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ การให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงานข้าราชการรวมถึงส่งเสริมการ ฝึกอบรม การประเมินคัดเลือกพนักงานดีเด่นที่ทั่วถึงและสลับสับเปลี่ยนกันไปเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัยดังนี้

1. กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ควรกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงานให้ชัดเจน เพื่อให้กำลังพลปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด

2. ผู้บังคับบัญชาควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน กำลังพลทุกนายต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนับถือ จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานด้วย

3. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี อธิบายให้กำลังพลเข้าใจในเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือทิศทางรวมถึงการปฏิบัติงานที่ทำ ส่งเสริมให้กำลังพลศึกษาเทคโนโลยีอยู่สม่ำเสมอ และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างงาน และนำมาปรับปรุงในครั้งต่อ ๆ ไป

4. กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี และผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจแก่กำลังพลเพื่อให้กำลังพลเกิดความรู้สึกมีพลัง มีอิสระในการแก้ไขปัญหา และมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5. กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ควรสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร หรือจัดการฝึกอบรมภายใน

หน่วยเพื่อให้เกิดความรู้เฉพาะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี โดยเฉพาะประเด็นเรื่องลักษณะของงานที่กำลังพลปฏิบัติ เพื่อนำข้อค้นพบมาพัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนาให้กำลังพลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในแผนกๆ ของศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและนำผลที่ได้มาพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจให้แก่กำลังพลของศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

เอกสารอ้างอิง

พิเชษฐ์ เมืองโคตร. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมพ์ชนก เหลืองวิไล. (2562). *แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลสามง่าม จังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ภาคภูมิ ทะนุดี. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 6*(2), 205–213.

มั่นคง กระแสเทพ. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารกองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ 3 จังหวัดลพบุรี.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

วรัญญา ชื่นชม. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศูนย์การทหารม้า. (2567). *ข้อมูลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า.* ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2567, จาก http://www.cavalrycenter.com/home/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=119

เศกสรร บุญวงษ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ค่ายบดินทรเดชา อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2557). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.* กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

สมชาย วงษ์คำ. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมรบพิเศษที่ 2 กองพลรบพิเศษที่ 1 จังหวัดลพบุรี.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สัชฌุกร กอมาตย์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรศักดิ์ นนทพรหม. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อำพล ศรีวิชัย. (2564). *ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกำแพงเพชร.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Herzberg, F. I. (1959). *Work and the Nature of Man.* New York: World.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management.* New York: McGraw-Hill.

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

ความต้องการการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

Farmers' occupational promotion needs under the progressive agriculture policy toward internationalization in Srikang Subdistrict, Ban Na District, Nakhon Nayok.

นาตยา มาลาวงษ์[1]

Nattaya Malawong[1]

malawongnattaya70@gmail.com

Received: 13/06/68 Revised: 05/07/68 Accepted: 06/07/68

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก และ 2) ความต้องการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เกษตรกรที่ขึ้นทะเบียนเกษตรกรในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง อำเภอบ้านนา จังหวัด

[1] นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

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

นครนายก ทั้งหมด 218 ครัวเรือน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.943 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกร พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกษตรกร จำนวน 218 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40-49 ปี ระดับการศึกษาประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000–10,000 บาท รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 5,000–10,000 บาท ไม่มีหนี้สิน ใช้เงินออมส่วนตัว และไม่เป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร

2) ความต้องการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการแปรรูปอาหาร รองลงมาคือ ด้านการทำหัตถกรรมในครัวเรือน และด้านการเกษตร ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการการส่งเสริมอาชีพ; เกษตรกร; นโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the socio-economic conditions of farmers in the area of the Srikang Subdistrict Administrative Organization, Ban Na District, Nakhon Nayok Province, and 2) to study the occupational promotion needs of farmers in accordance with the progressive agriculture policy toward internationalization of the Srikang

Subdistrict Administrative Organization, Ban Na District, Nakhon Nayok Province. This quantitative research employed a sample group consisting of 218 registered farming households under the Srikang Subdistrict Administrative Organization, Ban Na District, Nakhon Nayok Province. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient (Cronbach's Alpha) of 0.943. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. The research results found that

1) The socio-economic background of the farmers revealed that among the 218 respondents, the majority were female, aged between 40–49 years, with an education level ranging from primary to lower secondary school. Their average monthly income and expenses ranged from 5,000 to 10,000 baht. Most had no debt, relied on personal savings for living expenses, and were not members of any farmer groups.

2) The study found that the overall occupational promotion needs of farmers in accordance with the progressive agriculture policy toward internationalization were at a high level. When considering each aspect individually, three areas were found to be at a high level, ranked from highest to lowest average as follows: food processing, followed by household handicrafts, and agriculture, respectively.

Keywords: occupational promotion needs; farmers; progressive agriculture policy toward internationalization

บทนำ

ภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยในปัจจุบันยังคงประสบปัญหาเชิงโครงสร้าง ไม่ว่าจะเป็นการผลิตที่กระจุกตัวอยู่ในพืชเศรษฐกิจเพียงไม่กี่ชนิด เช่น ข้าว ยางพารา มันสำปะหลัง อ้อย และปาล์มน้ำมัน ส่งผลให้เมื่อผลผลิตออกสู่ตลาดพร้อมกัน ราคามักตกต่ำ และหากปีใดราคาพืชชนิดหนึ่งสูง เกษตรกรจำนวนมากมักหันมาปลูกตามกัน ทำให้ในปีถัดมาเกิดภาวะล้นตลาดและราคาตกต่ำซ้ำอีก วัฏจักรนี้ส่งผลให้เกษตรกรขาดความมั่นคงทางรายได้ อีกทั้งยังได้รับผลกระทบจากความผันผวนของสภาพอากาศ ซึ่งส่งผลต่อผลผลิตโดยตรง รวมถึงปัญหาต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น โดยเฉพาะราคาปุ๋ยและยา ส่งผลให้เกษตรกรมีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (2566) พบว่า ร้อยละ 90 ของครัวเรือนเกษตรกรไทยมีหนี้สิน และมีหนี้เฉลี่ยสูงถึง 433,000 บาทต่อครัวเรือน

จังหวัดนครนายก มีจำนวนครัวเรือนเกษตรกร 21,559 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 23.75 ของครัวเรือนทั้งหมดในจังหวัด ซึ่งลดลงจากปี 2564 ที่มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 28.75 โดยประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร ปศุสัตว์และประมง มีพื้นที่เกษตรกรรมรวมประมาณ 656,318 ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ 49.50 ของพื้นที่จังหวัด (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562) โดยมีนโยบายที่ 3 คือ “การเกษตรก้าวหน้าสู่สากล” ซึ่งมุ่งส่งเสริมอาชีพและพัฒนาศักยภาพเกษตรกรในชุมชนให้สามารถแข่งขันในตลาด สร้างรายได้ ลดรายจ่าย และเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในรูปแบบกลุ่มอาชีพเพื่อผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน ทั้งนี้แม้นโยบายดังกล่าวจะมีมาตั้งแต่ปี 2564 แต่ยังไม่มีการ

ดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากขาดบุคลากรด้านการเกษตรในพื้นที่ (องค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง, 2567)

ในปัจจุบัน เกษตรกรในตำบลศรีกะอางยังคงประสบปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ ต้นทุนการผลิตสูง ขาดช่องทางตลาดที่แน่นอน ขาดการรวมกลุ่ม และมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ที่ดินส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารสิทธิ ส่งผลต่อการเข้าถึงสาธารณูปโภคและการพัฒนาอาชีพ ดังนั้น หากมีการขับเคลื่อนนโยบาย "การเกษตรก้าวหน้าสู่สากล" อย่างจริงจัง เช่น การนำพลังงานแสงอาทิตย์มาใช้ในกระบวนการผลิต การแปรรูปผลผลิต หรือการรวมกลุ่มเกษตรกร ก็จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้อย่างยั่งยืน (องค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง, 2567)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความต้องการของเกษตรกรต่อการส่งเสริมอาชีพตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในการพัฒนา แก้ไขปัญหา และส่งเสริมอาชีพให้สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของตำบลศรีกะอาง อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

ตารางที่ 1 แสดงการเป็นหนี้ของเกษตรกรที่ขึ้นทะเบียนเกษตรกรในตำบลศรีกะอาง อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

	จำนวนผู้ขึ้นทะเบียนเกษตรกรทั้งหมด	จำนวนเกษตรกรที่มีหนี้สิ้น	ร้อยละของเกษตรกรที่มีหนี้สิ้น
หมู่ที่ 1 บ้านเขาดิน	106	20	18.87
หมู่ที่ 2 บ้านละว้า	116	8	6.90
หมู่ที่ 3 บ้านหนองใหญ่	12	2	16.67
หมู่ที่ 4 บ้านคลองกระโดน	31	5	16.13

	จำนวนผู้ขึ้นทะเบียนเกษตรกรทั้งหมด	จำนวนเกษตรกรที่มีหนี้สิ้น	ร้อยละของเกษตรกรที่มีหนี้สิ้น
หมู่ที่ 5 บ้านหนองกันเกรา	52	18	34.62
หมู่ที่ 6 บ้านดอน	66	14	21.21
หมู่ที่ 7 บ้านหนองแฟบ	38	9	23.68
หมู่ที่ 8 บ้านหนองรีใหม่	27	10	37.04
หมู่ที่ 9 บ้านน้ำซับ	30	8	26.67
หมู่ที่ 10 บ้านโรงเรียนเตรียมทหาร	1	0	0
รวม	**479**	**94**	**19.62**

(สำนักงานส่งเสริมการเกษตรอำเภอบ้านนา, 2567)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

2. เพื่อศึกษาความต้องการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีความต้องการ

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ของอับราฮัม เอช.มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) นักจิตวิทยาชาว

อเมริกัน ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ในบทความชื่อ A Theory of Human Motivation เมื่อปี ค.ศ. 1943 โดยระบุว่า มนุษย์มีความต้องการ 5 ขั้น ซึ่งเรียงลำดับจากขั้นพื้นฐานไปสู่ขั้นสูงสุด โดยความต้องการลำดับถัดไปจะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการในขั้นก่อนหน้าได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ได้แก่

1. ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่สุดของชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ ยารักษาโรค และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในชีวิต เช่น ความปลอดภัยในที่อยู่อาศัย การมีงานที่มั่นคง การมีเงินเก็บ หรือระบบประกันสุขภาพ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความรัก ความผูกพัน การเป็นที่ยอมรับในกลุ่ม การมีเพื่อนและครอบครัว

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) คือ ความต้องการได้รับการยอมรับและเคารพนับถือ ทั้งจากตนเองและผู้อื่น เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ยศ ตำแหน่ง หรือการได้รับโอกาสแสดงความสามารถ

5. ความต้องการพัฒนาตนเองสูงสุด (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือการเติมเต็มศักยภาพของตนเอง การบรรลุเป้าหมายในชีวิต และการแสวงหาความหมายของชีวิตอย่างแท้จริง

ทฤษฎีนี้ช่วยอธิบายแรงจูงใจพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงชีวิตและพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวางแผนพัฒนาองค์กร บุคลากร หรือแม้แต่ในการส่งเสริมอาชีพและคุณภาพชีวิตของเกษตรกรในชุมชน (Maslow, A. H., 1954)

แนวคิดและวิธีการส่งเสริมการเกษตร

การส่งเสริมการเกษตรเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาเกษตรกรและการเกษตรของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยรัฐบาลมีบทบาทสำคัญในการจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ บุคลากร และปัจจัยการผลิต เพื่อสนับสนุนเกษตรกรให้สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีไปใช้ในการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามแนวคิดของ กรมส่งเสริมการเกษตร (2561) และนักวิชาการหลายท่าน มีหลักการสำคัญดังนี้

1. ทำงานร่วมกับเกษตรกร ไม่ใช่เพียงแค่ให้ความรู้ แต่ต้องส่งเสริมให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว

2. ประสานงานกับองค์กรพัฒนาอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อใช้ความชำนาญและทรัพยากรที่หลากหลายในการพัฒนาเกษตรกร

3. เน้นการแลกเปลี่ยนข้อมูลแบบยุคลวิถี โดยรับฟังและใช้ภูมิปัญญาของเกษตรกรร่วมกับความรู้ทางวิชาการ

4. ออกแบบการส่งเสริมให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย เพราะปัญหาและบริบทของเกษตรกรแตกต่างกัน

5. ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ

6. ส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดี พร้อมเปิดรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอาชีพ

7. สร้างผู้นำชุมชน เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตร

8. ส่งเสริมแบบผสมผสาน เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตของเกษตรกรที่ประกอบอาชีพหลากหลายอย่างพร้อมกัน

จากการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า แนวคิดของนักวิชาการ เช่น พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2557) และจินดา ขลิบทอง (2556) เห็นพ้องกันว่า การส่งเสริมการเกษตร คือ การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีให้เกษตรกรเข้าใจและนำไปใช้ได้จริง โดยมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ประสานงานหลัก ซึ่งจำเป็นต้องมีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริม

นโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล

นโยบายการเกษตรก้าวสู่สากลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2562) มีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาภาคการเกษตรไทยให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล โดยเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และเปิดตลาดใหม่สำหรับสินค้าเกษตรของไทย ซึ่งสามารถสรุปแนวทางสำคัญได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าเกษตร ส่งเสริมการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานสากล และการแปรรูปผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่า เช่น การผลิตน้ำผลไม้จากผลไม้สด หรือการสร้างแบรนด์สินค้าที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในตลาด

2. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเกษตร ผลักดันให้มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น Big Data, IoT, และ Smart Farming เพื่อควบคุมและบริหารจัดการการผลิต เช่น การใช้โดรน, เซนเซอร์ตรวจวัดสภาพแวดล้อม, และระบบจัดการน้ำอย่างแม่นยำ ลดต้นทุน และเพิ่มผลผลิต

3. การสร้างเครือข่ายการตลาดและการส่งออก สนับสนุนการสร้างช่องทางตลาดใหม่ทั้งภายในและต่างประเทศ เช่น การตลาดออนไลน์ การสร้างแบรนด์

สินค้า และการร่วมมือกับหน่วยงานหรือบริษัทต่าง ๆ เพื่อขยายโอกาสส่งออกสินค้าเกษตรไทยสู่ตลาดสากล

4. การส่งเสริมการเกษตรยั่งยืน มุ่งเน้นการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ปุ๋ยอินทรีย์ การจัดการทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ และการฟื้นฟูดินผ่านการปลูกพืชหมุนเวียน เพื่อรักษาสมดุลของธรรมชาติ และให้การเกษตรดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

นโยบายการเกษตรก้าวสู่สากลมุ่งพัฒนาเกษตรกรไทยให้สามารถแข่งขันในตลาดโลก ผ่านการใช้เทคโนโลยี การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ การสร้างเครือข่ายการตลาด และการส่งเสริมการเกษตรแบบยั่งยืน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการยกระดับภาคการเกษตรไทยให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

การศึกษาวิจัยเรื่องการส่งเสริมอาชีพเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล มีรากฐานทางทฤษฎีและแนวคิดที่สำคัญซึ่งช่วยอธิบายพฤติกรรมความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาเกษตรกรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ “ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์” (Maslow’s Hierarchy of Needs) ซึ่งระบุว่ามนุษย์มีความต้องการที่พัฒนาเป็นลำดับขั้น เริ่มจากความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ ความปลอดภัย ความรักและความเป็นเจ้าของ การยอมรับ และการพัฒนาตนเองสูงสุด ทฤษฎีนี้สามารถประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมอาชีพเกษตรกร โดยเฉพาะในบริบทของความต้องการด้านรายได้ ความมั่นคงในอาชีพ และการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อพึ่งพาตนได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น แนวคิดการส่งเสริมการเกษตรของกรมส่งเสริมการเกษตร (2561) และนักวิชาการหลายท่านชี้ว่าการส่งเสริมที่ดีต้องเน้นการมีส่วนร่วมของเกษตรกร

การทำงานแบบบูรณาการกับหน่วยงานต่าง ๆ และการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งส่งเสริมผู้นำชุมชนและการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่อย่างแท้จริง สำหรับนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2562) มีเป้าหมายในการยกระดับภาคเกษตรไทยให้สามารถแข่งขันได้ในระดับโลก โดยเน้น 4 ด้านหลัก ได้แก่ (1) การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์เกษตรด้วยการแปรรูปและสร้างแบรนด์ (2) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น Big Data, IoT และ Smart Farming (3) การสร้างเครือข่ายการตลาดทั้งในและต่างประเทศ และ (4) การส่งเสริมเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การรวบรวมและเชื่อมโยงแนวคิดจากทฤษฎีและนโยบายเหล่านี้ ทำให้เห็นความจำเป็นของการศึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบความต้องการของเกษตรกรในพื้นที่ และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาศักยภาพอย่างตรงจุด ส่งเสริมให้เกษตรกรสามารถปรับตัวรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง งานวิจัยนี้จึงเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาภาคเกษตรของไทยในศตวรรษที่ 21

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยนำปัจจัยที่เป็นเครื่องมือกำหนดการเกษตรก้าวหน้าสู่สากลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2562) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการที่แสดงถึงความต้องการการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกร มาสังเคราะห์เป็นตัวแปรอิสระ โดยแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ → **ตัวแปรตาม**

ปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกร
1. เพศ
2. อายุ
3. การศึกษา
4. รายได้
5. รายจ่าย
6. หนี้สิน
7. แหล่งเงินทุน
8. การเป็นสมาชิกกลุ่ม

→

ความต้องการการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล
1. ด้านการเกษตร
2. ด้านการแปรรูปอาหาร
3. ด้านการทำหัตถกรรมในครัวเรือน

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาความต้องการการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เกษตรกรที่ขึ้นทะเบียนเกษตรกรในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ทั้งหมด 479 ครัวเรือน และกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการ

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 218 ครัวเรือน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน จำนวน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การทำการเกษตร 2) การแปรรูปอาหาร 3) การทำหัตถกรรมในครัวเรือน โดยมีการวัดระดับตัวแปรด้วยแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับ 5 ระดับคะแนน (Likert, 1961)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยเครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน จนได้แบบสอบถามที่เห็นว่าตรงประเด็นมากที่สุด โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (IOC) เท่ากับ 1.00 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างเกษตรกรที่ขึ้นทะเบียนเกษตรกรในตำบลบ้านพร้าว อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.943

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 ครัวเรือน ด้วยตนเอง และจากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 218 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 218 ชุด มาลงรหัสใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ความต้องการการส่งเสริมอาชีพของ

เกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกร จำนวน 218 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.3 มีช่วงอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.6 มีระดับการศึกษาประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 48.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.5 มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 69.7 ส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 89.4 แหล่งเงินทุนที่ใช้ในการทำการเกษตร จากเงินออมส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 89.4 และไม่เป็นสมาชิกกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 73.4

ผลการวิเคราะห์ระดับของความต้องการการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล

ตารางที่ 2 แสดงระดับของความต้องการการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล ภาพรวม

ความต้องการการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกร	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการเกษตร	3.93	0.65	ดี
2. ด้านการแปรรูปอาหาร	3.90	0.67	ดี
3. ด้านการทำหัตถกรรมในครัวเรือน	3.77	0.77	ดี
ภาพรวม	**3.94**	**0.46**	**ดี**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 3 แสดงระดับของความต้องการการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล ด้านการเกษตร

ด้านการเกษตร	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดหาปุ๋ย-ยาราคาถูกเพื่อลดต้นทุน	3.90	.640	มาก
2. ท่านต้องการความรู้เกี่ยวกับวิธีการเพาะปลูกที่ทันสมัย	3.70	.680	มาก
3. ท่านต้องการการสนับสนุนวัสดุและเครื่องมือทางการเกษตรราคาถูกที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่	3.20	.700	ปานกลาง
4. ท่านต้องการให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการผลิตที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	4.00	.600	มาก
5. ท่านต้องการคำแนะนำด้านการวางแผนการผลิตเพื่อลดความเสี่ยงด้านราคาและผลผลิต	3.10	.720	ปานกลาง
ภาพรวม	**3.56**	**.674**	**มาก**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.56, S.D. = .674) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ท่านต้องการให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการผลิตที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = .600) รองลงมาคือ ท่านต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดหาปุ๋ย-ยาราคาถูกเพื่อลดต้นทุน ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = .640) ท่านต้องการความรู้เกี่ยวกับวิธีการเพาะปลูกที่ทันสมัย ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = .680) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2ด้าน ได้แก่ ท่านต้องการการสนับสนุนวัสดุและเครื่องมือทางการเกษตรราคาถูกที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ ($\bar{X}$ = 3.20, S.D. = .700) ท่านต้องการคำแนะนำด้านการวางแผนการผลิตเพื่อลดความเสี่ยงด้านราคาและผลผลิต ($\bar{X}$ = 3.10, S.D. = .720) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงระดับของความต้องการการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล ด้านการแปรรูปอาหาร

ด้านการแปรรูปอาหาร	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านต้องการการอบรมเกี่ยวกับการแปรรูปผลผลิตอย่างปลอดภัยและได้มาตรฐาน	3.75	.680	มาก
2. ท่านต้องการสนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการแปรรูปผลผลิต	3.95	.590	มาก
3. ท่านต้องการการสนับสนุนในพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ตอบสนองความต้องการ	3.30	.700	ปานกลาง

ด้านการแปรรูปอาหาร	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ของตลาด			
4. ท่านต้องการการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ในการประชาสัมพันธ์	3.25	.720	ปานกลาง
5. ท่านต้องการเครือข่ายความร่วมมือระหว่างเกษตรกรและผู้ประกอบการในการพัฒนาผลิตภัณฑ์	4.10	.610	มาก
ภาพรวม	**3.67**	**.660**	**มาก**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = .660) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ท่านต้องการเครือข่ายความร่วมมือระหว่างเกษตรกรและผู้ประกอบการในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ($\bar{X}$ = 34.10, S.D. = .610) รองลงมาคือท่านต้องการสนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการแปรรูปผลผลิต ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = .590) และท่านต้องการการอบรมเกี่ยวกับการแปรรูปผลผลิตอย่างปลอดภัยและได้มาตรฐาน ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = .680) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ท่านต้องการการสนับสนุนในพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของตลาด ($\bar{X}$ = 3.30, S.D. = .700) ท่านต้องการการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ในการประชาสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 3.25, S.D. = .720) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงระดับของความต้องการการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล ด้านการทำหัตถกรรมในครัวเรือน

ด้านการทำหัตถกรรมในครัวเรือน	ระดับความเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านต้องการการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการผลิตหัตถกรรมที่มีเอกลักษณ์	4.05	.590	มาก
2. ท่านต้องการการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการผลิตงานหัตถกรรม	3.35	.710	ปานกลาง
3. ท่านต้องการคำแนะนำในการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ให้เหมาะสมกับตลาด	3.55	.690	มาก
4. ท่านต้องการการสนับสนุนด้านการตลาด เช่น การจัดหาช่องทางการจำหน่ายสินค้า	3.25	.740	ปานกลาง
5. ท่านต้องการคำแนะนำในการจัดการต้นทุนการผลิตงานหัตถกรรม	3.85	.620	มาก
ภาพรวม	**3.61**	**.670**	**มาก**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.61, S.D. = .670) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ท่านต้องการการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการผลิตหัตถกรรมที่มีเอกลักษณ์ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = .590) รองลงมาคือ ท่านต้องการคำแนะนำในการจัดการต้นทุนการผลิตงานหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = .620) และ ท่านต้องการคำแนะนำในการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ให้เหมาะสมกับตลาด ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = .690และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2ด้าน ได้แก่ต้องการการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการผลิตงานหัตถกรรม ($\bar{X}$ = 3.35, S.D. = .710) และท่านต้องการการสนับสนุนด้านการตลาด เช่น การจัดหาช่องทางการจำหน่ายสินค้า ($\bar{X}$ = 3.25, S.D. = .740) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล

วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากลของ ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรมในพื้นที่ของท่านสามารถพัฒนาได้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับในฐานะที่ท่านเป็นเกษตรกร ท่านมีความต้องการการส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรมอย่างไร ท่านคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสนับสนุนให้เกษตรกรในพื้นที่เข้าถึงตลาดสากลได้อย่างไร การส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรควรมีการพัฒนาศักยภาพด้านใดโดยวิธีใด ท่านคิดว่าเกษตรกรในพื้นที่มีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับแนวทางการเกษตรในระดับสากลหรือไม่ หากไม่พร้อม คิดว่าควรมีการช่วยเหลือในด้านใดบ้าง สามารถสรุปข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ส่งเสริมองค์ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีเกษตรสมัยใหม่ เกษตรกรต้องการได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีเกษตร เช่น ระบบเกษตรอัจฉริยะ (Smart Farming), เครื่องจักรกลเกษตร, การใช้เซนเซอร์ตรวจวัด รวมถึงความรู้ด้านมาตรฐานการผลิตสากล เพื่อยกระดับคุณภาพสินค้าและลดต้นทุนการผลิต ตัวอย่างความต้องการ: อบรม/ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยี (29.8%), ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่ (32.1%), พัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือเกษตร (34.4%)

2. พัฒนาเครือข่ายเกษตรกรและส่งเสริมการรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจ การรวมกลุ่มเกษตรกรในรูปแบบวิสาหกิจชุมชนหรือสหกรณ์ช่วยให้เกิดการแบ่งปันทรัพยากร ความรู้ และลดความเสี่ยงในการประกอบอาชีพ รวมถึงสนับสนุนการวางแผนการผลิต การตลาด และการเจรจาต่อรอง ตัวอย่างความต้องการ: ส่งเสริมการรวมกลุ่ม (23.98%), จัดตั้งเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ (18.3%), สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน (18.3%)

3. ขยายช่องทางการตลาด ทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศ เกษตรกรต้องการความช่วยเหลือในการเข้าถึงตลาดใหม่ โดยเฉพาะตลาดสากล ผ่านการอบรมด้านมาตรฐานการส่งออก พัฒนาบรรจุภัณฑ์ การใช้ตลาดออนไลน์ และการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล รวมถึงการจัดหาตลาดรองรับผลผลิตอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างความต้องการ: ฝึกอบรมด้านตลาดสากล (36.7%), พัฒนาบรรจุภัณฑ์ (25.2%), ตลาดออนไลน์/ดิจิทัล (20.6%), เชื่อมโยงตลาดในและต่างประเทศ (14.7%)

4. สนับสนุนด้านเงินทุนและแหล่งสินเชื่อ เกษตรกรยังต้องการเข้าถึงเงินทุน สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ หรือเงินสนับสนุนในการพัฒนากิจการด้านเกษตร

โดยเฉพาะการลงทุนในระบบการผลิต เทคโนโลยี เครื่องจักร และการพัฒนาคุณภาพสินค้าให้ได้มาตรฐานส่งออก ตัวอย่างความต้องการ: เข้าถึงสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ (17.4%), สนับสนุนแหล่งทุนเพื่อการลงทุน (11.0%)

5. พัฒนาองค์ความรู้ด้านบริหารจัดการและเกษตรยั่งยืน เกษตรกรต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการผลิต การบริหารฟาร์ม การบริหารต้นทุน การเกษตรแบบยั่งยืน และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดการน้ำ การใช้ปุ๋ยอินทรีย์ และการปลูกพืชหมุนเวียน ตัวอย่างความต้องการ: การบริหารจัดการฟาร์ม (24.3%), เกษตรอินทรีย์/ยั่งยืน (17.4%), ระบบน้ำและทรัพยากร (11.5%)

อภิปรายผล

การศึกษาสภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกร

พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.3) และมีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 40–49 ปี (ร้อยละ 31.6) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในภาคการเกษตร โดยบทบาทของผู้หญิงในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมมีความชัดเจนและเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันจุรี สุวรรณรัตน์ (2566) ที่ระบุว่า ผู้หญิงในชนบทมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรในครัวเรือนและกิจกรรมด้านการเกษตร นอกจากนี้ การที่แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคนยังแสดงถึงประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำเกษตรกรรม แต่ในขณะเดียวกันก็สะท้อนถึงความขาดแคลนแรงงานรุ่นใหม่ ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อความยั่งยืนของภาคการเกษตรในระยะยาว หากไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้และการสนับสนุนให้คนรุ่นใหม่เข้ามามีส่วนร่วม ดังที่ Ven

Veota Vongpadith (2566) ได้ชี้ไว้ว่าหากไม่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ เกษตรกรรมอาจไม่ยั่งยืน

เมื่อพิจารณาด้านการศึกษา พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงประถมศึกษา–มัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 48.2) ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ ๆ และแนวทางการบริหารจัดการฟาร์มอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา สำเภาทอง (2567) ที่ระบุว่าระดับการศึกษาของเกษตรกรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตร ดังนั้น แนวทางที่เหมาะสมคือการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผ่านการอบรมระยะสั้นหรือการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ในชุมชน เพื่อยกระดับศักยภาพของเกษตรกรในระยะยาวอย่างยั่งยืน

ในด้านสถานะทางเศรษฐกิจ พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 5,000–10,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 50.5) และมีรายจ่ายอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 69.7) ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการควบคุมรายรับรายจ่ายอย่างสมดุล แต่ในอีกแง่หนึ่งยังแสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดด้านเงินทุนที่อาจไม่เพียงพอสำหรับการลงทุนหรือการขยายผลผลิตในอนาคต อย่างไรก็ตาม สิ่งที่น่าสนใจคือเกษตรกรส่วนใหญ่ ไม่มีหนี้สิน (ร้อยละ 89.4) และใช้เงินออมส่วนตัวในการดำรงชีพ ซึ่งบ่งชี้ถึงพฤติกรรมทางการเงินที่มีวินัยและสามารถพึ่งพาตนเองได้ งานวิจัยของ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (2564) สนับสนุนข้อมูลนี้ โดยชี้ว่าเกษตรกรที่สามารถควบคุมหนี้สินได้มีแนวโน้มที่จะมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า

ในด้านของการรวมกลุ่ม พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ไม่เป็นสมาชิกกลุ่มหรือองค์กรเกษตร (ร้อยละ 73.4) ซึ่งนับเป็นข้อจำกัดสำคัญในการเข้าถึงแหล่งทุน แหล่งเรียนรู้ และลดอำนาจในการต่อรองด้านราคากับตลาด งานวิจัยของ ณัฐธิดา จุมปา (2567) ระบุว่า การรวมกลุ่มของเกษตรกรสามารถช่วยเพิ่มศักยภาพในการจัดการผลผลิต ลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงตลาดได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ การไม่เข้าร่วมกลุ่มอาจมาจากข้อจำกัดด้านเวลา ความไม่ไว้วางใจในระบบ หรือการขาดผู้นำกลุ่มที่เข้มแข็ง ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมผ่านนโยบายสนับสนุนจากภาครัฐเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกษตรกรเข้าร่วมและพัฒนาตนเองร่วมกันในชุมชนต่อไป

การศึกษาระดับของความต้องการการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล

พบว่า ในทุกด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ด้านการดำเนินการประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร การศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปริญ กัญจนาทิพย์ (2565) ซึ่งพบว่า การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุลีกร ดอนทอง (2565) ซึ่งระบุว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสตอฟา หมัดบินเฮด (2564) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร รวมทั้งความภักดีและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในระยะยาว

การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าโดยรวมแล้วอยู่ในระดับ “มาก” ครอบคลุมทั้ง 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการแปรรูปอาหาร ด้านการทำหัตถกรรมในครัวเรือน และด้านการเกษตร โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีความต้องการเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้

1. ด้านการแปรรูปอาหาร เป็นด้านที่เกษตรกรให้ความสนใจสูงสุด สะท้อนถึงความต้องการในการเพิ่มมูลค่าผลผลิตเพื่อสร้างรายได้ โดยมีความต้องการเด่นในเรื่อง การมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างเกษตรกรกับผู้ประกอบการ ($\bar{x}$ = 4.10) รองลงมาคือ การสนับสนุนเทคโนโลยีการแปรรูปที่ทันสมัย ($\bar{x}$ = 3.95) และ การอบรมเรื่องการแปรรูปอย่างปลอดภัยและได้มาตรฐาน ($\bar{x}$ = 3.75) อย่างไรก็ตาม ความต้องการในด้าน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ($\bar{x}$ = 3.30) และ การประชาสัมพันธ์ ($\bar{x}$ = 3.25) ยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดในทักษะด้านการตลาด งานวิจัยของพงษ์นรินทร์ ปิดจัตุรัส (2564) พบว่าเกษตรกรที่สามารถแปรรูปสินค้าทางการเกษตร เช่น กล้วยตากหรือผลิตภัณฑ์จากข้าว จะสามารถเพิ่มรายได้ได้ถึง 30% เมื่อเทียบกับการขายผลผลิตในรูปแบบดิบ

2. ด้านการทำหัตถกรรมในครัวเรือน ($\bar{x}$ = 3.61, S.D. = 0.670) เกษตรกรมีความต้องการพัฒนาอาชีพเสริมที่สามารถทำได้ภายในบ้าน โดยเน้นงานหัตถกรรมที่มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยเฉพาะความต้องการด้าน การอบรมเทคนิคผลิตหัตถกรรมเฉพาะถิ่น ($\bar{x}$ = 4.05) การบริหารจัดการต้นทุน ($\bar{x}$ = 3.85) และ การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ให้ตรงกับความต้องการของตลาด ($\bar{x}$ = 3.55) อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีการผลิต ($\bar{x}$ = 3.35) และช่องทางการจัดจำหน่าย ($\bar{x}$ = 3.25) ยังอยู่ในระดับปานกลาง งานศึกษาของทิฆัมพร เพทราเวช (2566) ชี้ว่า การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการผลิตและการออกแบบผลิตภัณฑ์ มีส่วนช่วยให้ผลิตภัณฑ์หัตถกรรมสามารถเข้าถึงตลาดนักท่องเที่ยวและเพิ่มยอดขายผ่านช่องทางออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการเกษตร ($\bar{x}$ = 3.56, S.D. = 0.674) แม้เป็นด้านที่มีความต้องการน้อยที่สุดในกลุ่ม แต่ยังอยู่ในระดับ “มาก” แสดงว่าเกษตรกรยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาในภาคการผลิต โดยเฉพาะในเรื่อง การอบรมด้านการผลิตที่ปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ($\bar{x}$ = 4.00) การสนับสนุน ปุ๋ย-ยาในราคาถูก ($\bar{x}$ = 3.90) และ การให้ความรู้เกี่ยวกับการเพาะปลูกที่ทันสมัย ($\bar{x}$ = 3.70) ขณะที่ความต้องการสนับสนุนด้าน เครื่องมือการเกษตร ($\bar{x}$ = 3.20) และการวางแผนการผลิต ($\bar{x}$ = 3.10) ยังอยู่ในระดับปานกลาง งานของอินทุราภรณ์ อินทรประจบ (2564) พบว่า การอบรมเกี่ยวกับเกษตรปลอดภัยและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ มีผลช่วยลดต้นทุนและเพิ่มความยั่งยืนในการผลิตทางการเกษตรอย่างมีนัยสำคัญ

จากข้อมูลทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่า เกษตรกรต้องการการส่งเสริมทั้งในด้านการเพิ่มมูลค่าผลผลิต การพัฒนาอาชีพเสริม และการพัฒนาเกษตรกรรมแบบยั่งยืน โดยควรมีการวางแผนเชิงนโยบายที่ตอบสนองความต้องการแต่ละด้านอย่างครบถ้วนและสอดคล้องกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความต้องการการส่งเสริมอาชีพของเกษตรกรตามนโยบายการเกษตรก้าวหน้าสู่สากล ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. หน่วยงานของรัฐควรดำเนินการพัฒนาแบบบูรณาการ โดยเชื่อมโยงการส่งเสริมอาชีพทั้งในด้านการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การทำหัตถกรรมในครัวเรือน และการเกษตรกรรมเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้าง “รายได้หลายช่องทาง” (Multiple Income Streams) ให้แก่เกษตรกร ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาอาชีพใดอาชีพหนึ่งเพียงอย่างเดียว และเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตในระยะยาว

2. ควรจัดกิจกรรมอบรมและเวิร์กช็อปเชิงปฏิบัติการเฉพาะด้าน เพื่อเสริมสร้างทักษะและองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของเกษตรกร โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงในเรื่องที่จำเป็น อาทิ กระบวนการแปรรูปผลิตภัณฑ์ที่ปลอดภัย การออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่สอดคล้องกับตลาดเป้าหมาย และการคำนวณต้นทุน-กำไรในระดับครัวเรือน ซึ่งจะช่วยให้เกษตรกรสามารถวางแผนการผลิตและการตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การสนับสนุนเครื่องมือและเทคโนโลยีขนาดเล็กที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน ควรเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่หน่วยงานภาครัฐและภาคีที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่มีต้นทุนต่ำ ใช้งานง่าย และสามารถปรับใช้ในระดับครัวเรือนได้ เช่น เตาอบแสงอาทิตย์ เครื่องซีลสุญญากาศ หรือระบบรดน้ำอัตโนมัติราคาย่อมเยา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยไม่สร้างภาระด้านเงินลงทุน

4. ส่งเสริมช่องทางการตลาดที่หลากหลายและเข้าถึงผู้บริโภคโดยตรง โดยเฉพาะการสร้างตลาดเฉพาะกลุ่ม เช่น ตลาดสินค้าเกษตรอินทรีย์ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การจัดงานอีเวนต์หรืองานแสดงสินค้าเกษตรท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้เกษตรกรสามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์โดยตรงถึงผู้บริโภค เพิ่มอำนาจการต่อรองราคา และลดการพึ่งพาพ่อค้าคนกลาง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการของกลุ่มเกษตรกรในระดับอำเภอหรือจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะ ความต้องการ และศักยภาพในการพัฒนาอาชีพของเกษตรกรในแต่ละพื้นที่อย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายหรือมาตรการสนับสนุนที่เฉพาะเจาะจงและเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการส่งเสริมอาชีพในรูปแบบกลุ่มหรือสหกรณ์ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพและปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น ภาวะผู้นำ ความไว้วางใจในกลุ่ม การสนับสนุนจากภาครัฐ และการมีส่วนร่วมของสมาชิก ซึ่งสามารถนำไปสู่การออกแบบแนวทางการส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาแนวโน้มและความพร้อมของเกษตรกรในการปรับตัวเข้าสู่ระบบเกษตรกรรมสมัยใหม่ อาทิ เกษตรอัจฉริยะ (Smart Farming) หรือเกษตรอินทรีย์ โดยให้ความสำคัญกับการประเมินด้านทัศนคติ ความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงได้ และข้อจำกัดที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการสนับสนุนอย่างเหมาะสมและตรงประเด็น

4. ควรมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการส่งเสริมอาชีพที่ดำเนินการอยู่ในพื้นที่ ทั้งในด้านประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงาน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับเกษตรกร และความยั่งยืนของผลลัพธ์ในระยะยาว เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุงหรือออกแบบโครงการส่งเสริมอาชีพใหม่ให้มีความเหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของเกษตรกรได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2561). *คู่มือการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร.* กรุงเทพมหานคร: สำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร.

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2562). *นโยบายการเกษตรก้าวสู่สากล.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

จินดา ขลิบทอง. (2556). *การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเกษตรที่มีประสิทธิภาพ.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยและพัฒนา.

ณัฐธิดา จุมปา. (2567). การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มผลไม้และสมุนไพรของเกษตรกรอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 16*(3), 36-53.

ทิฆัมพร เพทราเวช. (2566). แนวทางการพัฒนาทักษะทางการตลาดและการจัดการช่องทาง การจัดจำหน่ายสินค้าชมชนในจังหวัดศรีสะเกษ. *มนุษยสังคมสาร (มสส.), 21*(1), 23-45.

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2566). *แนวทางการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากและชุมชนเข้มแข็ง.* กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2564). *รายงานสถานการณ์หนี้สินของเกษตรกรไทย.* กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

ปริญ กัญจนาทิพย์. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9*(7), 354-371.

พงศักดิ์ อังกสิทธิ์. (2557). *กระบวนการเรียนรู้ในงานส่งเสริมการเกษตร.* เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พงษ์นรินทร์ ปิดจัตุรัส. (2564). การสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตรอินทรีย์: กรณีศึกษาสวนจารุวรรณ จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 9*(1), 130-146.

มุสตอฟา หมัดบินเฮด. (2564). *บทบาทของกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพอย่างยั่งยืน.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วันจุรี สุวรรณรัตน์. (2566). การพัฒนารูปแบบของบทบาทสตรีต่อการขับเคลื่อนวิสาหกิจชุมชน อย่างยั่งยืน: กรณีศึกษา ตำบลท่าเคย อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 7*(4), 297-316.

สนธยา สำเภาทอง. (2567). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนร่วมกับอากาศยานไร้คนขับ เพื่องานอารักขาพืชในประเทศไทย. *วารสารศิลปการจัดการ, 8*(2), 459-478.

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2566). *สถิติการเกษตรรายปี พ.ศ. 2566.* กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สำนักงานส่งเสริมการเกษตรอำเภอบ้านนา. (2567). *รายงานการวิเคราะห์ความต้องการของเกษตรกรในพื้นที่อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก.* นครนายก: ผู้แต่ง.

สุรศักดิ์ สังข์ทอง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการใช้เทคโนโลยีของเกษตรกรในจังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุลีกร ดอนทอง. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีกะอาง. (2567). แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566-2570. นครนายก: ผู้แต่ง.

อินทุราภรณ์ อินทรประจบ. (2564). การพัฒนาเกษตรปลอดภัยของกลุ่มปลูกผักปลอดสารพิษ บ้านนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. *Journal of Modern Learning Development, 7*(1), 357-371.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management.* New York: McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality.* New York: Harper & Row.

Ven Veota Vongpadith. (2566). แนวทางการพัฒนาเกษตรกรไทยสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะในยุคไทยแลนด์ 4.0 บ้านลำแดง ตำบลหันตะเภา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 8*(1), 70-85.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

ศิลปะวีดิทัศน์จัดวาง: มายาแห่งการก้าวผ่าน

Video Installation Art: Phantom of Liminality

อคราส พรขจรกิจกุล[1] กมล เผ่าสวัสดิ์[2] &เกษม เพ็ญภินันท์[3]

Akras Pornkajornkijkul[1], Kamol Phaosavasdi[2]

& Kasem Phenpinant[3]

Corresponding Author: akras.por@gmail.com

Received: 25/06/68 Revised: 20/07/68 Accepted: 04/08/68

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการงานวิจัยสร้างสรรค์ ‘ศิลปะวีดิทัศน์จัดวาง: มายาแห่งการก้าวผ่าน’ เพื่อศึกษาพลวัตทางสังคมการเมืองอันมีความขัดแย้งแบ่งขั้ว เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย โดยศึกษางานของ Thomas S. Kuhn เพื่อใช้เป็นรากฐานในการวิเคราะห์ พบว่า สังคมไทยอยู่ท่ามกลางช่วงเวลาของการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ โดยมีวิกฤตความขัดแย้งแบ่งขั้วเป็นส่วนประกอบตลอดประวัติศาสตร์การเมืองไทยสมัยใหม่ แต่ละเหตุการณ์เป็นปฏิกิริยาสืบเนื่องมาจากวิกฤตซ่อนเร้นของความขัดแย้งเดิมที่ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังหมดจด ข้อวินิจฉัยหลักคือความขัดแย้งอันยืดเยื้อยาวนานมีสาเหตุมาจากการปะทะกันของแนวคิดต่างขั้ว โดยหลักการของแต่ละฝ่ายไม่สามารถเปรียบเทียบเพื่อหาข้อตกลงกับอีกฝ่าย อีกทั้ง

[1] นิสิตหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

[2] คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

[3] คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

2 Faculty of Fine and Applied Arts, Chulalongkorn University

3 Faculty of Arts, Chulalongkorn University

การใช้อำนาจรัฐในการกดปราบ ทำให้ไม่สามารถออกจากวิกฤตการณ์ในแต่ละครั้งด้วยวิภาษวิธีได้ กลับยิ่งทำให้ปัญหาทบทวีและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยบทความฉบับนี้มุ่งเน้นการนำเสนอให้เห็นถึงกระบวนการวิจัย การทดลอง และการพัฒนาผลงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวคิดและวัตถุประสงค์ของงานวิจัยสร้างสรรค์

คำสำคัญ: กระบวนทัศน์; วิกฤต; การเปลี่ยนผ่าน

Abstract

This article is part of the research process for the creative work ‘Video Art Installation: The Phantom of Liminality’ aimed at studying the socio-political dynamics characterized by polarized conflicts that significantly influence Thai society. Thomas S. Kuhn's work is used as a foundational basis for analysis. It is found that Thai society is currently undergoing a period of paradigm shift, with the crisis of polarized conflict being a consistent component throughout the history of modern Thai politics. Each event is a reaction stemming from the masked crisis of unresolved past conflicts. The main diagnosis is that the prolonged conflict arises from the clash of divergent ideologies, where the principles of each side are incommensurable, preventing any agreement. This inability to find a resolution only exacerbates and complicates the issues at hand. This article aims to present the research process, experimentation, and development of the work to elucidate the concepts and objectives of creative research.

Keywords: Paradigm; Crisis; Transition

บทนำ

บทความฉบับนี้มุ่งเน้นเพื่อนำเสนอกระบวนการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยสร้างสรรค์ 'ศิลปะวีดิทัศน์จัดวาง: มายาแห่งการก้าวผ่าน' มีที่มาจากประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมการแสดงออกทางการเมืองในช่วงปี พ.ศ. 2563-2564 นำมาสู่เจตนาในการแสดงออกผ่านผลงานศิลปกรรม บนสมมติฐานว่าประเทศไทยกำลังอยู่บนเส้นทางของการปรับกระบวนทัศน์ครั้งสำคัญโดยมีวิกฤตการเมืองอันยาวนานเป็นส่วนประกอบ โดยในบทความวิจัยนี้นำเสนอให้เห็นถึงกระบวนการศึกษาวิจัยและพัฒนาผลงานศิลปกรรม แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การทบทวนวรรณกรรมเพื่อกำหนดโครงสร้างงานวิจัยสร้างสรรค์
2. การทดลองสร้างสรรค์ผลงานศิลปกรรม
3. การทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาผลงานศิลปกรรม
4. การพัฒนาผลงานศิลปกรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประวัติศาสตร์สังคมการเมืองไทย พ.ศ. 2548-2568 บนสมมติฐานว่าสังคมกำลังอยู่ระหว่างกระบวนการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางสังคมโดยมุ่งเน้นวิเคราะห์และทำความเข้าใจรูปแบบของวัฏจักรการเคลื่อนตัวของสังคมไทยร่วมสมัย ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางอุดมการณ์และวัฒนธรรมการเมือง

2. เพื่อสร้างและนำเสนอผลงานในรูปแบบศิลปะวีดิทัศน์จัดวาง ที่สะท้อนถึงวิกฤตความขัดแย้งซึ่งทำปฏิกิริยาอยู่ท่ามกลางบรรยากาศของสังคมไทยร่วมสมัย โดยถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดที่สะสมและประมวลผลจากการวิจัย เพื่อให้ผู้ชมได้รับรู้และตระหนักถึงความซับซ้อนของความขัดแย้งในสังคมไทย

1. การทบทวนวรรณกรรมเพื่อกำหนดโครงสร้างงานวิจัยสร้างสรรค์

ผู้วิจัยขยายขอบเขตองค์ความรู้ สำหรับศึกษาในประเด็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางสังคมอันมีความขัดแย้งแบ่งขั้วเป็นส่วนประกอบ โดยเลือกใช้แนวคิด Paradigm Shift (Kuhn, 1962) อธิบายโครงสร้างของการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในทางวิทยาศาสตร์ มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในทางสังคมศาสตร์ เพื่อเปิดโอกาสในการมองปรากฏการณ์ในสังคมการเมืองไทย พ.ศ. 2548-2568 ทำให้พบว่า สังคมไทยติดอยู่ใน 'วัฏจักรของการเปลี่ยนไม่ผ่าน' และค้างอยู่ในภาวะ 'ระหว่างกลาง' (Liminality) ของการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ การเลือกใช้แนวคิดของ Kuhn ซึ่งมีจุดแข็งในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของกรอบคิดหลักผ่านวิกฤต และการสะสมจนถึงจุดพลิกผัน โดยเฉพาะเมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยด้านศิลปะหรือสังคมร่วมสมัย ที่มุ่งเน้นการตั้งคำถามต่อบริบททางสังคมการเมืองที่กำลังเคลื่อนไหว สามารถนำไปสู่การสร้างสรรค์ได้อย่างน่าสนใจเมื่อเทียบกับแนวคิดอื่น

อย่างไรก็ตามมีการบูรณาการกับแนวคิดอื่น เช่น La Longue Durée ของ Braudel ที่ช่วยขยายฐานคิดให้ครอบคลุม โดย Kuhn มองเวลาในลักษณะของการเปลี่ยนแบบไม่ต่อเนื่อง (Discontinuous Shift) จากการเกิดภาวะชะงักงันอย่างเฉียบพลันเมื่อกระบวนทัศน์เดิมล้มเหลว ขณะที่ Braudel มองเวลาในหลายระดับ โดยเน้นความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ซึ่งดำรงอยู่แม้ในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน แนวคิดทั้งสองจึงมองมิติที่ต่างกันทำให้เห็นแง่มุมที่กว้างขึ้น ส่วนแนวคิด Détournement ของ Debord เป็นแนวทางโต้กลับเชิงวิพากษ์ในกระบวนการสร้างสรรค์ แนวคิดทั้งหมดสัมพันธ์กันในการมุ่งเน้นการเปิดเผยสิ่งที่ซุกซ่อนอยู่ในโครงสร้างเดิม และเสนอวิธีการรับรู้หรือเข้าใจในแง่มุมใหม่

ส่วนของการทำความเข้าใจด้านเนื้อหา ผู้วิจัยจำเป็นต้องไปสัมผัสทฤษฎีอื่น ๆ เช่น Hegemony ของ Gramsci ที่วิพากษ์อำนาจนำและการต่อสู้เพื่อสร้างความยินยอมในระบอบความคิด (Gramsci, 1971) หรือแม้แต่ Post-Truth ซึ่งชี้ให้เห็นถึงยุคที่ความรู้และข้อเท็จจริงถูกละเลยจนไม่สามารถเป็นพื้นฐานของ

ความเข้าใจร่วมได้อีกต่อไป (Keyes, 2004) แนวคิดเหล่านี้สามารถถูกมองเป็นพลวัต ที่อยู่รายรอบแนวคิดแบบ Kuhnian หากแต่ผู้วิจัยเลือกขับเน้นเป็นเพียงบางส่วน เพราะมีเป้าหมายหลักของงานวิจัยในการทำให้วิกฤตที่ดำรงอยู่เด่นชัดขึ้น ด้วยเหตุนี้งานเขียนและผลงานสร้างสรรค์ของผู้วิจัย จึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่การอ้างอิง Kuhn โดยตรง แต่เป็นการ 'เดินทางคู่ขนาน' กับความคิดของ Kuhn ตลอดกระบวนการวิจัย

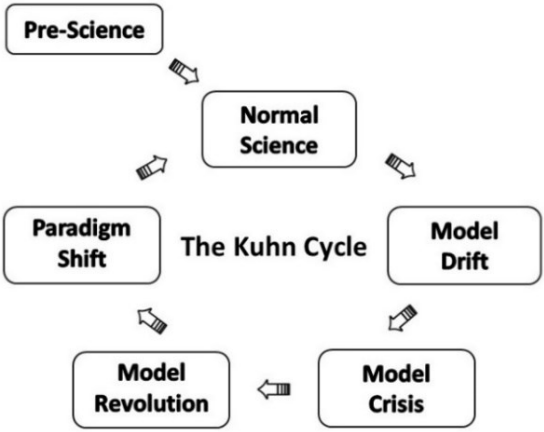
1.1 ทฤษฎี Paradigm Shift โดย Thomas Samuel Kuhn กับวิกฤตทางการเมือง

'การเปลี่ยนกระบวนทัศน์' ถูกริเริ่มจากการอธิบายในด้านวิทยาศาสตร์ โดย Thomas Samuel Kuhn (1970) ในหนังสือ 'The Structure of Scientific Revolutions' เสนอนิยามต่อการเปลี่ยนแนวคิดหลักของชุมชนแบบก้าวกระโดดว่า 'การเปลี่ยนกระบวนทัศน์' เพื่อเน้นถึงการเปลี่ยนบรรทัดฐานสำหรับปฏิบัติการร่วมกัน การเปลี่ยนจากกระบวนทัศน์เดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ภายใต้โครงสร้างเดียวกัน แต่จะเป็นการเสนอวิธีคิดใหม่ที่ท้าทายต่อแนวคิดดั้งเดิม ซึ่งไม่สามารถตอบสนองต่อสภาวะใหม่ได้ (Kuhn, 1962, pp. 24-25)

โลกทัศน์ (Worldview) ของผู้คนมาจากการเชื่อมโยงมุมมองต่อความจริงเพื่อสร้างแบบจำลอง (Model) ที่จะกลายเป็นแบบแผนสำหรับสร้างค่านิยม (Value) อันเป็นบรรทัดฐานในการจัดการร่วมกัน โดยกำหนดให้อยู่ในรูปของกติกาหรือกฎหมาย สำหรับกำหนดข้อตกลงและบอกว่าจะปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จได้อย่างไร (Barker, 1992) ข้อตกลงที่ได้รับการยินยอมร่วมกันจะกลายเป็นฉันทามติ (Consensus) สำหรับการตัดสินอย่างมีความชอบธรรม (Authority)

การเปลี่ยนกระบวนทัศน์จะเกิดขึ้นเมื่อพบกับปัญหาหรือสภาวการณ์ที่ไม่สามารถแก้ไขด้วยวิธีการแบบเดิม การอธิบายของ Kuhn ถูกนำมาอธิบายถึง

กระบวนการที่ร่างแนวคิดเดิม (Concept) ของสังคมถูกปรับเปลี่ยนหรือแทนที่ด้วยอีกแนวคิดหนึ่ง ประกอบด้วยขั้นตอนเป็นวัฏจักรดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภูมิวัฏจักรการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของ Kuhn

ระยะการสร้างโครงสร้าง: สภาวะซึ่งดำเนินไปตามทฤษฎีและแนวคิดเดิมที่ถูกยึดถือและปฏิบัติมาอย่างยาวนาน ชุมชนจะพัฒนาหรือส่งเสริมทฤษฎีที่อยู่ภายในโครงสร้างที่ยังคงมีประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาอย่างต่อเนื่อง ความคิดที่ไม่สอดคล้องจะถูกปฏิเสธหรือไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งส่วนใหญ่ยังคงยึดถือแนวคิดเดิมอย่างกว้างขวาง

ระยะการเกิดสภาวะวิกฤต: เกิดขึ้นเมื่อมีความไม่สอดคล้อง (Incommensurability) หรือพบความผิดปกติในการดำเนินการภายใต้โครงสร้างเดิม เมื่อหลักการที่มีอยู่ไม่สามารถใช้อธิบายหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ชุมชนอยู่ในสภาวะวิกฤติและเกิดความโกลาหล เป็นช่วงเวลา

ที่ผู้เกี่ยวข้องต้องหาทางทำความเข้าใจ เพื่อร่วมกันสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการแก้ไขปัญหา

ระยะการเปลี่ยนกระบวนทัศน์: ขั้นตอนที่โครงสร้างเดิมถูกกระทบอย่างมาก เกิดการเสนอแนวคิดและทฤษฎีใหม่เข้ามาประชันเพื่อแทนที่โครงสร้างเดิม ผู้ที่ยอมรับแนวคิดใหม่จะมองโลกในมุมมองที่แตกต่างจากเดิม การเปลี่ยนโครงสร้างหลักจะเกิดขึ้นเมื่อมีการแสดงให้เห็นความไม่สอดคล้องในความเชื่อเดิมและแสดงประสิทธิภาพของกระบวนการใหม่ให้ถูกยอมรับในวงกว้าง

ระยะการยอมรับและรวมเข้า: เมื่อสังคมเริ่มยอมรับกระบวนทัศน์ใหม่จะนำไปสู่การตรวจสอบและพัฒนา ถ้าแนวคิดใหม่แสดงให้เห็นว่าสามารถใช้อธิบายและผ่านการทดสอบในกระบวนการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง จะเกิดการยอมรับจนเกิดการสร้างความเข้าใจใหม่อย่างกว้างขวาง และเข้าสู่กระบวนการปกติภายใต้โครงสร้างใหม่เพื่อรอการท้าทายในรอบวัฏจักรถัดไป

จากการสำรวจแนวคิด ‘การเปลี่ยนกระบวนทัศน์’ พบว่า โดยทั่วไปสังคมจะมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์อยู่เป็นระยะ ในสภาวะปกติสังคมจะมีวิถีปฏิบัติภายใต้กระบวนทัศน์ที่ยึดถือมาอย่างยาวนานจนเป็นประเพณี (Tradition) แต่เมื่อพบความไม่สอดคล้องระหว่างวิถีปฏิบัติต่ออุปสรรครูปแบบใหม่ จะเกิดสภาวะหยุดชะงักด้วยสภาวะตึงแย้ง (Tension) นำไปสู่การเกิดวิกฤตในกระบวนทัศน์เดิมและเข้าสู่ช่วงระยะเวลาของการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาข้อตกลงที่นำไปสู่แนวทางเพื่อแก้ไขวิกฤตให้กลับไปสู่สภาวะปกติ จนกว่าจะพบความไม่สอดคล้องในรอบถัดไป ทำให้เห็นได้ถึงวัฏจักรของการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางสังคม

‘วิกฤต’ เป็นปัจจัยหนึ่งในวัฏจักรของการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ โดยทั่วไปมักถูกเข้าใจว่าเป็นดั่งภัยพิบัติ ซึ่งคลาดเคลื่อนไปจากนัยยะและบริบทเดิมของคำว่า ‘Crisis’ ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษากรีก ‘krisis’ ที่หมายถึง ‘จุดเปลี่ยน’ ‘การตัดสินใจ’ หรือ ‘แยกแยะความแตกต่าง’ เป็นสภาวะที่รับรู้ได้ถึงทางแยกของความ

เปลี่ยนแปลง เช่นเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ในแต่ละครั้งจะนำไปสู่การเปิดพื้นที่สำหรับหารือตัดสินใจ เพื่อสร้างฉันทามติสำหรับกำหนดแนวปฏิบัติในการแก้ปัญหาร่วมกัน (Diamond, 2019)

วิกฤตความขัดแย้งแบ่งขั้วมักเกิดจากความไม่ลงรอยระหว่างกลุ่มที่มีแนวคิดต่างกัน เกิดจากการสั่งสมของประเด็นปัญหาทางสังคม จนเมื่อถูกกระตุ้นด้วยเหตุการณ์ที่จุดประกายความไม่พอใจ อาจนำมาสู่การปะทะ (Clash) ระหว่างขั้วขัดแย้ง ที่เป็นการเผยให้เห็นวิกฤตอย่างเป็นรูปธรรม ช่วงระยะเวลาดังกล่าวสังคมจะเกิดความตื่นตัวต้องการแก้ไขปัญหาท่ามกลางภาวะชะงักงัน (Stasis) ทางออกคือการหาข้อสรุปด้วยวิภาษวิธี (Dialectical) เพื่อหาแบบแผนสำหรับปรับสภาพใหม่ (Reconceptualization) และพิสูจน์ประสิทธิภาพของแบบแผนดังกล่าวจนกว่าจะเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางและกลายเป็นรากฐานที่มั่นคงแทนที่โครงสร้างเดิม (Kuhn, 1962)

วิกฤตความขัดแย้งทางสังคมที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้งจำเป็นต้องได้รับการสะสาง แต่ผู้ถืออำนาจที่ขาดความชอบธรรม มักใช้ความรุนแรงแก้ไขปัญหาในลักษณะของการกดปราบ เพื่อกลบฝังความขัดแย้งไว้ภายใต้พื้นผิว (Surface) ของความปกติ จนกลายเป็น *'วิกฤตซ่อนเร้น' (Masked Crisis)* (Connelly, 2016) เชื้อไฟจากปัญหาเดิมจะสร้างปฏิกิริยาต่อเนื่องนำไปสู่เหตุการณ์ถัดไป แต่ความขัดแย้งครั้งใหม่อาจเกิดขึ้นในรูปแบบที่ต่างจากเดิมเนื่องด้วยบริบทของช่วงเวลาที่ต่างกัน (Collingwood, 1939)

อย่างไรก็ตามการกล่าวถึง 'วิกฤต' มักตามมาด้วยวิวาทะภายใน เช่น วิกฤตจริงหรือเปล่า หรือมีความพยายามบิดเบือนข้อมูลเพื่อไม่ให้ปัญหาถูกเปิดเผย ไปจนถึงการมองต้นตอของปัญหาที่ต่างกัน ล้วนเป็นประเด็นถกเถียงกันอย่างกว้างขวางที่เกิดขึ้นในสังคม โดยอาจปรากฏในรูปแบบของสงครามจินตนาการ (Imaginary War) ที่เหตุผลบนโครงสร้างความคิดคนละชุดมาปะทะกัน

ส่วน 'วิกฤตซ่อนเร้น' เป็นการเน้นย้ำคุณสมบัติของความ 'คลุมเครือ' หรือถูก 'อำพราง' โดยปรากฏผ่านสิ่งที่ต้องใช้การตีความเชิงตรรกะเพื่อรู้สึกได้ (Sensibility) ถึงการดำรงอยู่ของ*ความตึงแย้ง*ที่ไม่ได้รับการแก้ไข แต่ถูกทำให้จางหายผ่านกลไกของอำนาจ ความตึงแย้งจากแรงกดนี้จะสะสมกลายเป็นรอยปริแตกอยู่ใต้ความปกติของโครงสร้างสังคมที่ดูเหมือนนิ่งสงบแต่แฝงเงื่อนไขพร้อมจะปะทุ โดยการมองแบบวิภาษวิธีช่วยให้เห็นว่าวิกฤตเป็นทั้งอาการและตัวเร่งของการเปลี่ยนผ่าน

ภาพที่ 2 แผนภาพการทำงานของ Masked Crisis

1.2 วิกฤตการณ์ทางการเมืองในสังคมไทย พ.ศ. 2548-2568

ความเปลี่ยนแปลงตลอดระยะเวลาประวัติศาตร์การเมืองไทยสมัยใหม่ มีวิกฤตความขัดแย้งแบ่งขั้ว (Polarization and Conflict) เป็นส่วนประกอบ เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรมผ่านการชุมนุมเรียกร้องเพื่อส่งสารต่อรัฐบาล เกี่ยวกับปัญหาความล้มเหลวในการบริหารและขาดความชอบธรรมในการปกครอง (Crisis in Legitimacy) ในแต่ละครั้งมักมีกลุ่มที่ออกมาแสดงความเห็นในเชิงตอบโต้ บางครั้งเกิดการปะทะกันจนนำมาสู่ความขัดแย้งแบ่งขั้วแบบร้าวลึก (Deep Polarization)

ย้อนกลับไปช่วงปี 2548 เริ่มมีการก่อตัวของกระแสความไม่พอใจต่อรัฐบาล ทักษิณ ชินวัตร ที่ระบบกติกาในขณะนั้นให้สามารถใช้อำนาจได้เต็มที่ มี

การเอื้อผลประโยชน์แก่พวกพ้อง รวมไปถึงเกิดปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง (Mill, 1859) จนมีการออกมาขับไล่โดยกลุ่ม 'พันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย' (พธม.) และในเวลาต่อมามีการออกมาตอบโต้ของกระแสผู้สนับสนุนรัฐบาลทักษิณคือ 'แนวร่วมประชาธิปไตยต่อต้านเผด็จการแห่งชาติ' (นปช.)

รัฐประหาร พ.ศ. 2549 นำโดย พล.อ. สนธิ บุญยรัตกลิน เป็นความพยายามในการใช้อำนาจนอกกรอบกติกาเพื่อออกจากวิกฤตความขัดแย้ง อย่างไรก็ตามในปี 2550 เมื่อพรรคพลังประชาชนซึ่งถือกันว่าเป็นดั่งตัวแทน (Nominee) ของพรรคไทยรักไทยเดิมได้รับการเลือกตั้ง ทำให้กลุ่ม พธม. กลับมาชุมนุมอีกครั้ง ในขณะที่กลุ่ม นปช. ก็ออกมาแสดงออกในเชิงตอบโต้ จนมีการปะทะกันระหว่างมวลชนทั้งสองฝ่าย ไปจนถึงการถูกปราบปรามโดยเจ้าหน้าที่รัฐ

ปี 2551 เกิดการพลิกขั้วรัฐบาล นำโดย อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ โดยการเมืองของชนชั้นนำทำให้สังคมยังคงอยู่ในสภาวะตึงแย้ง (Tension) อย่างต่อเนื่อง มีการชุมนุมยืดเยื้อ เกิดการปะทะกันระหว่างผู้ชุมนุมต่างฝ่าย และผู้ชุมนุมกับเจ้าหน้าที่รัฐ จนถึงปี 2553 เกิดเหตุการณ์ *การล้อมปราบคนเสื้อแดง* ที่รัฐใช้อำนาจทำให้สังคมกลับสู่ความปกติด้วยการกดปราบ (State Repression) ด้วยความรุนแรง

การเลือกตั้งในปี 2554 พรรคเพื่อไทยได้รับเลือกให้เป็นรัฐบาลอีกครั้ง นำมาสู่กระแสความไม่พอใจในหมู่ชนชั้นนำและชนชั้นกลาง ซึ่งปะทะกับความโกรธแค้นของอีกขั้วหนึ่งที่พรรคพวกบาดเจ็บล้มตายจากการสลายการชุมนุมปี 2553 จึงเกิดบรรยากาศตึงแย้งในสังคมอีกครั้ง

ปี 2556 เกิดปรากฏการณ์ของขบวนการต่อต้านการเลือกตั้ง โดยกลุ่ม 'คณะกรรมการประชาชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงปฏิรูปประเทศไทยให้เป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์' (กปปส.) ภายหลังการเลือกตั้งถูกศาลรัฐธรรมนูญตัดสินให้เป็นโมฆะและให้รัฐบาลเพื่อไทยพ้นจากตำแหน่ง แต่การชุมนุมยังคงยืดเยื้อจน

นำมาสู่ *รัฐประหาร พ.ศ. 2557* โดย พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ประกาศใช้กฎอัยการศึกและจัดตั้ง 'คณะรักษาความสงบแห่งชาติ' (คสช.) เพื่อยึดอำนาจการปกครอง โดยอ้างเหตุผลถึงการทำให้สังคมกลับสู่สภาวะปกติ

รัฐบาลทหารปกครองประเทศไทยอยู่เป็นเวลากว่า 5 ปี จนมีการเลือกตั้งในปี 2562 ประเทศไทยก็ยังคงได้รัฐบาลที่สืบทอดอำนาจมาจาก คสช. ผลลัพธ์จากการปกครองอย่างยาวนานภายใต้รัฐบาลทหาร คือกระบวนการประชาธิปไตยถูกตัดตอน รัฐรวมศูนย์กลางอำนาจมากขึ้น ทำให้การออกกฎหมายสามารถทำได้อย่างรวบรัดและไม่เป็นที่เปิดเผย

การยุบพรรคอนาคตใหม่ ในปี 2563 จุดประกายให้เกิดกระแสชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองอีกครั้ง โดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเยาวชนคนรุ่นใหม่ มีเป้าหมายในการขับไล่รัฐบาลที่มาจากอำนาจเผด็จการทหาร และมีการผลักดันข้อเสนอ (Push Demand) เกี่ยวกับการปฏิรูปโครงสร้างที่สร้างปฏิกิริยาขยายผลให้เกิดการชุมนุมในอีกหลายจังหวัด ส่วนมากเป็นการชุมนุมแบบชั่วคราว (Flash Mob)

ในช่วงแรกรูปแบบการชุมนุมเป็นการแสดงออกและปราศรัยโดยสงบของกลุ่มต่าง ๆ แต่เมื่อรัฐใช้วิธีปราบปรามด้วยความรุนแรงจนกระตุ้นให้รูปแบบการชุมนุมค่อย ๆ ไต่ระดับไปสู่การตอบโต้ที่แข็งกร้าวมากขึ้น การใช้อำนาจของรัฐใช้อำนาจในการกดปราบทั้งทางกายภาพ เช่น ใช้กำลังทุบตีและจับกุมโดยเจ้าหน้าที่ประกอบกับการทำนิติสงคราม ทำให้กระแสการชุมนุมค่อย ๆ อ่อนกำลังลง ในปี 2565 ซึ่งอีกปัจจัยหนึ่งมาจากการที่สังคมเฝ้ารอการเลือกตั้งที่จะเกิดขึ้นในปี 2566

อย่างไรก็ตาม *การเลือกตั้ง พ.ศ. 2566* สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนทัศน์ของสังคมส่วนหนึ่งเริ่มเปลี่ยนไป ผ่านการได้รับเลือกตั้งเป็นอันดับ 1 ของ 'พรรคก้าวไกล' แต่ผลจากการถูกแทรกแซงของการเมืองชนชั้นนำ ทำให้พรรคเพื่อไทยที่ได้อันดับ 2 เป็นฝ่ายจัดตั้งรัฐบาล และเกิดการร่วมมือจัดตั้งรัฐบาลข้ามขั้วขัดแย้งสร้างความสับสนให้กับกลุ่มคู่ขัดแย้งในอดีตที่ยังคงคุกรุ่น

เมื่อมองประวัติศาสตร์ความขัดแย้งทางการเมืองในสังคมไทย ด้วยแนวคิดของ Kuhn จึงตีความได้ว่า *วิกฤตความขัดแย้งเป็นสัญญานของความต้องการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางสังคม อย่างไรก็ตามการแก้ไขความขัดแย้งด้วยวิธีการที่ไม่ชอบธรรม จะเป็นการกลบฝังให้วิกฤตยังคงดำรงอยู่ต่อไปภายใต้สภาวะของสังคมที่เสมือนว่าเป็นปกติ*

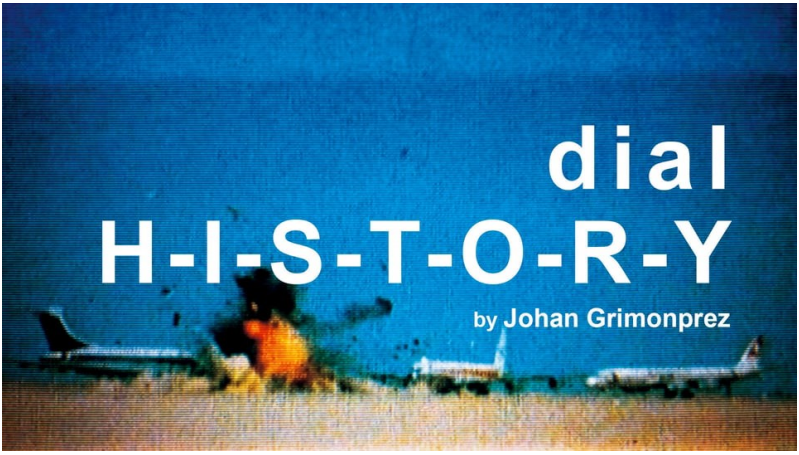
1.3 อนุสาวรีย์ประชาธิปไตย

ภาพที่ 3 เหตุการณ์การชุมนุมทางการเมือง พ.ศ. 2563-64 ณ อนุสาวรีย์ประชาธิปไตย
ที่มา: https://www.facebook.com/photo?fbid=313611953421202&set=pcb.313613350087729

อนุสาวรีย์ประชาธิปไตยที่ตั้งอยู่กลางสี่แยกถนนราชดำเนินกลาง สร้างขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2482 เพื่อเป็นสัญลักษณ์สำหรับรำลึกถึงการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย โดยรายละเอียดในการออกแบบส่วนประกอบของอนุสาวรีย์ใช้หลักตัวเลขที่สัมพันธ์กับเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงการปกครอง คือ ความสูงของปีกและรัศมีของพื้นยาว 24 เมตร อ้างถึง วันที่ 24 มิถุนายน พานรัฐธรรมนูญ สูง 3 เมตร หมายถึงเดือน 3 คือเดือนมิถุนายน (ตามการนับปีใหม่ของไทย) ปืนใหญ่ 75 กระบอก อ้างถึง พ.ศ. 2475 ปีที่เปลี่ยนแปลงการปกครอง พระขรรค์ 6 เล่ม อ้างถึงนโยบาย 6 ประการของคณะราษฎร์ และปูนปั้นนูนสูง 4 ภาพ โดย 2 ภาพ แสดงเหตุการณ์ขณะเกิดการเปลี่ยนแปลง และอีก 2 ภาพ แสดงสังคมในอุดมคติหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง

เนื่องจากเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงถึงการปกครองของสังคมไทย เมื่อมีการชุมนุมเรียกร้องเกี่ยวกับประเด็นทางการเมืองจึงมักจะใช้บริเวณรอบอนุสาวรีย์ประชาธิปไตยนี้เป็นพื้นที่นัดหมาย ทำให้บริเวณดังกล่าวเกิดเหตุการณ์สำคัญทางประวัติศาสตร์หลายครั้ง ขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมืองต่าง ๆ เช่น พธม. นปช. กปปส. และหลายกลุ่มในช่วงปี 2563-64 ล้วนเคยจัดการชุมนุมโดยมีอนุสาวรีย์ประชาธิปไตยเป็นฉากหลัง อนุสาวรีย์ประชาธิปไตยจึงเป็นสัญลักษณ์สำคัญ ที่บันทึกเรื่องราวเกี่ยวกับการเมืองภาคประชาชนในการปกครองระบอบประชาธิปไตยของไทย

1.4 Johan Grimonprez, Dial H-I-S-T-O-R-Y



ภาพที่ 4 Johan Grimonprez, Dial H-I-S-T-O-R-Y, 1997
ที่มา https://www.kanopy.com/en/product/5959289

'Dial H-I-S-T-O-R-Y' เป็นภาพยนตร์สารคดีแนวทดลองยาว 68 นาที โดยศิลปิน Johan Grimonprez จากการสืบค้นประวัติศาสตร์ของการจี้เครื่องบิน (Hijack) โดยรวบรวมวีดิทัศน์ข้อมูลจากจดหมายเหตุ ภาพข่าว ภาพยนตร์นิยาย วิทยาศาสตร์ ฟุตเทจบันทึกส่วนตัว และส่วนที่ถ่ายทำขึ้นใหม่ Grimonprez นำเสี้ยวส่วนทั้งจากเรื่องจริงและเรื่องแต่งมาจัดเรียง (Re-organize) เพื่อเล่าเรื่องให้เผยมุมมองที่ต่างออกไปจากกระแสหลัก การแสดงภาพที่ตื่นตาตื่นใจ ดนตรีประกอบที่ให้อารมณ์ในเชิงเสียดสี การใช้คำอธิบายสั้น ๆ ที่คลุมเครือช่วยกระตุ้นการตีความจากผู้ชม (Bernard & Grimonprez, 1998, pp. 6-18)

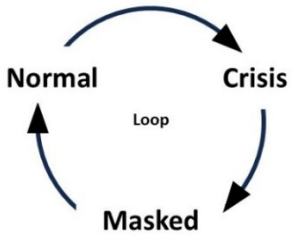
อิทธิพลที่น่าสนใจจากวิธีการนำเสนอของ Grimonprez คือ การรวบรวมเสี้ยวส่วน ทั้งจากเรื่องจริงและเรื่องแต่ง มาจัดวางร้อยเรียงในรูปแบบของภาพยนตร์แนวทดลองเพื่อสร้าง 'การเชื่อมต่อโดยตรงเพื่อวิพากษ์สถานการณ์' ซึ่งเป็นกลวิธีตามแนวคิดของกลุ่ม 'Situationist Détournement' (Debord, 1992) การแสดงภาพที่น่าตื่นตาตื่นใจเพื่อดึงความสนใจของผู้ชมประกอบกับเนื้อหาตลกร้ายเบา ๆ อีกทั้งการจบอย่างมีสุนทรียภาพที่ทำให้ผู้ชมตกตะลึง และเกิดคำถามต่อภาพอันน่าเหลือเชื่อ ซึ่งเปิดเผยแง่มุมจากประวัติศาสตร์ที่คนส่วนใหญ่คาดไม่ถึง

2. การทดลองสร้างสรรค์ผลงานศิลปกรรม

2.1 การสังเคราะห์แนวคิดและรูปแบบทางศิลปกรรม

จากสมมติฐานทางความคิดว่า "สังคมกำลังอยู่ระหว่างกระบวนการเปลี่ยนกระบวนทัศน์" นำมาสู่การสังเคราะห์และประมวลผลเพื่อสร้างสมมติฐานด้านรูปแบบทางศิลปะดังนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในสังคมไทยมักถูกแทรกแซงโดยองคาพยพของผู้ถืออำนาจ ส่งผลให้ไม่สามารถเปลี่ยนกระบวนทัศน์ได้สำเร็จตามวัฏจักรของ Kuhn ทำให้เกิดวัฏจักรของการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ไม่ผ่าน ดังนี้



ภาพที่ 5 แผนภาพวัฏจักรความเปลี่ยนแปลงของสภาวะทางสังคมไทยที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูล

สภาวะปกติ (Normal) : เทียบได้กับระยะการสร้างโครงสร้างของ Kuhn สังคมดำเนินไปอย่างราบรื่นตามโครงสร้างเดิม สามารถสังเกตได้ถึงความเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย มีการยักย้ายถ่ายเทของกระแสแนวคิดทางสังคม (Social Trends) มีการตรึงกำลังกันระหว่างกระบวนทัศน์โดยใช้กระบวนการต่อรอง จนเมื่อพบปัญหาที่ไม่สามารถแก้ด้วยวิธีการที่คุ้นชินได้ จะทำให้สังคมเริ่มสะสมความขัดแย้ง

สภาวะวิกฤต (Crisis) : เกิดขึ้นเมื่อมีความผิดปกติที่สะสมมากพอจนสั่นสะเทือนแนวคิดหลัก มีการปะทะกันระหว่างแนวคิดที่ยืนอยู่บนโครงสร้างคนละชุด ทำให้เกิดการเปรียบเทียบมิได้ (Incommensurable) อาจการเกิดสมมติฐานที่นำไปสู่สงครามจินตนาการ (Imaginary War) การแสดงออกมักเริ่มด้วยสันติวิธีท่ามกลางบรรยากาศที่ดูอึมครึม แล้วไต่ระดับความรุนแรงจนนำไปสู่ภาวะแตกหักระหว่างขั้วตรงข้าม ซึ่งอาจนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ต่อโครงสร้างสังคม

สภาวะซุกซ่อนวิกฤต (Masked Crisis) : เป็นสภาวะที่ต่างจากแนวคิดของ Kuhn ซึ่งควรจะเข้าสู่การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ เนื่องจากสภาวะวิกฤตคลายตัวลงด้วยวิภาษวิธี แต่ในสังคมไทยพบว่ารัฐมักใช้อำนาจในการแก้ปัญหาโดยไม่ชอบธรรม เช่น ใช้ความรุนแรงกดปราบ หรือใช้กฎหมายจัดการกับผู้เห็นต่าง เป็นการขืนบังคับให้สังคมที่ต้องการเปลี่ยนกระบวนทัศน์กลับสู่สภาวะปกติโดยยังคงใช้แนวคิดชุดเดิมต่อไป จึงเป็นดั่ง ‘สภาวะปกติเทียม’ ที่ปัญหาความขัดแย้งเดิมยังคั่งค้างอยู่ใต้พื้นผิว และรอคอยเวลาเผยตัวอีกครั้งเมื่อปัจจัยสุกงอม

จากการสังเคราะห์วรรณกรรมพบว่า สังคมไทยประสบกับสภาวะการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ไม่ผ่านครั้งแล้วครั้งเล่า ระยะที่ควรจะเปลี่ยนผ่านเข้าสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ถูกตัดตอนด้วยระยะของการอำพรางวิกฤต จนสังคมกลับเข้าสู่สภาวะที่ดูเหมือนเป็นปกติแต่กลับมีวิกฤตซุกซ่อนอยู่

ศิลปะวีดิทัศน์ (Video Art)

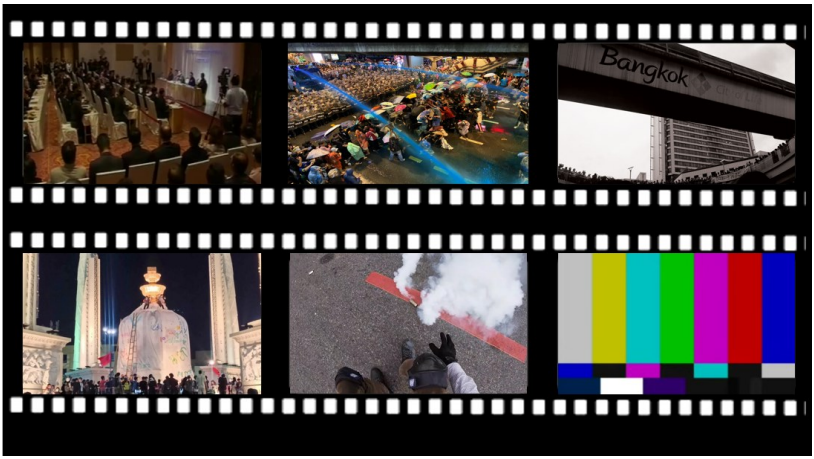
จากการประมวลผลวรรณกรรม จึงเห็นความเป็นไปได้ในการนำเสนอผ่านการเรียบเรียงภาพฟุตเทจวีดิทัศน์ เช่น คลิปจากสื่อออนไลน์ สารคดี และฟุตเทจจากเหตุการณ์จริง เพื่อสร้างเรื่องเล่าที่เผยให้เห็นอีกแง่มุมผ่านประสบการณ์ทางศิลปะ เพื่อให้ผู้ชมรับรู้ถึงสภาวะที่ได้จากการสังเคราะห์วรรณกรรม 3 ประการ คือ สภาวะปกติ สภาวะวิกฤต และสภาวะซุกซ่อนวิกฤต

โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกเนื้อหาและองค์ประกอบของเหตุการณ์ให้อยู่ในคุณสมบัติของสภาวะทั้งสามรูปแบบ อีกทั้งมีการปรับความเร่งและความหน่วงของเวลาในฟุตเทจ ‘สภาวะปกติ’ ฉายภาพชีวิตประจำวันของผู้คนในเมือง โดยมีการผนวกรวมองค์ประกอบที่แตกต่างกันอย่างสุดขั้ว เช่น วัฒนธรรมที่ดำรงอยู่ร่วมกันในพื้นที่เดียวกัน แต่มีความตึงเครียดเชิงอัตลักษณ์ซ่อนอยู่ เช่น “ภาพนักท่องเที่ยวที่ศาลท้าวมหาพรหม” สะท้อนการผสานศาสนาพุทธ พราหมณ์ และความเชื่อผี ทำให้เห็นถึง ‘การทับซ้อน’ ของระบบความเชื่อที่ไม่เคยถูกแทนที่หากแต่แทรกซึมอยู่ในระดับชั้นต่าง ๆ หรือ “ภาพของคนขับมอเตอร์ไซค์รับจ้างและคนงานเข็นผักในย่านเยาวราช” ที่แสดงถึงความหลากหลายด้านอาชีพและอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ ผลลัพธ์คือผู้ชมจะไม่ได้รับสารเป็นเส้นตรง แต่เผชิญกับภาพที่หลากหลายกระตุ้นให้เกิดการคิดทบทวนเกี่ยวกับความซับซ้อนของความเป็นไทยร่วมสมัย และใช้การชะลอภาพให้ช้าลงเล็กน้อยเพื่อเน้นการคลื่อนตัวที่เนิบช้า

‘สภาวะวิกฤต’ ฉายภาพเหตุการณ์ปะทะจากความขัดแย้งทางการเมืองแสดงถึงความ โกลาหล ฉับพลัน และขัดแย้งรุนแรง แบ่งเป็น 3 เส้นเรื่อง คือ เหตุการณ์ความขัดแย้งช่วงปี 2548-53, 2556-57 และ 2563-64 โดยมากเป็นมุมมองของบุคคลที่อยู่ในเหตุการณ์ ใช้การเร่งความเร็ววีดิทัศน์เพื่อขับเน้นความฉับพลันและโกลาหล ส่วน ‘สภาวะซุกซ่อนวิกฤต’ ใช้ภาพทิวทัศน์ของเมืองในมุมกว้างที่ให้ความสำคัญเฉพาะภาพรวมและไม่สามารถมองเห็นถึงรายละเอียดได้

ชัดเจน ทำการชะลอให้วิดีโอช้าลงอย่างมากเพื่อนำเสนอความเนิบช้าในการเคลื่อนตัวของสังคมโดยรวม

สภาวะทั้งหมดจะถูกจัดเรียงและทำการเล่นวีดิทัศน์วนซ้ำโดยการฉายบนผนัง แสดงความเป็นวัฏจักรตามสมมติฐานที่ได้จากการสังเคราะห์วรรณกรรม อีกทั้งทำหน้าที่เป็นฉากหลังช่วยแสดงเรื่องราวอันเป็นเสี้ยวส่วนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง อย่างไรก็ตามยังคงมีสมมติฐานในการใช้สื่อศิลปะจัดวาง เพื่อช่วยกำหนดขอบเขตของเนื้อหา และสร้างประสบการณ์ทางศิลปะที่น่าสนใจแก่ผู้ชม



ภาพที่ 6 ภาพตัวอย่างจากฟุตเทจที่นำมาใช้ในการสร้างผลงาน

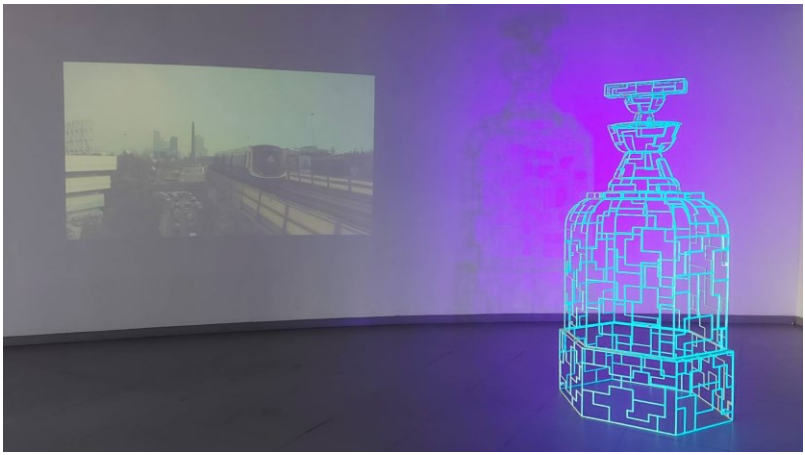
ศิลปะจัดวาง (Installation Art)

อนุสาวรีย์ประชาธิปไตยเป็นดั่งภาพตัวแทนของการเปลี่ยนผ่านที่สะท้อนความไม่แน่นอนของระบอบประชาธิปไตยในไทย ซึ่งยังคงเผชิญกับอุปสรรคต่อพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง และเป็นพื้นที่ของการต่อสู้ระหว่างภาคประชาชนกับอำนาจรัฐในหลายยุคหลายสมัย ทำให้อนุสาวรีย์นี้กลายเป็นสิ่งที่ชวนตั้งคำถามถึงพัฒนาการด้านการปกครองของไทย

สำหรับแนวทางในการออกแบบ ทำการลดทอนจากต้นแบบให้อยู่ในลักษณะโครงสร้างของเส้นตั้งและเส้นนอนแบบ ‘ระบบพิกัดฉาก’ (Cartesian Coordinate System) โดยรายละเอียดมีลักษณะที่แสดงความเป็นหน่วยย่อยเชื่อมต่อกัน ทำให้เห็นถึงการสบกันพอดีของเสี้ยวส่วน เส้นโครงร่างจะช่วยกำหนดขอบเขตรูปทรงและสร้างการรับรู้เชื่อมโยงถึงอนุสาวรีย์ประชาธิปไตยอันเป็นต้นแบบโดยต้องการแสดงนัยยะของการประกอบสร้างขึ้นจากหน่วยย่อยรวมกันกลายเป็นรูปทรงหลักที่ยังดูไม่สมบูรณ์ ในทางตรงกันข้ามก็ให้ความรู้สึกว่าสามารถรื้อประกอบใหม่ได้

สืบเนื่องจากการเลือกใช้สื่อศิลปะวีดิทัศน์จัดวาง ทำให้ต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านแสงสว่าง นำมาสู่ความคิดในการใช้สีเรืองแสงที่เปล่งประกายในที่มืด โดยทำการใช้ไฟ Blacklight ฉายไปที่โครงร่างชิ้นงานเพื่อสร้างปฏิกิริยากับสีเรืองแสงให้เปล่งแสงชัดยิ่งขึ้น โดยหวังให้ผลลัพธ์ที่ปรากฏคล้ายกับการแสดงตัวของสิ่งลึกลับเพื่อนำเสนอความไม่ชัดเจนของพัฒนาการด้านประชาธิปไตยของไทย

2.2 ผลการทดลองสร้างสรรค์ผลงานศิลปกรรมครั้งที่ 1



ภาพที่ 7 ศิลปะวีดิทัศน์จัดวาง : มายาแห่งการก้าวผ่าน (ช่วงทดลองและพัฒนา), 2025

การสร้างสรรค์ผลงานศิลปกรรมครั้งที่ 1 จัดแสดงในนิทรรศการ Urban Metaphor ระหว่างวันที่ 4-7 กุมภาพันธ์ 2568 ณ หอนิทรรศการ g23 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร จากผลลัพธ์ของการจัดแสดงผลงาน พบว่ามีข้อวิพากษ์ดังนี้

เนื้อหาของการลำดับภาพในวิดีโอไม่สามารถแสดงความเป็นวัฏจักรได้อย่างชัดเจนเท่าที่ควร อีกทั้งส่วนของวิดีโอและส่วนของงานจัดวางขาดปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ส่งผลให้เกิดการแยกขาดจากกันระหว่างสื่อสองประเภท ทำให้ประสบการณ์ของผู้ชมถูกแบ่งแยกออกเป็นส่วน อีกทั้งไม่สามารถเข้าถึงแนวคิด

เรื่องวัฏจักร หรือรับรู้ถึงสภาวะที่ได้จากการสังเคราะห์วรรณกรรม ตามเจตนารมณ์ของผู้วิจัย

อย่างไรก็ตามเห็นถึงความเป็นไปได้ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา จากองค์ประกอบที่ปรากฏ เช่น มุมมองของภาพ มิติของเวลาในวีดิทัศน์ และลักษณะของงานประติมากรรมโครงร่าง จึงนำมาสู่การทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติม เพื่อนำแนวคิดและทฤษฎีมาช่วยจัดการในกระบวนการพัฒนาผลงาน

3. การทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาผลงานศิลปกรรม

3.1 ทฤษฎี Longue Durée โดย Fernand Braudel

แนวคิด ‘Longue Durée’ จากหนังสือ ‘On History’ เขียนโดย Fernand Braudel เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการศึกษาและวิเคราะห์ประวัติศาสตร์ ช่วยให้สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ลึกและกว้าง ครอบคลุมถึงการสำรวจปัจจัยที่ใช้เวลานานในการเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบในระยะยาว (Braudel, 1980)

Braudel แบ่งการศึกษาประวัติศาสตร์ออกเป็นสามระดับของมิติเวลาที่แตกต่างกัน เพื่ออธิบายให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในประวัติศาสตร์ดังนี้

ประวัติศาสตร์เหตุการณ์ (l'histoire événementielle) : การศึกษาในช่วงเวลาเที่เป็นเหตุการณ์เฉพาะ เช่น สงคราม การปฏิวัติ หรือการกระทำของบุคคลสำคัญที่ทรงอิทธิพล การวิเคราะห์ระดับนี้จะมุ่งเน้นที่ลำดับเวลาและรายละเอียดซึ่งส่งผลกระทบอย่างฉับพลัน Braudel มักจะมองไปที่การเมืองและการทหาร เนื่องจากสองสิ่งนี้มักทำให้เกิดเหตุการณ์ที่สร้างผลกระทบต่อสังคม

ตัวอย่างเช่น การปฏิวัติฝรั่งเศส (1789) การมองมิตินี้จะมุ่งเน้นไปที่สาเหตุมาจากการกดขี่ของชนชั้นสูง นำมาสู่การลุกฮือของประชาชน และผลกระทบคือการก่อตั้งสาธารณรัฐ เป็นต้น

ประวัติศาสตร์เชิงสภาวะ (l'histoire conjuncturelle) : เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบโครงสร้างทางสังคม อย่างเช่น การเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ไปจนถึงกระบวนทัศน์ของคนในสังคม ซึ่งอาศัยระยะเวลาในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องจนฝังรากกลายเป็นพื้นฐานของสังคม การเปลี่ยนแปลงในระดับนี้ต้องใช้เวลาตั้งแต่หลายสิบจนถึงหลายร้อยปี

การมองในมิตินี้มุ่งเน้นศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่กำหนด โดยเชื่อมโยงเหตุการณ์ในช่วงเวลาเดียวกัน เช่น ช่วงสงครามเย็น (ค.ศ. 1947-1991) วิเคราะห์ความตึงเครียดระหว่างสหรัฐอเมริกาและสหภาพโซเวียตในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ช่วยให้เข้าใจความเป็นมาของเหตุการณ์สำคัญ เช่น การแข่งขันด้านอวกาศ การสนับสนุนสงครามพรมแดน

ระยะยาวนาน (la longue durée) : หมายถึงมิติของปัจจัยที่มีความยั่งยืนทางภูมิศาสตร์ เช่น ภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ และภูมิประเทศ อันมีอิทธิพลต่อสังคมและวิถีชีวิตของผู้คนในระยะยาว ตัวอย่างเช่น สังคมที่ตั้งอยู่ในภูมิอากาศอบอุ่นและทรัพยากรธรรมชาติมาก จะสามารถพัฒนาเศรษฐกิจได้เร็วกว่าชุมชนที่ตั้งอยู่ในบริเวณที่มีสภาพแวดล้อมที่แห้งแล้ง

ระยะยาวนานมุ่งเน้นไปที่อิทธิพลของภูมิศาสตร์ต่อพัฒนาการของอารยธรรมทั่วโลก สภาพอากาศที่แปรปรวนในช่วงยุคกลางของยุโรป ความขาดแคลนนำไปสู่ความหิวโหยและความขัดแย้งทางสังคม มีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของประชากรครั้งใหญ่ ส่งผลในแง่ลบทั้งทางสังคมและการเมือง

ความสัมพันธ์ระหว่างเวลาสามระดับ

มิติเวลาทั้งสามระดับที่ Braudel นำเสนอมีความสัมพันธ์กัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเวลาระดับยาวและระดับกลางสามารถกระตุ้นให้เกิดเหตุการณ์ในระดับสั้น ขณะเดียวกันเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันสามารถส่ง

อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับกลางและระดับยาว การเข้าใจในแต่ละระดับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาในบริบทที่กว้างขึ้น

ด้านการเมือง การมองด้วยแนวคิด 'Longue Durée' ช่วยให้เราเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของรัฐ และปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระยะยาว เช่น การเกิดขึ้นของระบอบประชาธิปไตยหรือการรัฐประหารในหลายประเทศ การศึกษาเหตุการณ์เหล่านี้ช่วยให้เราเห็นว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองหรือทัศนคติของประชาชนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรเมื่อเวลาผ่านไป

3.2 Nam June Paik, Electronic Superhighway

ภาพที่ 8 Nam June Paik, Electronic Superhighway, 1995

ที่มา: https://www.flickr.com/photos/profzucker/53362583981/in/photostream/

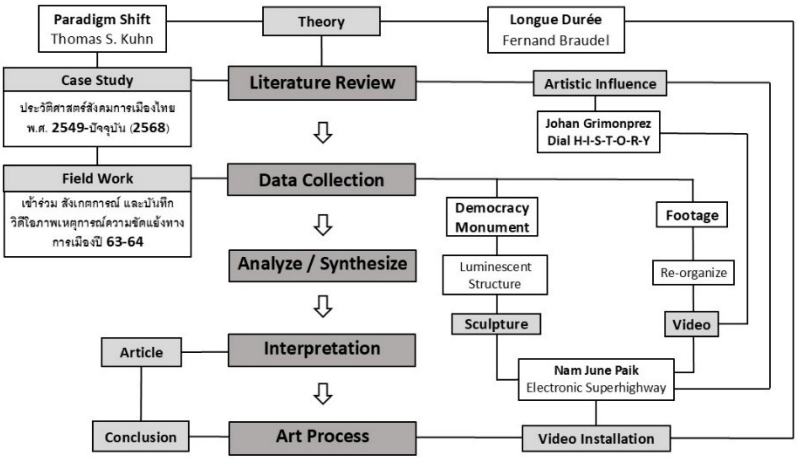
'Electronic Superhighway' เป็นศิลปะวีดิทัศน์จัดวางขนาดใหญ่โดย Nam June Paik ประกอบด้วยโทรทัศน์ 336 เครื่อง เครื่องเล่นดีวีดี 50 เครื่อง และหลอดไฟนีออน ที่แสดงออกถึงสามสิ่งสำคัญ ได้แก่ ระบบทางหลวงระหว่างรัฐของสหรัฐฯ เคเบิลทีวี และอินเทอร์เน็ตที่กำลังเติบโตในยุค 1990 ผลงานถูกนำเสนอด้วยภาพของแผนที่อเมริกา เส้นพรมแดนของแต่ละรัฐถูกขีดคั่นด้วยแสงจากหลอดไฟนีออน ในแต่ละรัฐมีจอภาพที่แสดงฟุตเทจที่หยิบยืมมาและฟุตเทจที่สร้างขึ้นเองซึ่งเผยให้เห็นความเข้าใจหรือการเชื่อมโยงของ Paik กับรัฐนั้น ๆ

Paik อธิบายแนวคิดว่า เทคโนโลยีจะมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในสังคม และควรถูกนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาที่สำคัญ เช่น การแบ่งแยกทางเชื้อชาติ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ และจัดการมลพิษทางสิ่งแวดล้อม Paik ยังคาดการณ์อย่างแม่นยำว่า 'เครือข่ายการสื่อสารความเร็วสูง' จะมีบทบาทอย่างมากเช่นเดียวกันกับที่ Internet มีอิทธิพลต่อความเป็นไปของโลกในปัจจุบัน (Hanhardt, 2012)

อิทธิพลที่น่าสนใจจากผลงานของ Paik คือวิธีการใช้จอภาพในฐานะของเสี้ยวส่วน (Fragment) ที่เป็นส่วนประกอบของภาพใหญ่ โดยการกำหนดเส้นแบ่งพื้นที่เพื่อสร้างภาพตัวแทน ซึ่งเป็นภาษาทางศิลปะที่ให้ผลทางการรับรู้ในหลายระดับแก่ผู้ชม เช่น เมื่อมองจากระยะไกลจะเห็นภาพรวม ในระยะกลางจะเห็นเส้นแบ่งพื้นที่ ในระยะใกล้จะเห็นเนื้อหาในวีดิทัศน์

4. การพัฒนาผลงานศิลปกรรม

4.1 การสังเคราะห์เพื่อปรับแนวคิดและรูปแบบทางศิลปกรรม



ภาพที่ 9 แผนภาพสรุปกรอบแนวคิด

การนำแนวคิด ‘Longue Durée’ มาประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดมุมมองและมิติเวลาในงานวีดิทัศน์ ช่วยขยายฐานคิดให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น โดย Kuhn มองเวลาในลักษณะของการเปลี่ยนแบบไม่ต่อเนื่อง (Discontinuous Shift) คือการเกิดภาวะชะงักงันอย่างเฉียบพลันเมื่อกระบวนทัศน์เดิมล้มเหลว ขณะที่ Braudel มองเวลาในหลายระดับ โดยเน้นความเปลี่ยนแปลงเชิงโครง ซึ่งดำรงอยู่แม้ในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน แนวคิดทั้งสองจึงไม่ขัดแย้งกัน หากแต่มอบมิติสำหรับแบ่งระดับของปรากฏการณ์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยไล่เรียงจากมุมมองระยะใกล้ในระดับบุคคลที่มีส่วนร่วมในเหตุการณ์ มุมมองระยะกลางที่มองเห็นผู้คนทำกิจกรรมใน

ชีวิตประจำวัน ไปจนถึงมุมกว้างหรือมุมสูงจากระยะไกลที่ไม่เห็นรายละเอียดของผู้คน ประกอบกับใช้เทคนิคการเร่งเวลา (Time-Lapse) และชะลอเวลา (Slow-Motion) เพื่อขับเน้นมิติเวลาของสภาวะแต่ละชนิด โดยเร่งเวลากับเหตุการณ์ระยะสั้นในช่วงวิกฤตการณ์ ไปจนถึงการใช้เทคนิคการชะลอเวลาแสดงให้เห็นเวลาในระดับกลางและระยะยาว ผู้ชมจะรับรู้ถึงวัฏจักรอย่างค่อยเป็นค่อยไปผ่านการเลื่อนไหลของมิติเวลาที่ต่างกันในวีดิทัศน์

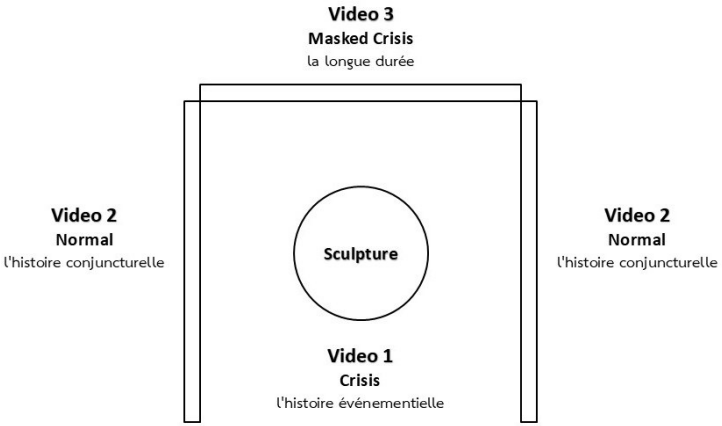
Video	สภาวะ	ภาพที่ปรากฏ	ระดับของ Braudel	วิธีการ
1	สภาวะวิกฤต	เหตุการณ์ความขัดแย้งทางการเมือง	ประวัติศาสตร์เหตุการณ์	เร่งเวลา
2	สภาวะปกติ	ชีวิตประจำวันของผู้คนในเมือง	ประวัติศาสตร์เชิงสภาวะ	ปกติ-ชะลอเวลา
3	สภาวะซุกซ่อนวิกฤต	ทิวทัศน์ของเมือง	ระยะยาวนาน	ชะลอเวลา

ตารางที่ 1 ตารางจำแนกคุณลักษณะและการทำงานของวีดิทัศน์

จากการศึกษาผลงานของ Nam June Paik ทำให้เห็นแนวทางการแก้ปัญหาความไม่เข้ากันของสื่อศิลปะทั้งสองประเภท โดยการนำวีดิทัศน์ส่วนหนึ่งเข้าไปเป็นส่วนประกอบของงานจัดวาง ผู้วิจัยเลือกใช้ฟุตเทจความขัดแย้งทางการเมืองซึ่งเป็นประวัติศาสตร์เหตุการณ์ที่แสดงสภาวะวิกฤต โดยแยกออกเป็น 3 เส้นเรื่อง คือ ‘กลุ่มเสื้อแดง’ ‘กลุ่มเสื้อเหลือง’ และ ‘กลุ่มเยาวชน’ โดยฉายเส้นเรื่องละ 3 หน้าจอ รวมทั้งหมด 9 หน้าจอ ติดตั้งในตำแหน่งเสี้ยวส่วนของโครงร่างอนุสาวรีย์ประชาธิปไตย

จากการศึกษาผลงานของ Nam June Paik ทำให้เห็นแนวทางการแก้ปัญหาความไม่เข้ากันของสื่อศิลปะทั้งสองประเภท โดยการนำวีดิทัศน์ส่วนหนึ่งเข้าไปเป็นส่วนประกอบของงานจัดวาง ผู้วิจัยเลือกใช้ฟุตเทจความขัดแย้งทางการเมืองซึ่งเป็นประวัติศาสตร์เหตุการณ์ที่แสดงสภาวะวิกฤต โดยแยกออกเป็น 3 เส้นเรื่อง คือ ‘กลุ่มเสื้อแดง’ ‘กลุ่มเสื้อเหลือง’ และ ‘กลุ่มเยาวชน’ โดยฉายเส้นเรื่องละ 3 หน้าจอ รวมทั้งหมด 9 หน้าจอ ติดตั้งในตำแหน่งเสี้ยวส่วนของโครงร่างอนุสาวรีย์ประชาธิปไตย

ส่วนวีดิทัศน์อีกสองประเภท ที่แสดงสภาวะปกติและสภาวะซุกซ่อนวิกฤตถูกจัดวางตำแหน่งให้ฉายอยู่ล้อมรอบโครงร่างอนุสาวรีย์ โดยผนังด้านซ้ายและขวาคือวิดีโอของสภาวะปกติที่แสดงภาพชีวิตประจำวันของผู้คน ท่ามกลางสถานที่ซึ่งเคยเกิดเหตุการณ์สำคัญทางการเมือง ส่วนจอตรงกลางจะแสดงสภาวะซุกซ่อนวิกฤต ฉายภาพมุมกว้างและมุมสูงของทิวทัศน์เมืองภายใต้บรรยากาศอึมครึม ในบางจังหวะทั้ง 3 หน้าจอจะประสานกันเป็นภาพใหญ่ที่น่าตื่นตาตื่นใจ เวลาของทิวทัศน์โดยรอบนั้นจะดำเนินไปอย่างเนิบช้า ขัดแย้งกับเวลาในวีดิทัศน์บนโครงร่างอนุสาวรีย์ที่รวดเร็วฉับไว



ภาพที่ 10 แผนภาพการจัดวางตำแหน่งวีดิทัศน์ในกระบวนการพัฒนาผลงาน

4.2 ผลลัพธ์ของการพัฒนาผลงานศิลปกรรม

ภาพที่ 11 ภาพร่าง ศิลปะวีดิทัศน์จัดวาง : มายาแห่งการก้าวผ่าน สำหรับปรับปรุงและพัฒนา

ผลงานศิลปกรรมหลังจากพัฒนาถูกติดตั้ง ณ ห้องสตูดิโอชั้น 4 หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร ผลลัพธ์ของผลงานศิลปกรรมที่ปรากฏพบว่ามีข้อวิพากษ์ดังนี้

จากการจัดแสดง พบว่า กลุ่มผู้เข้าชมงานตลอดนิทรรศการ มีจำนวนประมาณ 800 คน มีความหลากหลายทั้งในด้าน อายุ อาชีพ และประสบการณ์ทางศิลปะ เช่นกลุ่ม นักศึกษาสาขาทัศนศิลป์ ออกแบบ และสังคมศาสตร์ (อายุ 18-25 ปี) ประชาชนทั่วไปและนักท่องเที่ยวต่างชาติ (อายุ 30-60) ความหลากหลายส่งผลให้การรับรู้ผลงานมีมิติต่าง ๆ ทั้งในแง่เชิงสุนทรียะ และเชิงอุดมการณ์ สะท้อนให้เห็นว่าผลงานมีศักยภาพในการกระตุ้นการวิพากษ์ในกลุ่มผู้ชมที่มีพื้นฐานต่างกัน โดยผู้ชมที่มีข้อมูลหรือองค์ความรู้ด้านสังคมการเมืองจะตีความได้ลึกซึ้ง และมีข้อคิดเห็นแลกเปลี่ยนกับผู้วิจัยมากกว่าผู้ชมที่ทราบข้อมูลน้อย จากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมพบว่า ผู้ชมคนหนึ่งรู้สึกเชื่อมโยงกับผลงานเพราะเขาอยู่ร่วมในเหตุการณ์ที่ปรากฏในวีดิทัศน์ หรือผู้ชมอีกคนทราบข้อมูลที่น่าสนใจของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และนำมาสู่บทสนทนากับผู้วิจัยที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ในแง่นี้ผลงานมีคุณสมบัติช่วยเปิดพื้นที่ กระตุ้นการวิพากษ์และตั้งคำถามต่อโครงสร้างอำนาจและประวัติศาสตร์ทางการเมือง

อภิปรายผล

1. งานวิจัยสร้างสรรค์ ‘ศิลปะวีดิทัศน์จัดวาง: มายาแห่งการก้าวผ่าน’ มุ่งสำรวจความคลุมเครือของสังคมไทยในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2548-2568 ผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทยกำลังเผชิญกับ ‘การเปลี่ยนกระบวนทัศน์’ โดยมี ‘วิกฤตความขัดแย้งทางกระบวนทัศน์’ เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญ อีกทั้งตกอยู่ใน ‘ภาวะระหว่างกลาง’ (Liminality) ในห้วงเวลาของ ‘ประชาธิปไตยเปลี่ยนผ่าน’ (Democratic Transition) ที่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการ ‘ประชาธิปไตยภิวัฒน์’ (Democratization) อย่างไรก็ตาม วรรณกรรมที่ศึกษาการเปลี่ยนแปลง

กระบวนทัศน์ทางการเมือง ต่างเผชิญข้อจำกัดและอุปสรรคทางการศึกษาในหลายด้าน เช่น การนิยามและกรอบวิเคราะห์ เนื่องจากความต่างของบริบทในแต่ละสังคม หรืออิทธิพลของโครงสร้างอำนาจเฉพาะถิ่นที่ซ้อนทับ วัฒนธรรมทางการเมืองแบบแนวดิ่งที่ฝังลึกทำให้การวิเคราะห์มีความซับซ้อน อีกทั้งความผันผวนของบริบทโลกและภูมิรัฐศาสตร์ เช่น กระแสโลกาภิวัตน์ หรือยุคหลังความจริง (Post-Truth Era) ทำให้กระบวนการประชาธิปไตยภิวัตน์ (Democratization) ไม่เป็นเส้นตรงและอาจย้อนกลับ (Democratic Backsliding) (Levitsky, 2010) ด้วยข้อจำกัดดังกล่าว การศึกษาจึงต้องอาศัยการผสานระหว่าง กรอบ 'ทฤษฎีเชิงโครงสร้าง' (Structural Approach) และ 'ปฏิบัติการตัวแทน' (Agency Approach) โดยยึดโยงแนวคิดข้ามสาขา เช่น ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และทฤษฎีปรัชญาสังคม เพื่อทำความเข้าใจพลวัตที่ซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ประชาธิปไตยในสังคมการเมืองไทย

2. ในแง่ของผลกระทบเชิงสุนทรียะ ความรู้สึกนึกคิดของผู้วิจัยได้ถูกถ่ายทอดผ่านศิลปะวีดิทัศน์จัดวางที่ประกอบด้วยเศษเสี้ยวภาพเฟุตเทจจากเหตุการณ์จริง ช่วยร้อยเรียงทั้งงานวีดิทัศน์และงานจัดวางให้เกิดปฏิสัมพันธ์เข้าด้วยกัน ทั้งส่งผลให้เกิดนัยยะเรื่องเหตุการณ์การต่อสู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยในไทย ที่ยังคงแฝงฝังในความทรงจำของสังคม ส่วนภาพจากมุมกว้างที่เห็นองค์ประกอบของเมืองดำเนินไปอย่างเนิบช้า และโครงสร้างอนุสาวรีย์ประชาธิปไตยที่ปรากฏตัวด้วยการเรืองแสงในความมืด เสมือนสิ่งไร้ตัวตนที่ปรากฏให้เห็นเมื่อมีเงื่อนไข สิ่งเหล่านี้เป็นภาพแทนของความรู้สึกนึกคิดของผู้วิจัยต่อการเคลื่อนตัวของสังคมการเมืองไทย การกำหนดตำแหน่งแห่งที่ของจอภาพทำให้มีวีดิทัศน์ที่ทำหน้าที่ต่างกัน 2 แบบ คือ วีดิทัศน์สภาวะปกติและซุกซ่อนวิกฤตที่เป็นบรรยากาศโอบรอบและกำหนดความเลื่อนไหลของเวลา อีกส่วนคือวีดิทัศน์สภาวะวิกฤตที่เป็นเสี้ยวส่วนบนโครงร่างที่ไม่สมบูรณ์ ที่แสดงเหตุการณ์ความขัดแย้งที่รวดเร็วฉับพลัน ทำให้ผลงานสร้างความตระหนักถึงสภาวะซ่อนเร้นใน

โครงสร้างสังคมการเมืองไทย ผ่านการจัดแสดงให้เกิดประสบการณ์มีส่วนร่วมในเชิงอารมณ์และการตีความ ผลลัพธ์เชิงปฏิบัติการจึงไม่จำกัดเพียงการสื่อสารทางสายตา แต่ขยายไปสู่การกระตุ้นการวิพากษ์และการตั้งคำถามต่อโครงสร้างอำนาจและประวัติศาสตร์ทางการเมือง

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้วิจัยในอนาคต

1. ควรมีการเปรียบเทียบผลตอบรับของผู้ชมที่ต่างกัน เช่น นักศึกษาจากภูมิภาคอื่น ผู้ชมจากต่างประเทศ หรือ กลุ่มอาชีพในสาขาอื่น เพื่อสำรวจว่า ‘บริบททางวัฒนธรรม’ และ ‘ทุนทางสังคม’ มีผลต่อการตีความงานศิลปะที่มีเนื้อหาทางการเมืองอย่างไร

2. มีความเป็นไปได้ในการขยายประเด็นจากการเมืองภายในไปสู่ประเด็นระดับโลก โดยใช้โครงสร้างในการวิจัยสร้างสรรค์เดียวกันนี้ในการมองประเด็นอื่นที่สัมพันธ์กัน เช่น ภาวะโลกร้อน ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล หรือผลกระทบจากสงครามและการโยกย้ายถิ่นฐาน เพื่อศึกษาว่า ศิลปะวีดิทัศน์จัดวางจะสามารถสื่อสารความซับซ้อนเชิงโครงสร้างในบริบทอื่นได้มีประสิทธิภาพเพียงใด อาจมีการใช้เทคโนโลยี Virtual Reality หรือ AI-Generated Video เพื่อสำรวจผลกระทบของการรับรู้ทางการเมืองในยุคหลังความจริง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

Bernard, C., and Grimonprez, J. (1998). Supermarket history: Interview with Johan Grimonprez. *Parkett, 53,* 6–18.

Braudel, F. (1980). *On History* (S. Matthews, Trans.). Chicago: University of Chicago Press.

Connelly, J. (2016). Reasoning through crisis: Crisis, incommensurability and belief. *Revue Française de Civilisation Britannique, 21*(2). Retrieved March 14, 2025, from https://journals.openedition.org/rfcb/1069

Debord, G. (1992). *Society of the spectacle.* London: Rebel Press.

Diamond, J. (2019). *Upheaval: Turning points for nations in crisis.* New York: Little Brown and Company.

Gramsci, A. (1971). *Selections from the prison notebooks* (Q. Hoare & G. N. Smith, Eds. & Trans.). New York: International Publishers.

Hanhardt, J. G. (2012). *Bill Viola*. Sanfrancisco: San Francisco Museum of Modern Art.

Keyes, R. (2004). *The post-truth era: Dishonesty and deception in contemporary life.* New York: St. Martin's Press.

Kuhn, T. S. (1962). *The structure of scientific revolutions*. Chicago: University of Chicago Press.

Levitsky, S., and Way, L. A. (2010). *Competitive authoritarianism: Hybrid regimes after the Cold War.* Cambridge, England: Cambridge University Press.

Mill, J. S. (1859/2003). *On liberty*. New York: Penguin Classics.

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

อิทธิพลของความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

The Influence of Supervisory Trust and Organizational Trust on Individual Creativity of Public Sector and Private Sector's Officers in Bangkok Area

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน[1] โกสินทร์ เตชะนิยม[1] กรพรหม ถิระวัฒน์[2]
พิมลรัตน์ วงศ์ภูษาประกร[2] อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน[2] & ศรวิชา กฤตาธิการ[2]
Chalermchai Kittisaknawin[1] Kosin Techaniyom[1] Kronprom Thirawat[2]
Pimonrat Wongpoosaprakorn[2] Apichat Kittisaknawin[2]
& Sorawicha Krittathikarn[2]

Corresponding author: kosincoke@gmail.com

Received: 25/06/68 Revised: 20/07/68 Accepted: 04/08/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์(1) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การ (2) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณมีแบบประเมินประกอบด้วย แบบ

[1] สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
[1] Department of Public Administration, Faculty of Management Science, Silpakorn University
[2] นักวิชาการอิสระ
[2] Independent scholar

ประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างคือ บุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน สำหรับการวิเคราะห์เชิงพรรณนาคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การ (2) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล; ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา; ความไว้วางใจในองค์การ

Abstract

The purposes of this research were to analyzed: (1) the relationships between supervisory trust, organizational trust, and individual creativity, and (2) supervisory trust, organizational trust influencing individual creativity. This research employed a quantitative research was examined its quality through the validity and reliability as the instrument for data collection. The data were collected from a sample of 400 Officers of Public Sector and Private Sector in Bangkok Area. The descriptive analysis included

Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. The analysis by Inferential Statistics included Pearson's correlation, and stepwise multiple regression analysis.

Findings are as follows: (1) The researcher found that individual creativity was positively correlated with supervisory trust, and organizational trust, (2) Factoring influencing individual creativity was supervisory trust.

Keywords: Individual Creativity; Supervisory Trust; Organizational Trust

บทนำ

องค์การที่ประสบความสำเร็จทั้งหลายต่างให้ความสำคัญกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมขององค์การ (McGregor, 2007) เพราะความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความอยู่รอดและเติบโตขององค์การ (Amabile et al., 1996; Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman and O'Reilly, 1997; Utterback, 1994) ประกอบกับความไว้วางใจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ได้รับการยกย่องอย่างมากว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในศตวรรษนี้ (Healey, 2007) เพราะความไว้วางใจเป็นศูนย์กลางของความร่วมมือ การประสานงาน การแบ่งปันสารสนเทศ การยอมรับอิทธิพล ความผูกพันต่อการตัดสินใจและเป้าหมาย การมอบอำนาจและจัดการความเสี่ยง การสร้างความรู้จัก การสร้างผลงานที่ยอดเยี่ยมของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ (Gillespie & Dober,

2003; Morgan & Zeffane, 2003; Davis, Schoorman, Mayer, &Tan, 2000; Sako,1998) รวมถึงส่งผลความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Marshall, 2000; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555; 2556; 2558)

ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์และความไว้วางใจที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจวิจัย ความสัมพันธ์และอิทธิพลของความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่เป็นเมืองหลวงและศูนย์กลางของการบริหารของภาครัฐและภาคเอกชนของประเทศที่สำคัญอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงเลือกพื้นที่ดังกล่าว

เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนไทย ให้เกิดประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลและสร้างศักยภาพในการแข่งขันขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนไทยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การ
2. วิเคราะห์ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

ความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างหลากหลาย Guilford (1980) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดเป็นความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมอง ประกอบด้วย การคิดริเริ่ม การคิดเร็ว (คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น Amabile (1999, pp. 3-7) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญ (expertise) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking skills) และแรงจูงใจ (motivation)

ความไว้วางใจ

Luhman (1997) เสนอแนวคิดความไว้วางใจที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางถึงรูปแบบความไว้วางใจคือ ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (interpersonal trust) เป็นความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในระบบ (system trust) เป็นความไว้วางใจในองค์การโดยภาพรวม ต่อมา Perry and Mankin (2007) กล่าวว่า การจำแนกความไว้วางใจของลูห์แมน ทั้งความไว้วางใจระหว่างบุคคล (วัดประเมินได้จากความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา) และความไว้วางใจในระบบ (วัดประเมินได้จากความไว้วางใจในองค์การ) เขาทั้งสองมีเห็นว่า ความไว้วางใจทั้งสองด้านสามารถอธิบายความไว้วางใจได้อย่างครอบคลุม

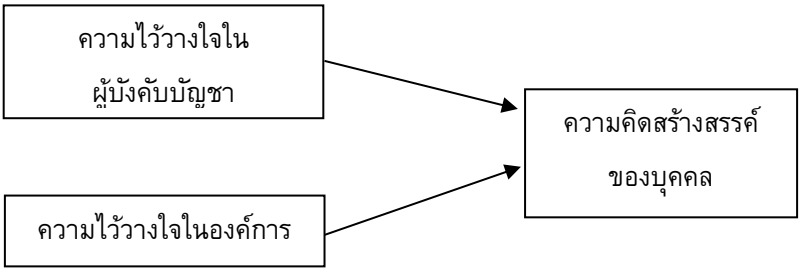
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา เป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงที่บุคคลคือความเต็มใจของบุคคลที่พึ่งพาผู้อื่นด้วยความรู้สึกมั่นคง แม้ว่าจะได้รับผลทางลบ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาเป็นผลจากปัจจัยสำคัญสามประการดังนี้ ประการแรกคือโอกาสของผลในทางลบ ประการที่สองคือ การพึ่งพาผู้อื่นและประการสุดท้ายคือ ความไว้วางใจของบุคคลภายใต้ผลทางลบที่พึ่งพิงผู้อื่นด้วยความรู้สึกมั่นคง (McKnight, Cummings and Chervany, 2006) รวมทั้ง Korsgard, Brodt and Whitener (2002) กล่าวว่า คุณภาพในการสื่อสาร ผลการปฏิบัติงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การแก้ปัญหาและความร่วมมือมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

ความไว้วางใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกความมั่นใจและการสนับสนุนที่บุคคลมีต่อองค์การ เป็นความเชื่อที่องค์การต้องซื่อตรงและสร้างความผูกพัน (Gilbert and Tang, 1998) ความไว้วางใจในองค์การเป็นพื้นฐานจากผลของโครงสร้างสังคมในการลดความไม่แน่นอนและให้ความรู้สึกมั่นคงต่ออนาคต ซึ่งแตกต่างกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาตรงที่ความไว้วางใจในองค์การไม่มุ่งเจาะจงที่บุคคล(person-specific) แต่เจาะจงที่สถานการณ์ (situation-specific) (McKnight et al., 2006) เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความเชื่อของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับคน (เช่น กฎระเบียบ การค้ำประกันและสัญญา) เป็นสถานที่ที่ทำให้บุคคลคาดหวังต่อความสำเร็จในอนาคต ความไว้วางใจในองค์การเกี่ยวพันกับความไว้วางใจระหว่างหน่วยงานภายในองค์การ ทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ระบบองค์การ กลุ่มงาน และผู้บริหารระดับสูง อาจจะรวมถึงความไว้วางใจระหว่างองค์การหรือผสมผสานในหลายด้านขององค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจกับความคิดสร้างสรรค์

ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับความกล้าเสี่ยงหรือการยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น กล่าวคือ หากบุคคลมีความไว้วางใจสูงก็พร้อมที่รับความเสี่ยงหรือมีความกล้าเสี่ยงสูงด้วย แต่หากบุคคลไม่มีความไว้วางใจหรือมีความไว้วางใจต่ำจะมีความกล้าเสี่ยงหรือยอมรับความเสี่ยงต่ำด้วย (Mayer et al., 1995; Robbins, 2005; McKnight et al., 2006) ความกล้าเสี่ยงหรือการยอมรับความเสี่ยงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อความคิดสร้างสรรค์และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ (Tesluk et al., 1997; Dewett, 2006)

ความไว้วางใจส่งผลความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Marshall, 2000) สอดคล้องกับแนวคิดของ Von Stamm (2008) กล่าวว่า บรรยากาศภายในองค์การที่มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและองค์การส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ สำหรับงานวิจัยในบริบทของไทย พบว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555; 2556; 2558)



ภาพ1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ประชากรของการวิจัยนี้คือ บุคลากรองค์การภาครัฐและบุคลากรองค์การภาคเอกชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 5,895,940 คน ประกอบด้วย บุคลากรองค์การภาครัฐที่ จำนวน 179,262 คน (สำนักงาน ก.พ., 2566, หน้า 44) และบุคลากรองค์การภาคเอกชน จำนวน 5,716,678 คน (กระทรวงแรงงาน, 2567, หน้า ซ)

ตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามการคำนวณของ Yamane (1967) ซึ่งระบุว่าหากมีประชากรของการวิจัยมากกว่า 100,000 คนขึ้นไป สามารถกำหนดขนาดของตัวอย่างไม่น้อยกว่า 400 คน ณ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยส่งแบบประเมินในระบบ Google Form และคัดเลือกแบบประเมินที่มีความสมบูรณ์ที่สุดและไม่มีการตอบซ้ำจากบุคคลเดียวกัน ทั้งสิ้น 400 ชุด พบว่า ตัวอย่างจำแนกตามเพศมีเพศชาย จำนวน 163 คน (40.8%) และเพศหญิงจำนวน 237 คน (59.3%) จำแนกตามประเภทองค์การของบุคลากรคือ องค์การภาคเอกชน จำนวน 193 คน (48.3%)และองค์การภาครัฐ จำนวน 207 คน (51.8%) ประกอบด้วย ส่วนราชการ จำนวน 31 คน (7.8%) รัฐวิสาหกิจ จำนวน 150 คน (37.5%) องค์การมหาชน จำนวน 16 คน (4.0%) และสถาบันการศึกษา จำนวน 10 คน (2.5%)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) แล้ว ประกอบด้วยแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การ

มีค่าความเชื่อถือได้อยู่ระหว่าง .807 ถึง .964 (standardized alpha = .826 - .964)

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับสูง (mean = 3.944, SD = .478) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง(mean = 4.115, SD = .547) และความไว้วางใจในองค์การ อยู่ในระดับสูง (mean = 3.718, SD = .685)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ .321 และ .216 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1: ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	M	SD	ST	OT
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (ST)	4.115	.547	-	
ความไว้วางใจในองค์การ (OT)	3.718	.685	.456***	
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (IC)	3.944	.478	.321***	.216***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 2: การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	*B*	Beta	*t*	R^2 change
ค่าคงที่	2.791		16.210***	
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (ST)	.280 (1)	.321	6.758***	.103
Multiple *R* = .321	R^2 =.103	Adj. R^2=.101	*F*=45.671***	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.869 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่ายอมรับได้ กล่าวคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546, หน้า 340-341) และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระว่าเกิด multicollinearity หรือไม่ โดยพิจารณาค่า tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปร พบว่ามีค่า tolerance เท่ากับ 1.00 มีค่าไม่ใกล้ศูนย์และค่า VIF เท่ากับ 1.00 มีค่าไม่มาก แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546, หน้า 377-378)

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์อิทธิพลความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)พบว่า มีเพียงความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (ตารางที่ 2) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ร้อยละ 10.3 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .103 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ได้ดังนี้

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล = 2.791 + .280 (ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา)

อภิปรายผล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจใน

องค์การ ผลการวิจัยนี้พบว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล สอดคล้องผลงานของต่างประเทศว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและองค์การส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ (Tesluk et al., 1997; Dewett, 2006; Von Stamm, 2008) สำหรับงานวิจัยในบริบทของไทย พบว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555; 2556; 2558)

วัตถุประสงค์ถัดไปเพื่อตรวจสอบว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การหรือไม่ อย่างไร ผลการวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น ซึ่งแตกต่างผลการวิจัยที่ผ่านมาทั้งบริบทของต่างประเทศและของไทยที่พบว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Tesluk et al., 1997; Dewett, 2006; Von Stamm, 2008: เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555; 2556; 2558)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารพึงให้ความสนใจที่จะส่งเสริมและเกื้อหนุนต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การให้อยู่ในระดับสูงมากขึ้น เพราะปัจจัย

ดังกล่าวมีความความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเสริมสร้างความยุติธรรมในองค์การเพราะปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มีความความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์การ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) สำหรับการพัฒนาความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลให้แก่ผู้นำเพื่อให้เป็นผู้นำแห่งความไว้วางใจ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2553) โดยผู้นำแห่งความไว้วางใจในบริบทของไทยต้องมีคุณลักษณะสำคัญประกอบด้วย สมรรถนะ การยึดถือหลักคุณธรรม ความเมตตากรุณาและความสามารถพยากรณ์ได้ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) การดำเนินการดังกล่าวนอกจากจะส่งผลดีต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำแล้วยังส่งผลดีต่อความไว้วางใจในองค์การด้วย (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และอลงกต จิตต์ปราณี, 2555; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและจิรวัฒน์ ปฐมพรวิวัฒน์, 2555) นอกจากนี้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การ ทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารองค์การภาครัฐและภาคเอกชนพึงเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยทั้งสองนี้เพราะจะส่งผลดีต่อองค์การและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จขององค์การ (McGregor, 2007; Healey, 2007; Gillespie & Dober, 2003; Morgan & Zeffane, 2003; Davis, Schoorman, Mayer, & Tan, 2000 ; Sako, 1998)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป สมควรขยายการศึกษาให้ครอบคลุมองค์การภาครัฐและภาคเอกชนของไทยและปัจจัยอื่นๆที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์เช่น แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ

ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ เป็นต้น เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลเชิงประจักษ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนไทยเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืนนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน. (2566). *รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานกรุงเทพมหานคร ปี 2567*. กรุงเทพมหานคร: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2547). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). *ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2553, พฤศจิกายน 25). *“ผู้นำและองค์การแห่งความไว้วางใจ: ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลง”.* เสนอในงานประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 11 ณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2555, พฤษภาคม 18). *“ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล”.*

บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SMART Conference ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา จังหวัดชลบุรี.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และจิรวัฒน์ ปฐมพรวิวัฒน์. (2555, มกราคม). *"ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชากับความไว้วางใจในองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 51".* เสนอในงานประชุมวิชาการศิลปากรวิจัยและสร้างสรรค์ ครั้งที่ 5 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และอลงกต จิตต์ปราณี. (2555, มกราคม). *"ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม".* เสนอในงานประชุมวิชาการศิลปากรวิจัยและสร้างสรรค์ ครั้งที่ 5.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน.(2556, พฤศจิกายน). *"ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น".* บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 14 ณ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2558).“ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม”. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 34(*พิเศษ), 95-101.

สำนักงาน ก.พ. (2566). *กำลังคนภาครัฐ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

Amabile, T. M. (1999). “How to kill creativity.” In *Harvard Business Review on Breakthrough Thinking*. Boston: Harvard Business School Press.

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lanzenby, J. and Herron, M. (1996). “User’s Manual for KEYS: Assessing the work environment for creativity”. *The Academy of Management Journal, 39*(5). 1154-1184.

Andriopoulos, C. and Lowe, A. (2000). “Enhancing organizational creativity: The process of perpetual challenging”. *Management Decision, 38* (10), 734-742.

Cumming, A. and Oldham, G. R. (1997). “Enhancing creativity: managing work contexts for the high potential employee”. *California Management Review, 40*(1), 22-38.

Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C., and Tan, H. H. (2000). The trusted general manager and business unit performance: Empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal*, *21,* 563-576.

Dewett, T.(2006). “Exploring the role of risk in employee creativity”. *Journal of Creative Behavior, 40*(1), 27-45.

Healey, J. (2007). *Radical Trust: How today’s great leaders convert people to learning*. New York: John Wiley & Sons.

Gilbert, J. A., and Tang, T. L. (1998). “An examination of organizational trust antecedents” *Public Personnel Management, 27*(3), 321-338.

Gillespie, N. A., and Dober, G. (2003). *Managing trust during organizational transitions*. Paper presented at MBS Alumni, London.

Guilford, J. P.(1980). “Cognitive Styles: What are they?”. *Journal of Educational and Psychological Measurement, 40,* 715-735.

Kanter, R. M.(1983). *The Change Masters: Innovation and Entrepreneurship in the American Corporation*. New York: Simom & Schuster.

Korsgaard, M. A., Sapiena, H. J., and Schweiger, D. M. (2002). “Beaten before begun: The role of procedural justice in planning change”. *Journal of Management*, *28(4),* 497-516.

Luhman, N. (1979). *Trust and power: Two works by Niklas Luhman*. New York: John Wiley & Sons.

Marshall, E. M. (2000). *Building trust at the speed of change: The power of the relationship-based corporation*. New York: McGraw-Hill.

Mayer, R. C., Davis, J. H., and Schoorman, F. D. (1995). “An integrative model of organization trust”. *Academy of Management Review, 20*(3), 709-734.

McGregor, J. (2007). “The world’s most innovative companies”. *Business Week Online*, *May 4,* 9.

McKnight, E. M., Cummings, L. L., and Chervany, N. L. (2006). “Initial trust formation in new organization relationships”. In R. M. Kramer (Ed.), *Organizational trust: A reader* (pp. 111-139). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

Morgan, D. E., and Zeffane, R. (2003). “Employee Involvement, organizational change and trust in management”. *International of Human Resource Management*, *14*(1), 55-75.

Perry, R. W., and Mankin, L. D. (2007). “Organizational trust, trusts in the chief executive and work satisfaction”. *Public Personnel Management, 36*(2), 165-179.

Robbins, S. P. (2005). *Organization behavior* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Sako, M. (1998). “Does Trust Improve Business Performance?”. In C. Lane & R. Bachman (Eds), *Trust within and between organizations: Conceptual issues and empirical applications* (pp. 88-117). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

Tesluk, P. E.; Farr, J. L. and Klein, S. R. (1997). “Influences of Organizational culture and climate on individual creativity”. *Journal of Creative Behavior, 31*(1), 27-41.

Tierney, P., Farmer, S.M., and Graen. (1999). “An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships”. *Personnel Psychology, 52,* 591-620.

Tushman, M. and O’Reilly, C. A. (1997). *Winning through Innovation: A Practical Guide to Leading Organizational Change and Renewal*. Boston: Havard Business School Press.

Utterback, J. M. (1994). *Mastering the Dynamics of Innovation*. Boston: Harvard Business School Press.

Von Stamm, B. (2008). *Managing innovation, design and creativity* (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Yamane, T. (1967). *Elementary sampling theory*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

การนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปสู่การปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

The Implementation of the Don Phut Model Policy in Don Phut District, Saraburi Province

นิภา โพธิ์นามน[1]

Nipa Ponamon[1]

ponamon71@gmail.com

Received: 05/07/68 Revised: 30/07/68 Accepted: 31/07/68

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติ 2) ประสิทธิผลการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติ และ 3) ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายดอนพุดโมเดล และเกษตรกรผู้ขึ้นทะเบียนในพื้นที่อำเภอดอนพุด จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้าน

[1] **นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี**

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

การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากรของนโยบาย ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย และด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน

2) ประสิทธิผลของการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความพึงพอใจของประชาชน ด้านการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย

คำสำคัญ: การนำนโยบาย; การไปสู่การปฏิบัติ; ดอนพุดโมเดล

Abstract

This study aimed to examine 1) the factors influencing the implementation of the Don Phut Model policy, 2) the effectiveness of the policy implementation, and 3) recommendations for the implementation of the Don Phut Model policy in Don Phut District, Saraburi Province. A quantitative research method was employed, with a sample consisting of 285 participants, including the working group related to the Don Phut Model policy and registered farmers in the Don Phut area. Data were collected using questionnaires. The statistical analyses used included percentages, means, and standard deviations. The findings revealed that

1) Overall, the factors influencing the implementation of the Don Phut Model policy were at the highest level. When examined by aspect, all

were at the highest level, ranked from highest to lowest mean as follows: support from various agencies, characteristics of the implementing agencies, policy resources, policy objectives and standards, and inter-agency communication.

2) The effectiveness of implementing the Don Phut Model policy was also at the highest level overall. By aspect, all were at the highest level, ranked from highest to lowest mean as follows: public satisfaction, quality of life, and achievement of policy objectives.

Keywords: Policy Implementation; Execution; Don Phut Model

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งมีเป้าหมายหลักเพื่อขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา แผนงาน และโครงการสำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นกรอบดำเนินงานให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก โดยมุ่งยกระดับประเทศไปสู่ประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างทั่วถึง วางรากฐานเศรษฐกิจอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งที่ผ่านมาโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ไม่สมดุลถือเป็นหนึ่งในสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำ โดยเฉพาะในกลุ่มเกษตรกรและแรงงานที่

มีรายได้น้อย ขาดความมั่นคงทางอาชีพ ประสบอุปสรรคในการเข้าถึงทรัพยากร เช่น ที่ดินทำกิน แหล่งทุน และองค์ความรู้ในการวางแผนพัฒนา ต่อยอดผลิตภัณฑ์ รวมถึงมีพฤติกรรมการบริโภคที่ขาดการออม และมีแนวโน้มเกิดหนี้สินสะสมเรื้อรัง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

กรมการปกครองในฐานะหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนทั่วประเทศ ได้จัดทำโครงการ “อำเภอบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน” เพื่อลดปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในระดับอำเภอ (กรมการปกครอง, 2566) แผนพัฒนาจังหวัดสระบุรี (พ.ศ. 2566–2570) ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 ได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับขีดความสามารถในการผลิตภาคเกษตร การค้า การท่องเที่ยว และบริการมูลค่าสูงที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยศักยภาพของจังหวัดในฐานะแหล่งผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปที่สำคัญของภาคกลาง โดยเฉพาะโคนมและเป็ดเนื้อ รวมถึงทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ชุมชน และธรรมชาติ ซึ่งล้วนเอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับพื้นที่ (จังหวัดสระบุรี, 2566)

อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม 4 ตำบล 28 หมู่บ้าน ประชากรทั้งหมดจำนวน 4,671 คน ลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยมีพื้นที่ใช้ในการเกษตรจำนวน 33,875 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 92 ของพื้นที่ทั้งหมด และส่วนใหญ่เป็นการปลูกพืชเชิงเดี่ยวจำนวน 25,774 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 76 ของพื้นที่เกษตรกรรม ผลผลิตหลักคือข้าว แต่ต้องเผชิญกับปัญหาอุทกภัยและภัยแล้งอย่างต่อเนื่อง รวมถึงภาวะโลกร้อนที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผลผลิตและต้นทุนการผลิต ทำให้เกษตรกรในพื้นที่มีรายได้น้อย ขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ อำเภอดอนพุดยังไม่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวเนื่องจากขาดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงแรม

ร้านอาหาร ส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่นฐานของเยาวชนเพื่อแสวงหาอาชีพในพื้นที่อื่น ๆ เพิ่มขึ้นทุกปี (พัชรพัชร์ ศรีธัญญนนท์, 2566)

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงได้มีการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานภายใต้ชื่อว่า “ดอนพุดโมเดล” ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวคิดวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) มาสร้างกลไกขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหารายได้และพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อย่างเป็นระบบ โดยปรับเปลี่ยนจากเกษตรเชิงเดี่ยวไปสู่เกษตรมูลค่าสูงผ่านนวัตกรรมอินทรีย์ในทุกมิติ ได้แก่ ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ พร้อมทั้งจัดตั้งบริษัท ดอนพุด เอ็นเตอร์ไพรซ์ จำกัด โดยมีการร่วมลงทุนจากส่วนราชการ ผู้นำชุมชน ภาคเอกชน และประชาชนในพื้นที่ ด้วยทุนจดทะเบียน 500,000 บาท เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกพืชทางเลือกที่มีศักยภาพต่อการแปรรูปและตอบสนองความต้องการของตลาดสุขภาพ ได้แก่ 1) ผักโมโรเฮยะ 2) เห็ดมิลกี้ 3) เห็ดยามาบูชิตาเกะ และ 4) ข้าวเจ๊กเชยเสาไห้ ซึ่งล้วนตอบโจทย์เทรนด์สุขภาพ (Healthy Trend) และการบริโภคพืชแทนเนื้อสัตว์ (Plant-Based Trend) ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (พัชรพัชร์ ศรีธัญญนนท์, 2566) สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอดอนพุด ซึ่งมีบทบาทหลักในการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เกิดความมั่นคงทางอาชีพ รายได้ และคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่ จึงมีความต้องการในการศึกษาประสิทธิผลของการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากที่ผ่านมา ยังไม่มีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินนโยบาย ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากคณะทำงานและเกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการ เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเกษตรกรและประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืนต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผล และข้อเสนอแนะของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

จากงานวิจัยของรัชรฐา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2558, หน้า 15-16) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทั้งผู้กำหนดนโยบายและประชาชน การดำเนินงานนโยบายสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนจะส่งผลให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อการบริหารงานของรัฐบาล ส่งผลให้รัฐบาลมีโอกาสดำรงอำนาจบริหารประเทศได้ยาวนานขึ้น โดยอาจได้รับความไว้วางใจจากการเลือกตั้งให้ทำหน้าที่บริหารประเทศต่อไปอีก

กระบวนการนโยบายสาธารณะ

กระบวนการนโยบายสาธารณะเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ใช้ในการศึกษาการดำเนินงานของรัฐในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ โดยมีการนำเสนอแนวคิด

เกี่ยวกับขั้นตอนการกำหนดและดำเนินนโยบายไว้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งนักวิชาการต่างชาติและไทยได้แบ่งกระบวนการดังกล่าวออกเป็นลำดับขั้นตอนที่แตกต่างกันไปตามบริบทของการวิเคราะห์

มยุรี อนุมานราชธน (2556) ได้นำเสนอขั้นตอนการกำหนดนโยบายสาธารณะตามแนวคิดของ Hogwood & Gunn โดยแบ่งออกเป็น 9 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การก่อตัวของประเด็นปัญหา 2) การกลั่นกรองประเด็นปัญหา 3) การนิยามประเด็นปัญหา 4) การพยากรณ์ 5) การกำหนดวัตถุประสงค์ 6) การวิเคราะห์ทางเลือก 7) การนำนโยบายไปปฏิบัติ 8) การประเมินผลนโยบาย และ 9) การสืบต่อและยุตินโยบาย ซึ่งครอบคลุมทั้งกระบวนการกำหนดและการจัดการนโยบายอย่างเป็นระบบ

ชนะบูรณ์ อินทรพันธุ์ (2560, หน้า 15) ได้เสนอแนวคิดที่สรุปย่อกระบวนการนโยบายสาธารณะไว้เป็น 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบาย (Public Policy Making) ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมสำคัญ เช่น การระบุปัญหา การจัดทำข้อเสนอนโยบาย และการตัดสินใจเชิงนโยบาย 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Public Policy Implementation) ที่เน้นการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุผล และ 3) การประเมินผลนโยบาย (Public Policy Evaluation) ซึ่งเป็นการตรวจสอบว่านโยบายที่ดำเนินการนั้นมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายและความต้องการของประชาชนได้มากน้อยเพียงใด

ดันน์ (Dunn, 1994, pp. 45-47) ได้จำแนกระบบกระบวนการนโยบายออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดวาระนโยบาย (Agenda Setting) 2) การก่อรูปนโยบาย (Policy Formulation) 3) การตัดสินใจเชิงนโยบาย (Policy Adoption) 4) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) และ 5) การประเมินผลนโยบาย (Policy Assessment) โดยแต่ละขั้นตอนสะท้อนให้เห็นถึง

ความต่อเนื่องของกระบวนการนโยบายจากการรับรู้ปัญหาไปจนถึงการประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการ

ในทำนองเดียวกัน ดาย (Dye, 1998, pp. 12-14) ได้นำเสนอแนวคิดกระบวนการนโยบายสาธารณะในลักษณะของแบบจำลองกระบวนการ (Process Model) โดยเน้นว่าการศึกษานโยบายควรพิจารณา “กระบวนการเกิดนโยบาย” มากกว่าการวิเคราะห์เฉพาะเนื้อหาหรือผลลัพธ์ของนโยบาย โดยแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุปัญหานโยบาย (Identification) 2) การกำหนดเป็นวาระ (Agenda Setting) 3) การก่อรูปนโยบาย (Formulation) 4) การให้ความชอบธรรมของนโยบาย (Legitimation) 5) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Implementation) และ 6) การประเมินผลนโยบาย (Evaluation)

จากการศึกษาทบทวนแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสามารถสรุปได้ว่ากระบวนการนโยบายสาธารณะโดยทั่วไปมักประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การกำหนดนโยบาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการระบุปัญหา การวิเคราะห์ทางเลือก และการตัดสินใจเชิงนโยบาย 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และ 3) การประเมินผลนโยบาย ซึ่งมีบทบาทในการตรวจสอบและพัฒนานโยบายให้ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ขั้นตอนของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

วรเดช จันทรศร (2556, หน้า 32-42) ได้นำเสนอขั้นตอนของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับมหภาค (Macro) และระดับจุลภาค (Micro) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระดับมหภาค (Macro) การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาคแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนย่อย คือ

1.1 การแปลงนโยบายให้เป็นแผนงานและโครงการ นโยบายที่มีลักษณะเป็นนามธรรมจะถูกแปลงให้เป็นรูปธรรมเพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติ โดยแผนงานและโครงการต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย และกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้สามารถควบคุม กำกับ และประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การยอมรับนโยบายของหน่วยงานระดับภูมิภาคและท้องถิ่น การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผลสำเร็จ จำเป็นต้องได้รับความยอมรับจากหน่วยงานระดับล่าง ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับ ได้แก่ สมรรถนะของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ระบบการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ และผลประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ หากนโยบายได้รับการยอมรับและถือเป็นภารกิจหลัก หน่วยงานระดับล่างจะสามารถดำเนินการได้อย่างจริงจังและมีประสิทธิผล

2. ระดับจุลภาค (Micro) ในระดับจุลภาค การนำนโยบายไปปฏิบัติมี 3 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่

2.1 การระดมพลัง (Mobilization) มุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมจากผู้ปฏิบัติ หน่วยงานท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่ โดยผู้นำหรือผู้บริหารระดับล่างควรมีทักษะในการประสานงานและจูงใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการประเมินผล

2.2 การปฏิบัติ (Deliverer Implementation) ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการในพื้นที่ ผู้ปฏิบัติอาจต้องปรับพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับแผน หรือในบางกรณีอาจต้องปรับแผนให้เหมาะสมกับ

บริบทของพื้นที่ ทั้งนี้ ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวและกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมเฉพาะหน้า

2.3 การสร้างความเป็นปึกแผ่นและความต่อเนื่อง (Continuity and Institutionalization) เป็นการทำให้นโยบายกลายเป็นภารกิจประจำของหน่วยงานและบุคลากร การสร้างความยั่งยืนจำเป็นต้องมีการยอมรับในระดับปฏิบัติ มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหาร และมีการเสริมแรงจูงใจในด้านงบประมาณ กำลังใจ และความมั่นคงในการดำเนินงาน รวมถึงการมีจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติต่อผลประโยชน์ของประชาชนโดยรวม

ดังนั้น ขั้นตอนของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติตามแนวคิดของวรเดช จันทรศร (2556) ครอบคลุมทั้งระดับมหภาคและจุลภาค โดยให้ความสำคัญกับการแปลงนโยบายให้เป็นรูปธรรม การได้รับการยอมรับจากหน่วยงานระดับล่าง และการดำเนินงานโดยใช้กลไกของการมีส่วนร่วม ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ และการสร้างความยั่งยืน เพื่อให้นโยบายสาธารณะสามารถบรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

นโยบายดอนพุดโมเดล

ด้วยลักษณะภูมิประเทศของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะสมต่อการเพาะปลูก ทำให้พื้นที่ส่วนใหญ่ของอำเภอใช้ประโยชน์ในด้านเกษตรกรรม โดยเฉพาะการปลูกพืชเชิงเดี่ยว เช่น ข้าว อย่างไรก็ตาม อำเภอดอนพุดต้องเผชิญกับปัญหาภัยพิบัติซ้ำซากทั้งอุทกภัยและภัยแล้ง รวมถึงผลกระทบจากภาวะโลกร้อน ปัญหาวัชพืชขวางทางน้ำ ตลอดจนต้นทุนการผลิตที่สูงและราคาผลผลิตที่ผันผวน สิ่งเหล่านี้ทำให้เกษตรกรประสบความไม่มั่นคงในอาชีพ

ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้น้อย และเยาวชนต้องย้ายถิ่นฐานออกนอกพื้นที่มากขึ้นทุกปี (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน), 2566)

เพื่อลดความเสี่ยงและส่งเสริมรายได้ในระยะยาว อำเภอดอนพุดจึงได้ดำเนินแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ โดยการส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกพืชเศรษฐกิจมูลค่าสูงควบคู่กับการปลูกข้าว เช่น ผักโมโรเฮยะ เห็ดมิลกี้ เห็ดยามาบูชิตาเกะ และข้าวเจ๊กเชยเสาไห้ ซึ่งพืชทั้ง 4 ชนิดมีคุณค่าทางโภชนาการสูงและตอบสนองต่อกระแสการบริโภคแบบเน้นพืช (Plant-Based) และอาหารสุขภาพ (Healthy Trend) แนวทางนี้ถือเป็นการปรับตัวของชุมชนให้ทันต่อความต้องการของผู้บริโภคยุคใหม่ โดยยังคงรักษาอัตลักษณ์ของการเกษตรแบบดั้งเดิมไว้

นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งบริษัท ดอนพุด เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด เพื่อทำหน้าที่เป็นจุดรับซื้อและแปรรูปผลผลิต พร้อมกระจายสินค้าในประเทศและต่างประเทศ และวางแผนเปลี่ยนเป็นบริษัทวิสาหกิจชุมชนภายหลังดำเนินงาน 1 ปี โดยแบ่งรายได้สู่สาธารณะและชุมชน นอกจากนี้ยังพัฒนาแนวคิดร้านอาหาร “พยัญชนะ” และร้านของฝาก “วรรณยุกต์” เพื่อส่งเสริมการใช้วัตถุดิบท้องถิ่นและสร้างรายได้จากภาคบริการควบคู่กับภาคการผลิต ถือเป็นรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่เน้นความยั่งยืนและเพิ่มมูลค่าในพื้นที่ (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน), 2566)

สรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ มีปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของนโยบายมากมาย อาทิ แหล่งที่มาของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนโยบาย ความซับซ้อนในการบริหารงาน สิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำ

นโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter and Van Horn (วรเดช จันทรศร, 2556, หน้า 121-128) มากำหนดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอันประกอบไปด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์การ ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และความร่วมมือหรือ การตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปสู่การปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter and Van Horn ประกอบด้วย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์การ ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และความร่วมมือหรือ การตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (วรเดช จันทรศร, 2556, หน้า 121-128) กำหนดออกมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ **ตัวแปรตาม**

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ
1. วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย
2. ทรัพยากรของนโยบาย
3. การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน
4. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
5. การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติ
1. การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย
2. การมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. ความพึงพอใจของประชาชน

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปสู่การปฏิบัติของอำเภอ ดอนพุด จังหวัดสระบุรี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ คณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายดอนพุดโมเดล จำนวน 55 คน และเกษตรกรผู้ขึ้นทะเบียนในพื้นที่อำเภอดอนพุด จำนวน 1,081 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,136 คน (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอดอนพุด, 2566) และกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน (e) 0.05 ตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610

อ้างถึงใน วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง, 2564, หน้า 84) ทำการเทียบสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสัดส่วนและใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสถานะผู้ร่วมโครงการ

ตารางที่ 1 แสดงสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามสถานะผู้ร่วมโครงการ

สถานะผู้ร่วมโครงการ	ขนาดของประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
คณะทำงาน	55	14
เกษตรกร	1,081	271
รวม	**1,136**	**285**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย 2) ทรัพยากรของนโยบาย 3) การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน 4) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และ 5) การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ และตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติ จำนวน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) การมีคุณภาพชีวิตที่ดี และ 3) ความพึงพอใจของประชาชน โดยมีการวัดระดับตัวแปรด้วยแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับ 5 ระดับคะแนน (Likert, 1961)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยเครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน จนได้แบบสอบถามที่เห็นว่าตรงประเด็น

มากที่สุด โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (Item-Objective Congruence หรือ IOC) เท่ากับ 1.00 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.944

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน ด้วยตนเอง และจากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 285 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 285 ชุด มาลงรหัสใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ศึกษาการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปสู่การปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 285 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.16 มีช่วงอายุ 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.35 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.12 และสถานะผู้ร่วมโครงการเป็น เกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 95.09

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

ตารางที่ 2 แสดงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติ	ระดับปัจจัย		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย	4.55	0.251	มากที่สุด
2. ด้านทรัพยากรของนโยบาย	4.57	0.261	มากที่สุด
3. ด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	4.54	0.247	มากที่สุด
4. ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	4.58	0.243	มากที่สุด
5. ด้านการได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ	4.62	0.238	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.57**	**0.167**	**มากที่สุด**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.167) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.238) ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.243) ด้านทรัพยากรของนโยบาย ($\bar{X}$ =

4.57, S.D. = 0.261) ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.251) และด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.247)

ตารางที่ 3 แสดงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย

ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย	ระดับปัจจัย		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบายดอนพุดโมเดล	4.78	0.426	มากที่สุด
2. นโยบายดอนพุดโมเดลมีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.46	0.513	มาก
3. นโยบายดอนพุดโมเดลสอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจของอำเภอดอนพุด	4.53	0.534	มากที่สุด
4. นโยบายดอนพุดโมเดลมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดชัดเจน	4.50	0.515	มาก
5. นโยบายดอนพุดโมเดลมีมาตรฐานชัดเจนสามารถวัดผลการปฏิบัติได้	4.57	0.517	มากที่สุด
6. นโยบายดอนพุดโมเดลเป็นนโยบายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ	4.47	0.534	มาก
ภาพรวม	**4.55**	**0.251**	**มากที่สุด**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = .251) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบายดอนพุดโมเดล ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = 0.426) นโยบายดอนพุดโมเดลมีมาตรฐานชัดเจน สามารถวัดผลการปฏิบัติได้ ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.517) และนโยบายดอนพุดโมเดลสอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจของอำเภอดอนพุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.534) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ นโยบายดอนพุดโมเดลมีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.513)

ตารางที่ 4 แสดงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านทรัพยากรของนโยบาย

ด้านทรัพยากรของนโยบาย	ระดับปัจจัย		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. นโยบายดอนพุดโมเดลได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินงาน	4.50	0.535	มาก
2. ที่ทำการปกครองอำเภอดอนพุดจัดเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้ความสามารถมารับผิดชอบโครงการนโยบายดอนพุดโมเดล	4.58	0.508	มากที่สุด
3. นโยบายดอนพุดโมเดลได้รับสนับสนุนด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอ	4.65	0.513	มากที่สุด

ด้านทรัพยากรของนโยบาย	ระดับปัจจัย		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
4. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบนโยบายดอนพุดโมเดลให้ความรู้และให้บริการเกษตรกรอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน	4.50	0.522	มาก
5. เจ้าหน้ามีผู้รับผิดชอบนโยบายดอนพุดโมเดลความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนำมาปฏิบัติถูกต้องตามวัตถุประสงค์	4.60	0.499	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.57**	**0.261**	**มากที่สุด**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านทรัพยากรของนโยบาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.261) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ นโยบายดอนพุดโมเดลได้รับสนับสนุนด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอ ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.513) เจ้าหน้ามีผู้รับผิดชอบนโยบายดอนพุดโมเดลความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนำมาปฏิบัติถูกต้องตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.499) และที่ทำการปกครองอำเภอดอนพุดจัดเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้ความสามารถมารับผิดชอบโครงการนโยบายดอนพุดโมเดล ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.508) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ นโยบายดอนพุดโมเดลได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.535)

ตารางที่ 5 แสดงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน

ด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	ระดับปัจจัย		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายดอนพุดโมเดลก่อนการปฏิบัติงาน ทำให้ประชาชนและเจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง	4.59	0.500	มากที่สุด
2. มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายดอนพุดโมเดลอย่างทั่วถึง ทำให้ประชาชนเข้าใจวัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นอย่างดี	4.50	0.522	มาก
3. เจ้าหน้ามีผู้รับผิดชอบนโยบายดอนพุดโมเดลได้รับการแนะนำด้านเทคนิคและความช่วยเหลือจากเกษตรจังหวัดอย่างสม่ำเสมอ	4.57	0.517	มากที่สุด
4. มีการสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายดอนพุดโมเดลไปยังฝ่ายต่าง ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกลำดับอย่างชัดเจน	4.55	0.512	มากที่สุด
5. มีการประชุมพูดคุยระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับเจ้าหน้าที่และเกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการนโยบายดอนพุดโมเดลเพื่อตอบข้อซักถามและทำความเข้าใจในนโยบายตรงกัน	4.47	0.514	มาก
ภาพรวม	**4.54**	**0.247**	**มากที่สุด**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.247) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายดอนพุดโมเดลก่อนการปฏิบัติงาน ทำให้ประชาชนและเจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.500) เจ้าหน้ามีผู้รับผิดชอบนโยบายดอนพุดโมเดลได้รับการแนะนำด้านเทคนิคและความช่วยเหลือจากเกษตรจังหวัดอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.517) และมีการสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายดอนพุดโมเดลไปยังฝ่ายต่างๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกลำดับอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.512) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีการประชุมพูดคุยระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับเจ้าหน้าที่และเกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการนโยบายดอนพุดโมเดล เพื่อตอบข้อซักถามและทำความเข้าใจในนโยบายตรงกัน ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.514)

ตารางที่ 6 แสดงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	ระดับปัจจัย		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. เจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายดอนพุดโมเดล	4.57	0.503	มากที่สุด

2. เจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือในการทำงานตามนโยบายดอนพุดโมเดลไปในทิศทางเดียวกัน	4.62	0.485	มากที่สุด
3. เมื่อมีการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือทุกครั้ง	4.58	0.508	มากที่สุด
4. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานของนโยบายดอนพุดโมเดล ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นหรือให้การยอมรับที่จะปฏิบัติตาม	4.45	0.546	มาก
5. เจ้าหน้าที่อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานตามนโยบายดอนพุดโมเดลอย่างเต็มที่	4.68	0.495	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.58**	**0.243**	**มากที่สุด**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.243) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เจ้าหน้าที่อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานตามนโยบายดอนพุดโมเดลอย่างเต็มที่ ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.495) เจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือในการทำงานตามนโยบายดอนพุดโมเดลไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.485) และเมื่อมีการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือทุกครั้ง ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.508) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานของนโยบายดอนพุดโมเดล ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นหรือให้การยอมรับที่จะปฏิบัติตาม ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.546)

ตารางที่ 7 แสดงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านการได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

ด้านการได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ	ระดับปัจจัย		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. อำเภอดอนพุดให้การสนับสนุนนโยบายดอนพุดโมเดลอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง	4.72	0.448	มากที่สุด
2. สถานประกอบการให้ความร่วมมือในการจัดจำหน่ายสินค้าจากนโยบายดอนพุดโมเดล	4.66	0.482	มากที่สุด
3. สินค้าจากนโยบายดอนพุดโมเดลสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการได้	4.53	0.521	มากที่สุด
4. ประชาชนในพื้นที่ให้ความสนใจสินค้าจากนโยบายดอนพุดโมเดล	4.69	0.472	มากที่สุด
5. สื่อโทรทัศน์ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ให้ความสนใจทำข่าวนโยบายดอนพุดโมเดลอย่างต่อเนื่อง	4.52	0.521	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.62**	**0.238**	**มากที่สุด**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านการได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.238) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อำเภอ

ดอนพุดให้การสนับสนุนนโยบายดอนพุดโมเดลอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.448) ประชาชนในพื้นที่ให้ความสนใจสินค้าจากนโยบายดอนพุดโมเดล ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.472) และสถานประกอบการให้ความร่วมมือในการจัดจำหน่ายสินค้าจากนโยบายดอนพุดโมเดล ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.482) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สื่อโทรทัศน์ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ให้ความสนใจทำข่าวนโยบายดอนพุดโมเดลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.521)

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

ตารางที่ 8 แสดงระดับประสิทธิผลของการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ภาพรวม

ประสิทธิผลของการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติ	ระดับประสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย	4.53	0.246	มากที่สุด
2. ด้านการมีคุณภาพชีวิตที่ดี	4.55	0.255	มากที่สุด
3. ด้านความพึงพอใจของประชาชน	4.59	0.245	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.56**	**0.193**	**มากที่สุด**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิผลของการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.193) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความพึงพอใจของประชาชน ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.245) ด้านการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.255) และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.246)

ตารางที่ 9 แสดงระดับประสิทธิผลของการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย	ระดับสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. นโยบายดอนพุดโมเดลบรรลุตามวัตถุประสงค์	4.77	0.475	มากที่สุด
2. ผลผลิตทางการเกษตรของเกษตรกรที่เข้าร่วมนโยบายดอนพุดโมเดลมีคุณภาพและปริมาณสูง	4.33	0.499	มาก
3. การแปรรูปสินค้าทางการเกษตรของเกษตรกรที่เข้าร่วมนโยบายดอนพุดโมเดลเป็นไปตามความต้องการของตลาด	4.43	0.537	มาก
4. ราคาของสินค้าทางการเกษตรของเกษตรกรที่เข้าร่วมนโยบายดอนพุดโมเดลเป็นไปตามเป้าหมาย	4.51	0.535	มากที่สุด
5. เกษตรกรผู้ปลูกผักได้รับความช่วยเหลือทั้งการดำเนินงานและปัจจัยการผลิตอย่างเหมาะสม	4.53	0.514	มากที่สุด
6. มีความร่วมมือระหว่างองค์กรต่าง ๆอย่างต่อเนื่อง	4.63	0.491	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.53**	**0.246**	**มากที่สุด**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิผลของการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.246) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ นโยบายดอนพุดโมเดลบรรลุตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X}$ = 4.77, S.D. = 0.475) มีความร่วมมือระหว่างองค์กรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.491) และเกษตรกรผู้ปลูกผักได้รับความช่วยเหลือทั้งการดำเนินงานและปัจจัยการผลิตอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.514) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผลผลิตทางการเกษตรของเกษตรกรที่เข้าร่วมนโยบายดอนพุดโมเดลมีคุณภาพและปริมาณสูง ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.499)

ตารางที่ 10 แสดงระดับประสิทธิผลของการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ด้านการมีคุณภาพชีวิตที่ดี	ระดับสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. นโยบายดอนพุดโมเดล ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกรในพื้นที่	4.56	0.517	มากที่สุด
2. เกษตรกรในพื้นที่ ที่เข้าร่วมนโยบายดอนพุดโมเดลมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ และสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้	4.53	0.514	มากที่สุด
3. เกษตรกรที่เข้าร่วมนโยบายดอนพุดโมเดล มีบ้านอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี	4.65	0.494	มากที่สุด

ด้านการมีคุณภาพชีวิตที่ดี	ระดับสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
4. หลังร่วมโครงการนโยบายดอนพุดโมเดล สมาชิกในครอบครัวของเกษตรกรอยู่พร้อมหน้ากัน และมีงานทำทุกคน	4.54	0.507	มากที่สุด
5. เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการนโยบายดอนพุดโมเดลมีความสุขกับบ้านพักอาศัยและการทำเกษตรในปัจจุบัน	4.49	0.521	มาก
ภาพรวม	**4.55**	**0.255**	**มากที่สุด**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิผลของการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.255) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เกษตรกรที่เข้าร่วมนโยบายดอนพุดโมเดล มีบ้านอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.494) นโยบายดอนพุดโมเดล ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกรในพื้นที่ ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.517) และหลังร่วมโครงการนโยบายดอนพุดโมเดล สมาชิกในครอบครัวของเกษตรกรอยู่พร้อมหน้ากัน และมีงานทำทุกคน ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.507) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการนโยบายดอนพุดโมเดลมีความสุขกับบ้านพักอาศัยและการทำเกษตรในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.521)

ตารางที่ 11 แสดงระดับประสิทธิผลของการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านความพึงพอใจของประชาชน

ด้านความพึงพอใจของประชาชน	ระดับสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. เกษตรกรที่เข้าร่วมนโยบายดอนพุดโมเดล พอใจกับการช่วยเหลือการปลูกผัก การแปรรูปสินค้าอย่างครบวงจร	4.58	0.502	มากที่สุด
2. เกษตรกรที่เข้าร่วมนโยบายดอนพุดโมเดล มีความพึงพอใจกับการสร้างร้านค้ากลางเพื่อจำหน่ายสินค้าโดยไม่ผ่านพ่อค้าคนกลาง	4.52	0.507	มากที่สุด
3. สินค้าทางการเกษตรของนโยบายดอนพุดโมเดล มีคุณภาพ และราคาที่เป็นธรรม	4.58	0.515	มากที่สุด
4. ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์จากการแบ่งปันรายได้ การดำเนินการ โดยการนำไปใช้ด้านสาธารณประโยชน์	4.61	0.496	มากที่สุด
5. การประชาสัมพันธ์โครงการ ทำให้บุคคลอื่นรู้จักนโยบายดอนพุดโมเดลเป็นวงกว้าง	4.67	0.493	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.59**	**0.245**	**มากที่สุด**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิผลของการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ด้านความพึงพอใจของประชาชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.245) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การประชาสัมพันธ์โครงการ ทำ

ให้บุคคลอื่นรู้จักนโยบายดอนพุดโมเดลเป็นวงกว้าง ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.493) ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์จากการแบ่งปันรายได้ การดำเนินการ โดยการนำไปใช้ด้านสาธารณประโยชน์ ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.496) และ เกษตรกรที่เข้าร่วมนโยบายดอนพุดโมเดล พอใจกับการช่วยเหลือการปลูกผัก การแปรรูปสินค้าอย่างครบวงจร ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.502) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เกษตรกรที่เข้าร่วมนโยบายดอนพุดโมเดล มีความพึงพอใจกับการสร้างร้านค้ากลางเพื่อจำหน่ายสินค้าโดยไม่ผ่านพ่อค้าคนกลาง ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.507)

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามนโยบายดอนพุดโมเดลของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า แนวทางในการพัฒนานโยบายดอนพุดโมเดลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถสรุปได้เป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. ส่วนใหญ่เสนอให้มีการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.54 ควรมีการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของผลลัพธ์และความยั่งยืนในการพัฒนา

2. รองลงมาคือข้อเสนอให้ส่งเสริมและขยายช่องทางการตลาดให้หลากหลายมากขึ้น ทั้งตลาดในพื้นที่และตลาดออนไลน์ คิดเป็นร้อยละ 68.07 ควรมีการส่งเสริมช่องทางการตลาดเพิ่มเติม โดยเฉพาะตลาดออนไลน์ การจับคู่ธุรกิจ (Business Matching) และความร่วมมือกับภาคเอกชน เพื่อขยายโอกาสทางรายได้ของประชาชน

3. ข้อเสนอให้พัฒนาองค์ความรู้และทักษะของประชาชนในพื้นที่ เช่น การอบรมด้านการตลาด การแปรรูปผลิตภัณฑ์ หรือการบริหารจัดการชุมชน คิดเป็นร้อยละ 61.40 ควรมีการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพประชาชน เช่น การอบรมการบริหารจัดการกลุ่มผลิต การแปรรูปสินค้า การออกแบบบรรจุภัณฑ์ และการตลาดดิจิทัล เพื่อให้สามารถต่อยอดจากนโยบายได้อย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

พบว่า 1) ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ นโยบายดอนพุดโมเดลมีวัตถุประสงค์หลักที่ชัดเจน คือ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานแก่บุคคลผู้สมควรได้รับการส่งเสริม การแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน สังคมหรือสิ่งแวดล้อม หรือประโยชน์อื่นหรือคืนประโยชน์ให้แก่สังคมในหลายด้าน เช่น ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการช่วยเหลือผู้ประสบภัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานพ วุฒิกร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายที่ดินแห่งชาติ พ.ศ.2557 ไปปฏิบัติในเขตปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตำบลระบำ และตำบลลานสัก อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ด้านทรัพยากรของนโยบาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบนโยบายดอนพุดโมเดลมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนำมาปฏิบัติถูกต้องตามวัตถุประสงค์ ที่ทำการปกครองอำเภอดอนพุดให้การสนับสนุนด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนจัดเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้ความสามารถมารับผิดชอบโครงการอย่างเพียงพอ สอดคล้อง

กับผลการวิจัยของ อัญชลี งามผิว (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลของการนำนโยบาย อสม. หมอประจำบ้านไปปฏิบัติพื้นที่จังหวัดนครนายก ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จของการนำนโยบาย อสม. หมอประจำบ้านไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากรนโยบาย อยู่ในระดับมาก 3) ด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ นโยบายดอนพุดโมเดลมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับก่อนการปฏิบัติงานจึงมีความชัดเจนไปด้วย ประชาชนและเจ้าหน้าที่จึงได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง นอกจากนี้นโยบายดอนพุดโมเดลได้รับการแนะนำด้านเทคนิคและความช่วยเหลือจากเกษตรจังหวัดอย่างสม่ำเสมอด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชลินทร์ สิงห์คำ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานสินค้าเกษตร มกษ. 6901 2560 การปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี สำหรับฟาร์มไก่เนื้อไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานปศุสัตว์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่เข้ามาสนับสนุนการดำเนินนโยบายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณ และบุคลากร ปัจจัยด้านหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร 4) ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และหัวหน้าส่วนราชการอำเภอดอนพุด มีบทบาทสำคัญในการริเริ่มโครงการและนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยที่อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานตามนโยบายดอนพุดโมเดลอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชลินทร์ สิงห์คำ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานสินค้าเกษตร มกษ. 6901 2560 การปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี สำหรับฟาร์มไก่เนื้อไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานปศุสัตว์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่เข้ามาสนับสนุนการดำเนินนโยบายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณ และบุคลากร ปัจจัยด้านหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร และ 5) ด้านการได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ อำเภอดอนพุดให้การ

สนับสนุนนโยบายดอนพุดโมเดลอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง แต่ละหน่วยงานมาผสานความร่วมมือในลักษณะเกื้อกูลกัน ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับการช่วยเหลือ จนสามารถแก้ไขปัญหาทั้งทางตรงและทางอ้อม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพาภรณ์ พิมพินิจ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการนำนโยบายสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อมไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ด้านการได้รับความสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด

การศึกษาประสิทธิผลของการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

พบว่า 1) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ นโยบายดอนพุดโมเดลมีความร่วมมือระหว่างองค์กรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เกษตรกรผู้ปลูกผักได้รับความช่วยเหลือทั้งการดำเนินงานและปัจจัยการผลิตอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัมปนาท พรพรหมวินิจ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการนำนโยบายพัฒนาชุมชนไปปฏิบัติของเทศบาลในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการนำนโยบายพัฒนาชุมชนไปปฏิบัติของเทศบาลในภาคตะวันออก ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายอยู่ในระดับมาก 2) ด้านการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ หลังเกษตรกรเข้าร่วมโครงการนโยบายดอนพุดโมเดล สมาชิกในครอบครัวของเกษตรกรอยู่พร้อมหน้ากัน และมีงาน มีที่พักอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของเกษตรกรในพื้นที่ดีขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัสภัค สิงห์สำอางสกุล (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การถอดบทเรียนวิสาหกิจชุมชนบ้านเจ้าคุณแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการบริหารจัดการของวิสาหกิจชุมชนบ้านเจ้าคุณแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

สามารถทำให้สมาชิกมีรายได้เสริมเกิดขึ้นในครัวเรือน ส่งผลให้สมาชิกมีความเป็นอยู่และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และ 3) ด้านความพึงพอใจของประชาชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ประชาชนในพื้นที่ต่างได้รับประโยชน์จากการแบ่งปันรายได้ และมีการประชาสัมพันธ์โครงการผ่านสื่อต่าง ๆ มากมาย ทำให้บุคคลอื่นรู้จักนโยบายดอนพุดโมเดลเป็นวงกว้าง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศินภา รัตนยอดกฤษ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของอุทยานแห่งชาติภูเรือ จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของอุทยานแห่งชาติภูเรือ จังหวัดเลย ด้านความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปสู่การปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. หน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมความต่อเนื่องในการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยควรสนับสนุนการจัดตั้งและขยายเครือข่ายความร่วมมือระหว่างพื้นที่หรืออำเภอใกล้เคียง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและขยายผลของนโยบายให้ครอบคลุมมากขึ้น นอกจากนี้ ควรเชื่อมโยงการดำเนินงานนโยบายดังกล่าวเข้ากับแผนพัฒนาจังหวัดสระบุรีอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระดับพื้นที่และระดับจังหวัด พร้อมทั้งสร้างกลไกติดตามและประเมินผลที่มีความเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและพัฒนานโยบายในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. หน่วยงานภาครัฐควรเพิ่มช่องทางการตลาดและประชาสัมพันธ์เชิงธุรกิจ เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการขยายตลาดยังเป็นข้อจำกัด จึงควรจัดทำหลักสูตรอบรมหรือโครงการพัฒนาทักษะด้าน Digital Marketing แก่เกษตรกร เพื่อเสริมความรู้และความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

รวมถึงส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งสื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ และกิจกรรมส่งเสริมการขาย เพื่อเพิ่มการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น พร้อมทั้งขยายช่องทางจัดจำหน่าย ทั้งรูปแบบหน้าร้านและแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อเพิ่มรายได้และความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้เกษตรกรในพื้นที่อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ด้วยวิธีการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับคณะทำงาน ผู้บริหารท้องถิ่น และเกษตรกรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรืออุปสรรคของการดำเนินงานตามนโยบายดอนพุดโมเดล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนานโยบายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง. (2566). *โครงการอำเภอบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กัมปนาท พรพรหมวินิจ. (2560). *ประสิทธิผลการนำนโยบายพัฒนาชุมชนไปปฏิบัติของเทศบาลในภาคตะวันออก.* วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

จังหวัดสระบุรี. (2566). *แผนพัฒนาจังหวัดสระบุรี พ.ศ.2566 – 2570.* ค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2566, จาก http://www.saraburi.go.th/web2/strategy?cid=2

ชนะบูรณ์ อินทรพันธุ์. (2560). *การพัฒนากระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพในระดับชุมชน ด้วยทุนทางสังคม.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัสภัค สิงห์สำอางสกุล. (2562). *การถอดบทเรียนวิสาหกิจชุมชนบ้านเจ้าคุณแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชรพัชร์ ศรีธัญญนนท์. (2566). ดอนพุดโมเดล. *วารสารสาระดีสระบุรี 36*(ก.ย. 2566). 33-35.

พิมพาภรณ์ พิมพินิจ. (2560). *รูปแบบการนำนโยบายสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อมไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

มยุรี อนุมานราชธน. (2556). *นโยบายสาธารณะ.* กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

มานพ วุฒิกร. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายที่ดินแห่งชาติ พ.ศ.2557 ไปปฏิบัติในเขตปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตำบลระบำ และตำบลลานสัก อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.

รัชรฐา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2558). *การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพแบบมีส่วนร่วมของเครือข่ายสมัชชาสุขภาพจังหวัดลพบุรี.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

วรเดช จันทรศร. (2556). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (An integrated theory of public policy implementation)* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง. (2564). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.* นครสวรรค์: ริมปิง.

ศศินภา รัตนยอดกฤษ. (2565). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของอุทยานแห่งชาติภูเรือ จังหวัดเลย.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอดอนพุด. (2566). *ข้อมูลเกษตรกรผู้ขึ้นทะเบียนในพื้นที่อำเภอดอนพุด และทะเบียนราษฎร์.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน). (2566). *ความสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าและยั่งยืน เปิดแนวคิด 28 ผลงาน ผู้คว้ารางวัลจากเวที Creative Excellence Awards 2023.* ค้นเมื่อ 13 มกราคม 2567, จาก https://www.cea.or.th/th/single-research/Creative-Excellence-Awards-2023-review

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี. ค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2566, จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/index

อัญชลินทร์ สิงห์คำ. (2565). *การนำนโยบายมาตรฐานสินค้าเกษตร มกษ. 6901 2560 การปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี สำหรับฟาร์มไก่เนื้อไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานปศุสัตว์เขต 1.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.

อัญชลี งามผิว. (2567). *ประสิทธิผลของการนำนโยบาย อสม. หมอประจำบ้านไปปฏิบัติพื้นที่จังหวัดนครนายก.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

Dunn, W. N. (1994). *Public policy analysis: An introduction* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.

Dye, Thomas R. (1998). *Understanding Public Policy* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice–Hall.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management.* New York: McGraw-Hill.

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

ความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการ ในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

Social Welfare Needs of People with Disabilities in Huai Haeng Subdistrict, Kaeng Khoi District, Saraburi Province

เนติภัทร นาจาน[1]

Netiphat Najarn[1]

Netiphat1@gmail.com

Received: 19/07/68 Revised: 08/08/68 Accepted: 08/08/68

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี และ 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้งฯ ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทความพิการ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คนพิการในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้งฯ จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.923 สถิติที่ใช้

[1] นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

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

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1) ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีงานทำและมีรายได้ และด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีที่อยู่อาศัย ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ด้านนันทนาการ ด้านบริการสังคมทั่วไป และด้านการศึกษาที่ดี

2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้งฯ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และประเภทความพิการ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สวัสดิการสังคม; คนพิการ; ตำบลห้วยแห้ง

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of social welfare needs of persons with disabilities in the jurisdiction of the Huai Haeng Subdistrict Administrative Organization, Kaeng Khoi District, Saraburi Province, and 2) to compare the differences in social welfare needs of persons with disabilities based on personal factors, namely gender, age, educational level, monthly income, and type of disability. This study employed a quantitative research method. The sample consisted of 155 persons with disabilities under the care of the Huai Haeng Subdistrict

Administrative Organization. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient (Cronbach's alpha) of 0.923. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The research results found that

1) The overall social welfare needs of persons with disabilities in Huai Haeng Subdistrict were at a high level. When considering individual aspects, two aspects were found to be at the highest level: employment and income, and income security. Five other aspects were found to be at a high level: housing, good health, recreation, general social services, and access to quality education.

2) The comparison of social welfare needs revealed statistically significant differences at the .05 level when classified by education level. However, there were no statistically significant differences when classified by gender, age, monthly income, or type of disability.

Keywords: Social Welfare; Persons with Disabilities; Huai Haeng Subdistrict

บทนำ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีภารกิจสำคัญในการเสนอนโยบายและจัดทำแผนงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมถึงการดำเนินการ

ด้านการคุ้มครอง การส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการ การสร้างโอกาสและความเสมอภาค การตรวจสอบสิทธิประโยชน์ และการขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ นอกจากนี้ยังให้คำแนะนำและความช่วยเหลือเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการ และความช่วยเหลืออื่น ๆ ตามความจำเป็นเฉพาะบุคคลได้อย่างเหมาะสม (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2567)

ภายใต้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 – 2564 ซึ่งได้ขยายเวลาออกไปจนถึง พ.ศ. 2565 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง ดำรงชีวิตอิสระ ในสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน” โดยเน้นยุทธศาสตร์แห่งความเท่าเทียม (EQUAL) และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม ส่งเสริมการให้โอกาส เกียรติ และศักดิ์ศรีแก่คนพิการให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและเสมอภาคตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

จังหวัดสระบุรี โดยศูนย์บริการคนพิการจังหวัดสระบุรี สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสระบุรี ได้จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2565 ภายใต้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัดสระบุรี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2565) เพื่อสนับสนุนบทบาทของคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผล โดยมีผู้เข้าร่วมจากหลายภาคส่วน ได้แก่ เครือข่ายคนพิการ อาสาสมัคร ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ วิทยากร และเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสิ้น 170 คน (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2567)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยกองสวัสดิการสังคม มีบทบาทในการส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการของคนพิการในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ทั้งการลงทะเบียนคนพิการ การจัดกิจกรรมและโครงการเพื่อคนพิการ รวมถึงการประสานความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสระบุรี เพื่อให้คนพิการสามารถมีรายได้และช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัว อย่างไรก็ตามยังมีคนพิการจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐอย่างทั่วถึง ปัญหาด้านภูมิประเทศที่เป็นภูเขา และข้อจำกัดในการเดินทางของคนพิการ ส่งผลให้การเข้าถึงสิทธิและบริการของรัฐทำได้ยาก (องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง, 2567)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัดกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง จึงมีความสนใจที่จะนำความรู้จากการวิจัยมาใช้ในการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในพื้นที่ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรีเสมอภาค และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในอนาคตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทความพิการ

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์สะท้อนให้เห็นว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย สุขภาพ ตลอดจนความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ความมั่นคง ความรัก การยอมรับ และการบรรลุตนเอง ความต้องการเหล่านี้ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นมาแทนที่อย่างต่อเนื่อง (ราชบัณฑิตยสถาน อ้างถึงใน กันยา ไชยรินทร์, 2564) ทั้งนี้ ความต้องการของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับพื้นฐานชีวิตและสภาพแวดล้อมของแต่ละคน วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (อ้างถึงใน กันยา ไชยรินทร์, 2564) ให้ความหมายของ “ความต้องการจำเป็น” ว่า คือสิ่งที่ชีวิตจะขาดเสียมิได้ และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางชีวภาพหรือความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ สำหรับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Needs, 2021) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงปลอดภัย ความรักและความเป็นเจ้าของ การได้รับความเคารพ และการบรรลุตนเอง ซึ่งลำดับความต้องการนี้จะแสดงถึงพัฒนาการของมนุษย์จากขั้นพื้นฐานไปสู่การเติมเต็มศักยภาพของตนเองอย่างสมบูรณ์ โดยสรุปแล้ว ความต้องการของมนุษย์ถือเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้มนุษย์มุ่งมั่น แสวงหา และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สังคมและโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการของมนุษย์มักเชื่อมโยงกับการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานเพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ โดยแนวคิดที่ได้รับการอ้างอิงอย่างแพร่หลายคือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งจัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้น ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) การได้รับความเคารพ (Esteem Needs) และการเติมเต็มตนเอง (Self-actualization Needs) โดยเชื่อว่าการตอบสนองความต้องการในระดับพื้นฐานอย่างเพียงพอจะส่งผลให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ระดับที่สูงขึ้นได้ (Maslow, 1943)

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการ

ความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการหมายถึง ความต้องการเข้าถึงสิทธิและบริการจากภาครัฐอย่างทั่วถึง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ เช่น การมีสุขภาพอนามัยที่ดี การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การมีงานทำและรายได้เพียงพอ รวมถึงการได้รับบริการสังคมทั่วไปอย่างเหมาะสม (ชานนท์ คันธฤทธ อ้างถึงใน กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล, 2550) โดยสวัสดิการสังคมมีเป้าหมายสำคัญในการสนับสนุนให้ประชาชนโดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางอย่างคนพิการ ได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ครอบคลุมตั้งแต่สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานไปจนถึงบริการสังคมที่เสริมสร้างศักยภาพในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี (ระพีพรรณ คำหอม, 2549) ทั้งนี้ หลักการของสวัสดิการสังคมไทยมุ่งเน้นการคุ้มครองสิทธิของประชาชน โดยเฉพาะเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการ ผ่านการให้บริการพื้นฐาน เช่น การศึกษาภาคบังคับ การประกันสุขภาพ และบริการด้านรายได้ (อรรฆราม

ดารอแม ฟิตรี เจ๊ะ และคณะ, 2566) นอกจากนี้ คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2545) ยังได้กำหนดองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมไว้ 7 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย การมีงานทำ ความมั่นคงทางรายได้ นันทนาการ และการบริการสังคมทั่วไป ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเท่าเทียมและมีคุณค่า

สะท้อนถึงความจำเป็นเฉพาะด้านของกลุ่มเปราะบางในสังคม ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมสิทธิและโอกาสอย่างเท่าเทียม แนวคิดนี้เน้นว่าคนพิการมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากรัฐในด้านต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล การศึกษา การมีงานทำและรายได้ ตลอดจนบริการสาธารณะที่ครอบคลุม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม (ระพีพรรณ คำหอม, 2549; คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ, 2545)

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในช่วงแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2560-2564)

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2560–2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักดิ์ศรี มีความเสมอภาค และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข” โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิและบริการของรัฐอย่างทั่วถึง โดยมียุทธศาสตร์สำคัญ เช่น การส่งเสริมศักยภาพคนพิการ การคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการ การสร้างการมีส่วนร่วมในสังคม การจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ และการขับเคลื่อนนโยบายแบบบูรณาการ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2560)

ความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการ หมายถึง ความจำเป็นของคนพิการในการเข้าถึงบริการและความช่วยเหลือจากรัฐ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งครอบคลุมด้านสุขภาพอนามัย การศึกษา การมีงานทำและ

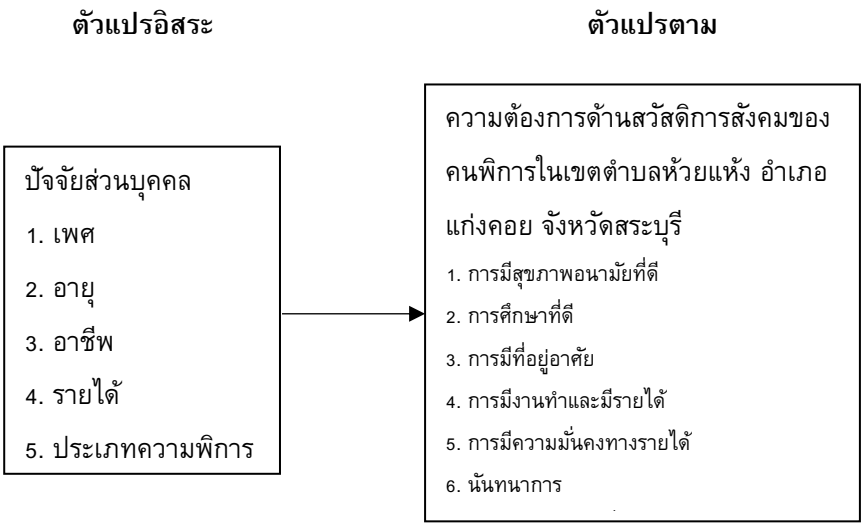
รายได้ รวมถึงการได้รับบริการสังคมทั่วไป โดยสวัสดิการสังคมมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีตามหลักสิทธิมนุษยชนและความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (ชานนท์ คันธฤทธ อ้างถึงใน กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล, 2550; ระพีพรรณ คำหอม, 2549) หลักการสำคัญของสวัสดิการสังคมไทย ได้แก่ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และการให้บริการพื้นฐาน เช่น การศึกษาและสาธารณสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่รัฐพึงจัดให้กับประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม (อรรฆราม ดารอแม ฟิตรี เจ๊ะ และคณะ, 2566) ทั้งนี้ คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2545) ได้กำหนดองค์ประกอบของสวัสดิการสังคม 7 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ การมีสุขภาพอนามัยที่ดี การศึกษาที่ดี การมีที่อยู่อาศัย การมีงานทำและมีรายได้ การมีความมั่นคงทางรายได้ นันทนาการ และการบริการสังคมทั่วไป เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมั่นคงในสังคม

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการ ล้วนตอกย้ำถึงความสำคัญของการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานและเฉพาะทางของคนพิการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมศักยภาพในการอยู่ร่วมกับสังคมอย่างเสมอภาค โดยรัฐมีบทบาทสำคัญในการดำเนินนโยบายและแผนงานที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน และมุ่งเน้นการพัฒนาคนพิการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้วิจัยนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดของมาสโลว์ในการวิเคราะห์ลำดับความต้องการของคนพิการ ทั้งประเด็นด้านปัจจัยพื้นฐาน เช่น รายได้ การรักษาพยาบาล และที่อยู่อาศัย ไปจนถึงความต้องการที่สูงขึ้น เช่น การได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในสังคม และ

การพัฒนาศักยภาพตนเอง ร่วมกับแนวคิดด้านสิทธิและสวัสดิการของรัฐที่ควรจัดให้กับกลุ่มเปราะบางอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ทั้งในประเด็นด้านสุขภาพ การศึกษา การประกอบอาชีพ และบริการสังคมทั่วไป ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ได้สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบสวัสดิการในระดับท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของคนพิการในชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคมอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการด้านการจัดสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดหลักจาก 3 ส่วนมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ แนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งใช้จำแนกระดับความต้องการของคนพิการทั้งด้านกายภาพ ความมั่นคง และการยอมรับทางสังคม แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมของคนพิการ ที่เน้นสิทธิ ความเท่าเทียม และการเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐาน เช่น การศึกษา สุขภาพ อาชีพ และการมีส่วนร่วมทางสังคม และกรอบแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2560–2564) ที่กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างยั่งยืน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประมวลร่วมกันในการออกแบบแบบสอบถาม กำหนดตัวแปร และวิเคราะห์ผล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐ และสามารถสะท้อนความต้องการที่แท้จริงของคนพิการในพื้นที่ศึกษาได้อย่างครอบคลุมและเป็นระบบ กำหนดออกมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาความต้องการด้านการจัดสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่คนพิการที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลห้วยแห้ง ได้แก่ หมู่ที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 และ 12 จำนวน 253 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง, 2566) และกลุ่มตัวอย่าง ใช้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite population) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

จำนวนไม่น้อยกว่า 155 คน จึงจะยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 155 คน ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลคนพิการและกลุ่มตัวอย่างแยกเป็นแต่ละหมู่บ้าน

หมู่ที่	จำนวนคนพิการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
หมู่ 1 บ้านเหล่าครัว	24	16
หมู่ 2 บ้านนาดี	16	10
หมู่ 3 บ้านเขาดิน	19	13
หมู่ 4 บ้านเขาแย้	16	12
หมู่ 5 บ้านเขาแย้	8	4
หมู่ 6 หนองสองห้อง	38	24
หมู่ 7 บ้านไร่	21	15
หมู่ 8 บ้านหนองปรือ	31	18
หมู่ 9 บ้านห้วยแห้ง	18	9
หมู่ 10 บ้านบุใหญ่	31	17
หมู่ 11 บ้านห้วยน้อย	10	5
หมู่ 12 บ้านหนองจิก	20	12
รวม	**253**	**155**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี 2) ด้านการศึกษาที่ดี 3) ด้านการมีที่อยู่อาศัย 4) ด้านการมีงานทำและมีรายได้ 5) ด้านการมีความมั่นคงทางรายได้

6) ด้านนันทนาการ และ 7) ด้านบริการสังคมทั่วไป โดยมีการวัดระดับตัวแปรด้วยแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับ 5 ระดับคะแนน (Likert, 1961)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยเครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน จนได้แบบสอบถามที่เห็นว่าตรงประเด็นมากที่สุด โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (IOC) เท่ากับ 1.00 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.923

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน ด้วยตนเอง และจากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 155 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 155 ชุด มาลงรหัสใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ศึกษาความต้องการด้านการจัดสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 155 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.90 มีช่วงอายุ 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.97 การศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 54.19 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 80.65 และประเภทความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย คิดเป็นร้อยละ 60.65

ผลการวิเคราะห์ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ตารางที่ 2 แสดงระดับความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ภาพรวม

สวัสดิการสังคมของคนพิการ	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี	4.12	0.523	มาก
2. ด้านการศึกษาที่ดี	3.92	0.563	มาก
3. ด้านการมีที่อยู่อาศัย	4.20	0.567	มาก
4. ด้านการมีงานทำและมีรายได้	4.38	0.563	มากที่สุด
5. ด้านการมีความมั่นคงทางรายได้	4.23	0.487	มากที่สุด
6. ด้านนันทนาการ	4.04	0.702	มาก
7. ด้านบริการสังคมทั่วไป	4.04	0.803	มาก
ภาพรวม	**4.13**	**0.461**	**มาก**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.240) เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.504) รองลงมา ด้านระบบการปฏิบัติงานและด้านค่านิยมร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด (มี $\bar{X}$ เท่ากัน 2 ด้าน คือ 4.57, S.D. = 0.429 และ 0.444 ตามลำดับ) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.532)

ตารางที่ 3 แสดงระดับความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี

ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านต้องการโรงพยาบาลมีช่องพิเศษสำหรับประเมินอาการคนพิการโดยไม่ต้องต่อคิวร่วมกับสิทธิ์การรักษาอื่น ๆ	4.29	0.814	มากที่สุด
2. ท่านต้องการได้รับสิทธิในการเข้ารับบริการจากหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานอื่น ๆ นอกเหนือจากหน่วยบริการประจำที่ระบุในบัตรหลักประกันสุขภาพ	4.55	0.583	มากที่สุด
3. ท่านต้องการให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับคนพิการ	4.05	0.966	มาก
4. ท่านต้องการให้หน่วยงานด้านการแพทย์และ	4.10	0.965	มาก

ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
สาธารณสุขมาแนะนำการดูแลสุขภาพคนพิการอย่างต่อเนื่อง			
5. ท่านต้องการให้ในพื้นที่มีบริการรถสุขภาพเคลื่อนที่ออกไปให้บริการถึงชุมชน	4.23	0.494	มากที่สุด
6. ท่านต้องการให้หน่วยงานของรัฐจัดการอบรมแนะนำให้ความรู้ด้านอาหารและการออกกำลังกายที่เหมาะสมแก่คนพิการ	4.01	0.984	มาก
7. ท่านต้องการให้มีบริการด้านกายภาพบำบัดแนะนำในการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ช่วยเหลือคนพิการ	4.13	0.795	มาก
8. ท่านต้องการรับการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องช่วยคนพิการ เพื่อแก้ไขปรับปรุงความพิการ	4.02	0.929	มาก
9. ท่านต้องการให้มีเจ้าหน้าที่รับบริการซ่อมแซมชิ้นส่วนกายอุปกรณ์เครื่องช่วยคนพิการ	4.01	0.837	มาก
10. ท่านต้องการให้มีเจ้าหน้าที่จิตวิทยาและนักสังคมสงเคราะห์มาให้บริการแก่คนพิการในชุมชน	3.85	0.959	มาก
ภาพรวม	**4.12**	**0.523**	**มาก**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 3 พบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.523) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านต้องการได้รับสิทธิในการเข้ารับบริการจาก หน่วยงานของรัฐและหน่วยงานอื่นๆ นอกเหนือจากหน่วย

บริการประจำที่ระบุในบัตรหลักประกันสุขภาพ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.583) ท่านต้องการโรงพยาบาลมีช่องพิเศษสำหรับประเมินอาการคนพิการโดยไม่ต้องต่อคิวร่วมกับสิทธิ์การรักษาอื่นๆ ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.814) และท่านต้องการให้ในพื้นที่มีบริการรถสุขภาพเคลื่อนที่ออกไปให้บริการถึงชุมชน ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.494) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการให้มีเจ้าหน้าที่จิตวิทยาและนักสังคมสงเคราะห์มาให้บริการแก่คนพิการในชุมชน ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.959)

ตารางที่ 4 แสดงระดับความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านการศึกษาที่ดี

ด้านการศึกษาที่ดี	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านต้องการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับและระดับที่สูงกว่า	3.50	0.793	มาก
2. ท่านต้องการให้ภาครัฐมีบริการรับ-ส่งคนพิการไปเรียนโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย	3.59	1.005	มาก
3. ท่านต้องการให้หน่วยงานของภาครัฐให้คำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาของคนพิการ	4.21	0.497	มากที่สุด
4. ท่านต้องการให้มีกองทุน สนับสนุน การศึกษาแก่คนพิการ	4.30	0.594	มากที่สุด
5. ท่านต้องการให้รัฐจัดงบประมาณสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนสำหรับคนพิการ	3.99	0.386	มาก
ภาพรวม	**3.92**	**0.563**	**มาก**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 4 พบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านการศึกษาที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.563) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านต้องการให้มีกองทุน สนับสนุนการศึกษาแก่คนพิการ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.594) ท่านต้องการให้หน่วยงานของภาครัฐให้คำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาของคนพิการ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.497) และท่านต้องการให้รัฐจัดงบประมาณสนับสนุน อุปกรณ์การเรียนสำหรับคนพิการ ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.386) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับและระดับที่สูงกว่า ($\bar{X}$ = 3.50, S.D. = 0.793)

ตารางที่ 5 แสดงระดับความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านการมีที่อยู่อาศัย

ด้านการมีที่อยู่อาศัย	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือในการสร้างห้องน้ำทางลาด/ทางเดิน ฯลฯสำหรับคนพิการ	3.99	0.570	มาก
2. ท่านต้องการให้รัฐจัดสรรพื้นที่ทำกินให้กับคนพิการ	4.51	0.697	มากที่สุด
3. ท่านต้องการให้ภาครัฐเพิ่มสถานพักฟื้นสำหรับคนพิการที่ในหน่วยงานของรัฐที่ใกล้บ้านท่าน	3.94	0.723	มาก
4. ท่านต้องการให้ภาครัฐการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย	4.13	0.578	มาก

ด้านการมีที่อยู่อาศัย	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
5. ท่านต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือการสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ(เตียงคนป่วย,รถสามล้อโยก ฯลฯ)	4.45	0.605	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.20**	**0.567**	**มาก**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านการมีที่อยู่อาศัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.567) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านต้องการให้รัฐจัดสรรพื้นที่ทำกินให้กับคนพิการ ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.697) ท่านต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือการสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ(เตียงคนป่วย,รถสามล้อโยก ฯลฯ) ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.605) และท่านต้องการให้ภาครัฐการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.578) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการให้ภาครัฐเพิ่มสถานพักฟื้นสำหรับคนพิการที่ในหน่วยงานของรัฐที่ใกล้บ้านท่าน ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.723)

ตารางที่ 6 แสดงระดับความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านการมีงานทำและมีรายได้

ด้านการมีงานทำและมีรายได้	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านต้องการให้ภาครัฐจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องอาชีพ สำหรับคนพิการ	4.37	0.615	มากที่สุด
2. ท่านต้องการให้รัฐจัดหาแหล่งเงินทุนกู้ยืมที่ไม่มีดอกเบี้ยหรือให้เปล่าเพื่อนำไปประกอบอาชีพให้แก่คนพิการ	4.55	0.571	มากที่สุด
3. ท่านต้องการให้หน่วยงานของรัฐฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ ได้มีงานทำและมีรายได้	4.45	0.549	มากที่สุด
4. ท่านต้องการให้หน่วยงานต่างๆจัดสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์จากคนพิการ	4.01	0.922	มาก
5. ท่านต้องการให้สถานประกอบการหน่วยงานของรัฐและเอกชนรับคนพิการเข้าทำงาน	4.49	0.618	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.38**	**0.563**	**มากที่สุด**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 6 พบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านการมีงานทำและมีรายได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.563) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านต้องการให้รัฐจัดหาแหล่งเงินทุนกู้ยืมที่ไม่มีดอกเบี้ยหรือให้เปล่าเพื่อนำไปประกอบอาชีพให้แก่คนพิการ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.571) ท่านต้องการให้สถานประกอบการหน่วยงานของรัฐและเอกชนรับคนพิการเข้าทำงาน ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.618) และท่านต้องการให้

หน่วยงานของรัฐฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ ได้มีงานทำและมีรายได้ ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.549) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการให้หน่วยงานต่างๆ จัดสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์จากคนพิการ ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.922)

ตารางที่ 7 แสดงระดับความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านการมีความมั่นคงทางรายได้

ด้านการมีความมั่นคงทางรายได้	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านต้องการให้ภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆ ช่วยเหลือในด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.776	มาก
2. ท่านต้องการให้ภาครัฐมีการส่งเสริมการทำบัญชีออมเงินสำหรับคนพิการ	3.96	0.918	มาก
3. ท่านยังมีภาวะหนี้สิน จะต้องจ่ายเป็นประจำ	3.88	0.813	มาก
4. ท่านมีความวิตกกังวลในเรื่องความไม่มั่นคงทางรายได้ในอนาคตที่อาจจะไม่เพียงพอ	4.78	0.415	มากที่สุด
5. ท่านมีรายจ่ายมากกว่ารายได้	4.40	0.717	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.23**	**0.487**	**มากที่สุด**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 7 พบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านการมีความมั่นคงทาง

รายได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.487) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความวิตกกังวลในเรื่องความมั่นคงทางรายได้ในอนาคตที่อาจจะไม่เพียงพอ ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = 0.415) ท่านมีรายจ่ายมากกว่ารายได้ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.717) และท่านต้องการให้ภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ ช่วยเหลือในด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.776) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านยังมีภาวะหนี้สิน จะต้องจ่ายเป็นประจำ ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.813)

ตารางที่ 8 แสดงระดับความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านนันทนาการ

ด้านนันทนาการ	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านต้องการให้หน่วยงานของภาครัฐพาคนพิการไปศึกษาดูงานต่างจังหวัดสำหรับคนพิการ	3.86	0.905	มาก
2. ท่านต้องการกิจกรรมการรวมกลุ่มของคนพิการ อย่างน้อย 1 ครั้ง/เดือน	4.25	0.872	มากที่สุด
3. ท่านต้องการให้หน่วยงานต่าง ๆ จัดกิจกรรมคนพิการแบบสัญจร(เวียนทุกหมู่บ้านภายใน 1 ปีงบประมาณ)	3.68	0.845	มาก
4. ท่านต้องการให้หน่วยงานภาครัฐเห็นความสำคัญในกิจกรรมนันทนาการสำหรับคนพิการ	4.15	0.948	มาก

ด้านนันทนาการ	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
5. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	4.24	0.712	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.04**	**0.702**	**มาก**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 8 พบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านนันทนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.702) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านต้องการกิจกรรมการรวมกลุ่มของคนพิการอย่างน้อย 1 ครั้ง/เดือน ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.872) ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.712) และท่านต้องการให้หน่วยงานภาครัฐเห็นความสำคัญในกิจกรรมนันทนาการสำหรับคนพิการ ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.948) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการให้หน่วยงานต่าง ๆ จัดกิจกรรมคนพิการแบบสัญจร(เวียนทุกหมู่บ้านภายใน 1 ปีงบประมาณ) ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 0.845)

ตารางที่ 9 แสดงระดับความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านบริการสังคมทั่วไป

ด้านบริการสังคมทั่วไป	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านต้องการให้มีเครื่องอุปโภคบริโภคสำหรับคนพิการ	3.83	0.920	มาก
2. ท่านต้องการให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับคนพิการ	4.25	1.165	มากที่สุด
3. ท่านต้องการให้มีสถานสงเคราะห์สำหรับคนพิการ	4.25	0.733	มากที่สุด
4. ท่านต้องการให้มีเจ้าหน้าที่บริการคนพิการในทุกหน่วยงานของรัฐ	3.85	1.270	มาก
5. ท่านต้องการให้หน่วยงานของรัฐ จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านคนพิการทุกปี	4.01	1.117	มาก
ภาพรวม	**4.04**	**0.803**	**มาก**

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 9 พบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านบริการสังคมทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.803) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านต้องการให้มีสถานสงเคราะห์สำหรับคนพิการ ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.733) ท่านต้องการให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับคนพิการ ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 1.165) และท่านต้องการให้หน่วยงานของรัฐ จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านคนพิการทุกปี ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 1.117) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการให้มีเครื่องอุปโภคบริโภคสำหรับคนพิการ ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.920)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

การเปรียบเทียบความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทความพิการ โดยใช้สถิติเชิงอนุมานโดยการทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-test) สำหรับตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD)

ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ด้านการศึกษาที่ดี ด้านการมีที่อยู่อาศัย ด้านการมีงานทำและมีรายได้ ด้านนันทนาการและด้านบริการสังคมทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี และด้านบริการสังคมทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการศึกษาที่ดี และด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีที่อยู่อาศัย ด้านการมีงานทำและมีรายได้ และด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประเภทความพิการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีงานทำและมีรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการศึกษาที่ดี ด้านการมีที่อยู่อาศัย ด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ ด้านนันทนาการ และด้านบริการสังคมทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายดอนพุดโมเดลไปปฏิบัติของอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่มีรายได้น้อย ไม่ได้ประกอบอาชีพ ต้องการได้รับการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และความมั่นคงทางสังคม โดยจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดีอยู่ในระดับมาก เนื่องจากคนพิการต้องการการดูแลรักษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราภรณ์ งอยกุดจิก

(2557) ด้านการศึกษาที่ดีอยู่ในระดับมาก เพราะคนพิการประสบข้อจำกัดทางเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อโอกาสทางการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกฐิติ ขวัญชู (2559) ด้านการมีที่อยู่อาศัยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากคนพิการต้องพึ่งพิงครอบครัวและต้องการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชานนท์ คันธฤทธิ์ (2561) ด้านการมีงานทำและมีรายได้อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากขาดโอกาสในการประกอบอาชีพและต้องการรายได้เพื่อการยังชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันยา ไชยรินทร์ (2564) ด้านความมั่นคงทางรายได้อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะคนพิการมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับรายได้ในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลุบนา นิยมเดชา, เดชา สีดูกา และณัฐริตา นาคสวาท (2562) ด้านนันทนาการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากคนพิการต้องการผ่อนคลายความเครียดและมีส่วนร่วมในสังคม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราภรณ์ งอยกุดจิก (2557) และด้านบริการสังคมทั่วไปอยู่ในระดับมาก เพราะต้องการการดูแลและบริการที่ครอบคลุมจากหน่วยงานรัฐและเอกชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชิสาพัชร์ บุญธรรมเพิ่มสิริ (2562) โดยผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสวัสดิการสังคมที่ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานและศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการอย่างรอบด้าน

การเปรียบเทียบความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และประเภทความพิการ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเนื่องมาจากคนพิการในทุกกลุ่มต่างประสบปัญหาความบกพร่องที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิต จึงมีความต้องการสวัสดิการสังคมที่ใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะความต้องการได้รับการดูแลจากรัฐเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ อนัญญา

เจียนรัมย์ (2557) และของ อรรฆราม ดารอแม ฟิตรี เจ๊ะ, อุสมาน มะลีเละ และปพน บุษยมาลย์ (2566) ที่พบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ รายได้ และประเภทความพิการไม่มีผลต่อความแตกต่างในความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการ แต่เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าความต้องการของคนพิการในพื้นที่นี้ไม่ขึ้นอยู่กับเพศหรือฐานะทางเศรษฐกิจมากนัก ส่วนปัจจัยด้านอายุพบความแตกต่างเฉพาะในด้านความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งอาจสะท้อนว่าคนพิการในช่วงวัยต่างกันมีความต้องการเรื่องรายได้ไม่เท่ากัน โดยเฉพาะในกลุ่มวัยแรงงานที่อาจมีภาระรับผิดชอบมากกว่ากลุ่มสูงอายุหรือเยาวชน ในขณะที่ระดับการศึกษามีผลต่อความแตกต่างในหลายด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ การศึกษา รายได้ และบริการสังคมทั่วไป ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจและการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น โดยกลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษามีความต้องการสวัสดิการสังคมมากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งอาจเป็นเพราะกลุ่มนี้มีความตระหนักรู้และเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพผ่านการศึกษาและการฝึกอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพ สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยและกับผลการศึกษาของ เอกฐิติ ขวัญชู (2559) ที่พบว่าคนพิการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการด้านสวัสดิการทางสังคมแตกต่างกัน ดังนั้นการกำหนดนโยบายหรือวางแผนการจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงลักษณะความพิการและระดับการศึกษาเป็นสำคัญเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของคนพิการแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ด้านสวัสดิการเบี้ยยังชีพคนพิการ รัฐบาลควรพิจารณาเพิ่มจำนวนเบี้ยยังชีพให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดระบบการจ่ายเบี้ยยังชีพที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเอื้อต่อการเข้าถึงของคนพิการ โดยเฉพาะผู้ที่ติดเตียงหรือไม่สามารถเดินทางมารับเงินด้วยตนเอง รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนมีบทบาทร่วมในการดูแลและอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการดังกล่าว

2. ด้านข้อมูล การดูแล และการพัฒนาอาชีพคนพิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดทำข้อมูลทะเบียนคนพิการในพื้นที่ให้ชัดเจน และร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขให้มีความรู้เกี่ยวกับการดูแลคนพิการ รวมถึงจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานดังกล่าว และส่งเสริมให้มีการฝึกอาชีพแก่คนพิการในชุมชนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3. ด้านการจ้างงานและสวัสดิการในสถานประกอบการ ควรศึกษาสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการเพิ่มเติม เนื่องจากแม้จะมีการจ้างงานตามกฎหมาย แต่ยังพบปัญหาความไม่เท่าเทียมด้านสวัสดิการและโอกาสในการพัฒนา รัฐควรมีนโยบายหรือมาตรการเพิ่มเติมเพื่อให้คนพิการเข้าถึงสวัสดิการในการทำงานอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งส่งเสริมและเชิดชูเกียรติสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือ รวมถึงผลักดันให้มีการจัดสวัสดิการตามกฎหมายอย่างครบถ้วน

4. ด้านปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการรุนแรง ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของคนพิการที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง การยอมรับความพิการ ฯลฯ เพื่อให้สามารถวางแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้อย่างครอบคลุมและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

5. ด้านการติดตามช่วยเหลือหลังการส่งเสริมอาชีพ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดควรติดตามคนพิการที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริม

อาชีพ โดยการลงพื้นที่เยี่ยมบ้าน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเมื่อเกิดอุปสรรค และจัดหาตลาดรองรับสินค้า เพื่อสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจและความภาคภูมิใจในตนเอง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการ เช่น บริบทครอบครัว ทัศนคติของสังคมต่อคนพิการ หรือการเข้าถึงบริการสาธารณะ
2. ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการของคนพิการในพื้นที่ชนบทและเขตเมือง เพื่อพัฒนานโยบายให้ตรงตามบริบทของแต่ละพื้นที่
3. พิจารณาการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อเจาะลึกประสบการณ์และความรู้สึกของคนพิการที่อาจไม่สะท้อนผ่านแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2567). *ภารกิจ อำนาจหน้าที่.* ค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2568, จาก https://dep.go.th/th/about-us/duty-authority.

กันยา ไชยรินทร์. (2564). *ความต้องการการจัดสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์. (2550). *สวัสดิการสังคมเพื่อคนด้อยโอกาส.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตรการเมือง คณะเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ. (2545). *องค์ประกอบของสวัสดิการสังคม.* กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

จิราภรณ์ งอยกุดจิก. (2557). *ความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ชานนท์ คันธฤทธิ์. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการทางสังคมของคนพิการในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 1*(1), 1-16.

ชิสาพัชร์ บุญธรรมเพิ่มสิริ. (2562). *ความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการในจังหวัดเชียงใหม่.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ระพีพรรณ คำหอม. (2549). *สวัสดิการสังคมกับการสังคมไทย (Social Welfare in Thai Society)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

ลุบนา นิยมเดชา, เดชา สีดูกา, และณัฐริตา นาคสวาท. (2562). *การเข้าถึงความต้องการสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการทุพพลภาพ อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต.* การประชุมวิชาการราชภัฏรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 2 “การเมือง การบริหาร และสังคมในยุคดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืน”, 434-448.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2560–2564).* กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง. (2566). *การจัดการสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการในเขตตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี.* สระบุรี: ผู้แต่ง.

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง. (2567). ข้อมูลทั่วไปตำบลห้วยแห้ง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี. ค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2568, จาก https://huaihaenglocal.go.th/public/list/data/index/menu/1144

อนัญญา เจียนรัมย์. (2557). *ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

อรรฆราม ดารอแม, ฟิตรี เจ๊ะและ, อุสมาน มะลีเละ และปพน บุษยมาลย์. (2566). *ความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการในตำบลลำใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา.* การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 14 จังหวัดสงขลา.

เอกฐิติ ขวัญชู. (2559). *ความต้องการสวัสดิการสังคมของคนพิการ ตำบลป่าเว อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management.* New York: McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1943). *Motivation and personality.* New York: Harper & Row.

Maslow, A. H. (2021). Maslow's Hierarchy of Needs. In J. M. Smith (Ed.), *Theories of Motivation: A Comprehensive Overview* (pp. 25-45). New York: Academic Press.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis (3rd ed.).* New York: Harper and Row.

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

การรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีต่ออาหารเกาหลี ในละครซีรีส์เกาหลี*

Cultural Industry Literacy of Korean Wave of Suan Dusit University Students through Korean Food in Korean Drama Series

วิสาขา เทียมลม[1]

Visakha Tiemlom[1]

visakha1409@yahoo.com

Received: 06/07/68 Revised: 09/08/68 Accepted: 09/08/68

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 50 คน ที่เรียนวิชา คุณค่าของความสุข ภาคเรียนที่ 1/2567 ตอนเรียน G1 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลคะแนนแบบรูบริคจากเล่มรายงาน การวิเคราะห์การรู้เท่าสื่อ

* งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ 2568 จากมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

[1] คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

[1] Faculty of Management Science, Suan Dusit University

อุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีของนักศึกษา และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากเล่มรายงานที่นักศึกษานำเสนอ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีวิทยา (Mixed Methods Research) ด้วยวิธีการศึกษาผู้รับสาร (Audience Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) คะแนนการวัดผลการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรม คลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลีแบบรูบริค โดยรวมมีคุณภาพของการรู้เท่าทันสื่อในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 84.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.24) 2) กลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แยกแยะ และรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี ได้ใน 3 องค์ประกอบคือ การเข้าถึงสาร (Access) การวิเคราะห์สาร (Analyze) และการประเมินสาร (Evaluate) ได้เป็นอย่างดี แต่คลื่นวัฒนธรรมเกาหลีในละครซีรีส์ก็ยังมีอำนาจอ่อน (Soft Power) ที่ทำให้กลุ่มนักศึกษาบางกลุ่มหลงใหลในภาพลักษณ์ความอร่อยของอาหารเกาหลีที่ดูแปลกใหม่ แปลกตา น่ากิน รวมถึงท่าทางของนักแสดงที่กินอาหารเกาหลีแล้วตาเป็นประกายอย่างมีความสุขเหล่านั้น สามารถครอบงำผู้ชมจนอยากกินอาหารเกาหลีตามรอยละครซีรีส์เกาหลีอยู่ดี

คำสำคัญ : การรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรม; อาหารเกาหลี; ละครซีรีส์เกาหลี

Abstract

The objective of the research "Cultural Industry Literacy of Korean Wave of Suan Dusit University Students *through* Korean Food in Korean Drama Series" is to analyze the Cultural Industry Literacy of Korean Wave of Suan Dusit University Students through the representation Korean food in Korean Drama Series. The sample group consisted of 50 students from Suan Dusit University who were enrolled in the course "The Value of Happiness" during the first semester of the academic year 2024 (Section G1). The study collected data using rubric-based assessments and content analysis from the reports presented by students. The research methodology is mixed methodology with an audience analysis.

The findings revealed that: 1) The overall score level of cultural industry literacy of the Korean Wave of Suan Dusit University students through Korean food in Korean Drama Series is at a *good* level. (mean= 84.90, standard deviation= 9.24) 2) Most students demonstrated strong abilities in critical thinking and cultural industry literacy of Korean Wave through Korean food in Korean Drama Series in three key areas: Access, Analyze, and Evaluate. However, the soft power of the Korean Wave, making some groups of students fascinated by the

delicious image of Korean food that looks new, strange, delicious, including the gestures of
the actors who eat Korean food with sparkling eyes with happiness, can still influence the audience to want to eat Korean food following the Korean drama series.

Keywords: Cultural Industry Literacy; Korean Food; Korean Drama Series

บทนำ

"ปูแช่ซีอิ๊วเป็นอาหารที่จะทำให้คนทั้งโลกหลงใหลในรสชาติอย่างแท้จริง รสเค็มของสาหร่ายปรุงรส ซึ่งเป็นสินค้ายอดนิยมของประเทศเรา ความหวานของซอสที่ทำจากผลไม้ รสชาติหอมกรุ่นของไข่แดง ยิ่งไปกว่านั้นรสหนุบหนับของเนื้อปูใสปิ๊ง ปูแช่ซีอิ๊วจานนี้ แสดงให้เห็นว่าคนทั้งโลกเป็นหนึ่งเดียวกันด้วยอาหาร โอ้ย ไม่ไหวแล้ว กินเลย กินเลย" (Joon-Hwa, 2013, 0:41:11)

คำพูดของกูแดยองจากละครซีรีส์เกาหลีเรื่อง Let's Eat ใน EP.12 นาทีที่ 41 ในฉากที่นักแสดงทั้งสี่กินปูแช่ซีอิ๊ว อย่างเอร็ดอร่อย จากการตักไข่ปูสีแดงวางบนข้าวสวยที่ห่อด้วยสาหร่าย หรือเสียงกินปูดัง จุ๊บ ๆ พร้อมกับพูดว่า “หึ้ม ๆ อร่อยจัง” และ “อร่อย สุด ๆ” (Joon-Hwa, 2013)

เมื่อผู้ชมได้ดูฉากนี้แล้ว เกิดความรู้สึกอยากกินปูแช่ซีอิ๊วด้วย เพราะเป็นฉากที่ทำให้ผู้ชมอยากรับรู้รสชาติของปูแช่ซีอิ๊วแบบในละครซีรีส์

จะเห็นได้ว่า ละครซีรีส์เกาหลีมีอัตลักษณ์ที่แตกต่างจากละครซีรีส์ประเทศอื่น ๆ นั่นคือ การนำเสนออาหารเกาหลีและวัฒนธรรมการกินอาหารเกาหลีอย่างเชิญชวน จากฉากการกินอาหารที่นักแสดงจะกินอาหารอย่างเอร็ดอร่อย ดูดปูแช่ซีอิ๊วดังจ๊วบจ๊าบ ด้วยสีหน้าที่มีความสุขกับการกิน พร้อมพูดว่า “ปกติฉันไม่ชอบปูแช่ซีอิ๊ว แต่นี่อร่อยมากเลยค่ะ ไม่คาวด้วย เยี่ยมที่สุดเลย” (Joon-Hwa, 2013) และ “หึ้ม อร่อย ถ้าแม่ทำแบบนี้ให้กินแต่เด็กก็คงดี” (Joon-Hwa, 2013) ซึ่งทำให้ผู้ชมรับรู้ภาพลักษณ์ความอร่อยของอาหารเกาหลีที่ถูกนำเสนอด้วยภาพอาหารที่แปลกตา ประกอบกับท่าทางการกินที่ดูมีความสุข และพูดว่า “อร่อย อร่อยมากเลย” (Joon-Hwa, 2013) ยิ่งทำให้ผู้ชมอยากลิ้มลองความอร่อยของอาหารเกาหลี ภาพลักษณ์ความอร่อยของอาหารเกาหลีเหล่านี้ถูกถ่ายทอดผ่านละครซีรีส์เกาหลี ทำให้อาหารเกาหลีเป็นที่รู้จัก

ภาพลักษณ์ความอร่อยของอาหารเกาหลี ทำให้ผู้ชมอยากลิ้มลองรสชาติอาหารเกาหลีตามรอยละครซีรีส์เกาหลี อยากกินอาหารแบบเดียวกับที่นักแสดงกิน เนื่องจากการได้กินอาหารเมนูเดียวกันกับที่นักแสดงกิน หรือการได้ลิ้มลองรสชาติอาหารแบบเดียวกับในตัวละครในละครซีรีส์ที่ตัวเองที่ชื่นชอบ ทำให้ผู้ชมความรู้สึกร่วมในการดูละครซีรีส์ โดยผู้ชมรับรู้ว่าชีวิตในละครซีรีส์ไม่ต่างกับชีวิตจริงที่ผู้ชมสามารถสัมผัสได้ เป็นประสบการณ์ตรง ด้วยการกินอาหารตามรอยละคร ซีรีส์เกาหลี

การกินอาหารเกาหลีตามรอยละครซีรีส์เกาหลีที่ตัวเองชื่นชอบ สร้างความสุขให้ผู้ชม นั่นคือ ชีวิตในละครซีรีส์เกาหลีเป็นสิ่งที่สัมผัสได้ในชีวิตจริง ได้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณิชนันทน์ รุ่งศิริเลิศกุล (2565) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ละครซีรีส์เกาหลีมีอิทธิพลต่อการรับประทานอาหาร

เกาหลีเป็นอย่างมาก เห็นได้จากการเลือกซื้ออาหารมารับประทานตามรอยในละครซีรีส์เกาหลี เช่น การซื้อคิมบับมารับประทานตามรอยละครซีรีส์เกาหลีเรื่อง Extrodinary Attorney Woo (อูยองอูทนายอัจฉริยะ) ซื้อโคชูจังมาทำซุปกิมจิเต้าหู้อ่อน ตามรอยละครซีรีส์เรื่อง Itaewon Class (ธุรกิจปิดเกมส์แค้น) หรือการทำรามยอนเพื่อรับประทานเองที่บ้าน และเลือกดื่มโซจูบ่อยครั้งในงานเลี้ยงฉลอง เป็นต้น

ละครซีรีส์เกาหลี เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมบันเทิงของประเทศเกาหลีที่เข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมไทย และทั่วโลกผ่านสื่อมวลชน หรือที่เรียกว่า กระแสคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี (Korean Wave) โดยละครซีรีส์เกาหลีได้นำเสนอวัฒนธรรมอาหารเกาหลีอย่างมีเสน่ห์ จนทำให้วัฒนธรรมอาหารเกาหลีได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก เห็นได้จากมีร้านอาหารเกาหลีเปิดกิจการมากมายเพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าที่เป็นแฟนละครซีรีส์เกาหลี เช่น ร้านไก่ทอดเกาหลี ร้านต๊อกปีเกาหลี ร้านหม้อไฟเกาหลี หรือร้านน้ำแข็งไสปิงซูเกาหลี เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ร้านอาหารเกาหลี ประเภทร้านอาหารปิ้งย่าง ซึ่งเป็นไปตามผลการวิจัยของ อรชพร ปัญจวีณิน (2562) ที่พบว่ากระแสเกาหลีที่เข้ามาในประเทศไทยจนถึงปัจจุบันเป็นตัวกระตุ้น และเป็นปัจจัยสำคัญ รวมถึงมีอิทธิพลดึงดูดให้ผู้บริโภคชาวไทยหันมาสนใจอาหารปิ้งย่างเกาหลีมากขึ้น หรือเห็นว่ามีอาหารเกาหลีเป็นหนึ่งในทางเลือกมากขึ้น ด้วยความต้องการที่เพิ่มขึ้นทำให้มีผู้เข้ามาเปิดกิจการร้านอาหารเกาหลี โดยเฉพาะร้านอาหารประเภทปิ้งย่างตามพื้นที่ต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และงานวิจัยของ Chanika Siriwat (2017) ที่พบว่า เหตุผลที่เจ้าของกิจการเปิดธุรกิจแฟรนไชส์ร้านอาหารเกาหลีใน

เขตกรุงเทพมหานครคือ กระแสเกาหลีและวัฒนธรรมเกาหลีกำลังที่เป็นที่นิยมในสังคมไทยในปัจจุบัน

ร้านอาหารเกาหลีที่มีอย่างหลากหลายและมากมายทั้งในห้างสรรพสินค้าหรือร้านที่ตั้งอยู่นอกห้างนั้น แสดงให้เห็นว่า กระแสคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี (Korean Wave) ทำให้ผู้ชมนิยมรับประทานอาหารเกาหลี ความซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล อินทร์จันทร์ (2565) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า กระแสคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี หรือที่เรียกว่า กระแส Hallyu ทำให้คนไทยที่รับชมละครซีรีส์เกาหลีสนใจอาหารเกาหลีมากขึ้น และส่งผลให้ร้านอาหารเกาหลีในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างมากมายเพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าที่เป็นแฟนละครซีรีส์เกาหลี

อาหารเกาหลีถูกผลิตซ้ำภาพลักษณ์ความอร่อยจากละครซีรีส์เกาหลีหลาย ๆ เรื่อง ที่ฉายภาพลักษณ์ความอร่อยซ้ำ ๆ ทำให้ผู้ชมที่ชื่นชอบละครซีรีส์เกาหลีรับรู้ภาพลักษณ์ความอร่อย จนกลายเป็นความชื่นชอบอาหารเกาหลีภาพลักษณ์ความอร่อย ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ นวรัตน์ ชิ้น (2560) ที่พบว่า นักศึกษาระดับอุดมศึกษาส่วนใหญ่ที่นิยมกินน้ำแข็งไสบิงซูเกาหลีได้รับอิทธิพลจากกระแสความชื่นชอบวัฒนธรรมเกาหลีจากสื่อบันเทิงที่ผลิตซ้ำภาพลักษณ์ความอร่อย

ภาพลักษณ์ความอร่อยจากละครซีรีส์เกาหลีถูกผลิตซ้ำจนอาหารเกาหลีเป็นที่รับรู้ ซึ่งมาจากดารานักแสดงเกาหลีที่แสดงท่าทางการกินอาหารเกาหลีอย่างเอร็ดอร่อย ทั้งสีหน้า แววตาซึ่งเกิดจากอุตสาหกรรมวัฒนธรรมได้สร้างบุคคลแห่งการพึ่งพาขึ้น นั่นคือ ดารานักแสดง เพื่อทำให้ผู้ชมคลั่งไคล้หลงใหลและบูชาคนสำคัญ (Hero Worship) ซึ่งทำให้อุตสาหกรรมวัฒนธรรมเข้ามาจัดการกับความ

เป็นปัจเจกชนได้ เพราะทำให้ปัจเจกชนเกิดการลอกเลียนแบบในตัวคนสำคัญ ปัจเจกชนไม่ได้มีความพึงพอใจที่จะเป็นตัวของตัวเอง หากแต่พึงพอใจที่จะเลียนแบบคนสำคัญที่ถูกผลิตขึ้นโดยอุตสาหกรรมวัฒนธรรม โดยละครซีรีส์เกาหลีได้ส่งผ่านภาพความอร่อยของอาหารเกาหลีนำมาสู่การเลียนแบบ ยกตัวอย่างเช่น ผู้ชมละครซีรีส์เกาหลีอยากกินเนื้อย่างเกาหลี เป็นการกินเพื่อเลียนแบบ ยุนเซรีนางเอกในละครซีรีส์เกาหลีในเรื่อง Crash Landing on You (ปักหมุดรักฉุกเฉิน) ในฉากที่ยุนเซรีบอกผู้กองรีจองฮยอกและสหายเพื่อนผู้กองว่า “ปกติแล้วใน 3 มื้อ ฉันจะกินเนื้อ 2 มื้อคะ เรียกว่าพวกคลั่งเนื้อก็ได้” (Lee Jung-hyo, 2019) และยุนเซรียังบอกรสนิยมการกินเนื้ออีกว่า “อย่าย่างเนื้อสุกมากนะ ฉันไม่ชอบแบบสุกเกินไป” (Lee Jung-hyo, 2019) แสดงให้เห็นว่าละครซีรีส์เกาหลีสร้างบุคคลสำคัญ นั่นคือ ดารา นักแสดงให้ผู้ชมชื่นชอบ เพื่อครอบงำความเป็นปัจเจกชน โดยทำให้พวกผู้ชมเกิดการลอกเลียนแบบบุคคลสำคัญ นั่นคือการชื่นชอบการกินเนื้อย่างแบบไม่สุกเกินไป เป็นต้น

อุตสาหกรรมวัฒนธรรมได้สร้างบุคคลสำคัญให้เหล่ามวลชนได้คลั่งไคล้ หลงใหล บูชา เพื่อครอบงำความเป็นปัจเจกชน โดยทำให้พวกเขาเกิดการลอกเลียนแบบบุคคลสำคัญนั้น เนื่องจากปัจเจกชนไม่ได้พึงพอใจที่จะเป็นตัวของตัวเอง แต่พอใจที่จะเลียนแบบคนสำคัญที่ถูกสร้างขึ้น สินค้าที่ถูกผลิตมาจึงต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลสำคัญ เช่น ดารา นักร้อง จะกลายเป็นที่สินค้าที่ได้รับความนิยม ซึ่งฮอร์ไคเม่อร์และอดออร์โน่กล่าวว่า

“การทำให้ปัจเจกชนหลงใหล คลั่งไคล้อย่างหลับหูหลับตามีความสัมพันธ์กับการสร้างบุคคลสำคัญสินค้าจะถูกเลือกซื้อจากนางแบบโฆษณา รสนิยมการบริโภคสินค้าความงามเป็นภาพอุดมคติจากสื่อโฆษณา” (Horkheimer & Adorno, 1992, p. 156) จะเห็นได้ว่าผู้ชมคนไทยถูกครอบงำทางวัฒนธรรมจากอาหาร

เกาหลีผ่านละครซีรีส์เกาหลีโดยไม่รู้ตัว ด้วยการเลียนแบบบุคคลสำคัญอย่างดารานักแสดงเกาหลี ซึ่งเป็นกระบวนการทำวัฒนธรรมให้เป็นสินค้าจากระบบทุนนิยมที่สร้างภาพลักษณ์ความอร่อย ภาพความสุขจากการกินอาหารเกาหลีที่ลวงตาให้ผู้ชมยึดติดกับรสชาติความเป็นเกาหลี จนผู้ชมไม่รู้สึกหรือตระหนักถึงอาหารที่มีหลากหลายรสชาติ หลากหลายความอร่อย หรือโภชนาที่ดี

ดังนั้น ละครซีรีส์เกาหลีจึงไม่ใช่แค่เรื่องความบันเทิงเท่านั้น แต่เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรม นั่นคือ อาหารเกาหลีและวัฒนธรรมการกินอาหารเกาหลีได้ถูกถ่ายทอดออกมาเพื่อสนองตอบต่อผู้ชมในวงกว้างเป็นสิ่งที่ผู้ชมระดับมวลชนเข้าถึงได้ง่าย ด้วยการผสมผสานวิถีชีวิตประจำวันของคนกับสินค้าวัฒนธรรม ซึ่งอดอร์โนและฮอร์คไฮเมอร์เรียกว่า อุตสาหกรรมวัฒนธรรม ดังนั้น ผู้ชมจึงต้องรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) โดยรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีในประเด็นอาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี

การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) เป็นศาสตร์ (Knowledge) และทักษะชีวิต (Life Skill) ที่สำคัญในยุค 5G ที่นักศึกษาต้องเรียนรู้ ซึ่งไม่ใช่แค่การอ่านสื่อออก ดูสื่อเป็น เข้าใจสื่อได้ แต่คือ การตั้งคำถาม การคิดวิเคราะห์ การคิดวิพากษ์ และการรู้เบื้องหน้า เบื้องหลังของอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเกาหลี ในประเด็นอาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี เพื่อสร้างความรู้ในมิติของความตระหนัก และมีสติในการพิจารณาสิ่งรอบตัวให้มากขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการวิจัย การพัฒนาการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่า นักศึกษามีความสามารถและทักษะการรู้เท่าทันสื่อที่จะสามารถคิดวิเคราะห์ คิดวิพากษ์ละครซีรีส์เกาหลี โดยใช้แนวคิดอุตสาหกรรมวัฒนธรรม ในประเด็น

อาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลีอย่างไร ทั้งนี้เพราะการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) ถือเป็นทักษะทางสังคมที่จำเป็นและสำคัญทักษะหนึ่งของเด็กและเยาวชนในยุคศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์การรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี

รูปแบบการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีวิทยา (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative *Research* Method) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method)

ขอบเขตของการวิจัย

1) ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต เรียนวิชา คุณค่าของความสุข ภาคเรียนที่ 1/2567 จำนวน 17 ตอนเรียน จำนวน 850 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่เรียนวิชา คุณค่าของความสุข ภาคเรียนที่ 1/2567 ตอนเรียน G1 จำนวน 50 คน เหตุผลที่เลือกตอนเรียน G1 เนื่องจากเป็นตอนเรียนที่ผู้วิจัยเป็นผู้สอนในตอนเรียนนี้ ส่วนจำนวน 50 คนมาจากจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนในตอนเรียนนี้ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากเป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียน

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ การจัดการเรียนการสอนด้วยกิจกรรมเรื่อง “การรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี”

ตัวแปรตาม คือ การรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี

3) การสุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากเป็นการวิจัยในชั้นเรียนที่ผู้วิจัยจำเป็นต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เพื่อประเมินผลการเรียนรู้

4) ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลเชิงปริมาณ

สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบประเมินผลคะแนนในแบบการวัดผลการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีแบบรูบริคจากกิจกรรมเรื่อง “การรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละคร ซีรีส์เกาหลี” โดยใช้สถิติในการคำนวนหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เนื้อหารายงานการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลีที่นักศึกษาทำเป็นเล่มรายงาน เพื่อวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากเล่มรายงานที่นักศึกษานำเสนอ เพื่อทราบถึงการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ของงานวิจัยฉบับนี้ มีลักษณะของการวิเคราะห์แบบพรรณนาโวหาร (Descriptive Language Analysis) อยู่ด้วย เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายการวิจัย ด้วยการบรรยายถึงอรรถรสรสชาติ ภาพลักษณ์ของอาหาร และการรับประทานอาหารเกาหลี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เริ่มต้นจากอาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเรื่อง “การรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี” ด้วยการยกตัวอย่าง ฉากการกินอาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลีใน Netflix ประกอบการอธิบาย หลังจากนั้นให้นักศึกษาทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อวิเคราะห์การรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี กลุ่มละ 4-5 คน จากจำนวนทั้งหมด 50 คน ดังนั้นจึงมีกลุ่มนักศึกษาประมาณ 10 กลุ่ม โดยให้กลุ่มนักศึกษาเลือกอาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลีที่ในอยู่ใน Netflix เพื่อสะดวกในการวิเคราะห์การรู้เท่าทันสื่อ โดยให้ตัวอย่างอาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลีให้กลุ่มนักศึกษาเลือก ดังนี้ รามยอนเกาหลี ปิ้งย่างเกาหลี ไก่ทอดเกาหลี กิมจิ ต็อกปกกี คิมบับ ซุปกิมจิเต้าหู้อ่อน ปู

ดองเกาหลี ข้าวยำเกาหลี และโซจู เป็นต้น หรืออาหารเกาหลีอื่น ๆ ที่นอกจากนี้ตามความสนใจของกลุ่มนักศึกษา แล้วให้นักศึกษามานำเสนอกิจกรรมหน้าชั้นเรียนพร้อมส่งเล่มรายงาน และผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบประเมินผลคะแนนในแบบการวัดผลการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีแบบรูบริค จากกิจกรรมการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี

2) เนื้อหารายงานการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลีที่นักศึกษาทำเป็นเล่มรายงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากการประเมินผลคะแนนในแบบการวัดผลการรู้เท่าทันสื่อแบบรูบริค จากกิจกรรมเรื่อง “การรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี” ของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง คือค่าเฉลี่ย (Mean) และการจัดการกระจาย คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากเนื้อหารายงานการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี ที่นักศึกษาทำเป็นรายกลุ่มเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาการรู้เท่าทันสื่อของนักศึกษาใน 3 องค์ประกอบคือ การเข้าถึงสาร (Access) การวิเคราะห์สาร (Analyze) และการประเมินสาร (Evaluate)

หน่วยของการวิเคราะห์คือ การรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากการประเมินผลคะแนนในแบบการวัดผลการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีแบบรูบริค จากกิจกรรมเรื่อง “การรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี” ใน 3 องค์ประกอบคือ การเข้าถึงสาร (Access) การวิเคราะห์สาร (Analyze) และการประเมินสาร (Evaluate) พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 การเข้าถึงสาร (Access)

ข้อ 1.1 ระบุชื่ออาหารเกาหลีได้ มีคะแนนค่าเฉลี่ย 4.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 (คะแนนเต็ม 5)

ข้อ 1.2 ระบุวิธีรับประทานอาหารเกาหลีได้ มีคะแนนค่าเฉลี่ย 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.15 (คะแนนเต็ม 5)

และข้อ 1.3 ระบุวัฒนธรรมด้านการกินอาหารเกาหลีที่ละครซีรีส์เกาหลีต้องการสื่อสารให้ผู้รับสารเข้าใจได้ มีคะแนนค่าเฉลี่ย 15.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.90 (คะแนนเต็ม 20)

องค์ประกอบที่ 2 การวิเคราะห์สาร (Analyze)

ข้อ 2.1 – 2.4 ให้เลือกวิเคราะห์ อย่างน้อย 2 ข้อขึ้นไป

ข้อ 2.1 – 2.4 มีคะแนนค่าเฉลี่ย 19.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.26 (คะแนนเต็ม 20)

และข้อ 2.5 วิเคราะห์ความหมายแฝงในอาหารเกาหลี เช่น วัฒนธรรม ค่านิยม การบริโภคนิยม หรือ วัตถุนิยม เป็นต้น ได้ มีคะแนนค่าเฉลี่ย 17.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.37 (คะแนนเต็ม 20)

และองค์ประกอบที่ 3 การประเมินสาร (Evaluate) ข้อ 3.1 ประเมินความน่าเชื่อถือของอาหารเกาหลีจากข้อเท็จจริง (Fact) มีค่าเฉลี่ย 17.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.23 (คะแนนเต็ม 20)

และข้อ 3.2 ระบุการตัดสินใจที่จะกินหรือไม่กินอาหารเกาหลีตามรอยละครซีรีส์ พร้อมให้เหตุผลประกอบการอธิบายได้ มีค่าเฉลี่ย 7.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.52 (คะแนนเต็ม 10)

คะแนนการวัดผลการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีของนักศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี แบบรูบริคโดยรวม มีคุณภาพของการรู้เท่าทันสื่อในระดับดี (ค่าเฉลี่ย84.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.24) รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนการวัดผลการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี แบบรูบริค จำแนกตามองค์ประกอบ

คะแนนการวัดผลการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรม คลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี แบบรูบริค	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
1. การเข้าถึงสาร (**Access**)			
1.1 ระบุชื่ออาหารเกาหลีได้	5	4.80	0.63
1.2 ระบุวิธีรับประทานอาหารเกาหลีได้	5	4.30	1.15
1.3 ระบุวัฒนธรรมด้านการกินอาหารเกาหลีที่ละครซีรีส์เกาหลีต้องการสื่อสารให้ผู้รับสารเข้าใจได้	20	15.20	5.90
2. การวิเคราะห์สาร **(Analyze)** (ข้อ 2.1 – 2.4 ให้เลือกวิเคราะห์ อย่างน้อย 2 ข้อขึ้นไป / ข้อ 2.5 บังคับให้ทุกกลุ่มต้องวิเคราะห์)			
2.1 วิเคราะห์การทำวัฒนธรรมให้เป็นสินค้า (Commodification of Culture) ได้	20	19.60	1.26
2.2 วิเคราะห์การล่อลวงระดับมวลชน (Mass Deception) ได้			
2.3 วิเคราะห์การทำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standardization) ได้			
2.4 วิเคราะห์การสร้างบุคคลสำคัญ (Hero Worship) ได้			
2.5 วิเคราะห์ความหมายแฝงในอาหารเกาหลี เช่น วัฒนธรรม ค่านิยม การบริโภคนิยม หรือ วัตถุนิยม เป็นต้น ได้	20	17.60	3.37
3. การประเมินสาร **(Evaluate)**			
3.1 ประเมินความน่าเชื่อถือของอาหารเกาหลีจากข้อเท็จจริง (**Fact**) ได้ว่าละครซีรีส์เกาหลีนั้น ๆ นำเสนออาหารเกาหลี ด้วยข้อมูลที่เป็นจริงหรือ/และข้อมูลที่เกิน	20	17.20	4.23

คะแนนการวัดผลการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี แบบรูบริค	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
จริงหรือไม่ อย่างไร โดยให้แสดงเหตุผลประกอบคำอธิบายด้วยการค้นหาข้อเท็จจริง (Fact) เชิงลึกประกอบการอธิบาย ได้แก่ ข้อเท็จจริง (Fact) เกี่ยวกับคุณประโยชน์และโทษของอาหาร คุณค่าทางโภชนการต่างๆ และอ้างอิงที่มาของข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้			
3.2 ระบุการตัดสินใจที่จะกินหรือไม่กินอาหารเกาหลีตามรอยละครซีรีส์ พร้อมให้เหตุผลประกอบการอธิบายได้	10	7.20	2.52
รวม	**100**	**84.90**	**9.24**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากเนื้อหารายงานการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี ที่นักศึกษาทำเป็นรายกลุ่มเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาการรู้เท่าทันสื่อของนักศึกษาใน 3 องค์ประกอบคือ การเข้าถึงสาร (Access) การวิเคราะห์สาร (Analyze) และการประเมินสาร (Evaluate) พบว่า

กลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่มีความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี ได้ใน 3 องค์ประกอบคือ การเข้าถึงสาร (Access) การวิเคราะห์สาร (Analyze) และการประเมินสาร (Evaluate) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในองค์ประกอบที่ 2 การวิเคราะห์สาร (Analyze) ที่กลุ่มนักศึกษาสามารถวิเคราะห์

ความหมายที่แฝงในอาหารเกาหลีได้อย่างลึกซึ้ง เช่น **ไก่ทอดกับเบียร์: อาหารอุ่นใจ (Comfort Food)** โดยไก่ทอดกับเบียร์ถูกนำเสนอในละครซีรีส์เกาหลี เพื่อสร้างค่านิยมอาหารอุ่นใจที่กินเพื่อเยียวยาจิตใจจากวันที่เหนื่อยล้า รวมถึง **โซจู : เครื่องดื่มแห่งมิตรภาพ** ที่ถูกนำเสนอในละคร ซีรีส์เกาหลี เพื่อสร้างค่านิยมเครื่องดื่มแห่งมิตรภาพที่ถูกใช้เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้สนิมสนมกันได้ง่ายขึ้น เช่นเดียวกันกับ **กิมจิ เครื่องเคียงอาหารประจำชาติเกาหลีที่สะท้อนถึงการอนุรักษ์ประเพณีของชาวเกาหลี และคิมบับ อาหารแห่งความผูกพัน** เนื่องจากคิมบับมีลักษณะเป็นชิ้นเล็ก ๆ พอดีคำ เหมาะสำหรับการแบ่งปันในหมู่เพื่อนหรือครอบครัว การกินคิมบับจึงสื่อความหมายถึงการใช้เวลาร่วมกัน ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด ความผูกพัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรม คลื่นวัฒนธรรมเกาหลีของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลีเชิงปริมาณพบว่า คะแนนการวัดผลการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี แบบรูบริค โดยรวมกลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่มีทักษะการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 84.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.24) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พลอยวไล ทองรักษ์ (2562) ที่พบว่า นิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีระดับการรู้เท่าทันสื่ออยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานศึกษาของ ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2562) ที่ศึกษาทักษะการรู้เท่าทัน

สื่อของนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งพบว่า นิสิตมีทักษะการรู้เท่าทันสื่อโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

นั่นแสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่านักศึกษาจะรับรู้และชื่นชอบอาหารเกาหลีจากละครซีรีส์เกาหลี แต่นักศึกษายังรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีในระดับดี ทั้งนี้อาจมาจากอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของของการรู้เท่าทันสื่อ โดยเฉพาะสื่อสมัยใหม่อย่างเช่นละครซีรีส์เกาหลีที่เข้ามามีบทบาทในการเผยแพร่วัฒนธรรมเกาหลีผ่าน Netflix ที่คนในสังคมยุคนี้เข้าถึงได้ง่าย ประกอบการผู้สอนมีแนวทางจัดการเรียนที่เน้นผู้สอนเป็นสำคัญ โดยจัดกิจกรรมให้นักศึกษาระดมสมองวิเคราะห์สื่อต่าง ๆ ตามหลักการรู้เท่าทันสื่อ เช่น การใช้สื่อละครซีรีส์เกาหลีเป็นกรณีศึกษา ทำให้ผู้เรียนรู้เท่าทันสื่อและเข้าใจความหมายแฝงต่าง ๆ โดยประยุกต์ใช้หลักการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ในการวิเคราะห์และแสวงหาข้อมูลที่หลากหลายประกอบการตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล ซึ่งสอดคล้องกับ Strasburger, Wilson and Jordan (2009) ที่กล่าวว่า การใช้นวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้เป็นเครื่องมือในการสอนจะช่วยสร้างความน่าสนใจในการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

ส่วนผลการศึกษาการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรม คลื่นวัฒนธรรมเกาหลีของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี ในเชิงคุณภาพใน 3 องค์ประกอบคือ การเข้าถึงสาร (Access) การวิเคราะห์สาร (Analyze) และการประเมินสาร (Evaluate) มีดังนี้

1. การเข้าถึงสาร (Access)

กลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่สามารถวิเคราะห์ การเข้าถึงสาร (Access) ด้วยการระบุชื่ออาหารเกาหลี วิธีรับประทานอาหารเกาหลี และวัฒนธรรมด้านการกินอาหารเกาหลีที่ละครซีรีส์เกาหลีต้องการสื่อสารให้ผู้รับสารเข้าใจได้

โดยมี 5 กลุ่มที่สามารถระบุวัฒนธรรมด้านการกินอาหารเกาหลีที่ละครซีรีส์เกาหลีต้องการสื่อสารให้ผู้รับสารเข้าใจได้ อย่างไรก็ตาม ยังมี 5 กลุ่มที่ยังไม่เข้าใจในประเด็นวัฒนธรรมด้านการกินอาหารเกาหลีที่ละครซีรีส์เกาหลีต้องการสื่อสาร ได้แก่ กลุ่มที่ 5 กิมจิ ที่อธิบายกิมจิในมิติราคาที่ไม่แพง และหาซื้อได้ทั่วไป รวมถึงกลุ่ม 7 จาจังมยอน ที่อธิบายจาจังมยอน ในมิติราคาไม่แพง ทุกคนเข้าถึงได้ และกลุ่มที่ 10 ไก่ทอดกับเบียร์ (ซิแม๊ก) ที่ระบุว่าไก่ทอดกับเบียร์ (ซีแม๊ก) สามารถหาซื้อได้ง่าย ซึ่งราคาและการหาซื้อได้ง่ายไม่ใช่เรื่องวัฒนธรรมการกินที่ละครซีรีส์เกาหลีต้องการสื่อสาร รวมทั้งกลุ่มที่ 9 บิบิมบับ (ข้าวยำเกาหลี) ที่อธิบายในมิติด้านศรษฐกิจถึงการอยากกินบิบิมบับตามรอยละครซีรีส์ เพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจของประเทศเกาหลี เช่นเดียวกันกับกลุ่มที่ 1 ปูดองซีอิ๊วเกาหลี ที่อธิบายถึงในมิติของรสชาติ คืออธิบายว่า ปูดองซีอิ๊วเกาหลีมีรสชาติความเค็มที่เข้ากันกับระหว่างปูดอง ข้าว และสาหร่าย

แสดงให้เห็นว่ากลุ่มทั้ง 5 ยังไม่เข้าใจคำว่า “วัฒนธรรมด้านการกินอาหารเกาหลีที่ละครซีรีส์เกาหลีต้องการสื่อสารให้ผู้รับสารเข้าใจ” ซึ่งในการสอนครั้งต่อไป ผู้สอนอาจต้องเน้นย้ำให้ผู้เรียนเข้าใจคำนี้ และถามกลับหรือให้ผู้เรียนยกตัวอย่างให้ดู เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนเข้าใจคำนี้จริง ๆ

2. การวิเคราะห์สาร (Analyze)

กลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่สามารถแนวคิดอุตสาหกรรมวัฒนธรรมผ่านอาหารเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลี ใน 4 ประเด็น นั่นคือ 1) วิเคราะห์การทำวัฒนธรรมให้เป็นสินค้า (Commodification of Culture) ได้ 2) วิเคราะห์การล่อลวงระดับมวลชน (Mass Deception) ได้ 3) วิเคราะห์การทำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standardization) ได้ และ 4) วิเคราะห์การสร้างบุคคลสำคัญ (Hero Worship) ได้ รวมถึงวิเคราะห์ความหมายแฝงในอาหารเกาหลีได้ ดังนี้

2.1) วิเคราะห์ การทำวัฒนธรรมให้เป็นสินค้า (Commodification of Culture) ได้ พบว่ากลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่ สามารถวิเคราะห์การทำวัฒนธรรมให้เป็นสินค้า(Commodification of Culture) ได้

ยกตัวอย่าง กลุ่มที่ 6 โซจู สามารถวิเคราะห์โซจูในละครซีรีส์เกาหลีในประเด็นการทำวัฒนธรรมให้เป็นสินค้า (Commodification of Culture) ได้ว่า โซจูเป็นเครื่องดื่มที่พบได้บ่อยในละครซีรีส์เกาหลี และนำเสนอว่า เมื่อดื่มโซจูแล้วจะสดชื่น ทำให้ดีขึ้นจากเรื่องเศร้า ๆ หรือเรื่องแย่ ๆ ที่พบเจอ เนื่องจากโซจูจะทำให้หายเศร้า

แสดงให้เห็นว่า โซจูถูกนำเสนอผ่านละครซีรีส์เกาหลี ผ่านวิถีชีวิตประจำวันของมนุษย์ที่แต่ละวันอาจต้องประสบพบเจอกับสถานการณ์ที่เลวร้าย โดยละครซีรีส์ทำให้ให้โซจูเป็นสินค้าที่ช่วยเยียวยาความเจ็บปวดทางจิตใจ ดังนั้น โซจูจึงขายในฐานะสินค้าที่เป็นวัฒนธรรม หรือเรียกว่า การทำวัฒนธรรมให้เป็นสินค้า (Commodification of Culture) ซึ่งอุตสาหกรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีได้สร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ของโซจู คือ ภาพลักษณ์เครื่องดื่มเยียวยาจิตใจจากสีหน้า แววตาของนักแสดงสดใสขึ้น เมื่อได้ดื่มโซจู ซึ่งสอดคล้องกับฮอร์ไคเม่อร์และอดอร์โน่ที่ชี้ให้เห็นว่า ระบบทุนนิยมได้ผลิตสินค้าทางวัฒนธรรม

(Cultural Commodity) ซึ่งอุตสาหกรรมวัฒนธรรมได้ผลิตสร้างอุดมการณ์ในการแสวงหาผลประโยชน์เข้าสู่รูปแบบทางวัฒนธรรมให้กับผู้คนในสังคม (Horkheimer & Adorno, 1992) ซึ่งพบว่า โซจูกลายเป็นสินค้าที่ขายดีในหลาย ๆ ประเทศ รวมทั้งประเทศไทย ที่สามารถหาซื้อโซจูได้จากร้านค้าสะดวกซื้อทั่วไป

2.2) วิเคราะห์การล่อลวงระดับมวลชน (Mass Deception) ได้ พบว่ากลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่ สามารถวิเคราะห์การล่อลวงระดับมวลชน (Mass Deception) ได้อย่างถูกต้อง

ยกตัวอย่าง กลุ่มที่ 1 ปูดองซีอิ๊วเกาหลี สามารถวิเคราะห์การล่อลวงระดับมวลชน (Mass Deception) ได้ โดยวิเคราะห์ได้ว่าละครซีรีส์เกาหลีได้ล่อลวงมวลชนให้อยากกินปูดองซีอิ๊วเกาหลีกับสาหร่าย ในคำพูดของกูแทยองในซีรีส์เรื่อง Let's Eat EP.12 ที่พูดว่า

"ปูดองซีอิ๊วเป็นอาหารที่ทำให้คนทั้งโลกหลงใหลในรสชาติอย่างแท้จริง รสเค็มของสาหร่ายปรุงรส สินค้ายอดนิยมของประเทศเกาหลี ความหวานของซอสจากผลไม้ ความหอมจากไข่แดงของปู ยิ่งไปกว่านั้น รสชาติความหนึบหนับของเนื้อปูใสกลิ๋ง ไม่ไหวแล้วล่ะ กินเลย กินเลย" (Joon-Hwa, 2013)

จากนั้นทั้ง 4 คนก็กินปูอย่างน่าอร่อย มีเสียงดูดปูกันจนหมดจาน พร้อมพูดว่า " หื้อ อร่อย อร่อย" (Joon-Hwa, 2013)

อุตสาหกรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีได้สร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ของปูดองซีอิ๊วเกาหลี คือ ภาพลักษณ์ความอร่อยของปูดองซีอิ๊วเกาหลี จากสีหน้า ท่าทาง แววตาจากการกินปูดองซีอิ๊วเกาหลี และพูดคำว่า "อร่อย อร่อย" และยังบอกอีกว่าเป็นอาหารยอดนิยม แสดงว่าเป็นอาหารที่ชื่นชอบของคนส่วนมาก ซึ่งแท้จริงแล้วปูดองซีอิ๊วเกาหลี เป็นปูดิบ เป็นอาหารที่ไม่ผ่านความร้อน อาจมีการปนเปื้อนของ

เชื้อโรคได้ การดองเค็มนั้นสามารถเพิ่มความอร่อยได้จริง แต่ไม่สามารถฆ่าพยาธิหรือทำลายเชื้อแบคทีเรียที่ปะปนมากับตัววัตถุดิบสด ๆ เหล่านี้ได้

นั่นแสดงให้เห็นว่า อุตสาหกรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีได้ล่อลวงมวลชน (Mass Deception) ครอบงำผู้ชมให้ชื่นชอบการกินปูดองซีอิ๊วเกาหลี โดยไม่ได้คำนึงถึงส่วนประกอบหลักในปูดองซีอิ๊วเกาหลีที่มีผลต่อสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของ สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ (2565) พบว่า การกินอาหารทะเลดิบ ๆ มีอันตรายกับสุขภาพ เนื่องจากในตัวปูไข่ดอง มีพยาธิและจุลินทรีย์ก่อโรคได้ อาทิ Vibrio parahaemolyticus , Vibrio Cholerae , Salmonella, Clostridium botulinum, Escherichia Coli ผลตรวจปูดอง หรือ ปูเค็ม จากห้องปฏิบัติการตรวจวิเคราะห์อาหารทางจุลชีววิทยา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ตัวอย่างปูดองตามท้องตลาดทั่วไปที่นำมาตรวจ มีเชื้อแบคทีเรียเอสเชอริเชีย โคไล หรือ เชื้อ อีโคไล เกินกว่ามาตรฐานของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ สูงถึง 1,100 หน่วยต่อ 1 กรัมอาหาร หรือคิดเป็นกว่า 300 เท่าของเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งตามเกณฑ์มาตฐานจะต้องพบเชื้ออีโคไลน้อยกว่า 3 หน่วยต่อ 1กรัมอาหาร ซึ่งหากได้รับเชื้ออีโคไลเข้าไป ในร่างกายจำนวนมาก จะทำให้เกิดอาการอุจจาระร่วง แต่มักไม่รุนแรง ขึ้นอยู่กับภูมิคุ้มกันของผู้บริโภค

2.3) วิเคราะห์การทำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standardization) ได้ พบว่ากลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่ สามารถวิเคราะห์การทำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standardization) ได้อย่างถูกต้อง

ยกตัวอย่าง กลุ่มที่ 6 โซจู สามารถวิเคราะห์โซจูในละครซีรีส์เกาหลีในประเด็นการทำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standardization) ได้ว่า กระบวนการผลิตโซจูที่ทำให้ขวดของโซจูมีมาตรฐานเดียวกัน (Standardization) นั่นคือ มี

ขนาดที่เท่ากัน มีลักษณะเป็นขวดแก้วสีเขียวอ่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการใช้ฟอนต์ภาษาเกาหลีขนาดใหญ่บนขวดของโซจู แม้ชื่อจะแตกต่างกัน แต่ก็สามารถจดจำได้ว่าเป็นโซจู

เนื่องจากบริษัทผู้ผลิตต้องการทำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ด้วยการผลิตสินค้าวัฒนธรรมในรูปแบบมาตรฐานเดียวกัน (Standardization) เนื่องจากกระบวนการผลิตในระบบทุนนิยมจำเป็นต้องทำการผลิตสินค้าเป็นจำนวนมาก สินค้าวัฒนธรรมก็เช่นกัน ย่อมถูกผลิตจากกระบวนการผลิตมีลักษณะแบบอุตสาหกรรมที่มาจากสายพานการผลิตจากต้นแบบเดียวกัน ครั้งละจำนวนมาก แพร่กระจายในวงกว้าง และทำให้เกิดการบริโภคแบบมวลชน ดังนั้น โซจูในละครซีรีส์เกาหลีที่ถูกนำเสนอด้วยภาพซ้ำ ๆ ด้วยภาพลักษณ์ของขวดแก้ว สีเขียว ใสที่มีลักษณะรูปแบบเดียวกัน ขนาดเท่ากัน เพื่อง่ายต่อการจดจำ เพราะไม่ว่าจะฉากไหนในละครซีรีส์เกาหลี ถ้าเห็นเครื่องดื่มขวดแก้ว สีเขียวใสบนโต๊ะอาหาร ผู้ชมก็ทราบทันทีว่านั่นคือ โซจู

2.4) วิเคราะห์การสร้างบุคคลสำคัญ (Hero Worship) ได้ พบว่ากลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่สามารถวิเคราะห์การสร้างบุคคลสำคัญ (Hero Worship) ได้อย่างถูกต้อง

ยกตัวอย่าง กลุ่มที่ 6 โซจู สามารถวิเคราะห์โซจูในละครซีรีส์เกาหลีในประเด็นการสร้างบุคคลสำคัญ (Hero Worship) ได้ว่า ละครซีรีส์เกาหลีหลายเรื่องใช้นักแสดงมาเผยแพร่โซจู ยกตัวอย่างเช่น เรื่อง Itaewon Class ละครซีรีส์ที่โด่งดังและเป็นที่นิยมมาก เพราะมีนักแสดงชื่อดังอย่าง พัค ซอจุน เป็นพระเอกชื่อ พัคแซรอย ในเรื่องพัคแซรอยดื่มโซจูค่อนข้างบ่อย ไม่ว่าจะเป็นการสังสรรค์กับกลุ่ม

เพื่อน หรือการดื่มคนเดียว หรือดื่มกับพ่อในเวลาที่ยากลำบาก เช่น ใน EP.1 นาทีที่ 37.45 ที่พ่อกับพระเอก พัคแซรอย ดื่มโซจูด้วยกันที่ร้านอาหาร หลังจากที่พัคแซรอยโดนไล่ออกจากโรงเรียน และพ่อก็ได้ลาออกจากงาน หลังจากที่พัคแซรอยมีปัญหากับลูกของประธานบริษัท ต่อมาพ่อจึงสอนให้ พัคแซรอยเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่ทำลงไป เป็นต้น ฉากการดื่มโซจูของพัคแซรอย ในทุก ๆ สถานการณ์ทำให้ผู้ชมอยากดื่มโซจูตามแบบที่พัคแซรอยดื่ม

แสดงให้เห็นว่า อุตสาหกรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีได้ใช้สร้างบุคคลสำคัญ (Hero Worship) ให้ผู้ชมชื่นชอบ ผ่านนักแสดงที่มีชื่อเสียง นักแสดงที่เป็นที่หลงใหล เพื่อครอบงำและอยากลอกเลียนแบบบุคคลสำคัญที่ถูกสร้างขึ้น โดยให้ผู้ชมอยากรู้ อยากลองดื่มโซจูแบบเดียวกับดารา นักแสดงที่ตัวเองชื่นชอบ การที่ผู้ชมได้เลียนแบบท่าทางการดื่มโซจูแบบในละครซีรีส์ ทำให้ผู้ชมรู้สึกเสมือนว่าตัวเองได้เข้าไปอยู่ในละครซีรีส์เกาหลี ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ผู้ชมสามารถหาได้ในชีวิตจริง

2.5) วิเคราะห์ความหมายแฝงในอาหารเกาหลี เช่น วัฒนธรรม ค่านิยม การบริโภคนิยม หรือ วัตถุนิยม พบว่ากลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่สามารถวิเคราะห์ความหมายแฝงในอาหารเกาหลีได้อย่างถูกต้อง ยกตัวอย่าง โซจู : เครื่องดื่มแห่งมิตรภาพ ดังนี้

โซจู ถูกนำเสนอในละครซีรีส์เกาหลีหลาย ๆ เรื่อง เพื่อสร้างค่านิยมเครื่องดื่มแห่งมิตรภาพที่ใช้เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มิตรภาพ การสานสัมพันธ์ ทำให้สนิมสนมกันได้ง่ายขึ้น

ตัวละครในซีรีส์เกาหลีจะใช้โซจูเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ อย่างเช่น เพื่อนที่ไม่ได้เจอกันมานาน หรือคนที่เพิ่งรู้จักกันใหม่ ๆ หรือการสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัท หรือผู้ชายที่อยากจะสนิทสนมกับผู้หญิงมากขึ้นก็มักจะชวนกันไปดื่มโซจู ดังนั้น โซจูจึงไม่ใช่แค่เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ประจำชาติเกาหลี แต่โซจูคือ ตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากโซจูเป็นเครื่องดื่มที่ไม่จำเป็นต้องดื่มในบรรยายกาศที่หรูหรา แต่เป็นเครื่องดื่มที่ดื่มกับสหายที่รู้ใจ ก็จะทำให้อาหารในมื้อนั้นก็กลายเป็นมื้อพิเศษ โซจูจึงถูกขายในฐานะสินค้าที่เป็นวัฒนธรรม หรือที่เรียกว่า การทำวัฒนธรรมให้เป็นสินค้า (Commodification of Culture)

3. การประเมินสาร (Evaluate)

พบว่ากลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่มีความสามารถในการประเมินสาร ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคุณค่าทางโภชนาการของอาหารเกาหลีได้ตามหลักความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) แต่ยังมีกลุ่มนักศึกษาจำนวน 4 กลุ่ม ที่ตัดสินใจใจจะกินอาหารเกาหลีดังกล่าว ดังนี้

กลุ่มที่ 4 ยำเนื้อดิบเกาหลี (ยุคฮเว) ตัดสินใจกินยำเนื้อดิบเกาหลี เนื่องจากภาพลักษณ์ของยำเนื้อดิบเกาหลีที่โดดเด่น เป็นเอกลักษณ์ ชวนให้น่าลิ้มลองรสชาติ และอยากรับรู้ถึงเนื้อสัมผัส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชนันทน์ รุ่งศิริเลิศกุล (2565) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างอยากกินอาหารเกาหลี เนื่องจากภาพลักษณ์และสีสันของอาหารเกาหลีที่น่ารับประทาน โดยละครซีรีส์เกาหลีเป็นอำนาจละมุนโดยการนำเสนออาหารผ่านละครซีรีส์จนทำให้อาหารเกาหลีกลายเป็นที่ยอมรับโน้มน้าวให้ผู้ชมเกิดความรู้สึกร่วมจนอยากรับประทานตาม จนทำให้คนไทยชื่นชอบอาหารเกาหลี จากการรับชมละครซีรีส์เกาหลี รวมถึงงานวิจัยของ ชุติมา ชุณหกาญจน์ (2550) ที่พบว่า ละครซีรีส์เกาหลีมีผลให้วัยรุ่นไทยอยากจะกิน

อาหารเกาหลี และผลการวิจัยของรัศมี อ่อนปรีดาและคณะ (2567) ที่พบว่า นักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัยรับวัฒนธรรมด้านอาหารเกาหลี ผ่านละครซีรีส์เกาหลีในระดับมาก นำไปสู่การเลือกรับประทานอาหารเกาหลี เนื่องจากการรับวัฒนธรรมใหม่ ๆ ตามสมัยนิยม

แสดงให้เห็นว่า แม้ว่ากลุ่มนักศึกษาจะได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อเติมเพื่อประเมินความน่าเชื่อถือของยำเนื้อดิบเกาหลีมาอย่างลึกซึ้งแล้วว่า การกินอาหารดิบอาจทำให้เกิดอาการอาหารเป็นพิษ แต่กลุ่มนักศึกษาก็ตัดสินใจที่จะกินยำเนื้อดิบเกาหลี (ยุคฮเว) โดยกลุ่มนักศึกษาให้เหตุผลด้านภาพลักษณ์ หน้าตาของอาหาร ประกอบกับความอยากรู้ อยากลอง เพราะเป็นความแปลกใหม่ของยำเนื้อดิบเกาหลีที่ไม่เคยสัมผัสมาก่อน แสดงว่ากลุ่มนักศึกษาถูกอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีครอบงำ จากการสร้างภาพลักษณ์ความอร่อยของยำเนื้อดิบเกาหลี (ยุคฮเว) ให้อยากลิ้มลองอาหารที่แปลกใหม่ แบบที่ไม่เคยสัมผัสมาก่อน

ถัดมากลุ่มที่ 8 หมูสามชั้นย่างเกาหลีที่สมาชิกทั้ง 5 คนตัดสินใจกินหมูสามชั้นย่างเกาหลี เนื่องจากรสนิยมความชอบหมูย่างที่มีลักษณะไหม้เกรียม กลิ่นความหอมจากการย่างหมูที่ไหม้ไปกับกะทะ รวมถึงความสนุกจากการปิ้งไป กินไป คุยกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุทิตา เอื้องสุภาภรณ์ (2565) ที่พบว่า เมนูหมูย่างเกาหลีเป็นเมนูที่ได้รับความนิยมสูงสุด ซึ่งเป็นเมนูที่กลุ่มตัวอย่างชื่นชอบมากที่สุดในบรรดาอาหารเกาหลีที่รับรู้มาจากละครซีรีส์เกาหลี ซึ่งเป็นผลมาจากความชื่นชอบในละครซีรีส์เกาหลี และงานศึกษาของ อรชพร ปัญจวีณิน (2562) ที่พบว่า เหตุผลที่ร้านอาหารปิ้งย่างเกาหลีเป็นที่นิยมในสังคมไทย นั่นคือ เป็นการกินอาหารที่สมาชิกมีส่วนร่วมสูง ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมของคนไทยที่มีวัฒนธรรมการกินอาหารที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในมื้ออาหาร เช่น การสนทนา

การพูดคุย ประกอบกับกระแสคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีจากละครซีรีส์เกาหลีที่เติบโตในสังคมไทย

ดังนั้น การกินหมูสามชั้นย่างเกาหลี จึงเป็นวัฒนธรรมการกินอาหารที่ส่งเสริมให้คนในครอบครัวรับประทานอาหารพร้อมกัน ด้วยกิจกรรม “ปิ้งไปด้วยกินไปด้วย คุยกันไป” จึงเป็นการกินอาหารที่สร้างอรรถรสในการกิน ความสนุกเกิดจากการได้คีบอาหารวางลงบนเตาปิ้ง หลังจากนั้นก็คีบพลิกเนื้อกลับด้านเพื่อให้สุกเสมอกัน

แสดงให้เห็นว่า แม้ว่ากลุ่มนักศึกษาจะได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อเติมเพื่อประเมินความน่าเชื่อถือของหมูสามชั้นย่างเกาหลีมาอย่างลึกซึ้งแล้วว่า การกินอาหารไหม้เกรียม ทำให้เสี่ยงได้รับสารพิษ แต่กลุ่มนักศึกษาก็ตัดสินใจที่จะกินหมูสามชั้นย่างเกาหลี โดยกลุ่มนักศึกษาให้เหตุผลด้านรสนิยมความชอบหมูย่างที่มีลักษณะไหม้เกรียม และกลิ่นหอม ประกอบกับความสนุกจากการกินไป ย่างไป เนื่องจากในละครซีรีส์เกาหลีได้ผลิตซ้ำ ๆ ภาพลักษณ์ความอร่อยของหมูสามชั้นย่างเกาหลีในละครซีรีส์เกาหลีในหลายๆ เรื่อง และความสนุกสนานในการกินหมูสามชั้นย่างเกาหลี กลายเป็นภาพลักษณ์ของกิจกรรมที่สร้างความสุข ซึ่งเป็นกลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมกินอาหารแบบปิ้งย่างให้เป็นสินค้าทางวัฒนธรรม (Commodification of Culture) ให้ผู้ชมชื่นชอบในวัฒนธรรมการกินหมูสามชั้นย่างเกาหลี โดยใช้ละครซีรีส์เกาหลียั่วให้ผู้ชมอยากกินและอยากกินร่วมกันกับเพื่อน ๆ แสดงว่ากลุ่มนักศึกษาถูกอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีครอบงำจากการสร้างภาพลักษณ์ความอร่อยของหมูสามชั้นย่างเกาหลี

กลุ่มที่ 3 ออมุก (Eomuk) ที่มีสมาชิก 2 คนใน 5 คนตัดสินใจกินออมุก คนแรกตัดสินใจกินออมุก เพราะดูละครซีรีส์เกาหลีแล้วอยากกินตาม และอีกคนที่กิน

เพราะชอบปลาเส้น และรสชาติที่จัดจ้าน และไม่สนใจเรื่องโซเดียมแม้ว่าจะทราบถึงปริมาณโซเดียมในออมุกที่มีปริมาณมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชนันทน์ รุ่งศิริเลิศกุล (2565) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างจะกินอาหารเกาหลีตามรอยละครซีรีส์เกาหลี โดยไม่คำนึงคุณค่าทางโภชนาการ และงานศึกษาของ พัชนียา ชูแสงศรี (2566) ที่พบว่า นักศึกษามีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ เช่น นักศึกษามีนิสัยกินอาหารตามที่ชอบและกินอาหารปรุงสำเร็จรูป

เห็นได้ว่า แม้ว่ากลุ่มนักศึกษาจะได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อประเมินความน่าเชื่อถือของออมุก (Eomuk) มาอย่างลึกซึ้งแล้วว่า การกินอาหารที่มีโซเดียมสูง ทำให้ร่างกายเร่งภาวะการเสื่อมของไตเร็วขึ้น แต่กลุ่มนักศึกษาก็ตัดสินใจที่จะกินออมุก (Eomuk) โดยกลุ่มนักศึกษาให้เหตุผลว่า ชมละครซีรีส์เกาหลีแล้วอยากกินตาม แสดงให้เห็นว่าอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีได้ครอบงำนักศึกษาให้ตัดสินใจกินออมุก (Eomuk) ด้วยความเต็มใจ ด้วยการล่อลวงระดับมวลชน (Mass Deception) ให้หลงใหล อยากกินออมุก (Eomuk) ถึงแม้ว่าทราบถึงผลเสียต่อสุขภาพ เนื่องจากละครซีรีส์เกาหลีได้สร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ความอร่อยของออมุก (Eomuk) ทำให้ผู้ชมหลงใหลในภาพลักษณ์ดังกล่าวจากสีหน้า ท่าทาง แววตาของนักแสดงที่กินออมุก (Eomuk) ใน ละครซีรีส์เกาหลี

กลุ่มที่ 6 โซจู กลุ่มนักศึกษาตัดสินใจกินโซจู เพราะคิดว่า นาน ๆ กินทีไม่ได้กินทุกวัน และกินโซจูตอนที่อยู่กับเพื่อน ทำให้บทสนทนาน่าสนใจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลศึกษาของ กมลทิพย์ วิจิตรสุนทร (2542) ที่พบว่า นักเรียนมีความเห็นว่าการดื่มเครื่องดื่มผสมแอลกอฮอล์สามารถสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างเพื่อนได้ และงานวิจัยของ ณิชนันทน์ รุ่งศิริเลิศกุล (2565) ที่พบว่า หนึ่งใน

สามของอาหารเกาหลีที่ปรากฏบ่อยในละครซีรีส์เกาหลีที่กลุ่มตัวอย่างชอบ นั่นคือ โซจู และหลังชมละครซีรีส์เกาหลีจึงได้ซื้อโซจูมาดื่ม

นั่นแสดงให้เห็นว่า นักศึกษาทราบข้อเสียของแอลกอฮอล์ที่อยู่ในโซจู แต่ยังตัดสินใจที่จะดื่มโซจูอย่างเต็มใจ เนื่องจากเหตุผลการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างเพื่อน และดื่มโซจูตามรอยละครซีรีส์เกาหลีเนื่องจาก ภาพลักษณ์ของโซจูที่ถูกนำเสนอเป็นเครื่องดื่มแห่งมิตรภาพ แสดงว่านักศึกษาถูกอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีครอบงำ จากการสร้างภาพลักษณ์ของโซจูว่า โซจูเป็นเครื่องดื่มแห่งมิตรภาพ เป็นวัฒนธรรม วิถีชีวิตที่ถูกนำเสนอในละครซีรีส์เกาหลี ซึ่งอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีได้ทำวัฒนธรรมการดื่มโซจู ให้เป็นสินค้า (Commodification of Culture) เป็นเครื่องดื่มแห่งมิตรภาพ เมื่อเราดื่มโซจู เราไม่ใช่แค่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ แต่เรากำลังสร้างมิตรภาพที่ดีระหว่างกัน

บทสรุป

บทสรุปพบว่า แม้กลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่จะมีทักษะการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์ในระดับดี แต่คลื่นวัฒนธรรมเกาหลีในละครซีรีส์ก็ยังมีอำนาจอ่อน (Soft Power) ทำให้กลุ่มนักศึกษาบางกลุ่มหลงใหลในภาพลักษณ์ความอร่อยของอาหารเกาหลีที่ดูแปลกใหม่ แปลกตา น่ากิน รวมถึงท่าทางของนักแสดงที่กินอาหารเกาหลีแล้วตาเป็นประกายอย่างมีความสุขเหล่านั้น สามารถครอบงำผู้ชมจนอยากกินอาหารเกาหลีตามรอยละครซีรีส์เกาหลีอยู่ดี

ด้วยเหตุนี้ทักษะการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์ จึงเป็นทักษะทางสังคมที่สำคัญและจำเป็นสำหรับนักศึกษาซึ่งเป็นเยาวชนในยุคศตวรรษที่ 21 ในการรู้เท่าทันอำนาจอ่อน (Soft Power) ของสื่อบันเทิงเกาหลี การประกอบสร้างความหมายแฝงในอาหารเกาหลี และรู้เท่าทันละครซีรีส์เกาหลีได้อย่างชาญฉลาด

กล่าวโดยสรุป บทความวิจัยนี้ได้ค้นพบกระบวนการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์ ซึ่งมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเข้าถึงสาร (Access) ซึ่งประกอบด้วย 3 วิธีดังนี้

1.1 ระบุชื่ออาหารเกาหลีได้

1.2 ระบุวิธีรับประทานอาหารเกาหลีได้

1.3 ระบุวัฒนธรรมด้านการกินอาหารเกาหลีที่ละครซีรีส์เกาหลีต้องการสื่อสารให้ผู้รับสารเข้าใจได้

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สาร (Analyze) ซึ่งประกอบด้วย ข้อ 2.1 – 2.4 โดยให้เลือกวิเคราะห์อย่างน้อย 2 ข้อขึ้นไป เนื่องจากอาหารเกาหลีแต่ละอย่างมีเอกลักษณ์ ลักษณะที่แตกต่างกัน ส่วนข้อ 2.5 ให้ทุกกลุ่มต้องวิเคราะห์

2.1 วิเคราะห์การทำวัฒนธรรมให้เป็นสินค้า (Commodification of Culture) ได้

2.2 วิเคราะห์การล่อลวงระดับมวลชน (Mass Deception) ได้

2.3 วิเคราะห์การทำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standardization) ได้

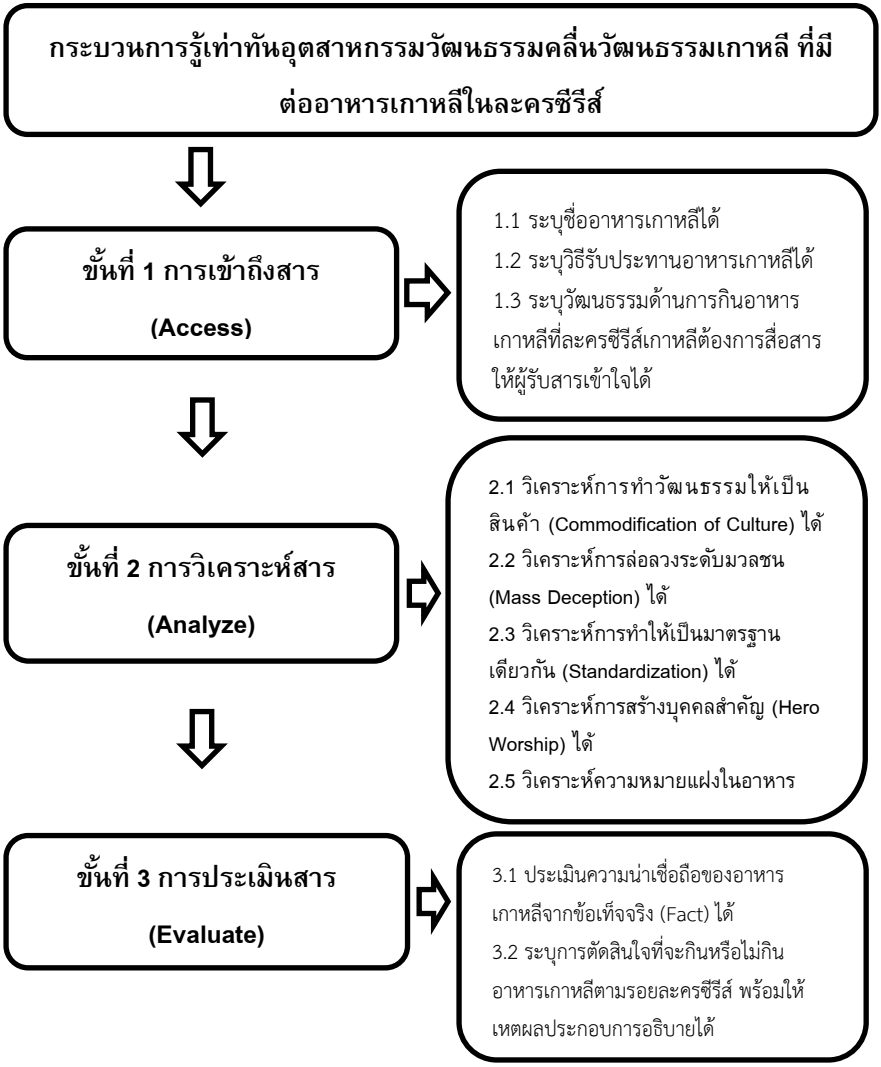
2.4 วิเคราะห์การสร้างบุคคลสำคัญ (Hero Worship) ได้

2.5 วิเคราะห์ความหมายแฝงในอาหารเกาหลีได้

ขั้นที่ 3 การประเมินสาร (Evaluate)

3.1 ประเมินความน่าเชื่อถือของอาหารเกาหลีจากข้อเท็จจริง (Fact) ได้

3.2 ระบุการตัดสินใจที่จะกินหรือไม่กินอาหารเกาหลีตามรอยละครซีรีส์ พร้อมให้เหตุผลประกอบการอธิบายได้ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 5.1 กระบวนการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้และทักษะในการรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลี ที่มีต่ออาหารเกาหลีในละครซีรีส์ เนื่องจากละครซีรีส์ได้สร้างภาพลักษณ์ให้อาหารเกาหลีดูน่ากิน ประกอบกับเป็นอาหารแปลกใหม่ในสังคมไทย การรู้เท่าทันอุตสาหกรรมวัฒนธรรมคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีจึงมีความสำคัญ ในฐานะภูมิคุ้มกันให้นักศึกษาสามารถเข้าถึง วิเคราะห์ และประเมินสารที่ได้รับจากละครซีรีส์ ได้อย่างรู้เท่าทัน

2. ควรพัฒนาเนื้อหาวิชาการรู้เท่าทันสื่อ โดยเฉพาะสื่อละครซีรีส์เกาหลี ซึ่งเป็นสื่อที่นักศึกษาในยุคปัจจุบันชื่นชอบ และดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นการรู้เท่าทันสื่อละครซีรีส์เกาหลี ในมิติอื่น ๆ เช่น แฟชั่น เครื่องสำอาง สถานที่ท่องเที่ยวหรือวัฒนธรรมเกาหลีที่ครอบงำสังคมไทย

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นการรู้เท่าทันสื่อดนตรี K-Pop โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับแฟนคลับ เป็นต้น

3. ควรมีการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบเรื่อง การใช้วัฒนธรรมเป็นสินค้า (Commodification of Culture) ในอุตสาหกรรมบันเทิงเกาหลีและไทย ในประเด็นอาหารเกาหลีและอาหารไทย เพื่อวิเคราะห์ว่า ประเทศไทยสามารถนำเสนอวัฒนธรรมในรูปแบบต่าง ๆ ผ่านสื่อบันเทิงและการผลิตสินค้าทางวัฒนธรรม เช่น

อาหารไทย อาหาร Street Food หรือ เมนูอาหารไทยที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ซึ่งถือเป็นรูปแบบหนึ่งของ Soft Power

4. ควรมีการศึกษาเรื่อง Soft Power กับการผลักดันให้อาหารไทยสามารถกลายเป็นสินค้าวัฒนธรรมในเชิงเศรษฐกิจ เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการผลิต (Production) รวมถึง การถ่ายทอดเนื้อหา (Content) และแนวทางการทำให้วัฒนธรรมสามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ (Commodification) ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ วิจิตรสุนทร. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดื่มเครื่องดื่มอแลกอฮอล์ของนักเรียนอาชีวศึกษาชายในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชุติมา ชุณหกาญจน์. (2550). *พฤติกรรมการเลียนแบบวัฒนธรรมของวัยรุ่นไทยจากสื่อบันเทิงเกาหลี.* วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณิชนันทน์ รุ่งศิริเลิศกุล. (2565). *พฤติกรรมการเปิดรับสื่อที่ส่งผลต่อความชื่นชอบอาหารเกาหลีของผู้ชมในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2562). ทักษะการรู้เท่าทันสื่อ การรู้เท่าทันสื่อ และความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 45(*2), 127-161.

นพดล อินทร์จันทร์. (2565). ภาพยนตร์ชุดเกาหลี : กรณีศึกษากระแสคลื่นวัฒนธรรมเกาหลีในสังคมไทย. ค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2565, จาก https://so02.tci- thaijo.org /index.php/jica/article/download /5767/5051/

นวรัตน์ ชิ้น. (2560). *น้ำแข็งไสเกาหลี บิงซู (Bingsu) : ภาพสะท้อนวัฒนธรรมกระแสนิยมอาหารเกาหลีในสังคมไทย กรณีศึกษา ร้านน้ำแข็งไสบิงซูย่านสยามสแควร์.* รายงานการศึกษาเฉพาะบุคคลศิลปศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มุทิตา เอื้องสุภาภรณ์. (2565). *อิทธิพลของสื่อบันเทิงเกาหลีที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้ออาหารเกาหลีของผู้บริโภคชาวไทย.* สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

พลอยวไล ทองรักษ์. (2562). การรู้เท่าทันสื่อ แนวทางการรู้เท่าทันและวิเคราะห์สื่อและสุขภาพจิตของนิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 45*(1), 200-228.

พัชนียา ชูแสงศรี. (2566). พฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ไม่ดีต่อสุขภาพของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *Journal of Organizational Management Excellence, 1(*1), 1-15.

รัศมี อ่อนปรีดา และคณะ. (2567). พฤติกรรมการเลียนแบบทางวัฒนธรรมและการรับวัฒนธรรมสมัยนิยมจากเกาหลีของนักศึกษาไทย. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8*(2), 1-15.

สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ. (2565). "ปูไข่ดอง" กินอย่างไรให้ปลอดภัย. ค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2568, จาก https://foodsan.anamai.moph.go.th/webupload/13x34cba8a8c311038000343e8ab441d5ff/m_magazine/35106/3490/file_download/7698f99435c8fd5c1ba158110aded60c.pdf

อรชพร ปัญจวีณิน. (2562). *กระแสเกาหลีที่มีผลกระทบต่อการขยายกิจการร้านอาหารเกาหลีประเภทร้านอาหารปิ้งย่างใน กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Adorno, T. W., and Horkheimer, M. (1992). *Dialectics of Enlightenment*. (J. Cumming, Trans.). London: Verso.

Chanika Siriwat. (2017). Korean Wave and Korean Food Franchise Expansion in Bangkok Thailand. Thesis Master of Arts, Chulalongkorn University.

Joon-Hwa, Park. (2013). Let's Eat (Season 1. EP.12). CJ ENM Entertainment Division.

Jung-hyo, Lee. (2019). Crash Landing on You (EP.2). Studio Dragon.

Strasburger, V. C, Wilson, B. J., and Jordan, A. B. (2009). *Children, Adolescents, And The Media* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

การประเมินผลระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่

The Evaluation of e-Saraban of Local Administrative Organizations in Chiang Mai Province

อรรถพล ไชยเทพ[1] & พนม กุณาวงค์[2]

Atthapol Chaithep[1] & Panom Gunawong[2]

Corresponfing author: ACBen210@hotmail.com

Received: 17/06/68 Revised: 28/08/68 Accepted: 28/08/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินผลการดำเนินงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ตามกรอบแนวคิด CIPP Model (2) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการใช้งานระบบ และ (3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานสารบรรณในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 10 แห่ง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบเชิงเนื้อหา และการพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ด้านบริบท องค์กรมีความจำเป็นต้องใช้ระบบเพื่อรองรับนโยบายภาครัฐและความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี แต่ยังขาดแผนยุทธศาสตร์ที่

[1] นักศึกษาปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์และประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

[2] คณะรัฐศาสตร์และประศาสนศาสตร์ 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

ชัดเจน ด้านปัจจัยนำเข้า พบข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน งบประมาณ และทักษะบุคลากร ด้านกระบวนการพบว่าระบบมีความซับซ้อนและขาดการฝึกอบรมต่อเนื่อง ด้านผลผลิต ระบบช่วยลดระยะเวลาและข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน แต่ยังมีข้อจำกัดในการติดตามสถานะเอกสารและการตอบรับจากผู้ใช้งาน

ข้อเสนอแนะคือ ควรปรับปรุงระบบให้ใช้งานง่าย ส่งเสริมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และกำหนดนโยบายชัดเจน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานภายในและการบริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์; การประเมินผล; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; จังหวัดเชียงใหม่; ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเอกสาร

Abstract

This study aimed to evaluate the implementation of the electronic document management system (e-Saraban) in local administrative organizations in Chiang Mai Province, based on the CIPP Model. It also sought to identify problems and obstacles in the system's operation and propose recommendations for improvement.

A qualitative research method was employed. Data were collected through semi-structured in-depth interviews with 10 key informants, each representing one local administrative organization. The data were analyzed by using content analysis and descriptive interpretation.

The findings revealed that while most organizations recognized the necessity of using e-Saraban in response to digital government policies,

many lacked a clear strategic direction. In terms of input, limitations were found in infrastructure, budget, and personnel skills. The system's process was hindered by operational complexity and insufficient ongoing training. Although the system improved the speed and accuracy of document processing, challenges remained in user engagement and tracking capabilities.

To enhance the system's effectiveness, the study recommends improving user-friendly design, strengthening continuous staff development, and establishing clearer operational policies. These efforts would help increase the efficiency of public administration and service delivery at the local level.

Keywords: e-Saraban; Evaluation; Local Administration; Chiang Mai Province; Document Management Efficiency

บทนำ

ในยุคดิจิทัลปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐของไทยซึ่งได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานและให้บริการประชาชนมากขึ้น (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2022) หนึ่งในระบบที่มีความสำคัญคือ "ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์" ซึ่งช่วยจัดการงานเอกสารภาครัฐให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบย้อนหลังได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เป็นไปตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2561–2580 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2018) และยุทธศาสตร์การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) (Digital Government Development Agency, 2021)

ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ถูกนำมาใช้เพื่อลดการใช้กระดาษ เพิ่มความคล่องตัวในการติดต่อราชการระหว่างหน่วยงาน และสร้างกลไกการจัดเก็บเอกสารที่ปลอดภัย สามารถค้นหาและติดตามสถานะได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ได้มีการนำระบบนี้มาใช้เพื่อยกระดับการให้บริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว และทันสมัยยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม จากการใช้งานจริงพบว่า การดำเนินงานผ่านระบบดังกล่าวยังเผชิญกับปัญหาและข้อจำกัดหลายด้าน เช่น ทักษะของบุคลากร ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน และความเข้าใจในการใช้ระบบ รวมถึงข้อจำกัดของตัวระบบเอง เช่น ความซับซ้อนของขั้นตอน ความไม่เสถียรของเครือข่าย และขาดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประสิทธิผลของการใช้งานระบบมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ (Phongpaibul & Boonmee, 2020)

จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 211 แห่ง จึงเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมในการศึกษารูปแบบการดำเนินงานผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากมีทั้งความหลากหลายทางภูมิศาสตร์และโครงสร้างองค์กร (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2023) การศึกษาประสิทธิผลของระบบจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะสะท้อนถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ทั้งในเชิงนโยบายและปฏิบัติ ตลอดจนเสนอแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

จากบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการประเมินผลระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน และนำเสนอแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินผลระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ตามกรอบแนวคิด CIPP Model ได้แก่ ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product)

2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการให้บริการราชการมากยิ่งขึ้น

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดการสารสนเทศในภาครัฐ

การจัดการสารสนเทศในภาครัฐหมายถึงกระบวนการวางแผน รวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจ โดยมุ่งเน้นให้ข้อมูลมีความถูกต้อง เข้าถึงได้ง่าย และเป็นปัจจุบัน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ (Laudon & Laudon, 2020; สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2022) การจัดการสารสนเทศที่มีคุณภาพยังช่วยให้ภาครัฐทำงานอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล และเพิ่มความคล่องตัวในระบบราชการ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลซึ่งเน้นการตอบสนองประชาชนได้อย่างรวดเร็ว (United Nations, 2022)

องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการสารสนเทศประกอบด้วยการรวบรวม การจัดเก็บ การประมวลผล การเผยแพร่ และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล ทั้งนี้ เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนภาครัฐสู่การเป็น “รัฐบาลดิจิทัล” ผ่านระบบต่าง ๆ เช่น e-Saraban, Data Warehouse และ Government Information Network (GIN) ซึ่งช่วยเพิ่มความโปร่งใสและตรวจสอบ

ได้อย่างเป็นรูปธรรม (Digital Government Development Agency, 2021) แนวโน้มในอนาคตจึงเน้นไปที่การบูรณาการข้อมูล การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) และการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AI, Big Data และ Blockchain มาใช้ในการยกระดับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมกับการพัฒนาทักษะบุคลากร (OECD, 2020)

2. ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Document Management System: EDMS หรือ e-Saraban) คือระบบที่ช่วยให้หน่วยงานราชการสามารถรับ-ส่งเอกสาร ค้นหา จัดเก็บ และติดตามผลหนังสือราชการผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยลดการใช้กระดาษและลดความผิดพลาดจากงานแบบแมนนวล ระบบดังกล่าวมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น การส่งต่อเอกสาร การค้นหาและจัดเก็บ การใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ระบบความปลอดภัย ระบบแจ้งเตือน และการสำรองข้อมูล ซึ่งทั้งหมดช่วยเพิ่มความโปร่งใส ความรวดเร็ว และสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน

อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของระบบ e-Saraban ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นความพร้อมของเทคโนโลยี บุคลากรที่มีทักษะ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ตลอดจนการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้งานได้จริงในทางปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานของระบบครอบคลุมตั้งแต่การรับหนังสือเข้า การส่งออกหนังสือ การลงทะเบียน การเสนอเพื่อพิจารณา จนถึงการจัดเก็บ ค้นคืน และการเก็บถาวรหรือการทำลาย ซึ่งทั้งหมดดำเนินการในลักษณะอัตโนมัติ เพิ่มความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงาน (Digital Government Development Agency, 2021)

3. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล

การประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการตัดสินคุณค่าและประสิทธิภาพของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยการรวบรวม วิเคราะห์และสรุปข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Worthen, Sanders, & Fitzpatrick, 2011) การประเมินผลที่มีคุณภาพควรมีเป้าหมายชัดเจน ใช้ข้อมูลจริง ใช้วิธีที่เหมาะสม และสามารถนำผลไปใช้ประโยชน์ได้จริง (Stufflebeam & Coryn, 2014)

รูปแบบการประเมินที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายคือ **CIPP Model** ของ Stufflebeam ซึ่งประกอบด้วยการประเมิน 4 มิติ ได้แก่ บริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการดำเนินงาน (Process) และผลลัพธ์ (Product) โมเดลนี้ได้รับการยอมรับว่าเหมาะสมกับการประเมินโครงการภาครัฐ เนื่องจากสามารถสะท้อนทั้งสภาพแวดล้อม ปัจจัยสนับสนุน ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลผลิตหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุม (Stufflebeam, 2003) การนำ CIPP Model มาประยุกต์ใช้ในการประเมินโครงการ เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ โครงการด้านการศึกษา หรือโครงการสาธารณสุข จึงช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลและมีข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ด้านบริบท (Context Evaluation)	ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)	ด้านกระบวนการ (Process Evaluation)	ด้านผลผลิต (Product Evaluation)
- ความจำเป็น - ความต้องการของประชาชนและผู้ใช้งาน - ความพร้อมขององค์กรในการใช้งาน	- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล - คุณภาพและความเหมาะสมของเทคโนโลยีและอุปกรณ์ - งบประมาณและการสนับสนุนจากผู้บริหาร	- การติดตั้งและการนำระบบมาใช้ - ขั้นตอนการใช้งาน - การประสานงานระหว่างหน่วยงาน - การแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดในระบบ	- ประสิทธิภาพในการประสานงาน - ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน - ความโปร่งใสในการดำเนินงาน - การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินผลระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

การวิเคราะห์เชิงลึกจากข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สะท้อนสภาพจริงของการดำเนินงานผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างกับผู้มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานกับระบบดังกล่าว ควบคู่กับการศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ระเบียบ นโยบาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมาจากแหล่งข้อมูลโดยตรง จากรูปแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึกรายบุคคล และวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการติดต่อ

ราชการด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 10 คน

2) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แนวทางปฏิบัติ คู่มือ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการติดต่อราชการด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการคัดเลือกโดยใช้วิธีการแบบเจาะจง ซึ่งจัดอยู่ในรูปแบบของการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเฉพาะเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย กล่าวคือ เป็นบุคลากรซึ่งมีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการหรือการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยตรง ผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ลึกซึ้ง และครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้างการทำงาน กระบวนการปฏิบัติจริง ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางปรับปรุงที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ในแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ ได้กำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลไว้ทั้งสิ้น 10 ราย ซึ่งมาจาก 10 หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยคัดเลือกให้มีความหลากหลายในด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงการกระจายตัวทางภูมิศาสตร์ให้ครอบคลุมหลากหลายพื้นที่ในจังหวัด ทั้งในเขตเมือง เขตชานเมือง และพื้นที่ห่างไกล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับสะท้อนภาพรวมของการดำเนินงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ในบริบทที่แตกต่างกันอย่างรอบด้าน

ตาราง 1 ผู้ให้ข้อมูลหลักและเกณฑ์การคัดเลือก

ลำดับที่	**ผู้ให้ข้อมูลหลัก**	**เกณฑ์การคัดเลือก**	**จำนวน (คน)**
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่	อำเภอเมืองเชียงใหม่	1
2	เทศบาลนครเชียงใหม่	อำเภอเมืองเชียงใหม่	1
3	เทศบาลเมืองต้นเปา	อำเภอสันกำแพง	1
4	เทศบาลเมืองเมืองแกนพัฒนา	อำเภอแม่แตง	1
5	เทศบาลตำบลป่าป้อง	อำเภอดอยสะเก็ด	1
6	เทศบาลตำบลป่าไผ่	อำเภอสันทราย	1
7	เทศบาลตำบลแม่อาย	อำเภอแม่อาย	1
8	องค์การบริหารส่วนตำบลสันกำแพง	อำเภอสันกำแพง	1
9	องค์การบริหารส่วนตำบลสบแม่ข่า	อำเภอหางดง	1
10	องค์การบริหารส่วนตำบลดอยเต่า	อำเภอดอยเต่า	1
รวม			**10**

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ดำเนินการด้วยวิธีหลัก 2 ประการ ได้แก่

ตาราง 2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	**กระบวนการเก็บรวมรวมข้อมูล**
1. วิธีสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง	1. วิเคราะห์กรอบแนวคิด เพื่อกำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกรายบุคคล 2. คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นและสุ่มตัวอย่างประเภทแบบเจาะจง 3. ติดต่อประสานงานผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อขออนุญาตและนัดหมายการสัมภาษณ์ 4. จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการสัมภาษณ์ 5. อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและชี้แจงการขอบันทึกเสียงการสัมภาษณ์แก่ผู้ให้ข้อมูลหลักก่อนการสัมภาษณ์ 6. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักตามแบบสัมภาษณ์ที่ได้กำหนดไว้พร้อมกับการบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ 7. ถอดเสียงการสัมภาษณ์เป็นรูปแบบข้อความ 8. วิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2. การศึกษาจากเอกสาร	1. กำหนดประเด็นที่ต้องการศึกษา 2. รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ 3. วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารเพื่อสนับสนุนผลการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึกรายบุคคล โดยวิธีสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ทั้งในรูปแบบการสัมภาษณ์ที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยกำหนดโครงสร้างของประเด็นคำถามที่ต้องการจะศึกษาไว้ล่วงหน้า เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด ให้อยู่ในขอบเขตที่ต้องการ และสามารถสอบถามเพิ่มเติมในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ในระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความละเอียดมากขึ้น สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2: คำถามตามกรอบแนวคิด CIPP Model

ส่วนที่ 3: ความคิดเห็นเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะถูกถอดเสียงและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยใช้การจัดกลุ่มประเด็นตามกรอบ CIPP Model เพื่อสังเคราะห์ข้อค้นพบที่สะท้อนความจริงเชิงลึกและสัมพันธ์กับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยกระบวนการวิเคราะห์จะพิจารณาทั้งความถี่ เนื้อหา ความสอดคล้อง

และแนวโน้มของคำตอบอย่างเป็นระบบ เพื่อสรุปผลในเชิงพรรณนา และเสนอแนวทางพัฒนาอย่างมีหลักวิชาการ

ผลการศึกษาวิจัย

1. การประเมินด้านบริบท

ผลการสัมภาษณ์สะท้อนว่า ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มีความจำเป็นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากช่วยให้การจัดการเอกสารมีความรวดเร็ว มีระเบียบ และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทันที ลดการใช้กระดาษและข้อผิดพลาดจากการดำเนินงานแบบเดิม อีกทั้งยังช่วยให้การประสานงานทั้งภายในและภายนอกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ง่ายขึ้น เช่น การยื่นคำร้องออนไลน์โดยไม่ต้องเดินทาง ลดความยุ่งยากและระยะเวลารอคอย ขณะเดียวกัน องค์กรยังต้องการปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อินเทอร์เน็ต และการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้พร้อมต่อการใช้งานระบบ

สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ดังนี้

“ผู้สัมภาษณ์มีความเห็นตรงกันว่า . . .ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับองค์กร เพราะช่วยให้การรับและส่งเอกสารทำได้สะดวกและรวดเร็ว ลดการใช้กระดาษ และช่วยให้การจัดการเอกสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการติดตามสถานะเอกสารที่สามารถทำได้ทันที. . .”

“. . .การเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบดิจิทัลถือเป็นความจำเป็นเพราะนโยบายของภาครัฐกำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องปรับตัว แต่ในเชิงบริบทองค์กรยังขาดแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ทำให้การนำระบบไปใช้จริงยังไม่ต่อเนื่อง และบุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าใจเป้าหมายของการใช้งาน. . .”

2. การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า

2.1 ด้านทรัพยากรบุคคล

แม้บุคลากรส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานการใช้คอมพิวเตอร์ แต่ยังพบข้อจำกัดในกลุ่มผู้สูงอายุหรือผู้บริหารที่ไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยี โดยเฉพาะการใช้ฟังก์ชันเฉพาะ เช่น ลายเซ็นดิจิทัล หรือการแนบเอกสาร

ข้อเสนอแนะคือ ควรจัดการอบรมแบบ “ต่อเนื่องและเน้นปฏิบัติจริง” รวมถึงออกแบบหลักสูตรแยกตามบทบาทหน้าที่ เพื่อเพิ่มความเข้าใจและความสามารถในการใช้งานระบบได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ “. . .โดยรวมแล้วบุคลากรของเรามีพื้นฐานในการใช้งานระบบอยู่บ้าง แต่ยังมีบางคน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากที่ยังไม่คุ้นชินกับระบบ ต้องใช้เวลาปรับตัว องค์กรควรจัดอบรมซ้ำอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่แค่ครั้งเดียว แล้วจบไป. . .”

2.2 ด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์

พบว่าองค์กรบางแห่งมีข้อจำกัดด้านฮาร์ดแวร์ เช่น คอมพิวเตอร์เก่า อินเทอร์เน็ตไม่เสถียร และขาดอุปกรณ์เสริม เช่น เครื่องสแกนเอกสาร ระบบควรมีการพัฒนาให้ใช้งานง่าย รองรับภาษาไทย และสามารถเชื่อมต่อกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเพิ่มฟังก์ชันการแจ้งเตือนผ่าน LINE หรือ Email สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ “. . .คิดว่าเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะถ้าคอมช้า หรือเน็ตหลุดบ่อย การใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ก็จะติดขัด. . .”

2.3 ด้านงบประมาณและการสนับสนุน

หลายองค์กรยังมีงบประมาณจำกัด โดยเฉพาะองค์กรขนาดเล็ก ส่งผลกระทบต่อการอบรม การจัดซื้ออุปกรณ์ และการใช้งานซอฟต์แวร์ที่ถูกลิขสิทธิ์ จึงควรจัดสรรงบประมาณเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงมีงบสำรองสำหรับกรณีฉุกเฉิน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ “. . .โดยส่วนตัวคิดว่างบประมาณที่ได้รับยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในส่วนของการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เครือข่ายอินเตอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพ ควรสนับสนุนให้มีการจัดซื้อใหม่แทนของเดิมที่ล้าสมัย. . .”

3. การประเมินด้านกระบวนการ

3.1 การเตรียมความพร้อมและการอบรม

องค์กรมีการเตรียมความพร้อมในระดับพื้นฐาน เช่น การประชุมชี้แจงหรือสาธิตเบื้องต้น แต่ยังขาดการอบรมเชิงลึก ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และเกิดข้อผิดพลาดบ่อยครั้งในช่วงแรกของการใช้งาน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ “. . .มีเจ้าหน้าที่มาสอนการใช้งานระบบเบื้องต้นแบบตัวต่อตัว เข้าใจการใช้งานเบื้องต้นได้ดีแต่ยังไม่ชำนาญเรื่องการแก้ปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาด การฝึกใช้จริงหลังการอบรมจึงสำคัญมาก. . .”

3.2 ขั้นตอนการใช้งานระบบ

ระบบมีขั้นตอนพื้นฐานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย แต่คำอธิบายบางส่วนยังไม่ครอบคลุมปัญหาเฉพาะ เช่น การค้นหาเอกสารย้อนหลัง หรือการแนบเอกสารซ้ำซ้อน แนะนำให้พัฒนาคู่มือออนไลน์ให้ครอบคลุม และจัดทำวิดีโอสาธิตการใช้งานเพิ่มเติม สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ “. . .โดยรวมแต่ละขั้นตอนเข้าใจง่ายครับ ขั้นตอนการรับ-ส่งหนังสือถือว่าชัดเจนดี ระบบมีคู่มือออนไลน์ให้ใช้งาน มีประโยชน์ระดับหนึ่งแต่ไม่ละเอียดพอ บางขั้นตอนเช่นการค้นหาเอกสารย้อนหลังดูซับซ้อนเกินไป ถ้าไม่ทำบ่อยจะลืม ระบบมีปุ่มช่วยเหลือแต่เนื้อหาไม่ได้อธิบายวิธีแก้ปัญหาเฉพาะกรณี จึงต้องเรียนรู้จากการใช้งานจริงเป็นหลัก. . .”

3.3 การประสานงานระหว่างหน่วยงาน

ระบบช่วยให้การส่งหนังสือรวดเร็วขึ้น แต่ยังมีข้อจำกัด เช่น ขาดระบบแจ้งเตือนอัตโนมัติ และต้องพึ่งพาการติดตามทางโทรศัพท์หากอีกฝ่ายไม่เปิดระบบเป็นประจำ สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ “. . .การส่งเอกสารผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ทำได้รวดเร็วและประหยัดเวลามากกว่าระบบเดิมมาก ขั้นตอนค่อนข้างชัดเจนและมีลำดับที่ดี แต่หากฝ่ายปลายทางไม่ได้ตรวจเช็คข้อมูลในระบบเป็นประจำ การส่งก็จะล่าช้าเหมือนเดิม จึงยังต้องใช้การประสานงานเสริมอยู่. . .”

3.4 การแก้ไขปัญหา

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่นิยมแก้ไขปัญหาเบื้องต้นด้วยตนเอง เช่น รีสตาร์ทคอมพิวเตอร์หรือเช็คอินเทอร์เน็ต หากไม่สามารถแก้ได้จึงขอความช่วยเหลือจากฝ่ายเทคนิค ข้อเสนอคือ ควรมีระบบแชตบอทหรือ FAQ อัตโนมัติเพื่อลดภาระฝ่าย IT สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ “. . .เมื่อเจอปัญหาระหว่างใช้งาน จะพยายามรีเฟรชหน้าเว็บหรือลองออกจากระบบแล้วเข้าสู่ระบบใหม่ก่อน ถ้ายังไม่หายก็จะลองค้นหาวิธีแก้ไขจากคู่มือออนไลน์ หากไม่ได้ผลจะโทรสอบถามเจ้าหน้าที่ไอทีของหน่วยงาน การแก้ปัญหาด้วยตัวเองได้ช่วยประหยัดเวลามาก แต่บางกรณีก็ต้องรอผู้เชี่ยวชาญช่วยเหลืออยู่ดี. . .”

4. การประเมินด้านผลผลิต

4.1 ประสิทธิภาพในการประสานงาน

ระบบช่วยให้เอกสารมีความเป็นระเบียบ ค้นหาได้ง่าย และลดโอกาสสูญหาย การติดตามงานรวดเร็วขึ้น และสามารถดำเนินงานได้แม้นอกเวลาราชการ อย่างไรก็ตาม ความเสถียรของระบบยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความต่อเนื่องของงาน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ “. . .ระบบนี้มีผลดีต่อการดำเนินงานในแง่ของความรวดเร็วและความแม่นยำในการจัดการหนังสือและข้อมูลสำคัญ ลดภาระด้านเอกสารกระดาษไปมาก และทำให้การประสานงานข้ามหน่วยงานเป็นเรื่องที่ง่ายขึ้น. . .”

4.2 ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่พึงพอใจในระดับปานกลางถึงสูง เพราะระบบช่วยลดงานซ้ำซ้อนและทำให้ติดตามงานได้สะดวกขึ้น แต่ยังมีข้อกังวลเรื่องระบบล่มและผู้ใช้งานสูงอายุที่ต้องใช้เวลาปรับตัว สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ “. . .โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับการใช้ระบบ เพราะช่วยให้การทำงานสะดวกและรวดเร็วขึ้น การส่งหนังสือและติดตามงานไม่ต้องใช้เอกสารกระดาษ

เหมือนเดิม จึงลดภาระงานและความซ้ำซ้อนได้มาก บางคนยังมีข้อกังวลเรื่องระบบล่มเป็นครั้งคราว แต่โดยรวมถือว่าระบบตอบโจทย์การทำงานได้ดี. . .”

4.3 ความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ระบบสามารถบันทึกการดำเนินงานในทุกขั้นตอน ตรวจสอบย้อนหลังได้ ทำให้เจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น และลดปัญหาเอกสารตกหล่น ช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือแก่ประชาชน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ “. . .ระบบช่วยให้การส่งเอกสารและติดตามงานมีความโปร่งใส เพราะมีการบันทึกเส้นทางเอกสารชัดเจนทุกขั้นตอน หากมีความล่าช้าหรือปัญหาใด ๆ สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ทันที. . .”

4.4 การตอบสนองต่อประชาชน

ระบบช่วยให้ประชาชนได้รับบริการรวดเร็ว สามารถยื่นคำร้องออนไลน์และติดตามผลได้ด้วยตนเอง ลดความยุ่งยากและค่าใช้จ่ายจากการเดินทาง แต่ยังควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่กลุ่มประชาชนที่ไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยี สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ “. . .ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ช่วยให้การตอบสนองต่อประชาชนรวดเร็วขึ้นอย่างชัดเจน ประชาชนไม่ต้องรอนานเหมือนสมัยใช้เอกสารกระดาษ. . .”

5. ประเด็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

แม้ว่าระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ก็ยังพบประเด็นปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานจริง โดยเฉพาะปัญหาความเสถียรของระบบซึ่งมักเกิดขึ้นในช่วงที่มีผู้ใช้งานจำนวนมาก ทำให้การประมวลผลเอกสารล่าช้าและกระทบต่อความต่อเนื่องของงาน นอกจากนี้ บุคลากรบางกลุ่มยังไม่เปิดใจยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงจากระบบงานแบบดั้งเดิมไปสู่ระบบดิจิทัล ส่งผลให้เกิดความลังเลและความไม่มั่นใจในการใช้งาน อีกทั้งฟังก์ชันการค้นหาเอกสารย้อนหลังยังไม่ยืดหยุ่นพอที่จะตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ใน

สถานการณ์ที่ซับซ้อน การแก้ไขปัญหาที่พบจึงควรเริ่มจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านอินเทอร์เน็ตให้มีความครอบคลุมและเสถียร พร้อมทั้งจัดการอบรมที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจและทักษะในการใช้งานได้อย่างแท้จริง ขณะเดียวกันควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจ เช่น การมอบรางวัลหรือการยกย่องบุคลากรที่มีการใช้งานระบบอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการยอมรับและใช้งานระบบอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ “. . . ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ในภาพรวมถือว่าดี แต่ปัญหาหลักคือระบบมักจะล่มหรือล่าช้าในช่วงเวลาที่มีการใช้งานหนาแน่น เจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความชำนาญในการใช้งานฟังก์ชันเฉพาะ ข้อเสนอแนะคือควรปรับปรุงระบบให้มีความเสถียรมากขึ้น และมีการจัดอบรมให้ครอบคลุมทุกระดับของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งจัดทำคู่มือการใช้งานแบบละเอียด. . .” “. . .อุปสรรคที่พบมากที่สุดคือความไม่เสถียรของระบบในบางเวลา และการเข้าถึงจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียรในพื้นที่ห่างไกล ทำให้การส่งเอกสารล่าช้าและบางครั้งเกิดข้อผิดพลาด ข้อเสนอแนะคือควรลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุม และพัฒนาระบบสำรองในกรณีที่ระบบหลักล่ม เพื่อไม่ให้กระทบการดำเนินงานของหน่วยงาน. . .”

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษานี้ใช้กรอบแนวคิด CIPP Model ในการประเมินผลการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ โดยผลการวิจัยพบว่า

1. ความจำเป็นของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

ระบบมีความจำเป็นต่อการปรับปรุงกระบวนการทำงานของภาครัฐให้ทันสมัย ตอบสนองต่อแนวโน้มของรัฐบาลดิจิทัลตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

พ.ศ. 2566–2570 สะท้อนถึงการเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้างที่ได้รับการยอมรับโดยเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยสะท้อนว่า ทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติยอมรับความจำเป็นของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แต่มีมุมมองที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารเน้นมิติยุทธศาสตร์ เห็นว่าระบบเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพและความโปร่งใสขององค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัล ขณะที่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติให้ความสำคัญกับความสะดวกในการทำงาน ลดขั้นตอน และการค้นหาเอกสารที่รวดเร็ว แม้บางส่วนยังรู้สึกว่าต้องใช้เวลาในการปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers (2003) ที่กล่าวถึงการยอมรับนวัตกรรมเมื่อเห็นประโยชน์ที่ชัดเจน

2. ความพร้อมของปัจจัยนำเข้า

แม้บุคลากรส่วนใหญ่จะมีทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยี แต่ความแตกต่างด้านอายุและความสามารถ ส่งผลให้บางกลุ่มประสบปัญหาในการใช้งานระบบ ข้อจำกัดอื่นได้แก่ ปัญหาอินเทอร์เน็ตในพื้นที่ห่างไกล งบประมาณจำกัด และการขาดแผนพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล ว่องวาณิช (2557) และณัฐวัฒน์ ศรีคำ (2561)

3. การดำเนินการใช้งานระบบ

ระบบมีขั้นตอนใช้งานที่เข้าใจง่ายในระดับพื้นฐาน แต่ยังขาดความยืดหยุ่นในงานที่ซับซ้อน เช่น การค้นหาเอกสารย้อนหลัง การแนบไฟล์ขนาดใหญ่ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ขาดระบบ Helpdesk และการแจ้งเตือนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด TAM ของ Davis (1989) ที่ระบุว่า ความง่ายในการใช้งานมีผลต่อความพึงพอใจและการยอมรับระบบ นอกจากประเด็นด้านขั้นตอนการใช้งานและการฝึกอบรมแล้ว ยังพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ โดยเฉพาะความพร้อมและทัศนคติของผู้นำองค์กรในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและเปิดกว้างต่อการพัฒนาระบบใหม่ ๆ มักจะผลักดัน

ให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกภายในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้และปรับตัว ขณะเดียวกัน องค์กรที่ขาดผู้นำที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงมักประสบปัญหาการต่อต้านจากบุคลากรบางกลุ่ม ซึ่งสะท้อนว่าการพัฒนาเทคโนโลยีไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ หากปราศจากการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การยอมรับ และการใช้ระบบดิจิทัลอย่างจริงจัง

4. ผลลัพธ์ที่ได้จากระบบ

ระบบช่วยลดขั้นตอนราชการ เพิ่มความโปร่งใส ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็วและสามารถติดตามสถานะเอกสารได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับรายงาน UNDP (2019) ที่ชี้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยลดการทุจริตและเพิ่มความพึงพอใจของประชาชน อย่างไรก็ตาม ยังต้องปรับปรุงด้านการประชาสัมพันธ์และการเข้าถึงของประชาชนกลุ่มเปราะบาง และยังพบปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลโดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุและประชาชนพื้นที่ห่างไกลที่ขาดทักษะและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตอย่างเพียงพอ ส่งผลให้การใช้บริการยังไม่เท่าเทียม ดังนั้นจึงควรมีมาตรการสนับสนุน เช่น การอบรมทักษะดิจิทัล การจัดบริการสาธารณะ และการออกแบบระบบที่ใช้งานง่าย เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและเสมอภาคมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์สามารถใช้งานได้อย่างยั่งยืน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลให้ครอบคลุมทั่วถึง โดยเฉพาะพื้นที่ห่างไกล ควบคู่กับการพัฒนาความเสถียรของระบบเซิร์ฟเวอร์ให้รองรับการใช้งานพร้อมกันจำนวนมาก ตลอดจนกำหนดมาตรฐานกลางในการจัดเก็บเอกสารดิจิทัล นอกจากนี้ ภาครัฐควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงดิจิทัล ผ่านมาตรการเชิงจูงใจ เช่น การมอบรางวัล

หน่วยงานต้นแบบ และกำหนดแนวทางการบริหารที่เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัล

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ โดยพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติ (Workshop) และหลักสูตรเฉพาะกลุ่มตามบทบาทหน้าที่ พร้อมทั้งติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำมาใช้เป็นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจัดทำคู่มือและระบบช่วยเหลือ เช่น วิดีโอสาธิต ศูนย์ช่วยเหลือออนไลน์ และระบบแจ้งเตือนเอกสารผ่านช่องทางที่สะดวกต่อผู้ใช้ เช่น LINE หรือ Email รวมถึงการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัลและสื่อสาธารณะ เพื่อสร้างการรับรู้แก่ประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่ต้องการความช่วยเหลือเฉพาะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อยกระดับระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์อย่างต่อเนื่อง งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาในประเด็นความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้ระบบ แนวทางการบูรณาการ e-Saraban เข้ากับระบบราชการอื่น เช่น One Stop Service การศึกษารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล ตลอดจนการวิเคราะห์ผลกระทบเชิงเศรษฐกิจและสังคม อาทิ การลดต้นทุนเอกสารและทรัพยากรของหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาระบบอย่างรอบด้านและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2023). *ข้อมูลพื้นฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ฐวัฒน์ ศรีคำ. (2561). การประเมินผลระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ในองค์กรภาครัฐ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 14*(1), 101–120.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2022). รายงานดัชนีรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2557). *การประเมินโครงการ: แนวคิดและวิธีการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly, 13*(3), 319–340.

Digital Government Development Agency. (2021). *Digital government strategic plan 2022–2027*. Bangkok: Author.

Laudon, K. C., and Laudon, J. P. (2020). *Management information systems: Managing the digital firm* (16th ed.). New York: Pearson.

OECD. (2020). *Digital government review*. Paris: Author.

Phongpaibul, M., & Boonmee, N. (2020). Challenges of implementing e-Saraban in Thai local government. *Asian Journal of Public Administration, 42*(3), 225–240.

Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). New York: Free Press.

Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP model for evaluation. In T. Kellaghan & D. L. Stufflebeam (Eds.), *International handbook of educational evaluation* (pp. 31–62). Dordrecht, Netherlands: Springer.

Stufflebeam, D. L., and Coryn, C. L. S. (2014). *Evaluation theory, models, and applications* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

United Nations. (2022). *United Nations e-government survey 2022: The future of digital government*. New York: Author.

UNDP. (2019). *Human development report 2019: Beyond income, beyond averages, beyond today*. New York: Author.

Worthen, B. R., Sanders, J. R., and Fitzpatrick, J. L. (2011). *Program evaluation: Alternative approaches and practical guidelines* (4th ed.). Boston: Pearson.

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

The Budgetary Administration of Local Government: A case study of Nonthaburi City Municipality, Mueang Nonthaburi, Nonthaburi Province

อำพรรณ หลู่โยธา[1] & วีระยุทธ พรพจน์ธนมาศ[2]

Ampan Looyotha[1] & Wirayut Phonphottanamat[2]

Corresponding author: ampan.nkn@gmail.com

Received: 16/08/68 Revised: 03/09/68 Accepted: 07/09/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงบประมาณ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัยเอกสาร และวิจัยสนาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

[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

จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ซึ่งเป็นผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรีเป็นไปตามกระบวนการงบประมาณ 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การจัดทำงบประมาณ (2) การอนุมัติงบประมาณ (3) การบริหารงบประมาณ และ (4) การตรวจสอบ และประเมินผลงบประมาณ สำหรับปัญหาอุปสรรคที่พบ ได้แก่ ด้านนโยบาย มีความซ้ำซ้อนของนโยบายจากส่วนกลาง ด้านระเบียบ/กฎหมายที่มีความซับซ้อน ด้านการบริหารจัดการมีปัญหาเรื่องการขอใช้พื้นที่ ขาดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้านงบประมาณอย่างทั่วถึงที่ง่ายและหลากหลายช่องทาง และบุคลากรขาดความรู้ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ และด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนด้วยจำนวนประชากรที่มีจำนวนมากส่งผลให้การมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณทำได้ยากและมีส่วนร่วมน้อย จึงมีแนวทางให้ส่วนกลางกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ปรับปรุงระเบียบ/กฎหมายให้มีความยืดหยุ่น และลดการตีความหมายของระเบียบกฎหมายต่าง ๆ เทศบาลฯ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอ รวมทั้งเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีความหลากหลาย ครอบคลุมและทั่วถึง

คำสำคัญ: งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; การบริหารงบประมาณ; เทศบาลนครนนทบุรี

Abstract

This study aimed to examine budget management, identify problems and obstacles, and explore possible solutions regarding budget management in Nonthaburi Municipality, Mueang Nonthaburi District, Nonthaburi Province. Employing a qualitative research design, the study utilized both documentary research and field research. Data were collected through structured interviews with seven key informants, consisting of executives and personnel directly involved in budget management of the municipality. The findings revealed that budget management in Nonthaburi Municipality followed the four stages of the budgeting process: (1) budget formulation, (2) budget approval, (3) budget implementation, and (4) budget monitoring and evaluation. The major obstacles encountered included overlapping policies from the central government, complexity of rules and regulations, administrative issues such as land-use requests, limited and non-diverse channels for budget information disclosure, insufficient knowledge and number of personnel, and low levels of public participation due to the large population size. Suggested solutions include aligning central policies with local contexts, revising rules and regulations to be more flexible and less ambiguous, enhancing personnel capacity and increasing staffing, as well as expanding and diversifying public participation channels to ensure inclusiveness and accessibility.

Keywords: Local Government Budget; Budget management; Nonthaburi City Municipality;

บทนำ

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในหมวดที่ 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 249-258) ซึ่งเน้นเรื่องการกระจายอำนาจให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นในการปกครองตนเอง โดยมีหลักการสำคัญเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ประการ ได้แก่ การกระจายอำนาจทั้งในอำนาจหน้าที่และทรัพยากร มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ และการจัดการทรัพย์สิน และงบประมาณและรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสิทธิได้รับการจัดสรรงบประมาณและจัดเก็บรายได้ตามกฎหมาย รวมถึงรัฐต้องสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2562 เทศบาลมีหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายในการจัดบริการสาธารณะและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ อาทิ การรักษาความสงบเรียบร้อย การสาธารณูปโภค การสาธารณสุข การศึกษา การจัดระเบียบสังคม เป็นต้น รวมถึงพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 กำหนดเรื่องการแบ่งอำนาจหน้าที่การจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น และระหว่างราชการส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง ซึ่งคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามความสามารถของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นหลักการบริหารที่มุ่งพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ โดยมีหลักการ คือ การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน การลดการควบคุมจากส่วนกลาง และเพิ่มความเป็นอิสระให้แก่หน่วยงานปฏิบัติ การกำหนดตัวชี้วัดและให้รางวัลในระดับองค์กรและระดับบุคคล การสร้างระบบสนับสนุนบุคลากรและเทคโนโลยีและการเปิดกว้างแนวคิดการแข่งขันระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร การปฏิรูประบบราชการจึงมีเป้าหมายและต้องการมุ่งเน้นให้องค์กรภาครัฐมีความทันสมัย มีการบริหารตามหลักกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยคาดหวังให้องค์กรภาครัฐเป็นหน่วยงานราชการที่พึงประสงค์ ซึ่งต้องเป็นระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีระบบการบริหารองค์กรสมัยใหม่ การทำงานมุ่งผลลัพธ์ การทำงานมุ่งบรรลุภารกิจ และการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วม การนำหลักการบริหารแบบใหม่มาใช้จะประสบผลสำเร็จได้ จะต้องมีองค์ประกอบที่ครบถ้วนและมีความเหมาะสม สิ่งหนึ่งที่รัฐบาลนำมาใช้ คือ การบริหารงบประมาณ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบงบประมาณให้สอดคล้องกับแนวทางหรือการดำเนินกิจกรรม โดยเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

การบริหารงบประมาณนั้น เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ที่แสดงให้เห็นถึงแผนการปฏิบัติการในรอบระยะเวลาหนึ่ง ตั้งแต่ 1 ตุลาคม ของปี จนถึง 30 กันยายน ของปีถัดไป ซึ่งแสดงออกเป็นจำนวนเงินที่ประมาณการว่า จะต้องใช้จ่ายในการบริหารงานนั้นเท่าใด พร้อมทั้งแสดงแหล่งที่มาและวิธีการหาเงินมาเพื่อใช้จ่ายตามแผนงานนั้น รวมทั้งระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทางการบริหารงบประมาณของหน่วยงานของรัฐไว้สำหรับในการตั้งงบประมาณรายจ่ายในแต่ละปีนั้น กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะได้แจ้งซักซ้อมแนวทางในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ เพื่อที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำงบประมาณเป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และนอกจากนี้การบริหารงานงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหน่วยงานในการตรวจสอบและรายงานรายรับ-รายจ่ายประจำปี ได้แก่ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด และอำเภอ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทย จะเห็นได้ว่า การบริหารงานด้านงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารเงินงบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อตอบสนองต่อกิจกรรมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง รวมไปถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนในรูปแบบของการบริการสาธารณะ เพื่อบริการประชาชนและสังคมในท้องถิ่นของตนเอง

ภายใต้หลักการกระจายอำนาจการปกครองในการบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเทศบาลนครนนทบุรีได้รับงบประมาณรายรับจากที่จัดเก็บเอง รัฐจัดสรรและอุดหนุนให้เพื่อใช้การบริหารงบประมาณตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่เทศบาลนครนนทบุรีใช้เป็นกรอบในการตราเป็นเทศบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายเพื่อใช้จ่ายในส่วนของรายจ่ายประจำและรายจ่ายเพื่อการลงทุน เพื่อส่งเสริมและแก้ไขปัญหาภายในเขตเทศบาลนครนนทบุรีตามงบประมาณที่กำหนดไว้ ประกอบ

กับการบริหารงบประมาณ ที่ผ่านมาการวางแผนพัฒนา การตั้งงบประมาณ การดำเนินการงบประมาณ และการประเมินผลมีปัญหาในการดำเนินการตามขั้นตอน ระยะเวลา ความคุ้มค่า และข้อกฎหมายที่กำหนด

สิ่งที่น่าสนใจในการศึกษา คือ เทศบาลนครนนทบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีขนาดพื้นที่ 38.9 ตารางกิโลเมตร ครอบคุลมพื้นที่ 5 ตำบลในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยจำนวน 93 ชุมชน มีจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎร 240,876 คน (เทศบาลนครนนทบุรี, สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครนนทบุรี, มีนาคม 2568) ยังไม่รวมประชากรแฝง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประมาณการงบประมาณรายรับไว้ที่ 2,522,000,000 บาท (เทศบาลนครนนทบุรี, เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี, 2567) จะมีการบริหารงบประมาณอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคในการบริหารงบประมาณอย่างไรบ้าง ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลและผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเลือกใช้วิธีการวิจัย ดังนี้

1) การวิจัยเอกสาร โดยเป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ เอกสารประกอบการบรรยายของโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงานระเบียบกระทรวงมหาดไทย พระราชบัญญัติ และเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของเทศบาลนครนนทบุรี รวมทั้งที่สืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2) การวิจัยภาคสนาม โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ด้วยการกำหนดประเด็นสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า เพื่อสัมภาษณ์กับผู้บริหาร และบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณของหน่วยงานซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น แล้วนำมาหาข้อสรุปอย่างมีระบบ มีเหตุและผลอิงตามกรอบแนวคิดทฤษฎี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และข้าราชการสังกัดเทศบาลนครนนทบุรีที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณ

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณลักษณะประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ก หน้า 45-46) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.1 เป็นเจ้าหน้าที่งบประมาณ จำนวน 1 คน คือ ปลัดเทศบาลนครนนทบุรี

2.2 เป็นบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณของหน่วยงาน จำนวนรวม 6 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักคลัง ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ และนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีข้อคำถาม และข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว ซึ่งจะสัมภาษณ์ ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกันตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด แบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ และตอนที่ 3 ปัญหา และอุปสรรคของการบริหารงบประมาณ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ก, หน้า 48-50) ดังนี้

1. วิธีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยเป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปซึ่งเป็นการรวบรวมเอกสารโดยเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารทางวิชาการ เอกสารประกอบการบรรยายโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เป็นต้น

1.3 งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ซึ่งเป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ ไว้อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ ซึ่งเป็นเอกสารที่ส่วนราชการต่าง ๆ ได้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ เช่น นโยบายต่าง ๆ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติ คู่มือการปฏิบัติงาน ประกาศและคำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) โดยที่ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่ถูกกำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ในการนี้ผู้วิจัยจะขออนุญาตสัมภาษณ์ในการจดบันทึก ข้อมูลและบันทึกเสียงหรือภาพตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกตามประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลที่ได้นั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกแต่ละประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยสภาพปัญหา แนวทางการพัฒนา และข้อเสนอแนะในการบริการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรีให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่าการบริหารงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เป็นไปตามกระบวนการงบประมาณ (Budget process) 4 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่

1. การจัดทำงบประมาณ (Budget preparation) กระบวนการจัดทำงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรี แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยรับ และ 2) การจัดทำงบประมาณของหน่วยงาน (เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...) โดยที่คณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่งบประมาณหรือปลัดเทศบาลจะเป็นผู้วางกรอบแนวทางการจัดทำงบประมาณตามระเบียบ/กฎหมายที่กำหนด รวมทั้งการพิจารณาจากหนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่จะมีหนังสือซักซ้อมการจัดทำงบประมาณมาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตั้งงบประมาณ นโยบายของกระทรวงมหาดไทย นโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนด โดยกองยุทธศาสตร์และงบประมาณจะดำเนินการแจ้งเวียนแนวทางข้างต้นให้กับทุกส่วนราชการได้ทราบและถือปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด

2. การอนุมัติงบประมาณ (Budget approval) การอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นอำนาจของฝ่ายนิติบัญญัติ หรือที่เรียกว่า “สภาท้องถิ่น” จะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติงบประมาณตามร่างคำของบประมาณที่ฝ่ายบริหารโดยนายกเทศมนตรีจะเป็นผู้นำเสนอและชี้แจงต่อสภาท้องถิ่น ในส่วนของการอนุมัติงบประมาณจะแบ่งออกเป็น 3 วาระ คือ วาระแรกรับหลักการ วาระที่ 2 แปรญัตติ และวาระที่ 3 เห็นชอบ ทั้งนี้ เมื่อสภาท้องถิ่นพิจารณาเห็นชอบร่างงบประมาณรายจ่ายแล้ว ประธานสภาท้องถิ่นก็จะนำเสนอร่างที่ผ่านความเห็นชอบให้ผู้มี

อำนาจพิจารณา สำหรับเทศบาล คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดในการอนุมัติร่างงบประมาณรายจ่าย เมื่ออนุมัติแล้วนายกเทศมนตรีจะประกาศเป็นเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลต่อไป โดยจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคมของปีนั้น ๆ และในแต่ละกระบวนการตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการไว้อย่างอย่างชัดเจน

3. การบริหารงบประมาณ (Budget execution) เป็นขั้นตอนของการบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในปีงบประมาณนั้น ๆ เพื่อมาขับเคลื่อนการดำเนินงานตามที่กำหนดในรูปแบบของแผนการดำเนินงานประจำปีที่จะมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการ รวมทั้งการดำเนินการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นตามที่ประมาณการไว้ เช่น ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย เป็นต้น เพื่อนำเงินดังกล่าวมาจัดทำบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งการเบิกจ่ายงบประมาณต่าง ๆ ทั้งที่เป็นงบบุคลากร งบดำเนินงานที่เป็นหมวดค่าใช้สอย ค่าสาธารณูปโภค ให้เพียงพอต่อการดำเนินงานซึ่งต้องใช้ทักษะทางการบริหารมาขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้งการวางแผน การประสานงาน การรายงาน เป็นต้น ซึ่งสำนักคลังก็จะดำเนินการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินเป็นรายไตรมาสเพื่อให้สามารถบริหารจัดการงบประมาณทั้งที่เป็นงบประมาณรายรับให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายในรอบไตรมาสนั้น ๆ เพื่อรักษาสมดุลสถานะทางการเงินของหน่วยงาน โดยความยากง่ายในการบริหารงบประมาณของท้องถิ่นก็จะแตกต่างกันไปตามขนาดของพื้นที่ บริบทความเป็นเมือง ความพร้อมของทรัพยากรทางการบริหาร

4. การตรวจสอบและประเมินผลงบประมาณ (Budget audit and evaluation) เทศบาลนครนนทบุรีมีหน่วยตรวจสอบภายในดำเนินการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน รวมทั้งมีหน่วยงานตรวจสอบที่มาจากหน่วยงานภายนอก อาทิ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สำนักงานคลังจังหวัด รวมถึงภาคประชาชน เป็นต้น นอกจากนี้การประเมินผลงบประมาณ เทศบาลนครนนทบุรีได้ดำเนินการจัดให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเทศบาลนครนนทบุรี โดยจะมีการประชุมเป็นประจำทุก 6 เดือน และรอบ 12 เดือน ผลที่ได้จากการดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการของหน่วยงานจะนำเสนอต่อผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อพิจารณาปรับปรุง แก้ไขการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่อไป รวมทั้ง ยังจัดให้มีการรายงานผลรอบไตรมาส/สัปดาห์เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงาน และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนราชการในสังกัดเทศบาลนครนนทบุรีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ มีการจัดทำรายงานประจำปีเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ปัญหา และอุปสรรคของการบริหารงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรี สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านนโยบาย

1) นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่สั่งการมาระหว่างปีงบประมาณ ส่งผลให้การเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนงาน/โครงการของหน่วยงานล่าช้า

2) การเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ เพราะนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นที่หาเสียงไว้จะต้องรีบดำเนินการเพื่อรักษาฐานคะแนนความนิยม

3) การจัดลำดับความสำคัญของโครงการไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง เนื่องจากนโยบายเร่งด่วนจากส่วนกลางมักจะต้องดำเนินการก่อนเป็นลำดับแรก

2. ระเบียบ/กฎหมาย/การขออนุญาตที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยกฎ ระเบียบ ข้อกฎหมาย สร้างข้อจำกัดในการทำงาน อาทิ ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ระเบียบการจัดงานต่าง ๆ เป็นต้น และโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ จะประสบปัญหาด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ทั้งการทำ TOR การหาผู้รับจ้าง รวมทั้งการขออนุญาตใช้พื้นที่จากหน่วยงานเจ้าของพื้นที่ เป็นต้น

3. ด้านการบริหารจัดการ

1) ความพร้อมของการดำเนินโครงการยังไม่มีความพร้อมในด้านของพื้นที่ เนื่องจากการขอใช้พื้นที่จากส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องใช้เวลาค่อนข้างนานในการขออนุญาต และอาจจะไม่ได้รับการอนุญาตด้วยเช่นกัน

2) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้านงบประมาณ และการดำเนินงานของเทศบาลนครนนทบุรีให้ประชาชนได้รับทราบยังไม่เพียงพอ

3) บุคลากรของหน่วยงานขาดความรู้ ความเข้าใจและความต่อเนื่องในการทำงาน อาจจะมาจากการโอนย้ายหรือเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่ทำงานด้านนี้ และความเข้าใจในวิธีการงบประมาณของหน่วยงานที่ค่อนข้างยาก และซับซ้อน

4) บุคลากรของหน่วยงานไม่เพียงพอและขาดบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ โดยเฉพาะใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรม

4. ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน โดยประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียยังขาดการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของหน่วยงาน อาจจะเนื่องมาจากมีประชากรในพื้นที่มากว่า 240,000 คน ทำให้การเข้ามามีส่วนร่วมกับเทศบาลฯ มีสัดส่วนของจำนวนประชาชนที่น้อย

แนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรค ของการบริหารงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

จากการวิจัยพบว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรี สรุปได้ดังนี้

1. ด้านนโยบาย โดยนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงบประมาณให้เกิดความโปร่งใส และตรวจสอบได้ และการกำหนดนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นควรจะต้องมีความชัดเจน และมีกรอบแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

2. ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เทศบาลนครนนทบุรี อาจจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาของระเบียบ กฎหมายที่ออกโดยส่วนกลางได้ โดยส่วนกลางที่กำหนดระเบียบ กฎหมายจะต้องพิจารณาดำเนินการปรับปรุงหรือแก้ไขให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ สภาพของเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3. ด้านการบริหารจัดการ

1) ส่วนราชการในระดับกอง/สำนัก ควรให้ความสำคัญกับการตั้งงบประมาณของตนเอง โดยการถอดบทเรียน ทบทวน วิเคราะห์ ประมาณการค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับกิจกรรม โดยให้มีความเป็นปัจจุบันเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2) ก่อนการจัดทำงบประมาณ ต้องมีการวิเคราะห์งบประมาณให้ถี่ถ้วนรอบด้านร่วมกับคณะผู้บริหารเพื่อป้องกันปัญหาการตั้งงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

3) การวางแผนการดำเนินงานและการจัดทำรายละเอียดของโครงการก่อสร้างที่มีความซับซ้อนล่วงหน้าก่อนขอรับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้มีความพร้อมในการดำเนินการ อาทิ การขออนุญาตใช้พื้นที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4) การจัดประชุมติดตามการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการของผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการเป็นประจำทุกสัปดาห์ เพื่อเป็นการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ

5) การดำเนินการจัดวางระบบความคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของการดำเนินโครงการและการเบิกจ่ายงบประมาณให้ชัดเจน

6) การอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำงบประมาณ และการเบิกจ่ายงบประมาณให้ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด

7) รับโอนพนักงาน หรือขอใช้บัญชีบุคลากรให้มีจำนวนที่เพียงพอ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ อาทิ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรม เป็นต้น

8) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้านงบประมาณ และการดำเนินงานของเทศบาลนครนนทบุรีให้ประชาชนได้รับทราบผ่านทุกช่องทางเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก

4. ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน โดยกำหนดแนวทางให้ประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำงบประมาณ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งมีการเปิดกว้าง เกิดความโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการบริหารงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี สามารถสรุปแยกเป็น 2 ส่วนในภาพรวม ดังนี้

ส่วนที่ 1 ราชการส่วนกลางที่เป็นหน่วยงานกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และถ่ายโอนภารกิจอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ดังนี้

1) กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรกำหนดให้มีการแยกประเภทงบประมาณด้านสวัสดิการของประชาชนออกมาเป็นหมวดเฉพาะ แยกต่างหากจากงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรายการที่เป็น “เงินฝากจ่าย” อาทิ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้พิการ ให้มีความชัดเจนและตรงตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้สะดวกต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) การกระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะร้อยละการจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะเป็นไปตามที่กฎหมายกระจายอำนาจกำหนดที่แท้จริง

3) การปรับแก้ไข ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาทิ ระเบียบว่าด้วยเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างให้สะดวกต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น และลดการตีความการดำเนินการตามระเบียบฯ เป็นต้น

4) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรดำเนินการพัฒนาระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ส่วนที่ 2 หน่วยงานท้องถิ่น ที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะ

1) ก่อนการตั้งงบประมาณ หัวหน้าส่วนราชการที่กำกับดูแลส่วนราชการควรจะให้ความสำคัญกับการจัดทำรายละเอียดของแผนงาน/โครงการในการจัดทำคำของบประมาณที่จะต้องมีความพร้อมทั้งข้อมูล รูปแบบรายการ ความพร้อมของพื้นที่ดำเนินการ เป็นต้น

2) ควรมีการวิเคราะห์งบประมาณถึงความเป็นไปได้ของแผนงาน/โครงการว่าจะสามารถดำเนินการตามแผนงาน/โครงการได้หรือไม่ วงเงินงบประมาณที่จะใช้ เป็นต้น เพื่อลดข้อบกพร่องเรื่องของการยกเลิกโครงการ และการยกเลิกงบประมาณในระหว่างปีงบประมาณ ซึ่งจะส่งผลให้งบประมาณตกเป็นเงินสะสมเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

3) การวางแผนการดำเนินงานทั้งกระบวนการงบประมาณ ให้มีความพร้อมทั้งรายละเอียดของโครงการ รูปแบบรายการ เพื่อให้พร้อมรับการจัดสรรงบประมาณ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การบริหารงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรีเป็นไปอย่างมีระบบตามแนวคิดกระบวนการงบประมาณ (Budget process) 4 ขั้นตอนของ สุปรียา แก้วละเอียด (2565, หน้า 124-132) ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ (Budget preparation) การอนุมัติงบประมาณ (Budget approval) การบริหารงบประมาณ (Budget execution) และการตรวจสอบและประเมินผลงบประมาณ (Budget audit and evaluation) ซึ่งสะท้อนถึงความมีแบบแผน และการบูรณาการระหว่างแผนพัฒนาท้องถิ่นกับการวางแผนงบประมาณของหน่วยงาน และสอดคล้องกับระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563 นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2564, หน้า 15-9 – 15-16) ที่มองว่างบประมาณ คือ เครื่องมือทางการบริหารและเป็นกระบวนการที่สะท้อนการ

กระจายทรัพยากรในภาครัฐอย่างมีแบบแผน ซึ่งจากกรณีศึกษาชี้ให้เห็นว่าเทศบาลนครนนทบุรีมีการเชื่อมโยงนโยบายในแต่ละระดับ แผนงาน และการใช้งบประมาณเข้าด้วยกัน โดยเทศบาลนครนนทบุรีดำเนินงานตามหลักการการกระจายอำนาจ (Decentralization) และการบริหารตนเองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 249 และ 250 ซึ่งรับรองสิทธิของท้องถิ่นในการบริหารการเงินและงบประมาณภายใต้กรอบกฎหมาย สะท้อนถึง “ความอิสระทางคลังและการบริหาร” ที่เป็นรากฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การจัดทำงบประมาณ (Budget preparation) เป็นขั้นตอนที่เทศบาลนครนนทบุรีให้ความสำคัญ โดยมีการจัดทำงบประมาณแบบมีส่วนร่วมจากส่วนราชการภายในของเทศบาลนครนนทบุรี โดยใช้ข้อมูลจากแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นกรอบแนวทาง และใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ (e-LAAS) ในการจัดทำงบประมาณของหน่วยงาน และสำหรับการของบประมาณที่เป็นหมวดเงินอุดหนุนจากสำนักงบประมาณ (ระบบ BBL) โดยตรงอีกทางหนึ่ง

2. การอนุมัติงบประมาณ (Budget approval) เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดโดยผ่าน3 วาระของสภาท้องถิ่นหรือฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งสะท้อนหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Checks and Balances) และการมีส่วนร่วมของประชาชนผ่านตัวแทนที่ได้รับการเลือกตั้งในสภาท้องถิ่น

3. การบริหารงบประมาณ (Budget execution) เทศบาลนครนนทบุรีมีการมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ มีอิสระในการจัดการงบประมาณภายในกรอบของแผนงานและระเบียบกฎหมายที่กำหนดโดยเฉพาะระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. 2563 ซึ่งทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน และมีความสอดคล้องกับแนวคิดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ของ UNESCAP (2008, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ข, หน้า 58-89) ได้แก่ ความโปร่งใส (Transparent) การตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Responsive) และประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Effective and Efficient) เป็นต้น

4. การตรวจสอบและประเมินผล (Budget audit and evaluation) มีการเผยแพร่เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของหน่วยงาน และจัดส่งรายงานงบประมาณเมื่อสิ้นปีงบประมาณต่อผู้ว่าราชการจังหวัดตามกำหนดระยะเวลา ซึ่งเป็นกลไกที่สะท้อนถึงความโปร่งใสและการตรวจสอบจากภายนอก (External Oversight) ได้แก่ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานคลังจังหวัด เป็นต้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2: ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงบประมาณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคสำคัญ ๆ สามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่

1. ด้านนโยบาย โดยปัญหาสำคัญเกิดจากนโยบายเร่งด่วนที่ส่วนกลางกำหนดระหว่างปีงบประมาณ ทำให้การดำเนินโครงการตามแผนการดำเนินงานของเทศบาลนครนนทบุรีต้องล่าช้าหรือเลื่อนกรอบระยะเวลาออกไป และเกิดความไม่สอดคล้องระหว่างนโยบายหาเสียงของผู้บริหารที่ต้องการรักษาฐานคะแนนนิยม จึงอาจส่งผลให้การจัดลำดับความสำคัญของโครงการไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

2. ด้านระเบียบ/กฎหมาย ความซับซ้อนของระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องที่ส่วนกลางกำหนดส่งผลให้เกิดความล่าช้า และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่รับผิดชอบด้านงบประมาณ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และต้องแก้ไขแผนงาน/โครงการบ่อยครั้ง

3. ด้านการบริหารจัดการ พบว่ามีปัญหาเรื่องการขอใช้พื้นที่จากหน่วยงานอื่นที่ล่าช้าและอาจไม่ได้รับอนุญาต ขาดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้านงบประมาณอย่างทั่วถึงที่ง่ายและหลากหลายช่องทางโดยประชาชนเข้าถึงข้อมูลยาก และบุคลากรขาดความรู้เฉพาะด้านหรือจำนวนของบุคลากรไม่เพียงพอ เช่น วิศวกรที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น

4. ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ด้วยจำนวนประชากรกว่า 240,000 คน ทำให้การเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณทำได้ยากและมีสัดส่วนผู้เข้ามามีส่วนร่วมน้อย

จากที่กล่าวมามีความสอดคล้องกับแนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) UNESCAP (2008, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ข, หน้า 58-89) ที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงบประมาณที่ดีควรคำนึงถึงหลักความโปร่งใส (Transparent) การตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Responsive) มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Effective and Efficient) และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม (Participatory หากขาดองค์ประกอบเหล่านี้อาจนำไปสู่ความไม่มีประสิทธิภาพและความไม่ไว้วางใจจากประชาชน ส่งผลต่อฐานคะแนนเสียงของผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งในอนาคต และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันต์ธีทัต บุญประเสริฐฉัตร (2565) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ผู้บริหารท้องถิ่นกับการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา

เทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้บริหารท้องถิ่นได้มีแนวคิดของการตัดสินใจโดยการใช้หลักของเหตุผลในการจัดสรรงบประมาณให้กับประชาชนในพื้นที่ มีการวิเคราะห์ถึงปัญหาสำคัญเร่งด่วนก่อนการตัดสินใจ และคาดหวังถึงการรักษาการขยายฐานคะแนนเสียงของตนด้วย ... ปัญหาสำคัญคืองบประมาณไม่เพียงพอ กฎหมายระเบียบได้สร้างข้อจำกัดในการทำงาน บุคลากร ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเกี่ยวกับวิธีการจัดทำงบประมาณ มีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน และความแตกแยกของสภาท้องถิ่นด้านงบประมาณ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วาลุกา อรุณชาติ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่เหลี่ยม อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า เกณฑ์การชี้วัดตามแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านข้อมูลข่าวสารการใช้จ่ายงบประมาณอยู่ในระดับน้อย และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ปรีญาภรณ์ อุบล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณเงินอุดหนุนด้านการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณเงินอุดหนุน ด้านการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่ ปัญหาของบุคลากรไม่เพียงพอ ประสบการณ์น้อย รวมทั้งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2568) ที่ว่า “. . .เพราะท้องถิ่นผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน จะต้องดำเนินการอย่างรวดเร็ว และทำทันทีเพราะจะกระทบต่อคะแนนความนิยม. . .และนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย หรือ

กรมส่งเสริมฯ ที่สั่งการมาระหว่างปีงบประมาณให้ท้องถิ่นดำเนินการเพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบายนั้น ๆ ซึ่งแผนงาน/โครงการที่จะทำมีมากอยู่แล้ว ส่งผลให้ผลการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงานล่าช้า. . .”

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3: แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

ผลการศึกษาวิจัยสามารถเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ด้านนโยบาย ควรให้ส่วนกลางกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น พร้อมทั้งลดความลักลั่นจากการเมืองระดับชาติที่เข้ามาแทรกแซงการจัดลำดับความสำคัญของงบประมาณที่หน่วยงานได้วางแผนการดำเนินการไว้แล้ว

2. ด้านกฎหมาย ดำเนินการปรับปรุงระเบียบและกฎกระทรวงให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์ในพื้นที่ และลดการตีความหมายของระเบียบกฎหมายต่าง ๆ เหล่านั้น

3. ด้านการบริหารจัดการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่เฉพาะทางให้มีความเพียงพอต่อการทำงานทั้งด้านงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การก่อสร้าง รวมทั้งส่วนราชการในระดับกอง/สำนัก ควรให้ความสำคัญกับการตั้งงบประมาณของตนเอง โดยการถอดบทเรียน ทบทวน วิเคราะห์ ประมาณการค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับกิจกรรมโดยให้มีความเป็นปัจจุบันเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ดำเนินการเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีความหลากหลายทั้งช่องทางออนไลน์ และในรูปแบบของเอกสารให้ครอบคลุมและทั่วถึง

จากข้อค้นพบมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรีญาภรณ์ อุบล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณเงินอุดหนุนด้านการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ควรมีแนวทางในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในกระบวนการงบประมาณ มีการจัดอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันต์ธีทัต บุญประเสริฐฉัตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้บริหารท้องถิ่นกับการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในระดับสูง โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงบประมาณแบบเน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการ โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับการบริหารงบประมาณ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี มีข้อเสนอแนะจากการวิจัยแยกเป็นรายละเอียดรายด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านกระบวนการจัดทำงบประมาณ เทศบาลนครนนทบุรีควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้น โดยเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นจาก

ประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ อย่างจริงจัง เพื่อให้การจัดทำงบประมาณตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่น รวมทั้ง การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผน เช่น ข้อมูลสถิติพื้นฐาน ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index: HAI) หรือปัญหาเร่งด่วนของพื้นที่จากแผนพัฒนาชุมชนเพื่อจะได้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง และสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด รวมทั้ง การพัฒนาเครื่องมือในการวิเคราะห์งบประมาณ เช่น การใช้เทคโนโลยีหรือซอฟต์แวร์ในการเปรียบเทียบและวิเคราะห์งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดขั้นตอนการทำเอกสารด้านงบประมาณ

2. ด้านการอนุมัติงบประมาณ เทศบาลนครนนทบุรีควรมีการเพิ่มความโปร่งใสในขั้นตอนการพิจารณางบประมาณของหน่วยงาน อาจจะดำเนินการจัดประชุมสภาท้องถิ่นอย่างเปิดเผยพร้อมจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการประชุมฯ ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่ายและหลากหลายช่องทาง

3. ด้านการบริหารงบประมาณ เทศบาลนครนนทบุรีควรเน้นการบริหารตามผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management) โดยการวางเป้าหมายให้ชัดเจนวัดผลได้ และติดตามความคืบหน้า รวมทั้งการเพิ่มศักยภาพบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การบัญชี การจัดทำงบประมาณ การจัดทำแผนงาน/โครงการ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และการควบคุมการใช้จ่ายให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อป้องกันการจัดสรรงบประมาณซ้ำซ้อน เน้นความคุ้มค่า และถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย

4. ด้านการตรวจสอบและประเมินผล เทศบาลนครนนทบุรีควรเน้นการเสริมสร้างกลไก

การตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง เช่น คณะกรรมการตรวจสอบหรือติดตามการทำงาน หรือส่งเสริมบทบาทของหน่วยตรวจสอบภายในให้มากขึ้น มีการดำเนินการเปิดเผยผลการใช้จ่ายงบประมาณต่อสาธารณะผ่านช่องทางที่หลากหลาย หรือการจัดทำรายงานที่ประชาชนเข้าใจง่าย และนำผลการประเมินไปใช้เพื่อนำไปปรับปรุงงบประมาณปีต่อไปที่ไม่ใช่เพียงเพื่อรายงาน แต่เพื่อการเรียนรู้และปรับปรุงนโยบาย

5. ข้อเสนอเชิงนโยบาย เสนอให้มีฐานข้อมูลกลางด้านงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรีเพื่อเปรียบเทียบและตรวจสอบการจัดทำนโยบายภาพรวมของหน่วยงานเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพิจารณาผลกระทบของงบประมาณต่อการพัฒนาท้องถิ่นวิเคราะห์ว่างบประมาณที่จัดสรรไปนั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตประชาชนหรือการพัฒนาเมืองอย่างไร เช่น ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม หรือด้านการศึกษา เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาอุปสรรคและความท้าทายเชิงโครงสร้างและนโยบาย เช่น ข้อจำกัดของระเบียบกระทรวงมหาดไทย กฎกระทรวงว่าด้วยการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการควบคุมจากหน่วยงานส่วนกลางที่เป็นหน่วยกำกับดูแล

เอกสารอ้างอิง

กันต์ธีทัต บุญประเสริฐฉัตร. (2565). *ผู้บริหารท้องถิ่นกับการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2564). *การคลังและงบประมาณสาธารณะ.* กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เทศบาลนครนนทบุรี, (2567). *เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. ค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2568, จาก https://nakornnont.go.th/files/com_strategy/2023-09_2e403179a8751ab.pdf

เทศบาลนครนนทบุรี, สำนักทะเบียนท้องถิ่น. (2568). *จำนวนบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลนครนนทบุรี.* นนทบุรี: ผู้แต่ง

ปรีญาภรณ์ อุบล. (2566). *ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณเงินอุดหนุนด้านการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ก). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง , โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ข). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วาลุกา อรุณชาติ. (2557). *การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลสรีสี่เหลี่ยม อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุปรียา แก้วละเอียด. (2565). *กฎหมายการคลัง : ภาคงบประมาณแผ่นดิน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

การบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่: กรณีศึกษากองตรวจสอบอากร กรมศุลกากร

Governance and Public Administration in the New Normal Era: A case study of Post-Clearance Audit Division, The Customs Department

พัณณ์ภัสส์ งามศิริอุดม[1] & ณัฐพงศ์ บุญเหลือ[2]

Phannaphass Ngamsiri-udom[1] & Nattapong Boonlue[2]

Corresponding author: 6614832075@rumail.ru.ac.th

Received: 16/08/68 Revised: 03/09/68 Accepted: 07/09/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การนำการบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่มาใช้ (2) ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 ราย ผลการศึกษาพบว่า กองตรวจสอบอากรมีการนำการบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่มาปฏิบัติใช้ ได้แก่ การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการด้วยระบบ

[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

Work@Home การรับชำระภาษีอากรเพิ่ม ณ จุดเดียว (One Stop Service) ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-office Paperless) (2) ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ การที่เจ้าหน้าที่ยังไม่ได้รับสิทธิ์ในการแก้ไขข้อมูลเวลาเข้าและออกงานของระบบ Work@Home ด้วยตนเอง การติดต่อสื่อสารและความเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้ประกอบการในการปฏิบัติงานภายใต้โครงการรับชำระภาษีอากรเพิ่ม ณ จุดเดียว และความล่าช้าของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

คำสำคัญ: การบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่; กรมศุลกากร; กองตรวจสอบอากร

Abstract

This study aimed to examine (1) the implementation of New Public Management (NPM) practices and (2) the problems and obstacles in applying NPM within the Excise Audit Bureau. A qualitative research approach was employed, utilizing document analysis and in-depth interviews with five key informants. The findings revealed that the Excise Audit Bureau has adopted several NPM practices, including remote work arrangements through the *Work@Home* system, a one-stop service for additional excise tax payments, and an electronic document management system (*e-office Paperless*). However, several problems and obstacles were identified: officials have not yet been granted access rights to modify their own check-in and check-out records in the *Work@Home* system; communication gaps and misunderstandings persist between officials and

entrepreneurs in implementing the one-stop excise tax payment service; and delays occur within the electronic document management system.

Keywords: Governance and Public Administration in the New Normal; The Customs Department; Post-Clearance Audit Division

บทนำ

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา กระแสโลกาภิวัตน์มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงลักษณะการดำเนินชีวิตของประชาชน ส่งผลให้เกิดการแปรเปลี่ยนของบริบทของสังคม ทำให้การบริหารงานภาครัฐในลักษณะดั้งเดิมที่เป็นการบริหารราชการแผ่นดินแบบรวมศูนย์ไว้ที่ส่วนกลาง ถูกมองว่าเชื่องช้า ขาดความยืดหยุ่น ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและไม่สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงมีการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ที่เป็นแนวคิดการปฏิรูประบบราชการร่วมสมัยที่ได้รับอิทธิพลจากหลักเศรษฐศาสตร์แบบเหตุผลนิยมและแนวทางการจัดการภาคเอกชน โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะ รวมถึงการเสริมสร้างความเป็นธรรมาภิบาล มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการของประเทศเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายหลังจากนั้นเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศไทย ในช่วงเวลาตั้งแต่ พ.ศ. 2563 ส่งผลกระทบต่อลักษณะ

รูปแบบการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เปลี่ยนแปลงไป รัฐบาลจึงจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน วิธีการบริหารและปฏิบัติงานในภาครัฐ ตลอดจนการให้บริการประชาชน ให้มีความคล่องตัว เหมาะสมและยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับวิถีใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการประชาชนและคงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จึงได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่พร้อมคู่มือ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสามารถใช้เป็นกรอบการดำเนินงานในการพิจารณารูปแบบการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล, 2565)

ด้วยเหตุนี้ แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่และการบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่ จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการแก้ไขและปรับปรุงบริการของภาครัฐ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐที่มีประสิทธิภาพ อันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วน รวมถึงกรมศุลกากรที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการผลิตและการส่งออกผ่านการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร กฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราศุลกากร กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางศุลกากร โดยภารกิจหลักนั้นได้มีการพัฒนาไปจากเดิมที่มีเพียงหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีอากรขาเข้าจากสินค้าที่นำเข้ามายังราชอาณาจักรและจัดเก็บภาษีอากรขาออกจากสินค้าที่ส่งออกไปนอกราชอาณาจักร เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ประกอบการ

ภายในประเทศและให้เป็นไปตามเป้าหมายของรัฐ ไปสู่การมีพันธกิจหลักเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกทางการค้า ส่งเสริมระบบโลจิสติกส์และเศรษฐกิจของประเทศด้วยมาตรการทางศุลกากรและข้อมูลการค้าระหว่างประเทศ ปกป้องสังคมให้ปลอดภัยด้วยระบบควบคุมทางศุลกากร จัดเก็บภาษีอากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้กรมศุลกากรยังมีการพัฒนาการปฏิบัติราชการผ่านการดำเนินงานตามการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่และการบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีธรรมาภิบาลและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเท่าเทียมและเป็นรูปธรรม โดยการนำแนวทางการดำเนินการการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาปรับใช้ในการดำเนินงานภายในกรมศุลกากร

วิธีการดำเนินวิจัย

วิธีการวิจัย ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร (Documentary Data) ประกอบด้วยเอกสารของราชการ แผนปฏิบัติราชการ นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ คำสั่ง หนังสือเวียน ที่มีการเผยแพร่ผ่านการสืบค้นจากสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภาครัฐในวิถีใหม่

2. การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เกี่ยวกับข้อเท็จจริง รวมถึงปัญหาและอุปสรรคของการนำการบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่ ใช้วิธีการคัดเลือก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive) โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ก, หน้า 46) โดยพิจารณาคุณสมบัติจากการเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี มีความเข้าใจ มีความรู้ความสามารถในเรื่องและประเด็นที่ต้องการสอบถามเป็นอย่างดี จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.1 นักวิชาการศุลกากรชำนาญการ จำนวน 1 คน

2.2 นักวิชาการศุลกากรปฏิบัติการ จำนวน 2 คน

2.3 เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 2 คน

ผลการวิจัย

การบริหารภาครัฐแนวใหม่ของกรมศุลกากร

กรมศุลกากรได้ดำเนินงานตามการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีธรรมาภิบาลและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเท่าเทียมและเป็นรูปธรรม เพื่อให้สอดคล้องตามเครื่องมือการบริหารราชการแผ่นดิน จึงมีการวางแผนปฏิบัติราชการรายปี (ฉบับล่าสุด พ.ศ. 2568) และ จัดทำนโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดี (ฉบับล่าสุด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568) เพื่อให้การดำเนินการของกรมศุลกากรสามารถบรรลุได้ตามผลสัมฤทธิ์ และเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติมาตรฐานให้แก่องค์การและบุคลากรให้ยึดถือ

ตาราง 1 *แผนปฏิบัติราชการรายปีของกรมศุลกากร (พ.ศ. 2568)*

	เรื่อง	เป้าหมาย
1	การพัฒนากระบวนงานทางศุลกากรเพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้าและระบบโลจิสติกส์	เพื่อให้บริการศุลกากร มีความสะดวก รวดเร็ว และทันสมัย ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงการค้าโลก
2	การพัฒนามาตรการทางศุลกากรและข้อมูลการค้าระหว่างประเทศเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและเชื่อมโยงการค้าโลก	เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันและความยั่งยืนทางเศรษฐกิจของประเทศ
3	การพัฒนาระบบควบคุมทางศุลกากรให้มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกัน	เพื่อให้การตรวจสอบและควบคุมทางศุลกากร มีประสิทธิภาพและสร้างสังคมปลอดภัย
4	การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดเก็บภาษีอากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	เพื่อให้การจัดเก็บภาษีอากรเป็นไปตามเป้าหมาย ถูกต้อง และเป็นธรรมแก่ผู้เสียภาษีอากร
5	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสู่ยุคดิจิทัล	เพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี องค์กรมีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนกรมศุลกากรให้บรรลุเป้าหมาย

ที่มา. แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. 2568), โดย กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, กรมศุลกากร, ม.ป.ป.,

เมื่อพิจารณาจากแผนปฏิบัติราชการรายปี และนโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดีของกรมศุลกากรตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ มีดังนี้

1. มิติการพัฒนากระบวนงานทางศุลกากรเพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้าและระบบโลจิสติกส์ โดยจัดให้มีช่องทางที่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรับฟังปัญหาเกี่ยวกับการนำเข้า ส่งออกและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกรมศุลกากร เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงรูปแบบหรือวิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้าและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียดังกล่าวได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในการมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน เน้นผลลัพธ์มากกว่าขั้นตอน และการสร้างเครือข่ายระหว่างรัฐและเอกชนเพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้าระหว่างประเทศ อันเป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการรายปีในด้านการพัฒนากระบวนงานทางศุลกากรเพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้าและระบบโลจิสติกส์ รวมถึงนโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดีด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

2. มิติการพัฒนามาตรการทางศุลกากรและข้อมูลการค้าระหว่างประเทศเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและเชื่อมโยงการค้าโลกรวมถึงพัฒนาระบบควบคุมทางศุลกากรให้มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกัน ในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมทางศุลกากรด้วยการพัฒนาเครือข่ายข้อมูลข่าวสารและการบริหารความเสี่ยง โดยจัดให้มีช่องท่างในการและเปลี่ยนข้อมูล องค์ความรู้ระหว่างหน่วยงานรัฐภาคเอกชน และศุลกากรประเทศต่าง ๆ รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารความเสี่ยงอันเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเพื่อป้องกันและปราบปรามการ

กระทำผิดตามกฎหมายศุลกากรที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานด้วยการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ผ่านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม อันเป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการรายปีในด้านการพัฒนามาตรการทางศุลกากรและข้อมูลการค้าระหว่างประเทศเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและเชื่อมโยงการค้าโลกและการพัฒนาระบบควบคุมทางศุลกากรให้มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกันรวมถึงนโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดีด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม

3. มิติการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดเก็บภาษีอากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาลโดยการเสริมสร้างทัศนคติบุคลากรให้ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาข้าราชการผ่านการดำเนินโครงการศุลกากรคุณธรรม และโครงการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นอกจากนั้นยังมีการเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการที่สุจริตสามารถเข้าแจ้งความประสงค์ขอชำระภาษีอากรเพิ่มได้ด้วยตนเองหรือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านการดำเนินโครงการรับชำระค่าภาษีอากรเพิ่ม ณ จุดเดียว ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสและตรวจสอบได้ อันเป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการรายปีในด้านการการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดเก็บภาษีอากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาลรวมถึงนโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดีด้านองค์การ

4. มิติการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสู่ยุคดิจิทัล โดยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะ ขีด

ความสามารถและยกระดับทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกรมศุลกากรให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยการจัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรผ่านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะ เช่น โครงการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ศุลกากรมืออาชีพ (Professional Customs Officer Development) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทรัพยากรมนุษย์ จากการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ เพื่อมุ่งไปสู่การบริหารงานในแบบมืออาชีพ โดยที่มีขั้นตอนในการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ ไม่จำเป็นต้องใช้ขั้นตอนแบบเดิม ๆ ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อันเป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการรายปีในด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสู่ยุคดิจิทัล รวมถึงนโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดีด้านผู้ปฏิบัติงาน

ตาราง 2 *นโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดีของกรมศุลกากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*

ด้าน	นโยบายหลัก
ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม	การพัฒนาระบบควบคุมทางศุลกากร มาตรการทางศุลกากรและข้อมูลการค้าระหว่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมเศรษฐกิจและเชื่อมโยงการค้าโลก
ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การพัฒนากระบวนงานทางศุลกากรเพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้าและระบบโลจิสติกส์

ด้าน	นโยบายหลัก
ด้านองค์การ	มีนโยบายหลักเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดเก็บภาษีอากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างนวัตกรรมและการบริหารจัดการองค์กรสู่ยุคดิจิทัล
ด้านผู้ปฏิบัติงาน	มีนโยบายหลักเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร นวัตกรรมและการบริหารจัดการองค์กรสู่ยุคดิจิทัล

ที่มา: นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี ของกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568, โดย กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, กรมศุลกากร, 2567, กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

การบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่ของกรมศุลกากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่พร้อมคู่มือ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสามารถใช้เป็นกรอบการดำเนินงานในการพิจารณารูปแบบการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำไปปรับใช้ได้ทั้งกับสถานการณ์ในภาวะปกติ และสถานการณ์ในภาวะไม่ปกติ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้มีหนังสือ ที่ นร 1012.2/ ว 18 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2565 ถึง อธิบดีกรมศุลกากร เพื่อเรียนแจ้งเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติว่า การประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565 มีมติเห็นชอบแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่

พร้อมคู่มือ และมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐพิจารณานำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการตามความเหมาะสม ในภายหลัง กรมศุลกากรก็ได้มีการพัฒนาการปฏิบัติราชการ โดยการนำแนวทางการดำเนินการการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาปรับใช้ในการดำเนินงานภายในกรมศุลกากร เช่น ระบบรับชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ (Bill payment) การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (WFH) ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-office Paperless) เป็นต้น

การพัฒนาระบบการชำระเงินของกรมศุลกากรให้เป็นระบบรับชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ เป็นการเพิ่มช่องทางการรับชำระค่าภาษีอากร ค่าธรรมเนียม เงินประกันในอีกช่องทางหนึ่ง เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้มีหน้าที่เสียอากร ทำให้ประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายในการประกอบธุรกิจ ถือเป็นรูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนตามแนวทางการปรับรูปแบบและขั้นตอนวิธีการทำงานและรูปแบบการให้บริการประชาชน โดยระบบรับชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์เป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อปรับรูปแบบการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้เป็นการให้บริการระบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการให้สามารถชำระค่าภาษีและค่าอื่น ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เป็นการเปิดช่องทางให้ผู้รับบริการสามารถเลือกช่องทางในการชำระเงินให้แก่กรมศุลกากรได้เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถรับชำระเงินที่ถือเป็นรายได้ของกรมศุลกากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ให้แก่ประเทศ

ตาราง 3 *ข้อมูลจำนวนธุรกรรมที่มีการจ่ายด้วยระบบรับชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์* (Bill Payment)

ปีงบประมาณ	จำนวนธุรกรรมที่มีการจ่ายด้วย bill payment (รายการ)	การเติบโตของจำนวนธุรกรรม bill payment
2563	70,000	-
2564	122,000	174%
2565	190,000	156%
2566	245,000	129%
2567	511,000	209%
2568	1,437,000	281%

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2568

การนำการบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่มาปฏิบัติใช้ในกองตรวจสอบอากร

1. การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ ด้วยระบบ Work@Home ที่เป็นระบบที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่ศุลกากรให้สามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ได้อย่างราบรื่นผ่านการบันทึกเวลาเข้า-ออกงาน ค้นหาข้อมูลการลงเวลา บันทึกการกักตัว/ตรวจโควิด สามารถให้ผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหมายงานและบันทึกรายงานผลการปฏิบัติได้ภายในระบบดังกล่าว ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่ในช่วงของสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในเดือนมกราคม

2564 จนถึงช่วงเวลาปัจจุบัน (มิถุนายน 2568) ที่กรมศุลกากรมีหนังสือแจ้งเวียนภายในเกี่ยวกับแนวทางการบริหารราชการของกรมศุลกากรภายใต้ช่วงเวลาดังกล่าวทั้งหมดรวม 25 ฉบับ โดยมีการให้อำนาจแก่หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง สำนักงาน ศูนย์ กลุ่ม และด่านศุลกากร มีอำนาจในการพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดของตนเองสามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการได้ โดยพิจารณาตามความจำเป็น เหมาะสม และผลกระทบต่อสุขภาพของเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของทางราชการเป็นสำคัญ โดยกองตรวจสอบอากรได้มีการปฏิบัติราชการตามแนวทางการบริหารราชการของกรมศุลกากรในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผ่านการที่ผู้อำนวยการกองตรวจสอบอากรได้สั่งเวียนหนังสือกรมศุลกากรทุกฉบับที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารราชการของกรมศุลกากรให้แก่เจ้าหน้าที่ในกองตรวจสอบอากรทุกคนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และทางกองตรวจสอบอากรได้ถือปฏิบัติตามคำสั่งกรมศุลกากรที่กล่าวข้างต้น โดยให้มีการให้ผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (WFH) ซึ่งตั้งแต่เดือนกันยายน 2565 จนถึงมิถุนายน 2568 มีจำนวนเจ้าหน้าที่กองตรวจสอบอากรที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการมาแล้วทั้งสิ้น 89 ราย

ตาราง 4 *ข้อมูลจำนวนเจ้าหน้าที่กองตรวจสอบอากรที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ*

ปี พ.ศ.	จำนวนเจ้าหน้าที่กองตรวจสอบอากรที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (ราย)
2565	17
2566	44
2567	17
2568	11

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2565 ถึง 13 มิถุนายน 2568

2. โครงการรับชำระภาษีอากรเพิ่ม ณ จุดเดียว (One Stop Service) เป็นโครงการที่กองตรวจสอบอากร ได้เปิดโอกาสและช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้ประกอบการที่สุจริตสามารถเข้าแจ้งความประสงค์ขอชำระค่าภาษีอากรเพิ่มจากการที่ชำระอากรและค่าภาษีอื่น ๆ ไว้ไม่ครบถ้วนอันเป็นการกระทำความผิดตามมาตรา 202 แห่งพระราชบัญญัติศุลกากร พ.ศ. 2560 ให้ได้มีโอกาสทบทวนตนเองและสามารถชำระค่าอากรและภาษีอื่น ๆ ที่ขาดให้ครบถ้วนได้ สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกอบการจะได้รับ คือ การผ่อนผันค่าปรับอากร งดเบี้ยปรับค่าอากร และได้รับการลดเงินเพิ่มอากรที่ต้องเสีย สำหรับขั้นตอนดำเนินการของผู้ประกอบการ คือ เมื่อตรวจพบว่าตนเองได้ชำระค่าอากรไว้ไม่ถูกต้อง ให้จัดทำข้อมูลรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง พร้อมทำหนังสือขอเข้าร่วมโครงการฯ ยื่นต่อกองตรวจสอบอากรได้ด้วยตนเองหรือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยต้องให้ความร่วมมือกับพนักงานศุลกากรในการพิจารณาตรวจสอบเอกสาร หลังจากนั้นสามารถชำระค่าอากรและค่าภาษีอื่น ๆ ให้ครบถ้วนได้ที่กองตรวจสอบอากร โดย

ไม่ต้องไปปฏิบัติพิธีการตามท่า หรือที่ต่าง ๆ ซึ่งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 ที่ผ่านมาจนถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2568 ได้รับความร่วมมือจากผู้ประกอบการที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการฯ แล้วเป็นจำนวน 210 ราย

ตาราง 5 *ข้อมูลจำนวนผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการรับชำระค่าภาษีอากรเพิ่ม ณ จุดเดียว*

ปี พ.ศ.	จำนวนผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ (ราย)
2564	51
2565	41
2566	61
2567	40
2568	17

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2568

3. ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-office Paperless) เป็นระบบที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานสารบรรณ โดยสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานตามกระบวนสารบรรณตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีได้ทุกขั้นตอน ทั้งการสร้าง-รับ-ส่งหนังสือราชการ รวมทั้งจัดเก็บ ค้นหา เอกสาร หนังสือราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ รองรับการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลสารบรรณระหว่างหน่วยงานภาครัฐได้ตามมาตรฐาน นอกจากนี้ยังสามารถจองห้องประชุม จองรถสำหรับไว้ใช้ในการปฏิบัติราชการในหน่วยงาน สำหรับกองตรวจสอบอากรได้มีการนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มาช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติราชการภายในกองตรวจสอบอากร โดยเป็นการดำเนินการตามระเบียบสำนัก

นายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564 ผ่านการที่ผู้อำนวยการกองตรวจสอบอากรได้สั่งเวียนหนังสือกรมศุลกากรจากสำนักงานเลขานุการกรม ที่มีใจความสำคัญ คือ กระทรวงการคลังได้ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการรับส่งและเก็บรักษาข้อมูลข่าวสารและหนังสือราชการด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการรับส่งและเก็บรักษาข้อมูลข่าวสารและหนังสือราชการโดยไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ให้แก่เจ้าหน้าที่ในกองตรวจสอบอากรทุกคนเพื่อทราบและดำเนินการ โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ 2563 จนถึง มิถุนายน 2568 กองตรวจสอบอากรได้มีการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยการรับและส่งหนังสือราชการมาแล้วเป็นจำนวน 20,397 ฉบับ และ 24,239 ฉบับ ตามลำดับ

ตาราง 6 *ข้อมูลจำนวนหนังสือรับและหนังสือส่งของกองตรวจสอบอากร*

ปีงบประมาณ	หนังสือรับ		หนังสือส่ง	
	จำนวนต่อปี	จำนวนเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนต่อปี	จำนวนเฉลี่ยต่อเดือน
2563	3,817	318	4,121	343
2564	3,357	280	3,413	284
2565	4,044	337	4,032	336
2566	3,691	308	4,549	343
2567	2,681	223	5,364	447
2568	2,807	468	2,760	460

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ 11 มิถุนายน 2568

ที่มา. ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของกรมศุลกากร

ปัญหาและอุปสรรคในการนำการบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่มาใช้ในกองตรวจสอบอากร

1. ปัญหาการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ ด้วยระบบ Work@Home มีข้อจำกัดในเรื่องของตัวระบบฯ ที่ยังไม่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่แก้ไขเวลาเข้าและออกงานได้ด้วยตนเองจะต้องทำการแจ้งเจ้าหน้าที่ที่ดูแลระบบของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.) เพื่อทำการอนุญาตให้แก้ไขเวลาได้ และมีปัญหาอุปสรรคในการใช้งานในช่วงแรกโดยเจ้าหน้าที่บางคนยังไม่สามารถใช้ระบบได้อย่างถูกต้องจึงต้องขอคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ ศทส. ในส่วนของการใช้งานระบบฯ ซึ่งในปัจจุบันได้รับการแก้ไขแล้วจากการมีคู่มือการปฏิบัติงานอยู่ในระบบ

2. โครงการรับชำระภาษีอากรเพิ่ม ณ จุดเดียว (One Stop Service) มีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ศุลกากรและผู้ประกอบการบางราย ในส่วนของการขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ประกอบการ ซึ่งในบางครั้งอาจไม่ครบถ้วน รวมถึงความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ศุลกากรและผู้ประกอบการอาจจะไม่ตรงกัน ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยให้มีการชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องการเพิ่มเติม ประกอบกับให้มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

3. ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-office Paperless) มีปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานในส่วนของตัวระบบฯ เองที่ในบางครั้งอาจล่าช้า จากการที่มีผู้ใช้งานเข้าพร้อมกันหลาย ๆ คน สำหรับแนวทางการแก้ปัญหาก็คือโทร

ติดต่อ support desk ของกรมศุลกากร เพื่อขอให้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถใช้งานแบบปกติได้

อภิปรายผลการวิจัย

การนำการบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่มาปฏิบัติใช้ในกองตรวจสอบอากร

1. การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ ด้วยระบบ Work@Home กองตรวจสอบอากรได้ถือปฏิบัติตามคำสั่งกรมศุลกากรเกี่ยวกับแนวทางการบริหารราชการของกรมศุลกากรในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยผู้อำนวยการกองตรวจสอบอากรได้อนุญาตให้ผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการสอดคล้องกับคู่มือแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2565) เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ตามรูปแบบการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้อำนาจแก่ส่วนราชการให้สามารถพิจารณากำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับภารกิจลักษณะงานของหน่วยงาน รูปแบบการให้บริการประชาชน เพื่อให้การปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ระบบ Work@Home นั้นช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและคง

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการไว้ ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติงานในที่ตั้งได้จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพรรณ พุ่มยี่สุ่น (2563) ที่พบว่า การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการเข้ามาช่วยในการอำนวยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่กระทบหรือเกิดผลเสียหายต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการหรือการบริการประชาชน ซึ่ง Hood (อ้างถึงใน เดช อุณหะจิรังรักษ์, 2567, หน้า 36) เห็นว่าสิ่งที่เรียกว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีหลักสำคัญ 7 ประการ โดยลักษณะสำคัญสองประการของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ การบริหารที่มุ่งเน้นการควบคุมสัมฤทธิ์ผล (output controls) หรือ การเน้นผลสัมฤทธิ์ ที่เป็นการปรับกระบวนทัศน์ทางการบริหารจากเดิมที่มุ่งเน้นการควบคุมปัจจัยนำเข้าและความถูกต้องตามกฎระเบียบ ไปสู่การมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานโดยมีตัวชี้วัดในเชิงปริมาณที่ชัดเจน และ การปรับโครงสร้างให้เกิดการกระจายหรือลดความเป็นเอกภาพลง (disaggregation) ที่เป็นการปรับโครงสร้างที่เน้นความเป็นเอกภาพภายในระบบไปสู่โครงสร้างที่เน้นการกระจายออกไปยังหน่วยงานที่มีขนาดเล็กหรือมีการกระจายอำนาจออกไปมากขึ้น เป็นไปในทางเดียวกันกับแนวคิดของ วสันต์ เหลืองประภัสร์ (อ้างถึงใน เดช อุณหะจิรังรักษ์, 2567, หน้า 34) ที่กล่าวว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่มีจุดเน้นสำคัญ คือ การมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพ (Performance Appraisal and Efficiency)

2. โครงการรับชำระภาษีอากรเพิ่ม ณ จุดเดียว (One Stop Service) ของกองตรวจสอบอากร สอดคล้องกับคู่มือแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,

สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2565) เกี่ยวกับ การปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ในการปรับรูปแบบการให้บริการประชาชน รวมถึงการปรับลักษณะงานตามภารกิจของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐให้เป็นแบบงานบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว นอกจากนี้ โครงการฯ ยังช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้ประกอบการในส่วนของการลดเงินเพิ่มและไม่ต้องชำระเบี้ยปรับชำระค่าอากรและภาษีอื่นที่ขาดที่กองตรวจสอบอากรได้ในที่เดียว และเอื้อต่อการปฏิบัติงานในการเรียกเก็บอากรที่ขาดอันเป็นไปตามภารกิจในการตรวจสอบอากรที่ขาด สนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลและเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Ferlie (อ้างถึงใน เดช อุณหะจิรังรักษ์, 2567, หน้า 40) ที่อธิบายว่าลักษณะร่วมสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพ (Efficiency drive) ที่ต้องการปรับเปลี่ยนให้การบริหารงานภาครัฐมีความทันสมัยหรือเลียนแบบการบริหารงานในเชิงธุรกิจมากขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการ และการให้ความสำคัญต่อการบริการประชาชน (Public Service Orientation) อันเป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นคุณภาพของการดำเนินงานโดยถือว่าประชาชนเปรียบเหมือนลูกค้าที่ต้องได้รับความพึงพอใจสูงสุด

3. ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-office Paperless) ผู้อำนวยการตรวจสอบอากรได้ให้เจ้าหน้าที่ในกองตรวจสอบอากรทุกคนเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนของการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการรับส่งและเก็บรักษาข้อมูลข่าวสารและหนังสือราชการด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ตามหนังสือของสำนักงานเลขานุการ

กรม กรมศุลกากร เมื่อพิจารณาการนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มาช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติราชการภายในกองตรวจสอบอากรแล้ว พบว่าสอดคล้องกับคู่มือแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2565) เกี่ยวกับ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ที่มองว่าสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อสนับสนุนส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและลดระยะเวลาการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่ปฏิบัติใช้ในกองตรวจสอบอากรนั้น ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ศุลกากรเกี่ยวกับกระบวนสารบรรณให้สามารถรับ-ส่ง หนังสือ เอกสาร ไปยังด่าน สำนักที่อยู่ทั่วประเทศได้ด้วยระยะเวลาอันรวดเร็ว สามารถค้นหาข้อมูลของเอกสารได้สะดวกจากการค้นหาด้วยชื่อเรื่องหรือผู้รับ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยประหยัดกระดาษซึ่งเป็นหนึ่งในทรัพยากรการดำเนินงานของกรมศุลกากร สอดคล้องกับแนวคิดของ วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล (2567, หน้า 85) ที่ได้อธิบายว่า หลักการและวิธีการของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วยหลักประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับส่วนรวม ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดค่าใช้จ่าย รวมถึงยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฐิรวัฒน์ ศรีพานิช (2567) ที่พบว่า ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน ทำให้การทำงานเป็นระบบ รวดเร็ว มีมาตรฐาน และลดระยะเวลาในการ

ดำเนินงานเกี่ยวกับเอกสารได้อย่างมาก ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน ลดต้นทุนและรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีนัยสำคัญ

ปัญหาและอุปสรรคในการนำการบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่มาใช้ในกองตรวจสอบอากร

เมื่อพิจารณาในด้านปัญหาและอุปสรรคของการนำการบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่มาใช้ในกองตรวจสอบอากร ในเรื่องของการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ ด้วยระบบ Work@Home พบข้อจำกัด ที่ยังไม่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่แก้ไขเวลาเข้าและออกงานได้ด้วยตนเอง และ สำหรับการนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในกองตรวจสอบอากร ที่ในบางครั้งอาจล่าช้าจากการที่มีผู้เข้าใช้งานพร้อมกันหลาย ๆ คน จะเห็นได้ว่าทั้งสองระบบดังกล่าวนั้นพบข้อพึงพิจารณาที่เป็นปัญหาและอุปสรรค ล้วนเกิดขึ้นจากระบบอิเล็กทรอนิกส์อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะได้รับการแก้ไขโดยการติดต่อศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.) เพื่อสามารถทำการแก้ไขปัญหาดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาในงานวิจัยของ พิชญธิดา คงคา (2565) ที่พบว่า การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการขึ้นทะเบียนและรายงานตัวว่างงานของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปราจีนบุรี จะมีปัญหาในเรื่องการขาดเสถียรภาพการใช้งานของระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งตัวระบบจะเกิดความขัดข้องและเมื่อเกิดการขัดข้อง เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลระบบในส่วนดังกล่าวจะทำการหาสาเหตุความขัดข้องที่เกิดขึ้นและดำเนินการแก้ไข นอกจากนั้นในส่วนของโครงการรับชำระภาษีอากรเพิ่ม ณ จุดเดียว จะเป็นในส่วนของปัญหาในการ

ติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ศุลกากรและผู้ประกอบการ ที่สามารถสร้างความเข้าใจโดยการสื่อสารให้มากขึ้นเพื่อทำการแก้ไขต่อปัญหาดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาการนำการบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่ของกรมศุลกากรมาปฏิบัติใช้ในกองตรวจสอบอากร มีการนำมาปฏิบัติใช้ ทั้งหมด 3 ประเด็น คือ การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ ด้วยระบบ Work@Home โครงการรับชำระภาษีอากรเพิ่ม ณ จุดเดียว และการนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มาใช้งาน ทำให้ผู้วิจัยมองว่ากองตรวจสอบอากรยังขาดการนำเทคโนโลยีที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานที่เป็นการปรับเปลี่ยนการบริการต่อผู้ประกอบการที่เป็นรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ ที่ให้ผู้ประกอบการสามารถส่งเอกสาร พูดคุยกับเจ้าหน้าที่ศุลกากร และชำระเงินค่าอากรที่ขาดได้ด้วยความสะดวก รวดเร็ว โดยไม่มีข้อจำกัดในส่วนของการเดินทางเข้าพบเจ้าหน้าที่ ณ กองตรวจสอบอากร

2. จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำการบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่มาใช้ในกองตรวจสอบอากรที่มีข้อจำกัดในส่วนของการอนุญาตในการเข้าไปแก้ไขข้อมูลการลงเวลาเข้า-ออกงานด้วยตนเองในระบบ Work@Home ควรมอบสิทธิ์ในการอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขข้อมูลการลงเวลาที่ผิดพลาดได้ด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องผ่านการประสานงานกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.) เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและลดระยะเวลาในการแก้ไขข้อมูลที่คลาดเคลื่อน สำหรับปัญหาและ

อุปสรรคของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มีความล่าช้าในการแสดงผลข้อมูลถ้าหากเข้าใช้งานพร้อมกันในหนังสือราชการเรื่องนั้น ๆ ทำให้ผู้วิจัยมองว่า ศทส. ควรพัฒนาและปรับปรุงระบบให้สามารถรองรับปริมาณการใช้งานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริการมีความเสถียร และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานจำนวนมากได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ศุลกากรเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ผลการศึกษาเกี่ยวกับการนำการบริหารงานภาครัฐวิถีใหม่ของกรมศุลกากรมาปรับใช้ในกองตรวจสอบอากรกระจ่างชัดและครอบคลุมในทุกมิติมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยเสนอว่าในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของผู้ประกอบการหรือผู้เข้ารับบริการ

2. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เท่านั้น ดังนั้น การวิจัยครั้งถัดไปจึงควรมีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลควบคู่กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมศุลกากร, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (ม.ป.ป.). *แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. 2568)*. ค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2568, จาก https://www.customs.go.th/data_files/ec72181ef484ee03aa221ac4faa89d90.pdf

จิรพรรณ พุ่มยี่สุ่น. (2565). *การนำนโยบายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19): กรณีศึกษา ส่วนมาตรฐานพิกัดอัตราศุลกากร 1 กองพิกัดอัตราศุลกากร กรมศุลกากร.* ค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2568, จากhttps://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/603

ฐิรวัฒน์ ศรีพานิช. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการใช้งานด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ :กรณีศึกษา สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร.* ค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2568, จาก https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/1005

เดช อุณหะจิรังรักษ์. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา ขอบข่ายและแนวคิดทฤษฎีเชิงรัฐประศาสนศาสตร์.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ก). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ข). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา องค์การและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. (2565). *แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่*. ค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2568, จาก https://shorturl.ocsc.go.th/circular/w18-2565

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

การจัดการทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

Human Resource Management: A case study on the shortage of government officers responsible for payroll at the Office of the Permanent Secretary for Ministry of Agriculture and Cooperatives

เดชณรงค์ ชัยสม[1] & วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล[2]

Dejnarong Chaisom[1] & Weena Phungviwatnikul[2]

Corresponding author: 6614832048@rumail.ru.ac.th

Received: 18/08/68 Revised: 29/08/68 Accepted: 03/09/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน และศึกษาปัญหา อุปสรรค ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค พร้อมข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน

---

[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

ผลการวิจัยพบว่า ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการดังกล่าว ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) สภาพการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว และมีปัจจัยค้ำจุน 1 ปัจจัย ที่ไม่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการดังกล่าว คือ ความมั่นคงในงาน ในส่วนของปัญหาและอุปสรรค คือ งานด้านอัตราเงินเดือนมีลักษณะงานที่ยาก มีความกดดัน และต้องทำงานให้ทันเวลา นอกจากนี้ยังมีปริมาณงานจำนวนมาก ต้องอ้างอิงกฎระเบียบหลายฉบับ ต้องใช้ทักษะ และความเชี่ยวชาญสูง โครงสร้างของหน่วยงานไม่มีตำแหน่งนักทรัพยากรชำนาญการพิเศษ ทำให้มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในสายงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหา คือ ควรมีการวิเคราะห์ภาระงานรายตำแหน่งอย่างเป็นระบบ เพื่อจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม เพิ่มระบบพัฒนาศักยภาพทั้งระยะสั้นและระยะยาว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับภารกิจ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

Abstract

The purpose of this study was to examine the factors influencing the shortage of civil servant positions responsible for salary administration at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and

Cooperatives. The study also aimed to investigate problems, obstacles, and possible solutions, as well as to provide recommendations. Data were collected through structured interviews with five key informants. The findings revealed twelve factors contributing to the shortage of civil servants in salary administration: (1) achievement, (2) recognition, (3) job characteristics, (4) responsibility, (5) career advancement, (6) salary, (7) future promotion opportunities, (8) relationships with supervisors, subordinates, and colleagues, (9) professional status, (10) policies and administration, (11) working conditions, and (12) personal well-being. One factor found not to affect the shortage was job security. The main problems and obstacles identified included the complex and demanding nature of salary administration, high pressure, the need for accuracy and timeliness, a heavy workload, extensive reliance on regulations, and the requirement for high responsibility, skills, and expertise. Furthermore, the absence of specialized human resources positions in the organizational structure hindered career advancement. Recommended solutions include conducting systematic workload analyses by position to ensure appropriate staffing, enhancing both short- and long-term capacity-building programs, encouraging participation in workflow improvement, and allocating resources in alignment with organizational missions.

Keywords: Factors influencing employee motivation; Human Resource Development; Office of the Permanent Secretary for Ministry of Agriculture and Cooperatives

บทนำ

ในยุคที่เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ได้กลายเป็นหัวใจสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างจากอดีตที่ HRM เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ปัจจุบัน HRM ได้พัฒนาสู่การเป็นการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและกลายเป็น "ทุนมนุษย์" (Human Capital) ซึ่งประกอบด้วยทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้อื่นๆ ที่ช่วยสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ องค์กรจึงต้องส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการปรับตัวเพื่อเชื่อมโยงศักยภาพบุคคลเข้ากับวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ ในระบบราชการไทย ข้าราชการ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการอัตราเงินเดือน เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและการให้บริการสาธารณะ อย่างไรก็ตาม หลายหน่วยงานภาครัฐประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งนี้อย่างรุนแรง จากรายงานของสำนักงาน ก.พ. (2566) พบว่ามีตำแหน่งว่างเป็นเวลานาน โดยเฉพาะในระดับกรมและสำนักเลขานุการ ปัญหานี้เกิดจากการขาดแรงจูงใจ ภาระงานสูง ความซับซ้อนของระเบียบ และการที่ไม่สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพได้ ส่งผลให้เกิดการลาออกหรือโอนย้ายสูงขึ้นต่อเนื่อง

การขาดแคลนบุคลากรด้านอัตราเงินเดือนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล การเบิกจ่ายงบประมาณ และการวางแผนกำลังคนขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงกระทบต่อการดำเนินการตามนโยบายรัฐ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ซึ่งมีโครงสร้างขนาดใหญ่และบุคลากรจำนวนมาก เผชิญกับปัญหาดังกล่าวเช่นกัน โดยเฉพาะในกองการเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบงานด้านอัตราเงินเดือน การขาดแคลนบุคลากรทำให้งานล่าช้า ประสิทธิภาพลดลง บุคลากรเกิดความเครียด และอาจนำไปสู่การลาออกหรือโอนย้าย ซึ่งส่งผลให้

องค์กรต้องสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่ นอกจากนี้ ยังกระทบต่อความเชื่อมั่นของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากเรื่องเงินเดือนเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและสำคัญต่อการดำรงชีวิต ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการด้านอัตราเงินเดือน รวมถึงปัญหาอุปสรรคของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในตำแหน่งนี้ เพื่อค้นหาแนวทางในการบริหารจัดการและวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้หวังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐให้ตอบสนองต่อบริบทและความต้องการในปัจจุบันได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3. เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะ ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการ

ปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่งวารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อกุล, 2567ก, หน้า 46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยพิจารณาคุณสมบัติจากบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 5 คน ดังนี้

2.1 ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คน

2.2 หัวหน้ากลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คน

2.3 หัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คน

2.4 หัวหน้ากลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คน

2.5 หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ก, หน้า 62) และทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมาย วันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและเครื่องบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนา และบันทึกเสียงการสนทนาก่อนทุกครั้ง

การสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ มีคำถามและแนวทางการสัมภาษณ์ที่ชัดเจน ใช้คำถามชุดเดียวกันกับผู้ให้ข้อมูลทุกคน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ก, หน้า 62) โดยดำเนินการสัมภาษณ์รายบุคคลตามวันและเวลาที่ได้นัดหมายล่วงหน้า และก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการจดบันทึกและบันทึกเสียง เพื่อความถูกต้องของข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การทดสอบเครื่องมือ

หลังจากที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์ แบบทางการ (Structured Interview or Formal Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์

ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน โดยผู้วิจัยได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยเป็นอย่างดี ในการกำหนดแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้มีความเชื่อมั่นและมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความสอดคล้อง ครอบคลุม กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเมื่อได้ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยก็จะทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ก, หน้า 118) คือการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบคือการตรวจสอบแหล่งข้อมูล แหล่งที่มาที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จากการปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) สภาพการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในงาน พบว่า

ปัจจัยจูงใจ

1) ความสำเร็จในงาน (Achievement)

ความสำเร็จในงานมีความสำคัญมาก ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีภาระงานจำนวนมาก ต้องมีความรับผิดชอบสูง มีโอกาสผิดพลาดได้เนื่องจากเกี่ยวข้องกับเงินจำนวนมากและข้อมูลละเอียดอ่อน หากไม่ได้รับการชื่นชม ไม่ได้รับการยอมรับหรือถูกตำหนิรุนแรง จะทำให้ขาดแรงจูงใจ ขาดกำลังใจ ขาดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจ นำไปสู่การลาออกหรือย้ายงาน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนสูง เนื่องจากงานด้านอัตราเงินเดือนมีความยาก มักได้รับการยอมรับในระดับองค์กรอยู่แล้ว ประกอบกับเป็นงานเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ละเอียดอ่อนและเป็นความลับ ต้องการความไว้วางใจ การหาคนทำงานนี้จึงเป็นเรื่องยาก และการขาดการยอมรับในระดับองค์กรจะทำให้บุคลากรรู้สึกไม่มีคุณค่าและอาจจะโยกย้ายหรือลาออกได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการวางของตัวบุคคลด้วย ซึ่งปัจจุบันข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มักจะได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ อยู่แล้ว

3) ลักษณะของงาน (Work itself)

ลักษณะของงานส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากเป็นงานยาก กดดัน ท้าทาย ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์สูง ต้องอ้างอิงระเบียบกฎเกณฑ์หลายฉบับมาก รายละเอียดงานเยอะ ผิดพลาดไม่ได้ มีภาระ

งานจำนวนมาก และต้องทำให้ทันตามกำหนดเวลา กลายเป็นตำแหน่งงานที่หาคนทำงานได้ยาก ทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอ

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ความรับผิดชอบส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากเป็นงานที่มีภาระมาก ต้องถูกต้อง ทันเวลา และเป็นเรื่องที่กระทบการดำรงชีพ ทำให้เครียดสูง บุคลากรต้องการความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา หากไม่ได้รับอิสระหรือความไว้วางใจจะรู้สึกไม่มีคุณค่า หากบุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจ มีอิสระในการตัดสินใจ จะเกิดความภาคภูมิใจ แต่หากถูกควบคุมหรือติดตามงานมากเกินไป จะส่งผลต่อความผูกพันในหน้าที่ และจะเกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ

5) ความก้าวหน้า (Advancement):

ความก้าวหน้าส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เพราะเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง บุคลากรคาดหวังความก้าวหน้า และมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน มีความจำเป็นในการรักษาบุคลากร หากมีโอกาสก้าวหน้าน้อยหรือไม่มีเส้นทางก้าวหน้าชัดเจน จะเสียกำลังใจและขาดแรงจูงใจ โยกย้ายแต่ไม่มีความก้าวหน้า หากผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ บุคลากรจะโยกย้ายหรือลาออกได้

ปัจจัยค้ำจุน

1) เงินเดือน (Salary)

เงินเดือนส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนเนื่องจากลักษณะงานรับผิดชอบสูง ควรได้รับการพิจารณาผลประโยชน์ เช่น อัตราการเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประเมิน โควตา สวัสดิการ หากได้รับเงินเดือน

ไม่เหมาะสมกับภาระความรับผิดชอบ ทำให้รู้สึกไม่ยุติธรรม ถึงแม้เงินเดือนราชการจะมั่นคง แต่เมื่อเทียบภาระงานและความรับผิดชอบอาจไม่จูงใจพอ นำไปสู่การโยกย้ายหรือลาออกได้

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth):

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนค่อนข้างมาก เนื่องจากลักษณะงานรับผิดชอบสูง หากเส้นทางความก้าวหน้าในอนาคตไม่ชัดเจน บุคลากรจะขาดความตั้งใจทำงาน นำไปสู่การโยกย้ายหรือลาออกได้ ควรมีการปรับระดับตำแหน่งเพื่อการเติบโตเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มักจะได้รับโอกาสและมีความก้าวหน้าในอนาคตอยู่เสมอ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน หากขาดความร่วมมือ หรือความสัมพันธ์ไม่ดี ประกอบกับงานที่มีความกดดัน จะทำให้เกิดความเครียดและเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน นำไปสู่การโยกย้ายหรือลาออกได้

4) สถานะทางอาชีพ (Status)

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนค่อนข้างน้อย เนื่องจากอาชีพข้าราชการมีภาพลักษณ์ที่ดี มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความน่าเชื่อถือในสายตาของคนใน

สังคม มีผลต่อความภาคภูมิใจและเป็นที่ยอมรับอยู่แล้ว ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง

5) นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration)

นโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากความไม่แน่นอนของนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยครั้งทำให้ปฏิบัติหน้าที่ยากขึ้น ทำให้วางแผนชีวิตหรือการงานระยะยาวไม่ได้ และเกิดความเบื่อหน่าย อีกทั้งความไม่ชัดเจนหรือไม่ต่อเนื่องของนโยบายก็เป็นอุปสรรคในการวางแผนการทำงานและความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง

6) สภาพการทำงาน (Working conditions)

สภาพการทำงาน ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำคัญต่อคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น เครื่องมือไม่พร้อม สถานที่แออัด หรือสภาพจิตใจไม่ดี ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานและความสุข นำไปสู่การโยกย้ายหรือลาออกได้

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)

ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับความรู้สึกดีจากการทำงานจะส่งผลต่อความผูกพันในหน้าที่การงาน หากบุคลากรได้รับความรู้สึกไม่ดีหรืองานกระทบชีวิตส่วนตัว เช่น งานมาก ไม่มีเวลาให้ครอบครัว หรือผลต่อสุขภาพจิต หรืองานที่มีภาวะความกดดันสูงจนทำให้เกิดความเครียด บุคลากรจะไม่อยากทำงานและมองหาทางเลือกที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า ทั้งนี้ ความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล บางคนมี

ทัศนคติที่ดีในการทำงานก็จะทำงานได้นาน ในทางตรงกันข้ามคนที่มีทัศนคติที่ไม่ดีอาจจะทำงานได้ไม่นาน

8) ความมั่นคงในงาน (Security)

ด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนน้อย เนื่องจากตำแหน่งข้าราชการมีความมั่นคงสูง มีสวัสดิการดี และได้รับผลตอบแทนหลังเกษียณ ซึ่งถือว่าเป็นจุดแข็งของตำแหน่งข้าราชการ

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีดังนี้

1) ปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากงานด้านอัตราเงินเดือนมีลักษณะงานที่กดดัน ต้องอาศัยความละเอียดถูกต้อง และต้องทำงานให้ทันเวลา นอกจากนี้ยังมีปริมาณงานจำนวนมาก ต้องอ้างอิงกฎระเบียบจำนวนมาก ต้องใช้ความรับผิดชอบ ทักษะ และความเชี่ยวชาญสูง ต้องทุ่มเทเวลาและเลิกงานช้า ไม่มีสวัสดิการหรือค่าล่วงเวลา ทำให้ไม่มีข้าราชการอยากมาปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนจึงไม่เพียงพอกับภาระงานจริง ทำให้บุคลากรแบกรับภาระเกินกำลัง

2) ปัญหาการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน ทำได้ยากเนื่องจากไม่มีข้าราชการอยากมาปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตรา

เงินเดือน ประกอบกับบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งอยู่เห็นว่าไม่ได้รับความยุติธรรม เพราะทำงานหนักกว่าตำแหน่งงานด้านอื่น นำไปสู่การโยกย้ายหรือลาออก

3) ปัญหาการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลทำได้ยาก เนื่องจากไม่สามารถฝึกอบรมให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง กอปรกับบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านอัตราเงินเดือนมีจำนวนน้อย แต่ต้องรับผิดชอบภาระงานในปริมาณมาก ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะดำเนินการเรื่องการจัดการองค์ความรู้

4) ปัญหาโครงสร้างของกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบไม่มีตำแหน่งนักทรัพยากรชำนาญการพิเศษ ทำให้บุคลากรเชี่ยวชาญต้องย้ายไปดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรชำนาญการพิเศษที่หน่วยงานอื่นเพื่อความก้าวหน้าต่อไป กอปรกับโครงสร้างอัตรากำลังไม่เพียงพอหรือไม่สอดคล้องกับภารกิจจริง ทำให้บุคลากรมีภาระงานมากเกินไป เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ การเลื่อนตำแหน่ง และระยะเวลาการเติบโต รวมถึงระบบงานบางส่วนยังใช้วิธีการแบบเดิม

3. เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะ ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

1) สร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการทำงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น โดยกำหนดโครงสร้างให้มีตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้ากลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ เพื่อให้มีโอกาสเติบโตในสายงาน

2) ควรมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงาน และสรรหาบุคลากรทดแทนให้ทันเมื่อตำแหน่งว่าง

3) ควรปรับระบบการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจจริง กำหนดแนวทางการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรม และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างระบบประเมินผลและแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นภาพการเติบโตก้าวหน้าตามสายงานในอนาคต

4) ควรกำหนดโครงสร้างของกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบให้มีตำแหน่งนักทรัพยากรชำนาญการพิเศษภายใต้กลุ่ม เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เห็นเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจนขึ้น

5) ควรมีการวิเคราะห์ภาระงานรายตำแหน่งอย่างเป็นระบบ เพื่อจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม เพิ่มระบบพัฒนาศักยภาพทั้งระยะสั้นและยาว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับภารกิจ

ข้อเสนอแนะ

1) ควรมอบหมายงานภายในกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบให้สมดุลและสามารถทำงานแทนกันได้เพื่อบริหารความเสี่ยงและป้องกันการขาดแคลนบุคลากร

2) อยากให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรงานสนับสนุน โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานหนักกว่าคนอื่น ควรพิจารณาเงินเดือน โควตา และความก้าวหน้าเพื่อเป็นแรงจูงใจ

3) ควรทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งให้เหมาะสมกับงานจริง เพิ่มสวัสดิการและสิ่งจูงใจ เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงาน ให้รางวัลผลงานดีเด่น และการมีส่วนร่วมในการวางนโยบายภายในกลุ่มงาน

4) ควรเพิ่มผลประโยชน์ให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา โควตาการเลื่อนเงินเดือน หรือเงินค่าประจำตำแหน่ง

5) ควรพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นความยืดหยุ่น สร้างแรงจูงใจทั้งด้านวัตถุและจิตใจ พัฒนาเครื่องมือหรือระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในนโยบายระดับหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) มาใช้เป็นกรอบแนวคิด ผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ

1) ความสำเร็จในงาน (Achievement)

ความสำเร็จในงานมีความสำคัญมาก ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีภาระงานจำนวนมาก ต้องมีความรับผิดชอบสูง หากไม่ได้รับการชื่นชม ไม่ได้รับการยอมรับหรือถูกตำหนิรุนแรง จะทำให้ขาดแรงจูงใจ นำไปสู่การลาออกหรือย้ายงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1997-1998, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ข, หน้า 14-15) McClelland เสนอทฤษฎีความต้องการ (Three-Needs Theory) และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ERG

(ERG theory) ของ Alderfer (1972, อ้างถึงใน เกสร แก้วคง, 2566, หน้า 25) ข้อ 3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (growth needs : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของรพีพรรณ เปรือรัมย์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา การขาดแคลนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 มิถุนายน 2568) กล่าวว่า " . . .ความสำเร็จในงาน เช่น การได้รับการชื่นชม คำชมเชย การยกย่อง จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญมากที่จะจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรที่ต้องรับผิดชอบภาระงานมากและไม่ได้รับการชื่นชม ย่อมส่งผลให้บุคลากรไม่อยากทำงานและหาโอกาสในการโยกย้ายต่อไป. . ."

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition):

การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนสูง เนื่องจากงานด้านอัตราเงินเดือนมีความยาก มักได้รับการยอมรับในระดับองค์กรอยู่แล้ว ประกอบกับเป็นงานเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ละเอียดอ่อน การหาคนทำจึงหายาก และการขาดการยอมรับในระดับองค์กรจะทำให้บุคลากรรู้สึกไม่มีคุณค่าและอาจจะโยกย้ายหรือลาออกได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ERG (ERG theory) ของ Alderfer (1972, อ้างถึงใน เกสร แก้วคง, 2566, หน้า 25) สอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีพรรณ เปรือรัมย์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา การขาดแคลนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2568) กล่าวว่า ". . .การได้รับ

การยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก เพราะข้าราชการที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นจะเกิดความมั่นใจและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า. . .”

3) ลักษณะของงาน (Work itself):

ลักษณะของงานส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากเป็นงานยาก กดดัน ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์สูง ต้องอ้างอิงระเบียบกฎเกณฑ์หลายฉบับมาก กลายเป็นตำแหน่งงานที่หาคนทำงานได้ยาก ทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จักรภพ ศรมณี (2567, หน้า 3-5) อธิบายว่า แนวคิดหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามกลุ่มแนวความคิดแบบแข็ง (Hard) ของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร ซึ่งให้ความสำคัญที่น้ำหนักไปทาง “การบริหารจัดการ” มากกว่า “คน” โดยกลุ่มนี้เชื่อว่าการบริหารจัดการเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดหากมีการบริหารจัดการที่ดีจะทำให้องค์การสามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ บุญยัง (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานราชการกรณีศึกษา กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 มิถุนายน 2568) กล่าวว่า “. . .ลักษณะของงานด้านอัตราเงินเดือนเป็นงานที่ยาก มีความกดดันและท้าทาย ประกอบกับมีภาระงานที่มาก จึงไม่ค่อยมีคนอยากทำงานในตำแหน่งดังกล่าว. . .”

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility):

ความรับผิดชอบส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากเป็นงานที่มีภาระมาก ต้องถูกต้อง ทันเวลา และเป็นเรื่องที่

กระทบการดำรงชีพ ทำให้เครียดสูง หากบุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจ มีอิสระในการตัดสินใจ จะเกิดความภาคภูมิใจ แต่หากถูกควบคุมหรือติดตามงานมากเกินไป จะส่งผลต่อความผูกพันในหน้าที่ และจะเกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ทำซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516, อ้างถึงใน วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล, 2567, หน้า 7-9) ได้มีการปรับปรุงสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับแนวคิดของพรนพ พุกกะพันธุ์ (อ้างถึงใน เกสร แก้วคง, 2566, หน้า 33-35) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ ประกอบด้วย การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในเรื่องของความไม่เหมาะกับความถนัด ความรู้ความสามารถ หรือไม่เหมาะกับบุคลิกภาพ จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความไม่พึงพอใจ ความคับข้องใจ ซึ่งเป็นการทำลายกำลังขวัญของบุคคล แต่ถ้าการมอบหมายงานที่ถูกกับความถนัด ถูกใจ ถูกกับนิสัยใจคอ บุคคลย่อมจะพึงพอใจ และทำงานด้วยความสุข ขวัญก็จะเกิดขึ้นตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 มิถุนายน 2568) กล่าวว่า “. . .ปัจจัยด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนในระดับสูง เนื่องจากงานด้านอัตราเงินเดือนมีภาระงานจำนวนมาก งานจะต้องเสร็จทันเวลาและมีความถูกต้อง. . .”

5) ความก้าวหน้า (Advancement):

ความก้าวหน้าส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เพราะเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง บุคลากรคาดหวังความก้าวหน้า และมี

เส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน มีความจำเป็นในการรักษาบุคลากร หากมีโอกาสก้าวหน้าน้อยหรือไม่มีเส้นทางก้าวหน้าชัดเจน จะเสียกำลังใจและขาดแรงจูงใจ โยกย้ายแต่ไม่มีความก้าวหน้า หากผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ บุคลากรจะโยกย้ายหรือลาออกได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีการจูงใจ ERG (ERG theory) ของ Alderfer (1972, อ้างถึงใน เกสร แก้วคง, 2566, หน้า 25) ข้อ 3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (growth needs : G) สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ จันเขตร (2565) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอัตรากำลัง กรณีศึกษาเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร เหล่าจันทร (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนหรือลาออกของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 มิถุนายน 2568) กล่าวว่า “. . .เนื่องจากเป็นงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง แต่ไม่มีความก้าวหน้า ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน บุคลากรก็อาจเปลี่ยนหน้าที่ไปปฏิบัติงานหน้าที่อื่น. . .”

ปัจจัยค้ำจุน

1) เงินเดือน (Salary)

เงินเดือนส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนเนื่องจากลักษณะงานรับผิดชอบสูง ควรได้รับการพิจารณาผลประโยชน์ เช่น อัตราการเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประเมิน โควตา สวัสดิการ หากได้รับเงินเดือนไม่เหมาะสมกับภาระความรับผิดชอบ ทำให้รู้สึกไม่ยุติธรรม ถึงแม้เงินเดือนราชการจะมีความมั่นคง แต่เมื่อเทียบภาระงานและความรับผิดชอบอาจไม่จูงใจพอ นำไปสู่การโยกย้ายหรือลาออกได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรนพ พุกกะพันธุ์ (อ้างถึงใน เกสร

แก้วคง, 2566, หน้า 33-35) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรินทร์ฉัตร พงศ์นาคศิริ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน องค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพ ในกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อันดามัน วัฒนวรางกูร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2568) กล่าวว่า “. . .ในงานที่มีความรับผิดชอบสูง แต่ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรย้ายหรือออกจากราชการ. . .”

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth)

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนค่อนข้างมาก เนื่องจากลักษณะงานรับผิดชอบสูง หากเส้นทางความก้าวหน้าในอนาคตไม่ชัดเจน บุคลากรจะขาดความตั้งใจทำงาน นำไปสู่การโยกย้ายหรือลาออกได้ ควรมีการปรับระดับตำแหน่งเพื่อการเติบโตเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มักจะได้รับโอกาสและมีความก้าวหน้าในอนาคตอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้มีการปรับปรุงสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้หรือ Knowledge Worker โดยมีระบบตำแหน่งรองรับ เมื่อข้าราชการคนหนึ่งทำงาน และเติบโตก้าวหน้าในงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถภายใต้อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง เป็นการตัดสินคนจากค่าของงาน และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 มิถุนายน 2568) กล่าวว่า “. . .ปัจจุบันยังไม่มีโครงสร้างตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ภายใต้กลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ ส่งผลต่อโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ดังนั้น บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในงานด้านอัตราเงินเดือนจึงจำเป็นต้องย้ายไปหน่วยงานอื่น เพื่อที่จะเลื่อนระดับไปดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษต่อไป. . .”

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน หากขาดความร่วมมือ หรือความสัมพันธ์ไม่ดี ประกอบกับงานที่มีความกดดัน จะทำให้เกิดความเครียดและเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน นำไปสู่การโยกย้ายหรือลาออกได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จักรภพ ศรมณี (2567, หน้า 3-5) อธิบายว่า แนวคิดหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักสหรัฐอเมริกา โดยตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มฮาร์วาร์ด (The Harvard Model) ซึ่งมีรากฐานทางความคิดมาจากสำนักคิดสาย “มนุษยสัมพันธ์” ที่เน้นเรื่องของการสื่อสารในองค์การ การสร้างระบบทำงานแบบทีม และการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสาระสำคัญของแนวคิดนี้คือ การที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การให้มีประสิทธิภาพ หากบุคลากรได้รับการตอบสนองจากบุคคลในองค์การที่ดีและเหมาะสมแล้ว ก็จะมีความสุขในการทำงาน สังคมในการทำงานก็จะดี เกิดแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน งานมีประสิทธิภาพขึ้น และสุดท้ายแล้วผลประกอบการขององค์การก็ดีขึ้น องค์การมีศักยภาพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภวิกา พูนสุขโข (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยภายในองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยภายใน

องค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ระดับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2568) กล่าวว่า “. . .ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากบรรยากาศในการทำงานที่ดี ช่วยส่งเสริมให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันภายในหน่วยงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจย้ายหน่วยงาน. . .”

4) สถานะทางอาชีพ (Status)

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนค่อนข้างน้อย เนื่องจากอาชีพข้าราชการมีภาพลักษณ์ที่ดี มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความน่าเชื่อถือในสายตาของคนในสังคม มีผลต่อความภาคภูมิใจและเป็นที่ยอมรับอยู่แล้ว ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1997-1998, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ข, หน้า 14-15) McClelland เสนอทฤษฎีความต้องการ (Three-Needs Theory) ว่า “ในองค์การมีแรงจูงใจ” หรือความต้องการ 3 ประการ โดยข้อ 2. ระบุถึงความต้องการที่จะมีอำนาจ (power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลที่จะเข้าไปควบคุมกำกับคนอื่นให้กระทำตามที่ตนต้องการ คนเหล่านี้ชอบทำตัวเป็นคนคุมเกมส์ ชอบมีอำนาจ ชอบมีศักดิ์ศรี มากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ดี และชอบทำงานในลักษณะที่แข่งขันกับคนอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราวัลย์ ศรีทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 30 พฤษภาคม 2568) กล่าวว่า “. . .ปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากเป็นงานที่รับผิดชอบบุคลากรทั้งองค์กร เป็นงานที่มีความสำคัญและผิดพลาดไม่ได้. . .”

5) นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration)

นโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากความไม่แน่นอนของนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยครั้งทำให้ปฏิบัติหน้าที่ยากขึ้น ทำให้วางแผนชีวิตหรือการงานระยะยาวไม่ได้ และเกิดความเบื่อหน่าย อีกทั้ง ความไม่ชัดเจนหรือไม่ต่อเนื่องของนโยบายก็เป็นอุปสรรคในการวางแผนการทำงานและความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง นอกจากนี้ผู้บริหารมักไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรด้านอัตราเงินเดือนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีกำหนดเป้าหมาย (Goal-setting Theory) ของเอ็ดวิน เอ ล็อก (Edwin A. Locke) (1968, อ้างถึงใน futuretrend, 2565) เขาพยายามชี้ให้เห็นว่า “พนักงานจะมีแรงจูงใจมากขึ้นก็ต่อเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเฉพาะเจาะจง” ด้วยข้อสรุปนี้จึงได้นำไปสู่ทฤษฎีหลักการตั้งเป้าหมายที่ดีให้กับบุคลากรในองค์การ คือ เป้าหมายที่ตั้งขึ้นมาควรมีความเฉพาะเจาะจง และวัดผลได้ ซึ่งก็เป็นแค่แนวทางทั่วไปเท่านั้น ยังมีหลักการอีก 5 ข้อ ที่ถูกนำเสนอออกมา เพื่อช่วยให้การตั้งเป้าหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดด้วย ดังนี้ 1) มีความชัดเจน (Clarify) 2) มีความท้าทาย (Challenge) 3) มีจุดมุ่งหมายตรงกัน (Commitment) 4) เปิดรับข้อเสนอแนะ (Feedback) 5) กระจายความซับซ้อนของงาน (Task Complexity) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร เหล่าจันทร (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนหรือลาออกของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ

มนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนหรือลาออกของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ร้อยละ 38.5 และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 30 พฤษภาคม 2568) กล่าวว่า “. . .ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนสูง เนื่องจากผู้บริหาร มักจะไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน. . .”

6) สภาพการทำงาน (Working conditions)

สภาพการทำงาน ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำคัญต่อคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น เครื่องมือไม่พร้อม สถานที่แออัด หรือสภาพจิตใจไม่ดี ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานและความสุข นำไปสู่การโยกย้ายหรือลาออกได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรนพ พุกกะพันธุ์ (อ้างถึงใน เกสร แก้วคง, 2566, หน้า 33-35) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดกำลังขวัญ ข้อ 3. การจัดสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก และมีส่วนเสริมสร้างขวัญและทำลายขวัญอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดี เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย ไม่ร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเหมาะสม ครบถ้วนแก่การปฏิบัติงาน เป็นต้น จะทำให้บุคคลเกิดความสบายใจ ไม่รู้สึกรำคาญ หรือมีอารมณ์ขุ่นมัว ขวัญของบุคคลก็จะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานขาดสิ่งจูงใจ ไร้ระเบียบ ขาดความสะอาด

ความสวยงาม บุคคลจะขาดความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการทำลายขวัญให้หมดไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกสร แก้วคง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2568) กล่าวว่า “. . .ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากสถานที่ทำงานที่แออัด เครื่องมือหรือระบบที่ไม่เอื้ออำนวย หรือความเครียดจากภาระงานที่มากเกินไป ล้วนส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การลาออกของบุคลากรในที่สุด. . .”

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)

ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับความรู้สึกดีจากการทำงานจะส่งผลต่อความผูกพันในหน้าที่การงาน หากบุคลากรได้รับความรู้สึกไม่ดีหรืองานกระทบชีวิตส่วนตัว เช่น งานมาก ไม่มีเวลาให้ครอบครัว หรือผลต่อสุขภาพจิต หรืองานที่มีภาวะความกดดันสูงจนทำให้เกิดความเครียด บุคลากรจะไม่อยากทำงานและมองหาทางเลือกที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า ทั้งนี้ ความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล บางคนมีทัศนคติที่ดีในกรทำงานก็จะทำงานได้นาน ในทางตรงกันข้ามคนที่มีทัศนคติที่ไม่ดีอาจจะทำงานได้ไม่นาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีการจูงใจ ERG (ERG theory) ของ Alderfer (1972, อ้างถึงใน เกสร แก้วคง, 2566, หน้า 25) สอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีพรรณ เปรือรัมย์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา การขาดแคลนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร อีกทั้งยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 มิถุนายน 2568) กล่าวว่า “. . .ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เช่น ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการค่อนข้างสูง หากบุคลากรได้รับความรู้สึกที่ดีจากการทำงานก็จะทำให้บุคลากรทำงานกับองค์กรได้นาน หากบุคลากรได้รับความรู้สึกที่ไม่ดีจากการทำงานก็จะเกิดความรู้สึกไม่อยากจะทำงานในองค์กร. . .”

8) ความมั่นคงในงาน (Security)

ด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนน้อย เนื่องจากตำแหน่งข้าราชการมีความมั่นคงสูง มีสวัสดิการดี และได้รับผลตอบแทนหลังเกษียณ ซึ่งถือว่าเป็นจุดแข็งของตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 และต่อมามีการปรับปรุง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จนถึงฉบับปัจจุบัน พ.ศ. 2551 ทุกฉบับยังคงคงยึดหลักการของการทำให้การรับราชการเป็นอาชีพมั่นคงและมีระบบคุณธรรม เป็นแกนหลักในการบริหารข้าราชการ มีความมั่นคง ในการประกอบอาชีพ ยึดหลักความสามารถ ความเสมอภาคและความเป็นกลางของข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราวัลย์ ศรีทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 มิถุนายน 2568) กล่าวว่า “. . .

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากอาชีพข้าราชการมีความมั่งคงสูงอยู่แล้ว จึงไม่กระทบต่อการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน. . .”

2 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1) ปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เนื่องจากงานด้านอัตราเงินเดือนมีลักษณะงานที่กดดัน ต้องอาศัยความละเอียดถูกต้อง และต้องทำงานให้ทันเวลา นอกจากนี้ยังมีปริมาณงานจำนวนมาก ต้องอ้างอิงกฎระเบียบจำนวนมาก ต้องใช้ความรับผิดชอบ ทักษะ และความเชี่ยวชาญสูง ต้องทุ่มเทเวลาและเลิกงานช้า ไม่มีสวัสดิการหรือค่าล่วงเวลา ทำให้ไม่มีข้าราชการอยากมาปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนจึงไม่เพียงพอกับภาระงานจริง ทำให้บุคลากรแบกรับภาระเกินกำลัง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 มิถุนายน 2568) กล่าวว่า “. . .เนื่องจากภาระหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง มีความกดดัน ท้าทาย และมีภาระงานจำนวนมาก และเป็นงานที่ต้องใช้กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ในกระบวนการทำงานเยอะ ส่งผลให้ไม่มีข้าราชการอยากมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว. . .”

2) ปัญหาการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน ทำได้ยากเนื่องจากไม่มีข้าราชการอยากมาปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน ประกอบกับบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งอยู่เห็นว่าไม่ได้รับความยุติธรรม เพราะ

ทำงานหนักกว่าตำแหน่งงานด้านอื่น นำไปสู่การโยกย้ายหรือลาออก สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 มิถุนายน 2568) กล่าวว่า “. . .งานด้านอัตราเงินเดือนเป็นงานที่มีความสำคัญ ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ต้องใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญสูง และเป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อส่วนรวมสูง มีภาระงานเป็นจำนวนมาก ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน และต้องเลิกงานช้ากว่าเพื่อนร่วมงาน โดยไม่มีสวัสดิการหรือค่าล่วงเวลา จึงเป็นการยากที่จะสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว. . .”

3) ปัญหาการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลทำได้ยาก เนื่องจากไม่สามารถฝึกอบรมให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง กอปรกับบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านอัตราเงินเดือนมีจำนวนน้อย แต่ต้องรับผิดชอบภาระงานในปริมาณมาก ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะดำเนินการเรื่องการจัดการองค์ความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2568) กล่าวว่า “. . . ปัญหาหลักคือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ระบบการพัฒนาและฝึกอบรมไม่ต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถเสริมสร้างศักยภาพในระยะยาวได้ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องตำแหน่งไม่เพียงพอกับภาระงานจริง ส่งผลให้บุคลากรที่มีอยู่รับภาระเกินกำลัง. . .”

4) ปัญหาโครงสร้างของกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบไม่มีตำแหน่งนักทรัพยากรชำนาญการพิเศษ ทำให้บุคลากรเชี่ยวชาญต้องย้ายไปดำรง

ตำแหน่งนักทรัพยากรชำนาญการพิเศษที่หน่วยงานอื่นเพื่อความก้าวหน้าต่อไป กอปรกับโครงสร้างอัตรากำลังไม่เพียงพอหรือไม่สอดคล้องกับภารกิจจริง ทำให้บุคลากรมีภาระงานมากเกินไป เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ การเลื่อนตำแหน่ง และระยะเวลาการเติบโต รวมถึงระบบงานบางส่วนยังใช้วิธีการแบบเดิม สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 30 พฤษภาคม 2568) กล่าวว่า “. . .โครงสร้างของกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ ไม่มีตำแหน่งนักทรัพยากรชำนาญการพิเศษที่อยู่ภายใต้กลุ่มบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านอัตราเงินเดือน จึงต้องเลื่อนระดับเป็นนักทรัพยากรชำนาญการพิเศษที่กลุ่มอื่น เพื่อการเติบโตในสายอาชีพต่อไป. . .”

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1) สร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการทำงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น โดยกำหนดโครงสร้างให้มีตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้ากลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบเพื่อให้มีโอกาสเติบโตในสายงาน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 มิถุนายน 2568) กล่าวว่า “. . .จะต้องสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการที่

ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน ทำงานอยู่กับองค์กรให้นานขึ้น โดยการกำหนดโครงสร้างให้มีตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สังกัดกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนจะได้มีโอกาสในการเติบโตในสายงานต่อไป. . .”

2) ควรมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงาน และสรรหาบุคลากรทดแทนให้ทันเมื่อตำแหน่งว่าง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 มิถุนายน 2568) กล่าวว่า “. . . ควรมีบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน และสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทดแทนให้ทันเมื่อมีตำแหน่งว่าง เนื่องจากมีปริมาณงานจำนวนมาก. . .”

3) ควรปรับระบบการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจจริง กำหนดแนวทางการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรม และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างระบบประเมินผลและแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นอนาคตในสายงาน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2568) กล่าวว่า “. . .ควรปรับระบบการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจที่แท้จริง พร้อมกำหนดแนวทางการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรม และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างระบบประเมินผลและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นอนาคตของตนในสายงาน. . .”

4) ควรกำหนดโครงสร้างของกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบให้มีตำแหน่งนักทรัพยากรชำนาญการพิเศษภายใต้กลุ่ม เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เห็นเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจนขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า (Advancement) และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 30 พฤษภาคม 2568) กล่าวว่า “. . .แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน ควรจะมีการกำหนดโครงสร้างของกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ ให้มีตำแหน่งนักทรัพยากรชำนาญการพิเศษ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือนปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายใต้กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ เนื่องจากเห็นเส้นทางการเจริญเติบโตในสายงานที่ชัดเจนขึ้น. . .”

5) ควรมีการวิเคราะห์ภาระงานรายตำแหน่งอย่างเป็นระบบ เพื่อจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม เพิ่มระบบพัฒนาศักยภาพทั้งระยะสั้นและยาว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับภารกิจ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2568) กล่าวว่า “. . .ควรมีการวิเคราะห์ภาระงานรายตำแหน่งอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสม. . .”

ข้อเสนอแนะ

1) ควรมอบหมายงานภายในกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบให้สมดุล และสามารถทำงานแทนกันได้ เพื่อบริหารความเสี่ยงและป้องกันการขาดแคลนบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2568) กล่าวว่า “. . .ควรมีการมอบหมายงานภายในลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบให้สมดุล และสามารถทำงานด้านอัตราเงินเดือนแทนกันได้ เพื่อเป็นการบริหารความเสี่ยงป้องกันการเกิดสถานการณ์การขาดแคลนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน. . .”

2) อยากให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรงานสนับสนุน โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานหนักกว่าคนอื่น ควรพิจารณาเงินเดือน โควตา และความก้าวหน้าเพื่อเป็นแรงจูงใจ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 16 มิถุนายน 2568) กล่าวว่า “. . .อยากให้ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสนับสนุน ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานหนักกว่าเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน อยากให้พิจารณาเงินเดือน โควต้า และความก้าวหน้าเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสนับสนุน อย่างเช่น บุคลากรในตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เป็นต้น. . .”

3) ควรทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งให้เหมาะสมกับงานจริง เพิ่มสวัสดิการและสิ่งจูงใจ เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงาน ให้รางวัลผลงานดีเด่น และการมี

ส่วนร่วมในการวางนโยบายภายในกลุ่มงาน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เงินเดือน (Salary) นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2568) กล่าวว่า “. . .ควรทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งให้เหมาะสมกับงานจริง เพิ่มสวัสดิการและสิ่งจูงใจในการทำงาน. . .”

4) ควรเพิ่มผลประโยชน์ให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน เช่น โควตาการเลื่อนเงินเดือน หรือเงินค่าประจำตำแหน่ง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 30 พฤษภาคม 2568) กล่าวว่า “. . .ควรมีการเพิ่มผลประโยชน์ให้กับข้าราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอัตราเงินเดือน. . .”

5) ควรพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นความยืดหยุ่น สร้างแรงจูงใจทั้งด้านวัตถุและจิตใจ พัฒนาเครื่องมือหรือระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมนนโยบายระดับหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, หน้า 14-15) ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2568) กล่าวว่า “. . .ควรพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นความยืดหยุ่น พร้อมสร้างแรงจูงใจทั้งด้านวัตถุและจิตใจ รวมถึงพัฒนาเครื่องมือหรือระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน เช่น

ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อช่วยลดภาระงาน นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในนโยบายระดับหน่วยงาน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร. . .”

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ บุญยัง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานราชการ กรณีศึกษา กองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เกสร แก้วคง. (2566). *แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก*. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จักรพันธ์ จันเขต. (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอัตรากำลัง: กรณีศึกษาเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จักรภพ ศรมณี. (2567) *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

จุไรวรรณ บินดุเหล็ม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ดาริน ปฏิมาภรณ์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรินทร์ฉัตร พงศ์ธนาคีรี. (2565). *ปัจจัยแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพ ในเขตกรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภวิกา พูนสุขโข. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รพีพรรณ เปรือรัมย์. (2567). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา การขาดแคลนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ก). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ข). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์กร.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สถาพร เหล่าจันทร์. (2567). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนหรือลาออกของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.* การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อันดามัน วัฒนวรางกูร. (2566). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานราชการ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

futuretrend (2565) *ทีมไม่มุ่งมั่น เห็นเป้าหมายไม่ชัด แก้ด้วยทฤษฎี Locke's Goal-Setting ตั้งเป้าหมายให้ใช่ ปลุกไฟให้กระฉูด*, ค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2568, จาก https://futuretrend.co/goal-setting-theory-motivation/

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่. สัมภาษณ์ 16 มิถุนายน 2568

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 หัวหน้ากลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ. สัมภาษณ์ 16 มิถุนายน 2568

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 หัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง. สัมภาษณ์ 19 พฤษภาคม 2568

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 หัวหน้ากลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน. สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2568

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2568

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา สถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

Human Resource Development in Operational Performance: A case study of the Customs Academy, Human Resource Management Division, Thai Customs Department

ธานินทร์ เลิศสุนทรชัย[1] & รัฐศิรินทร์ วังกานนท์[2]

Thanin Lertsoontornchai[1] & Ratthasirin Wangkanond[2]

Corresponding author: 6614832078@rumail.ru.ac.th

Received: 17/08/68 Revised: 29/08/68 Accepted: 03/09/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนา ปัญหาอุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย และบุคลากร รวม 6 คน

[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

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยทุกหน่วยมีส่วนร่วมกำหนดหลักสูตร 2) การออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ 3) การจัดอบรมโดยใช้เทคนิคหลากหลาย และ 4) การประเมินผลผ่านระบบออนไลน์เพื่อการปรับปรุง ปัญหาและอุปสรรคที่พบ ได้แก่ งบประมาณที่ไม่เพียงพอ ข้อจำกัดด้านสถานที่และการเดินทาง บุคลากรขาดแคลนและมีการโยกย้ายบ่อย รวมถึงหลักสูตรบางส่วนไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน แนวทางที่เสนอ ได้แก่ การพัฒนาความรู้เชิงลึก เสริมทักษะด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง จัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลและปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการทำงาน

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; การฝึกอบรมและพัฒนา; สถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

Abstract

This qualitative study explored human resource development in practice, using the Customs Academy, Human Resource Management Division, Customs Department, as a case study. The objectives were to investigate the development process, identify problems and obstacles, and propose guidelines for enhancing human resource development. Data were collected through structured interviews with six participants, including executives, division heads, and personnel. The findings revealed

that the human resource development process consisted of: (1) training needs analysis, with participation from all units in curriculum design; (2) training program design aligned with strategic plans; (3) training delivery using diverse techniques; and (4) evaluation through an online system to inform future improvements. The main problems and obstacles identified were insufficient budget, limitations in facilities and travel, staff shortages and frequent transfers, as well as certain training programs that did not align with current circumstances. Suggested guidelines include advancing specialized knowledge, strengthening multi-dimensional skills, promoting experiential learning, systematizing knowledge management, enhancing digital competencies, and cultivating positive work attitudes.

Keyword: Human Resource Development; Training and Development; Customs Academy Human Resource Management Division, Thai Customs Department

บทนำ

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การบริหารจัดการภาครัฐต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรมศุลกากร ซึ่งมีบทบาทหลักในการควบคุม ตรวจสอบ และอำนวยความสะดวกทางศุลกากรของประเทศ ต้องให้ความสำคัญ

กับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัย พร้อมทั้งสามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิผล การพัฒนาทักษะดังกล่าวไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการรับมือกับความท้าทายในยุคดิจิทัลและสังคมที่เชื่อมต่อกันอย่างรวดเร็ว

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 76 ระบุว่า "รัฐจะต้องส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาครัฐให้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และคุณธรรม โดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน" นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ระบุว่า ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อให้ภาครัฐสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและประเทศ ด้วยการพัฒนาทักษะและความรู้ที่ทันสมัย รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและบริการ ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565–2570) กลยุทธ์ที่ 4 มุ่งสร้างระบบบริหารภาครัฐที่พัฒนาบุคลากร โดยเน้นทักษะดิจิทัล อาชีพ การคิดเชิงวิพากษ์ และการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

กรมศุลกากรได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567-2570 โดยมีระยะเวลา 4 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์อื่น ๆ ของกรมศุลกากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรู้ความสามารถและทักษะที่ทันสมัย รวมถึงการปฏิบัติงานที่มี

คุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันวิทยาการศุลกากรและกองบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรม การจัดหลักสูตรพิเศษ และการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เฉพาะทางและศักยภาพสูงในการดำเนินงานด้านศุลกากรและการเก็บรายได้ของรัฐ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

กรอบแนวคิดวิจัย

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Gary Dessler เกี่ยวกับ "การฝึกอบรมและพัฒนา" เป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis)
2. การออกแบบโปรแกรมการพัฒนา (Program Design)
3. การดำเนินการฝึกอบรม (Training Implementation)
4. การประเมินผลการฝึกอบรม (Training Evaluation)

↓

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน

↓

แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิทยาการศุลกากร
กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

ที่มา : จากการพัฒนาโดยผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยการเก็บข้อมูลจากตำรา บทความ เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วย ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดสถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร ได้แก่ บุคลากรเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยากรศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive) โดยผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกจากคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ โดยเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ทำงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี สามารถให้ข้อมูลประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี จำนวน 6 คน ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสถาบันวิทยากรศุลกากร จำนวน 1 คน
2. หัวหน้างานสายปฏิบัติการ จำนวน 3 คน
3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน เนื้อหาคลอบคลุมกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย และสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยมีการนัดหมายวันสัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้า ใช้วิธีการจดบันทึกและบันทึกเสียง ซึ่งมีการขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนที่จะมีการจดบันทึกการสนทนาหรือบันทึกเสียงทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (documentary research) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ เช่น

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบคำบรรยาย เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม บรรณานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เป็นต้น

1.4 เอกสารทางราชการ เช่น กฎหมาย นโยบาย พระราชบัญญัติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยขออนุญาตบันทึกเสียงและบันทึกภาพการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1-3 วิธีการเก็บรวบรวมภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 ราย ผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ให้ข้อมูลเพื่อขอนัดหมายเข้าสัมภาษณ์ล่วงหน้า พร้อมให้ประเด็นคร่าว ๆ ที่จะทำการสัมภาษณ์ และขออนุญาตในการจดบันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกเสียง รวมถึงการถ่ายภาพทุกครั้งก่อนสัมภาษณ์ ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น จากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์ และสุดท้ายนำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบัน

วิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันวิทยาการศุลกากร มีความชัดเจน เป็นระบบ และครอบคลุมในทุกขั้นตอน แบ่งเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเริ่มจากการใช้แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม (Training Need Survey) เพื่อให้ทุกระดับในองค์กรมีส่วนร่วมในการสะท้อนความต้องการ โดยเฉพาะหัวหน้างานที่มีบทบาทในการรวบรวมและส่งข้อมูลให้ฝ่ายวางแผนอบรม ข้อมูลที่ได้จะถูกเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนยุทธศาสตร์กรมศุลกากร เพื่อให้การอบรมสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว นอกจากนี้ยังใช้แนวคิด Competency-Based Approach และประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างประเทศ เช่น JICA และ WCO เพื่อออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของกรม ดังคำอธิบายดังนี้

“. . .กระบวนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมบุคลากรของกรมศุลกากรมี 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การสำรวจความต้องการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายใน 2) การวิเคราะห์หลักสูตรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 3) การพิจารณาตามแผนยุทธศาสตร์กรมศุลกากรระยะ 5 ปี 4) การวิเคราะห์

จากภารกิจหลักของกรม และ 5) การใช้แนวคิด Competency-Based Approach โดยเน้นสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี เชี่ยวชาญในงาน ยึดมั่นความถูกต้อง และการทำงานเป็นทีม. . .” (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเรียนรู้,การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 4 กรกฎาคม 2568)

1.2 ด้านหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม เนื้อหาและวิธีการ

การออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมของสถาบันวิทยาการศุลกากรเน้นการผสมผสานเป้าหมายองค์กร ความต้องการบุคลากร และข้อจำกัดด้านทรัพยากรอย่างสมดุล โดยเชื่อมโยงเนื้อหากับแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ของกรมศุลกากร หลักสูตรถูกออกแบบให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลจาก Training Need Survey และ Core Competency เป็นพื้นฐาน รูปแบบการฝึกอบรมหลากหลาย ทั้งภาคทฤษฎี ปฏิบัติ E-learning และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับต่างประเทศพร้อมคำนึงถึงงบประมาณ ระยะเวลา และวิทยากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้จริงในการทำงาน ดังคำอธิบายดังนี้

“. . .หลักเกณฑ์ที่ใช้นำมากำหนดเนื้อหาและวิธีการจะใช้ Core competency ความรู้เฉพาะด้านในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และจัดหลักสูตรที่ต้องการให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในการเข้ารับการฝึกอบรม เช่น E-learning, On the job training หรือการเข้าห้องเรียน. . .” (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากรที่ 2, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 1 กรกฎาคม 2568)

1.3 ด้านกระบวนการจัดฝึกอบรมในหน่วยงานและเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมของสถาบันวิทยาการศุลกากรมีการวางแผนที่เป็นระบบและปรับตามสถานการณ์ โดยเน้นพัฒนาทั้งความรู้เฉพาะทางและทักษะสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์และการใช้เทคโนโลยี กระบวนการฝึกอบรมแบ่งเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) ก่อนอบรม: เตรียมการอย่างรอบคอบ 2) ระหว่างอบรม: สร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ 3) หลังอบรม: ประเมินความพึงพอใจและการนำไปใช้จริง การฝึกอบรมใช้เทคนิคหลากหลาย เช่น การบรรยาย กิจกรรมเชิงปฏิบัติ และอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid) เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่น นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาเฉพาะด้านและใช้แนวทางการจัดการความรู้ (KM)เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ในองค์กร ดังคำอธิบายดังนี้

“. . .กระบวนการจัดฝึกอบรมของสถาบันวิทยาการศุลกากรได้ปรับตัวตามสถานการณ์ โดยในอดีตใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบพบหน้า (Onsite Training) แต่หลังจากเกิดโควิด-19 จึงเปลี่ยนมาใช้รูปแบบออนไลน์ (Online Training) เพื่อลดความเสี่ยง และพัฒนาเป็นการฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid Training) ที่ใช้ทั้งออนไลน์และพบหน้า เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและเข้าถึงการเรียนรู้ได้มากขึ้น โดยเฉพาะสำหรับเจ้าหน้าที่ในภูมิภาค เทคนิคการฝึกอบรมจะเลือกตามหัวข้อและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เช่น การบรรยาย, การอภิปรายกลุ่ม, การฝึกปฏิบัติ และการใช้กรณีศึกษา พร้อมคำนึงถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณ. . .” (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 มิถุนายน 2568)

1.4 การประเมินผลการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน รวมถึงผลจากการประเมินนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือวางแผนการฝึกอบรมในอนาคต

สถาบันวิทยาการศุลกากรมีการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างครอบคลุม โดยใช้เครื่องมือหลากหลาย เช่น แบบทดสอบก่อนและหลังอบรม, แบบสอบถามความพึงพอใจ, การติดตามผลในระยะยาว, การประเมินแบบ 360 องศา, และการเก็บข้อมูลออนไลน์หรือสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงหลักสูตรในอนาคต เช่น การปรับหัวข้อ, วิทยากร หรือวิธีการอบรม เพื่อให้ผลลัพธ์ตรงตามความต้องการของผู้เรียน ดังคำอธิบายดังนี้

“. . .การประเมินผลการฝึกอบรมครอบคลุมความพึงพอใจ, ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้, และทักษะที่เกิดขึ้นหลังอบรม โดยใช้แบบสอบถามและแบบทดสอบก่อน-หลังอบรม รวมถึงการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้จริง ข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมในครั้งถัดไป. . .” (พนักงานวิเทศสัมพันธ์, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 กรกฎาคม 2568)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรมีหลายประการ ได้แก่ งบประมาณที่จำกัด, สภาพภูมิศาสตร์ที่กระจาย, การขาดเวลาในการอบรม, เนื้อหาหลักสูตรที่ไม่ทันสมัย, การโยกย้ายบุคลากรที่รวดเร็ว, ขาดระบบบริหารจัดการความรู้, ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชัน, และปัญหาในการประสานงานกับหน่วยงาน

ต่างประเทศ ซึ่งทุกปัจจัยเหล่านี้ทำให้การฝึกอบรมมีความท้าทายและอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ดังคำอธิบายดังนี้

"...หน่วยงานประสบปัญหาหลัก 3 ประการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่1) ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ที่ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่มีวิทยากรภายนอกหรือทรัพยากรจำนวนมากได้, 2) ข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ เนื่องจากการมีหน่วยงานในหลายพื้นที่ ทำให้การจัดอบรมมีค่าใช้จ่ายและเวลาที่สูง, และ 3) ข้อจำกัดด้านบุคลากร เนื่องจากจำนวนบุคลากรจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการพัฒนาตนเองได้เต็มที่..." (ผู้อำนวยการสถาบันวิทยาการศุลกากร, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 กรกฎาคม 2568)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันวิทยาการศุลกากรเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านศุลกากร เช่น กฎหมายและขั้นตอนปฏิบัติ รวมถึงทักษะหลากหลายเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงและการบริหารจัดการองค์ความรู้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสร้างระบบงานที่ชัดเจนและการพัฒนาทักษะดิจิทัลก็มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ การส่งเสริมทัศนคติที่ดีและการประเมินผลอย่างต่อเนื่องช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ดังคำอธิบายดังนี้

"...หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (On-the-Job Training) พร้อมการให้คำแนะนำจากหัวหน้างาน การเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม การมอบหมายงานด้วยความไว้วางใจ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลสำเร็จของภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด..." (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากรที่ 1, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 กรกฎาคม 2568)

อภิปรายผล

1. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

1.1 ด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม

จากการศึกษา พบว่า สถาบันวิทยาการศุลกากรใช้แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม (Training Need Survey) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยให้ทุกระดับในองค์กรมีส่วนร่วม โดยเฉพาะหัวหน้างานที่มีบทบาทในการประเมินสมรรถนะของทีมอย่างใกล้ชิด การวางกลไกนี้ช่วยให้ข้อมูลที่ได้มีความตรงจุดและสะท้อนถึงความจำเป็นของบุคลากรได้ชัดเจน การเชื่อมโยงข้อมูลกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนยุทธศาสตร์องค์กร ยังช่วยให้การพัฒนาเชิงรุกที่มุ่งตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น การเปลี่ยนเข้าสู่ระบบดิจิทัลและการปฏิรูปภาษี ในด้านเนื้อหาอบรม สถาบันใช้ Competency-Based Approach โดยออกแบบหลักสูตรตามสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้การฝึกอบรมมีความสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังมีการประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างประเทศ เช่น JICA และ WCO เพื่อดึงแนวคิดและมาตรฐานระดับสากลมาปรับใช้ ซึ่งช่วยยกระดับมาตรฐานงานศุลกากรของไทยให้ทัดเทียมกับนานาชาติ

1.2 ด้านหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมเนื้อหาและวิธีการ

จากการศึกษา พบว่า การออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมของสถาบันวิทยาการศุลกากรสะท้อนถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบ ซึ่งตอบสนองทั้งความต้องการของบุคลากร องค์กร และประเทศ โดยคำนึงถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและการวิเคราะห์ความต้องการ ผ่านการผสมผสานเป้าหมายขององค์กรและความต้องการของบุคลากร พร้อมเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ของกรมศุลกากร การใช้ข้อมูลจาก Training Need Survey และ Core Competency เป็นฐานในการออกแบบหลักสูตรตามแนวคิด Competency-Based Training โดยเน้นการฝึกอบรมที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การจำลองสถานการณ์ และการเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานต่างประเทศ การออกแบบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler และ Wiggs (1989) ที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาทักษะเฉพาะทาง (Training)การพัฒนาศักยภาพระยะยาว (Education), และการพัฒนาความคิดริเริ่มและความสามารถในการเปลี่ยนแปลง (Development)

1.3 ด้านกระบวนการจัดฝึกอบรมในหน่วยงานและเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม

จากการศึกษา พบว่า สถาบันวิทยาการศุลกากรมีระบบการฝึกอบรมที่เป็นขั้นเป็นตอน และมีความยืดหยุ่นสูง โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยี

เปลี่ยนแปลงเร็วและงานราชการต้องปรับตัวตามกระบวนการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ช่วงสำคัญ คือ 1. ก่อนอบรม : มีการเตรียมการอย่างรอบคอบ เช่น วางแผนงบประมาณ จัดหาวิทยากร สถานที่ และอุปกรณ์ ซึ่งช่วยให้การฝึกอบรมไม่สะดุด และดำเนินไปอย่างราบรื่น 2. ระหว่างอบรม : สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เน้นให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วม เช่น การตั้งคำถาม กิจกรรมกลุ่ม หรือการจำลองสถานการณ์จริง 3. หลังอบรม : มีการประเมินทั้งความพึงพอใจ และความสามารถในการนำสิ่งที่เรียนไปใช้จริง ซึ่งจะช่วยให้ปรับปรุงหลักสูตรในอนาคตให้ดีขึ้น ในเรื่องของเทคนิคนั้น มีรูปแบบที่หลากหลาย อาทิ การบรรยาย เวิร์กช็อปการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (E-learning) การอบรมแบบผสม (Hybrid) ที่ผสานระหว่างออนไลน์และออนไซต์ รวมถึงการศึกษาดูงาน

1.4 การประเมินผลการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน รวมถึงผลจากการประเมินนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือวางแผนการฝึกอบรมในอนาคต

จากการศึกษา พบว่า สถาบันวิทยาการศุลกากรมีการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ คลอบคลุมทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรม ซึ่งให้ความสำคัญในการวัดผลลัพธ์จากการฝึกอบรมระยะยาว และยังเน้นการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้จริงในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ Pre-test และ Post-test เป็นวิธีการวัดองค์ความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อน - หลัง เพื่อให้ทราบความคืบหน้าในการเรียนรู้ รวมถึงมีแบบสอบถามความพึงพอใจ เพื่อเก็บเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดการฝึกอบรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศการฝึกอบรม วิทยาการบรรยาย สถานที่ หรือแม้แต่อาหาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญว่า “การเรียนรู้ที่ดีต้องมาจากประสบการณ์ที่ดีด้วย” และยังมีการติดตามผลในระยะยาว โดยเฉพาะการ

ประเมินผลแบบ 360 องศา ผ่านผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน รวมถึงใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณภาพนำมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการฝึกอบรม โดยเชื่อมโยงกับแนวคิด 4 ระดับของ Kirkpatrick ที่ระบุไว้ว่า 1) ระดับปฏิกิริยา (Reaction) ใช้วัดความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม 2) ระดับการเรียนรู้ (Learning) ใช้วัดด้วย Pre-test/Post-test 3) ระดับพฤติกรรม (Behavior) ใช้ประเมินว่าผู้เข้าอบรมมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และ 4) ระดับผลลัพธ์ (Results) ใช้ดูผลต่อหน่วยงานหรือองค์กรในภาพรวม

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา สถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

จากการศึกษา พบว่า สถาบันวิทยาการศุลกากรประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น Pre-test และ Post-test เพื่อวัดความคืบหน้าของความรู้ผู้เข้าฝึกอบรม พร้อมทั้งแบบสอบถามความพึงพอใจในการฝึกอบรม เพื่อเก็บข้อมูลที่ช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ การบรรยาย และสถานที่ นอกจากนี้ ยังมีการติดตามผลในระยะยาวผ่านการประเมินแบบ 360 องศา จากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาการฝึกอบรม โดยเชื่อมโยงกับแนวคิด 4 ระดับของ Kirkpatrick: 1) ปฏิกิริยา (Reaction) วัดความพึงพอใจ 2) การเรียนรู้ (Learning) วัดด้วย Pre-test/Post-test 3) พฤติกรรม (Behavior) ประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 4) ผลลัพธ์ (Results) ดูผลกระทบต่อหน่วยงานและองค์กร

3. แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

3.1 พัฒนาความรู้ด้านศุลกากร พัฒนาความรู้เชิงลึกในด้านกฎหมาย, ระเบียบ, ขั้นตอนศุลกากร และการค้าระหว่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรเชี่ยวชาญและทันต่อสถานการณ์ในยุคการค้าเสรีและเศรษฐกิจดิจิทัล

3.2 ส่งเสริมทักษะรอบด้าน ส่งเสริมทักษะที่หลากหลาย เช่น ภาษาอังกฤษ, การสื่อสาร, การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ, การคิดเชิงวิเคราะห์ และการแก้ไขปัญหา เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและรองรับภารกิจได้อย่างคล่องตัว

3.3 เรียนรู้จากงานจริง ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการทำงานจริง (On-the-Job Training) ภายใต้การแนะนำจากหัวหน้างานเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความรับผิดชอบ

3.4 จัดการองค์ความรู้ สร้างระบบการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อป้องกันการสูญเสียความรู้จากการเกษียณและการโยกย้ายบุคลากร

3.5 จัดทำ SOPs สร้างและปรับปรุงคู่มือและขั้นตอนการทำงาน (SOPs) ที่ชัดเจนและทันสมัย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสอดคล้องและลดข้อผิดพลาด

3.6 ส่งเสริมทักษะดิจิทัล พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล เช่น E-learning และระบบฐานข้อมูล เพื่อให้บุคลากรทำงานในระบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 ส่งเสริมทัศนคติที่ดี เสริมสร้าง Soft Skills เช่น ความรับผิดชอบ, การสื่อสาร, การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและความเชื่อมั่นในหน่วยงาน

3.8 พัฒนาหลักสูตรตามยุทธศาสตร์ ออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุทธศาสตร์กรมศุลกากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องในทุกระดับ

3.9 พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมต้องอิงกับเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ของกรมศุลกากร เพื่อให้เกิดความสอดคล้องทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน และระดับประเทศ

3.10 ยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น Hybrid Learning และ E-learning เพื่อให้เข้าถึงบุคลากรในทุกภูมิภาคได้สะดวกและทั่วถึง

3.11 ติดตามและประเมินผลการพัฒนา ใช้การประเมินผลจาก Pre-test, Post-test และการติดตามผลหลังการอบรม เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับการทำงานจริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. สถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อจัดการองค์ความรู้ในหน่วยงานให้อยู่คู่กับองค์กร โดยแต่งตั้งคณะทำงานและ

มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ คอยติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. สถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร ควรต้องมีการเน้นพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 เพื่อตอบสนองต่อภารกิจของกรมศุลกากร

3. หน่วยงานในสังกัดกรมศุลกากร ควรส่งเสริมการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อสร้างบรรยายกาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันตั้งแต่ระดับล่างขึ้นบน หรือแบบ Bottom-up ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยหน่วยงานอื่นในระดับกอง สังกัดกรมศุลกากร เพื่อให้ได้ข้อมูลการวิจัยที่หลากหลาย และกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขึ้น

2. ควรมีการศึกษาผลกระทบของการโยกย้ายบุคลากรของกรมศุลกากรในความต่อเนื่องของการพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์การบริหารบุคลากรที่ช่วยลดผลกระทบด้านลบในการโยกย้าย

เอกสารอ้างอิง

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

Nadler และ Wiggs (1989). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* (ไพศาล วรวิสุทธิ์, ผู้แปล). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันวิทยาการศุลกากร สัมภาษณ์ 8 กรกฎาคม 2568.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากรที่ 1 สัมภาษณ์ 7 กรกฎาคม 2568

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากรที่ 2 สัมภาษณ์ 1 กรกฎาคม 2568

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4. (2568).ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเรียนรู้ สัมภาษณ์ 4 กรกฎาคม 2568

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5. (2568). ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สัมภาษณ์ 27 มิถุนายน 2568

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ตำแหน่ง พนักงานวิเทศสัมพันธ์ สัมภาษณ์ 9 กรกฎาคม 2568

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี: กรณีศึกษาฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

Human resource development in technology: A case study of the Human Resource Development Division, Human Resource Management Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Transport

อรวดี ลีละเกียรติ[1] & ศิริลักษม์ ตันตยกุล[2]

Oravadee Leelakiat[1] & Sirilucksm Tantayakul[2]

Corresponding author: 6614832079@rumail.ru.ac.th

Received: 17/08/68 Revised: 01/09/68 Accepted: 03/09/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวมข้อมูลจากเอกสาร และจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน โดยการสัมภาษณ์ด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะที่บุคลากรส่วนใหญ่สามารถใช้งานได้แบบขั้นพื้นฐาน 2. ปัญหาและอุปสรรค

[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

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ด้านคอมพิวเตอร์ เกิดจากคอมพิวเตอร์สำนักงานมีอายุการใช้งานที่ยาวนาน ทำให้เกิดระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร 2) บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจทักษะที่จะใช้โปรแกรมในด้านต่าง ๆ และ 3) ขาดงบประมาณในการบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์สำนักงานมีอายุการใช้งานที่ยาวนาน ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์และบุคลากรต้องเป็นคนออกค่าใช้จ่ายในส่วนของอุปกรณ์เสริมด้วยตัวเอง 3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 1) จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการในการใช้ปฏิบัติงาน 2) ควรมีการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติโปรแกรมต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ทั้งที่เป็นโปรแกรมพื้นฐานที่ต้องใช้ทุกตำแหน่ง และโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมาใหม่

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร; บุคลากร; ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

Abstract

This research aimed to study the use of digital technology in the workplace, its problems and obstacles, and ways to improve its use among personnel in the Human Resources Management Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Transport. Qualitative research was conducted, gathering data from documents and nine key informants through semi-structured interviews. The findings revealed: 1. The majority of personnel possess basic skills. 2. Problems and obstacles in the use of digital technology in the workplace include: 1) Computer-related issues:

Office computers are old and inoperable, resulting in unstable internet access; 2) Personnel lack the knowledge, understanding, and skills to use various programs; and 3) a lack of maintenance budget. Office computers are old and inoperable, resulting in delays and requiring personnel to cover the costs of additional equipment. 3. Personnel development guidelines for the use of technology in the workplace: 1) Allocate a budget to acquire efficient technological equipment that meets operational needs; 2) Provide training and practice on various programs necessary for each position, including both basic and newly developed programs.

Keywords: Human resource development; personnel; Digital Literacy

บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันมีบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจที่ผันผวน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่รวดเร็วและคาดการณ์ได้ยาก การเกิดขึ้นของโรคระบาด และโรคอุบัติใหม่ การเข้าสู่สังคมสูงวัย การจ้างงานและอาชีพที่จะมีรูปแบบและลักษณะงานที่เปลี่ยนไป ความต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะสูงเพิ่มมากขึ้น การบริหารจัดการและการดำเนินการเชิงรุกเพื่อป้องกันหรือรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะและทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น หัวใจที่สำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า นั่นคือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากในบรรดาทรัพยากรขององค์กรทั้งหมด ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะ

ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิต สติปัญญา และมีความรู้ความสามารถ ต่างจากทรัพยากรที่เป็นวัตถุหรือเครื่องมืออุปกรณ์ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการพัฒนาที่สำคัญที่สุด โดยการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่ต้องเน้นให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่นต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ประกอบกับ

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้ตามที่กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรม และการตอบสนองประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560 – 2564) มีสาระสำคัญตอนหนึ่งว่า “. . .การยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่าง

เป็นรูปธรรมและทันต่อสถานการณ์ โดยเร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถให้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐานแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม มีการเชื่อมโยงจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีบูรณาการ และมีธรรมาภิบาล เพื่อรักษาเสถียรภาพทางสังคมและฟื้นฟูความเชื่อมั่นในรัฐ. . .”

จากความเป็นมาดังกล่าว ทั้งกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน รวมถึงศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทวง กระทรวงคมนาคม

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทวง กระทรวงคมนาคม

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

วิธีวิจัยเอกสาร โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร วารสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ บทความ คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ คำสั่ง เอกสารราชการ รวมทั้งการสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

วิจัยสนาม ด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรของการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเจาะจงเลือกเฉพาะบุคลากรจากฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 9 คน

1. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	1	คน
2. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	2	คน
3. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	2	คน
4. ลูกจ้าง	4	คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวคิดทฤษฎีที่จะนำมากำหนดขอบเขตของการศึกษาและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2. กำหนดประเด็นคำถามหลัก ซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) คือ เป็นการสัมภาษณ์ที่มีทั้งคำถามแน่นอนตายตัวและคำถามที่เป็นปลายเปิด ใช้ภาษาที่ชัดเจน ไม่ชี้นำ และเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถอธิบายได้อย่างอิสระ

3. ส่งแบบร่างแบบสัมภาษณ์ให้ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความชัดเจนของถ้อยคำและความครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย

4. ปรับแก้และพัฒนาแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้เครื่องมือมีความถูกต้อง สมบูรณ์และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบใช้เครื่องมือโดยการทดลองสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าผู้ให้สัมภาษณ์เข้าใจคำถามหรือไม่ และคำตอบที่ได้รับตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยดังกล่าวหรือไม่ หากพบว่าแบบสัมภาษณ์มีความยากเกินไป กว้างเกินไป หรือซับซ้อนเกินไป ก็ต้องดำเนินการแก้ไขให้ชัดเจน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทวง กระทรวงคมนาคม

ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทวง กระทรวงคมนาคม มีดังนี้

1) ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสืบค้นข้อมูล กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อนำเสนอแก่ผู้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดทำเอกสารราชการต่าง ๆ ที่เป็นขั้นตอนของการจัดโครงการฝึกอบรม โดยมีการใช้โปรแกรมมพื้นฐานอย่าง Microsoft Office เป็นต้น

2) ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงข้อมูลที่จำเป็นในการจัดทำโครงการฝึกอบรม เช่น ที่พัก สถานที่จัดประชุมการเดินทางทั้งทางบกและทางอากาศ (เครื่องบินโดยสาร) และใช้ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งทาง E-mail line รวมถึงการประชุมต่าง ๆ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โปรแกรม Zoom เป็นต้น

3) ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรใช้โปรแกรมในการทำหนังสือราชการ รายงานการประชุม หนังสือที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำโครงการ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของคำ การจัดรูปแบบหน้ากระดาษ โดยโปรแกรมที่ใช้คือ Microsoft Word

4) ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรใช้โปรแกรมตารางคำนวณในการคิดงบประมาณในการฝึกอบรมในปีงบประมาณนั้นๆ ใช้ในการคิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ใช้คิดค่าเฉลี่ยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในแบบประเมินโครงการ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel ในการคิดคำนวณ

5) ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ ผลวิจัยพบว่า บุคลากรใช้โปรแกรมการนำเสนองานในด้านการทำรายละเอียดข้อมูล รูปภาพ เพื่อนำเสนอในที่ประชุม ใช้ดำเนินการโครงการฝึกอบรมตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย เช่น การใช้ทำเอกสารประกอบการบรรยายของโครงการฝึกอบรม การชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ของโครงการฝึกอบรม ใช้สไลด์นำเสนอในพิธีเปิดและปิด โดยส่วนใหญ่ใช้โปรแกรม Power Point และโปรแกรม Canva ในการทำงาน

6) ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ผลวิจัยพบว่า บุคลากรจะใช้ทั้งในเรื่องของการประชุมต่าง ๆ เช่น การชี้แจงโครงการฝึกอบรมผ่านระบบโปรแกรมประชุมออนไลน์ต่าง ๆ เช่น โปรแกรม Zoom และโปรแกรม Team เนื่องจากมีความสะดวก สามารถประชุมได้ทุกที่ ทุกเวลา แม้จะไม่ได้อยู่ในสำนักงาน นอกจากนั้น ยังมีการใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันออนไลน์ เพื่อรับ - ส่งข้อมูลแบบออนไลน์ เช่น แอปพลิเคชัน Line และ e–mail อีกด้วย

7) ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ผลวิจัยพบว่า บุคลากรมีการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัลในหลายขั้นตอนของการดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม เช่น การประชาสัมพันธ์โครงการ การชี้แจงโครงการ การนำเสนอต่าง ๆ รวมไปถึงการทำสรุปโครงการ การทำทำเนียบรุ่นของโครงการ ส่วนใหญ่จะใช้โปรแกรม Canva เป็นหลัก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทวง กระทรวงคมนาคม

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทวง กระทรวงคมนาคม มีดังนี้

1) ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีปัญหาด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ที่เกิดจากคอมพิวเตอร์สำนักงานมีอายุการใช้งานที่ยาวนาน ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ เวลาเปิดงานหลายโปรแกรมพร้อมกันก็ทำให้เครื่องสะดุดหรือเครื่องค้าง ทำให้เกิดความล่าช้าเป็นอุปสรรคในการทำงาน

2) ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการที่ระบบอินเทอร์เน็ตของสำนักงานไม่เสถียร ใช้ได้บ้าง ไม่ได้บ้าง กรณีที่ใช้ได้บางครั้งก็มีความล่าช้าทำให้เกิดอุปสรรคในการใช้งาน เช่น การประชุมผ่านระบบออนไลน์ที่อาจทำให้เกิดการดีเลย์ของภาพและเสียง เวลามีงานด่วนก็ไม่สามารถเปิดไฟล์งานได้ เนื่องจากต้องใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อเปิดไฟล์งานที่อยู่ในระบบคอมพิวเตอร์

3) ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีปัญหาในการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ เนื่องจากผู้ใช้ยังไม่มีความรู้ ความชำนาญในการใช้โปรแกรมเท่าที่ควร รวมถึงมีอุปสรรคที่เกิดจากการใช้งานคอมหลายเครื่อง ทำให้มีภาระการแก้ไขปัญหาเรื่อง front เพิ่มขึ้นมา

4) ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีปัญหาด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ เนื่องจากยังมีความรู้ ความชำนาญไม่เพียงพอในการใช้โปรแกรมดังกล่าว ส่งผลให้ยังไม่สามารถใช้โปรแกรมได้อย่าง

เต็มประสิทธิภาพ ซึ่งจะสามารถช่วยให้เกิดความสะดวก รวดเร็วในการทำงานได้มากกกว่าปัจจุบัน

5) ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ ผลวิจัยพบว่า บุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานผ่านโปรแกรมนำเสนอมีปัญหาในการใช้งานเพราะยังขาดทักษะการใช้โปรแกรม ทำให้ผลงานการเสนอยังไม่ดีเท่าที่ควร ขาดความน่าสนใจ และยังไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ส่วนในระดับผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยพบปัญหา เนื่องจากไม่ได้เป็นผู้สร้างชิ้นงานจากโปรแกรมนำเสนอ

6) ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ผลวิจัยพบว่า บุคลากรมีปัญหาที่พบจากการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์เกิดจากความไม่ชำนาญในการใช้โปรแกรมในการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ เช่น โปรแกรม Zoom ที่ใช้สำหรับประชุมร่วมกันแบบออนไลน์ ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินการประชุม นอกจากนั้น ยังมีข้อจำกัดเรื่องการใช้โปรแกรมสำหรับการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ที่ใช้โปรแกรม Zoom เป็นหลัก ทำให้ขาดความรู้เรื่องการใช้โปรแกรมในลักษณะเดียวกันโปรแกรมอื่น ๆ

7) ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ผลวิจัยพบว่า บุคลากรมีปัญหาและอุปสรรคในการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล เนื่องจากการขาดความรู้ในการใช้งานโปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล เพื่อที่จะสร้างชิ้นงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งตัวโปรแกรมมีความซับซ้อน ส่งผลให้บุคลากรบางคนไม่สามารถใช้งานโปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัลได้ด้วยตัวเอง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม มีดังนี้

1) ควรมีการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติโปรแกรมต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ทั้งที่เป็นโปรแกรมพื้นฐานที่ต้องใช้ทุกตำแหน่ง และโปรแกรมอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง รวมถึงโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดหา สนับสนุนอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี และเป็นอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม สามารถใช้งานโปรแกรมต่าง ๆ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

ทักษะของบุคลากรฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะที่บุคลากรส่วนใหญ่สามารถใช้งานได้แบบขั้นพื้นฐาน คือ ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ และทักษะที่บุคลากรบางรายไม่ได้ใช้งานเลย คือ ด้านการใช้งานสร้างสื่อดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิดา เพชรส่งศรี (2566) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและข้อมูลบุคคล ภายใต้

การเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะที่บุคลากรส่วนใหญ่มีขั้นพื้นฐาน คือ ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการใช้งาน อินเทอร์เน็ต และด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ และ ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ส่วนทักษะที่บุคลากรไม่ได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ด้านการใช้งานสร้างสื่อดิจิทัล

ปัญหาและอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีประเด็นมาอภิปราย ดังนี้

1) ด้านคอมพิวเตอร์ เกิดจากคอมพิวเตอร์สำนักงานมีอายุการใช้งานที่ยาวนาน ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ เวลาเปิดงานหลายโปรแกรมพร้อมกันก็ทำให้เครื่องสะดุดหรือเครื่องค้าง ทำให้เกิดความล่าช้าเป็นอุปสรรคในการทำงาน รวมถึงการใช้อินเทอร์เน็ตที่เกิดจากการที่ระบบอินเทอร์เน็ตของสำนักงานไม่เสถียร ใช้ได้บ้าง ไม่ได้บ้าง กรณีที่ใช้ได้บางครั้งก็มีความล่าช้าทำให้เกิดอุปสรรคในการใช้งาน เช่น การประชุมผ่านระบบออนไลน์ที่อาจทำให้เกิดการดีเลย์ของภาพและเสียง เวลามีงานด่วนก็ไม่สามารถเปิดไฟล์งานได้ เนื่องจากต้องใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อเปิดไฟล์งานที่อยู่ในระบบคอมพิวเตอร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชญา เหลืองทองวณิช (2566) ได้ศึกษา การพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า คอมพิวเตอร์ของหน่วยงานมีการใช้งานเป็นเวลานาน ไม่รองรับการอัปเดตซอฟต์แวร์ใหม่ เมื่อเปิดใช้งานโปรแกรมต่าง ๆ พร้อมกันครั้งละหลายโปรแกรม ทำให้คอมพิวเตอร์มีอาการค้าง และ

ประมวลผลได้ช้า นอกจากนี้คอมพิวเตอร์ไม่รองรับการใช้ Zoom หรือ Webex เต็มรูปแบบ เนื่องจากไม่มีกล้องและไมโครโฟน ทำให้ต้องเพิ่มอุปกรณ์ส่วนเสริม การอัปเดตรุ่นของ Microsoft Office อาจมีผลต่อการเปิดใช้งานไฟล์งาน รูปแบบข้อมูลอาจคลาดเคลื่อนได้

2) ด้านบุคลากร แม้บุคลากรส่วนใหญ่ในช่วงอายุวันกลางคนจะสามารถใช้งานโปรแกรมต่าง ๆ ในขั้นพื้นฐานได้ แต่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่จะใช้โปรแกรมในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเต็มประสิทธิ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนั้น ในบุคลากรที่อายุมาก หรือมีตำแหน่งที่สูง ก็ไม่สามารถใช้งานบางโปรแกรมที่มีความซับซ้อนได้ ต้องอาศัยผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานแทน สอดคล้องกับ ชลิดา เพชรส่งศรี (2566) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและข้อมูลบุคคลภายใต้การเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขาดความรู้และทักษะการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้และทดลองทำสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเอง เพราะความหลากหลายช่วงอายุของบุคลากร เช่น บุคลากรที่มีอายุเยอะ ไม่ค่อยมีความรู้ ความเข้าใจ และไม่มีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวความคิดที่ยังยึดติดกับทำงานแบบดั้งเดิม และมองว่าการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากซับซ้อน เป็นการเพิ่มภาระงานและ ก่อให้เกิดความล่าช้าได้

3) ด้านงบประมาณ ปัญหาด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์เกิดจากคอมพิวเตอร์สำนักงานมีอายุการใช้งานที่ยาวนาน ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ เวลาเปิดงานหลายโปรแกรมพร้อมกันก็ทำให้เครื่องสะดุดหรือเครื่องค้าง ทำให้เกิดความล่าช้า เป็นอุปสรรคในการทำงาน และบุคลากรต้องเป็นคนออกค่าใช้จ่ายในส่วนของอุปกรณ์เสริม เช่น ไมโครโฟน หูฟัง อุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ เองทำให้มีค่าใช้จ่ายสูง ทำให้หากไม่ใช่กรณีที่จำเป็น

จริงๆ ก็จะไม่ใช่อุปกรณ์เสริมต่าง ๆ เห็นควรให้ทางหน่วยงานมีงบประมาณรองรับด้านอุปกรณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จำเป็นในการใช้งานสำหรับบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชญา เหลืองทองวณิช (2566) ได้ศึกษา การพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า การจัดซื้ออุปกรณ์ส่วนเสริม เช่น กล้องติดคอมพิวเตอร์ ไมโครโฟน หรือหูฟัง เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ไม่สามารถเบิกจ่ายจากหน่วยงานได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระ ค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากร นอกจากนี้ บุคลากรอาจไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาในด้านนี้ หรือไม่มีโอกาสเข้าร่วมการอบรม เนื่องจากไม่ใช่หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง จึงอาจไม่ได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พัฒนาทักษะในด้านนี้

แนวทางการพัฒนาบุคลากรฝ่ายพัฒนาบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ ไมโครโฟน หูฟัง เครื่องบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการในการใช้ปฏิบัติงาน และระบบอินเทอร์เน็ต ที่มีความเสถียรและมีความรวดเร็ว เพื่อตอบโจทย์การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์ และณัฐพล บัวเปลี่ยนสี (2565) ได้ศึกษา การพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรภาครัฐสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะของจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการรู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความจำเป็น โดยองค์กรภาครัฐควรส่งเสริมทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์

และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน ระบบงานในองค์กร ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยต้องครอบคลุมความสามารถในด้านการใช้งาน การเข้าใจในการทำงาน การสร้างระบบงาน และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติโปรแกรมต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ทั้งที่เป็นโปรแกรมพื้นฐานที่ต้องใช้ทุกตำแหน่ง และโปรแกรมอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง รวมถึงโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณณาสา คชศิลา (2565) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการในหน่วยงานซึ่งระบุข้อเสนอแนะในการพัฒนาทั้งแง่มุมของการเพิ่มพูนทักษะและการเสนอแนะหลักสูตรที่มีมาตรฐานและสามารถเข้าถึงได้ อย่างไรก็ตาม หลักสูตรที่ใช้ในการเพิ่มพูนทักษะดิจิทัลที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาจเป็นหลักสูตรจากหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ โดยหลักสูตรดังกล่าวควรเป็นหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากหน่วยงานที่เชื่อถือได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรจัดให้มีงบประมาณสำหรับอุปกรณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ ไมโครโฟน หูฟัง เครื่องมือบันทึกข้อมูล ฯลฯ ที่มีประสิทธิภาพ และระบบอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรและมีความรวดเร็ว เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมโปรแกรมต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งโปรแกรมพื้นฐาน และโปรแกรมที่มีความซับซ้อน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

จิรัชญา เหลืองทองวณิช. (2566). *การพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคค สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชลิดา เพชรส่งศรี. (2566). *การพัฒนาบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและข้อมูลบุคคล ภายใต้การเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดวงสมร สุทธิวงศ์กูล. (2562). การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์ และณัฐพล บัวเปลี่ยนสี. (2565). *การพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรภาครัฐสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะของจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 8*(2),1-17.

ปุณณาสา คชศิลา. (2565). *แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง.* การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 - 2570.* ค้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2568, จาก https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230307173518.pdf

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

การยกระดับเทศกาล-ประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติ: มุมมองด้านการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

Enhancing Festivals-Tradition to National and International Levels: Perspective on Policy Implementation of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture

ลัทธพล อุ่นใจ[1] & ปะการัง ชื่นจิตร[2]

Lutthapon Aunjai[1] & Pakarang Chuenjit[2]

Corresponding author: pureunjai@gmail.com

Received: 18/08/68 Revised: 29/08/68 Accepted: 03/09/68

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาการนำทุนทางวัฒนธรรมด้านเทศกาลประเพณีมาต่อยอดด้าน “คุณค่า” เพื่อสร้าง “มูลค่าเพิ่ม” ทางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ผ่านนโยบายยกระดับเทศกาล-ประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการขับเคลื่อนนโยบายยกระดับเทศกาล-ประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติ (2) วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนนโยบาย และ (3) เสนอแนะแนวทางการ

[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

พัฒนาการขับเคลื่อนนโยบาย โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิจัยเชิงเอกสารและการวิจัยเชิงสนามโดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นคณะทำงานขับเคลื่อนนโยบายระดับกระทรวง และบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด จำนวน 10 คน ทั้งนี้ โดยนำเสนอในรูปแบบพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า ประการแรก กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว มีการดำเนินการผ่านกลไก 2 ระดับ ได้แก่ คณะทำงานในระดับกระทรวงและระดับจังหวัด ผ่านขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 9 ขั้นตอน ประการที่สอง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่ามี 6 ปัจจัย ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบาย ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร ความพร้อมของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สภาพแวดล้อม และความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ ประการที่สาม ปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย การขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทรัพยากรทางการบริหารมีไม่เพียงพอ และการเปลี่ยนแปลงของบริบทสภาพแวดล้อม ส่วนประการสุดท้ายที่ค้นพบคือ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติในอนาคตคือ การปรับปรุงแนวทางการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ การปรับเปลี่ยนรูปแบบและแนวทางการดำเนินการ รวมทั้งบริหารโครงการตามหลักการบริหารราชการแบบบูรณาการ

คำสำคัญ: ยกระดับเทศกาลประเพณี; วัฒนธรรม; soft power

Abstract

This article examines the utilization of cultural capital in the form of traditional festivals to generate “value” and transform it into “added value” for economic and tourism development through the Ministry of Culture’s policy of elevating festivals and traditions to the national and international levels. The objectives were to: (1) study the policy implementation process, (2) analyze problems and obstacles in the implementation, and (3) propose guidelines for improving policy execution. This qualitative research employed both documentary analysis and field research through interviews, with findings presented in a descriptive format. The results revealed that, first, the policy implementation process was carried out through two levels of mechanisms—ministerial and provincial committees—across nine procedural steps. Second, six key factors were found to influence policy implementation: policy clarity, resources, communication, organizational readiness, environmental context, and the commitment of implementers. Third, the major problems and obstacles identified included lack of knowledge and understanding of policy objectives and goals, ineffective communication, insufficient administrative resources, and changing environmental contexts. Finally, recommendations for enhancing future policy implementation include improving budget allocation procedures, revising operational models and approaches, and applying integrated public administration principles in project management.

Keywords: enhancing festivals-tradition; culture; soft power

บทนำ

ประเทศไทยถือว่าเป็นประเทศที่มีความรุ่มรวยทางวัฒนธรรมเป็นอย่างมาก โดยเป็นจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวต่าง ๆ จากทั่วโลก ข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทยพบว่า ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส 2019 (COVID-19) ประเทศไทยมีนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาสูงถึง 40 ล้านคนต่อปี โดยประเทศไทยยังถือเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่สำคัญของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ขณะเดียวกันเทศกาลประเพณีของไทยบางอย่างยังเป็นที่รู้จักและยอมรับในหมู่นักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติอย่างแพร่หลาย เช่น เทศกาลสงกรานต์ เทศกาลลอยกระทง อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเทศกาลประเพณีท้องถิ่นที่น่าสนใจอีกเป็นจำนวนมากที่กระจายอยู่ในแต่ละภูมิภาคที่ยังไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลายทั้งในหมู่นักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ จากการขาดการประชาสัมพันธ์อย่างจริงจังและตรงกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะเทศกาลประเพณีที่ได้รับการขึ้นบัญชีให้เป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาติ ซึ่งข้อมูลจากกรมส่งเสริมวัฒนธรรมพบว่า มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมที่ขึ้นบัญชีในระดับชาติ ระหว่างปี พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน มีเทศกาลประเพณี ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนแล้ว จำนวน 30 รายการ อาทิ ประเพณีการละเล่นผีตาโขน ประเพณีแห่มาลัยข้าวตอก ประเพณีปอยส่างลอง ฯลฯ และแม้ว่าเทศกาลประเพณีดังกล่าวจะได้รับการขึ้นทะเบียน เพื่อส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์และสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณีและเทศกาลดังกล่าว แต่กลับพบว่าการนำเสนอรูปแบบเทศกาลประเพณีแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองด้านการท่องเที่ยว รวมถึงไม่สร้างจุดสนใจให้แก่นักท่องเที่ยวรุ่นใหม่

ขณะที่ รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริม Soft Power ที่มีศักยภาพของประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ กระจายรายได้สู่เศรษฐกิจฐานรากของประเทศ ผ่านการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ จำนวน 11 สาขา *รวมถึงสาขาด้านดนตรีและเทศกาล* ซึ่ง

รัฐบาลมุ่งให้ความสำคัญในการผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านการจัดงานและเทศกาลระดับโลก เป็นหมุดหมายด้านการท่องเที่ยวที่สำคัญของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ กระทรวงวัฒนธรรมจึงมีแนวคิดในการนำเทศกาลประเพณีซึ่งเป็น “ทุนทางวัฒนธรรม” ที่สามารถขับเคลื่อน Soft Power ของประเทศมาพัฒนาต่อยอดสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เปรียบเสมือนการนำ “คุณค่า” ทางวัฒนธรรม ไปสร้าง “มูลค่า” ทางเศรษฐกิจ โดยการยกระดับเทศกาลประเพณีไปสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งผลการดำเนินการในช่วงที่ผ่านมาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2567 พบว่า สามารถรายได้หมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจในพื้นที่จัดงานและบริเวณโดยรอบได้กว่า 1,411,731,776 ล้านบาท ดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้าไปท่องเที่ยวในงานเทศกาลประเพณี รวมถึงแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่จัดงานและบริเวณโดยรอบ ทั้ง ONSITE และ ONLINE รวมกว่า 11,095,442 คน/ครั้ง (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม, (2565), (2566), (2567)) จึงทำให้มีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการขับเคลื่อนนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติไปสู่การปฏิบัติ ว่ามีการดำเนินการอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติหรือไม่ และมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินโครงการอย่างไรเพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทำให้ทราบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น เป็นการตัดสินใจนโยบายที่ได้กระทำไว้ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ โดยกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น (ผู้เขียนสังเคราะห์จากความหมายต่าง ๆ จากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ) โดยเป็น 1 ใน 5 กระบวนการนโยบายสาธารณะตามแนวคิดของ James Anderson (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2567, หน้า 5 - 8) ซึ่ง Pual

Berman (1978, อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 34 - 45) ได้ศึกษากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนในระดับมหภาค (Macro) เป็นการถ่ายทอดนโยบายที่กำหนดโดยหน่วยงานระดับสูงให้หน่วยงานระดับล่างนำนโยบายไปปฏิบัติให้ตรงตามเจตจำนงของนโยบาย และขั้นตอนระดับจุลภาค (Micro) เป็นการนำนโยบายในรูปแบบแผนงาน/โครงการ ที่ได้รับจากหน่วยงานระดับสูงไปแปลงเป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานระดับล่าง ทั้งนี้ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จนั้น มีผู้เสนอตัวแบบไว้หลายตัวแบบ ซึ่งที่น่าสนใจคือตัวแบบและแนวความคิดของ Van Meter and Van Horn (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2568, หน้า 10 - 15) ซึ่งนำเสนอตัวแปรของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สำคัญไว้ 6 ตัวแปร ได้แก่ วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย ทรัพยากร การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรม ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง และความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้ สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2554, อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2568, หน้า 16 - 25) ยังได้ศึกษาและรวบรวมปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้เป็น 6 ปัจจัย ได้แก่ แหล่งที่มาของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนนโยบาย ความซับซ้อนในการบริหารงาน สิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยจากตัวแบบและแนวความคิด Van Meter and Van Horn และปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติของ สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ มาอธิบายกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติสู่การปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 6 ปัจจัย ประกอบด้วย

ปัจจัยที่หนึ่ง ความชัดเจนของนโยบาย เป็นการกำหนดรายละเอียดเป้าหมายของนโยบายให้เห็นถึงความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบาย และแนวทาง

ปฏิบัติที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ซึ่งต้องมีทั้ง “เป้าหมาย” และ “การกระทำ” ที่สัมพันธ์กัน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวหมายถึง ความชัดเจนของตัวนโยบายนั่นเอง (Pressman and Wildavsky, 1973, อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2568, หน้า 9)

ปัจจัยที่สอง ทรัพยากร เป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งนอกจากจะหมายถึงเงิน/งบประมาณเป็นหลักแล้ว ยังหมายรวมถึงเวลา บุคลากร ตลอดจนเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่าง ๆ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วย ซึ่งในความเป็นจริงทรัพยากรจะมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติต้องบริหารทรัพยากรโดยใช้แนวทางการบูรณาการทุกภาคส่วน

ปัจจัยที่สาม การติดต่อสื่อสาร เป็นการสร้างความเข้าใจข่าวสารให้ตรงกันระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง โดยมีเป้าหมายในการกระจายข่าวสาร ความคิด ทัศนคติ “ให้เป็นที่เข้าใจความหมายร่วมกัน” ซึ่งในการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องอาศัยการสื่อสารใน 2 ระดับ ได้แก่ การสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายในองค์การเดียวกัน และการสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัยที่สี่ ความพร้อมของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการสร้างความพร้อมให้หน่วยงานที่นำโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนนโยบาย ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และมีความสามารถในการสร้างการมีส่วนร่วมและการบูรณาการ ซึ่ง กล้า ทองขาว (2534, หน้า 61) ได้ขยายความรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์การทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และความเป็นเอกภาพขององค์การ ซึ่งสอดคล้องตามแนวทางการจัดรูปแบบองค์การตามทฤษฎีองค์การของ Mintzberg (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 1) อีกด้วย

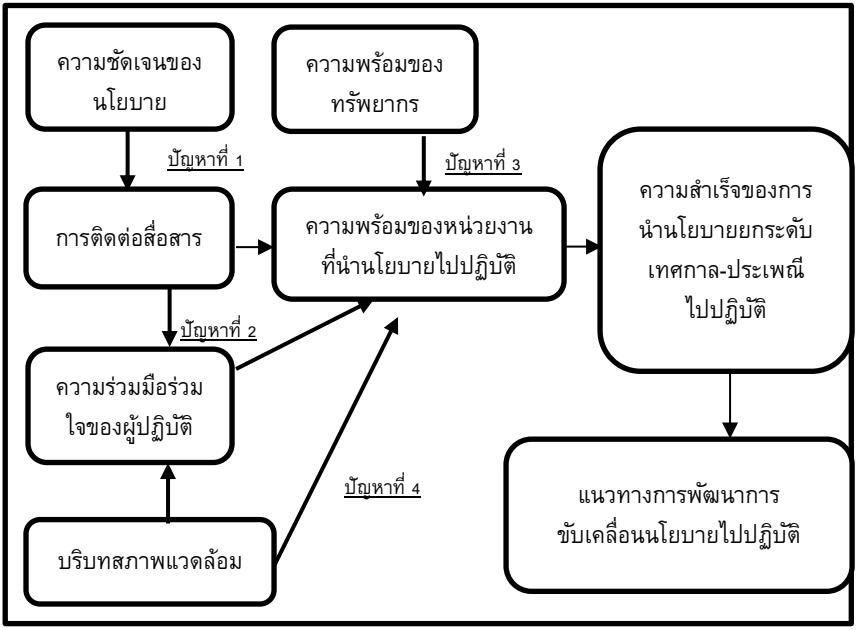
ปัจจัยที่ห้า สภาพแวดล้อม อันประกอบด้วย สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ถือเป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายให้ประสบผลสำเร็จ กล่าวคือพื้นที่ที่ปฏิบัตินโยบายมีทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอหรือไม่ ผลจากการ

ดำเนินนโยบายจะส่งผลกระทบต่อพื้นที่อย่างไร ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนนโยบายมากน้อยเพียงใด รวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ในท้องถิ่นมีปฏิกิริยาเช่นไรเมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Thomas R. Dye (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ม.ป.ป.) ที่ได้เสนอว่าสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบาย โดยที่เงื่อนไขของสภาพแวดล้อมมีส่วนให้ระบบการเมืองผลักดันนโยบายสาธารณะ รวมทั้งสอดคล้องตามตัวแบบระบบของ David Easton ที่สิ่งแวดล้อมมีผลต่อความสัมพันธ์ของสถาบันและกระบวนการต่าง ๆ ในระบบการเมือง รวมถึงผลผลิตในรูปแบบนโยบายสาธารณะ และ

ปัจจัยที่หก ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ ถือเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายไปปฏิบัติได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามแนวคิดของ Pual Berman (อ้างถึงใน ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์, 2568, หน้า 25 - 26) ซึ่งเสนอว่าในขั้นตอนการปฏิบัตินโยบายในระดับจุลภาคจะมีความเกี่ยวพันกับผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้องนโยบายใน 3 ขั้นตอน ได้แก่ การระดมพลัง การปฏิบัตินโยบาย และการสร้างความเป็นปึกแผ่น และยังสอดคล้องตามตัวแบบเชิงบูรณาการของ วรเดช จันทรศร (2548, หน้า 151 - 154) ซึ่งผสมผสานตัวแปรที่สำคัญจากตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติอื่น ๆ โดยการเชื่อมโยงอย่างหลวม ๆ มีความยืดหยุ่น มีพลวัตร และเน้นการระดมพลังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ โดยแสดงเป็นแผนผังกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติสู่การปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้ ดังภาพ

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ที่มา : ผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ใช้วิธี (1) การวิจัยเอกสาร โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารเอกสารวิชาการ หนังสือ ตำรา บทความวิจัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีนโยบายสาธารณะ และการนำนโยบายไปปฏิบัติ ข้อมูลนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวกับ Soft Power รายงานผลการศึกษา ข้อมูลด้านเทศกาลประเพณีของไทย รวมถึงประกาศ คำสั่ง รายงานผลการดำเนินงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานยกระดับเทศกาลประเพณีไปสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม และ (2) การวิจัยสนาม ด้วยการใช้แบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้าง ใช้สำหรับสอบถามข้อมูลผลการดำเนินงาน และ

ข้อเสนอแนะเชิงพื้นที่โดยสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดซึ่งเป็น วัฒนธรรมจังหวัด จำนวน 1 คน และนักวิชาการวัฒนธรรม ระดับชำนาญการ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด จำนวน 6 คน และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยใช้คำถามปลายเปิด สำหรับถามคณะทำงาน และเจ้าหน้าที่กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 3 คน ทั้งนี้ โดยใช้ประเด็นคำถามจากปัจจัยความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านความพร้อมของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ พร้อมทั้งสอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ จากนั้นจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอในรูปแบบเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้านเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว มีผลการศึกษา ดังนี้

ประการแรก กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติสู่การปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จากการศึกษาข้อมูลด้านเอกสารพบว่า สำนักงานปลัด กระทรวงวัฒนธรรมมีการขับเคลื่อนนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติ ผ่านกลไกการขับเคลื่อน 2 ระดับ ได้แก่

ระดับคณะทำงาน เป็นการขับเคลื่อนนโยบายในระดับการบริหารนโยบายโดยใช้กลไก “คณะทำงานยกระดับเทศกาลประเพณีไปสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด” ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแต่งตั้งผู้บริหารในระดับกระทรวง ส่วนกลาง ขึ้นมาทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกเทศกาลประเพณี

เพื่อยกระดับไปสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด พิจารณางบประมาณที่เห็นสมควรโอนจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการยกระดับเทศกาลประเพณีไปสู่ระดับชาติและนานาชาติให้แก่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด รวมทั้งลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย

ระดับจังหวัด เป็นการขับเคลื่อนโยบายในระดับการนำนโยบายไปปฏิบัติผ่านสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยอาจใช้กลไกระดับจังหวัดในการแต่งตั้งคณะกรรมการบูรณาการจัดงานโดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานคณะกรรมการเพื่อดำเนินการยกระดับเทศกาลประเพณีให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ รวมทั้งสอดคล้อง สัมพันธ์ และเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และเมื่อเสร็จสิ้นการจัดงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด จะเป็นผู้รายงานผลการดำเนินงานให้คณะทำงานในระดับการบริหารนโยบายทราบ

สำหรับกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินโครงการทั้งหมด 9 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การแปลงนโยบายเป็นแผนงานโครงการ โดยการจัดทำโครงการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจด้วยทุนทางวัฒนธรรม ค่าใช้จ่ายในการสืบสาน ต่อยอดประเพณีไทย สู่วิถีวัฒนธรรมที่ยั่งยืน เพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณตามพระราชบัญญัติงบประมาณแผ่นดิน ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ 2 การแต่งตั้งคณะทำงานยกระดับเทศกาลประเพณีไปสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ประกอบด้วย ผู้บริหารกระทรวงวัฒนธรรมที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานคณะทำงานและรองประธานคณะทำงาน ผู้อำนวยการระดับกองที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กองกลาง กองการต่างประเทศ กองตรวจราชการ และกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ร่วมเป็นคณะทำงาน และกองยุทธศาสตร์และแผนงานปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานตามนโยบาย ได้แก่ (1) แบบฟอร์มเพื่อขอข้อมูลและรายละเอียดเทศกาลประเพณีที่โดดเด่นของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเพื่อพิจารณาร่วมกับสภาวัฒนธรรมจังหวัด (2) เกณฑ์การคัดเลือกเทศกาลประเพณีที่มีความโดดเด่นและมีศักยภาพของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และ (3) แบบรายงานผลการดำเนินงานยกระดับเทศกาลประเพณีไปสู่ระดับชาติและนานาชาติ

ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำข้อมูลเพื่อเข้าสู่การพิจารณาคัดเลือก โดยสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทุกจังหวัด พิจารณาจัดทำข้อมูลเทศกาลประเพณีในพื้นที่ที่มีความโดดเด่น และมีศักยภาพที่สามารถกระดับเทศกาลประเพณีไปสู่ระดับชาติและนานาชาติ ร่วมกับสภาวัฒนธรรมจังหวัด ตามประเด็นที่คณะทำงานกำหนด

ขั้นตอนที่ 5 การพิจารณาคัดเลือกเทศกาลประเพณีที่มีศักยภาพ โดยคณะทำงานพิจารณาคัดเลือกเทศกาลประเพณีที่มีความโดดเด่น และมีศักยภาพตามเกณฑ์การคัดเลือกที่กำหนด และประกาศผลการคัดเลือกเทศกาลประเพณีเพื่อยกระดับไปสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

ขั้นตอนที่ 6 การสนับสนุนงบประมาณให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยคณะทำงานพิจารณางบประมาณที่สมควรสนับสนุนให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในแต่ละเทศกาลประเพณีจากขอบเขตและขนาดการจัดงาน แนวคิดการยกระดับเทศกาลประเพณี รวมถึงบริบทความพร้อมการขับเคลื่อนในพื้นที่ และแนวทางการบูรณาการ

ขั้นตอนที่ 7 การดำเนินการยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติ โดยสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดดำเนินการบูรณาการเพื่อระดมทรัพยากรในจังหวัดจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาใช้ในการยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติ

ขั้นตอนที่ 8 การติดตามและประเมินผล โดยคณะทำงานลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละเทศกาลประเพณี

และขั้นตอนที่ 9 การรายงานผลการดำเนินงาน โดยสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดรายงานผลการดำเนินงาน พร้อมผลสำเร็จในเชิงสถิติ (จำนวนผู้เข้าร่วมงานและรายได้หมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจ) เพื่อแสดงผลลัพธ์ในการดำเนินการ

ประการที่สอง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติสู่การปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการตั้งคำถามสัมภาษณ์จำนวน 6 ปัจจัยแล้ว สามารถสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ดังนี้

ปัจจัยที่หนึ่ง ความชัดเจนของนโยบาย ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า นโยบายมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจนในการยกระดับเทศกาลประเพณีท้องถิ่นที่มีศักยภาพและความโดดเด่นให้เป็นที่รู้จักในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อให้เกิดการสร้างงานสร้างรายได้ กระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก และส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยการต่อยอดการนำ “คุณค่า” หรือทุนทางวัฒนธรรมไปสร้าง “มูลค่า” ทางเศรษฐกิจ ตามบทบาทและภารกิจของกระทรวงวัฒนธรรม และมีแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม นโยบายดังกล่าวอาจมองการดำเนินงานในภาพรวมทั้งประเทศเป็นหลัก โดยไม่ได้สนใจความพร้อมและความต้องการของพื้นที่

ปัจจัยที่สอง ปัจจัยด้านทรัพยากร ทรัพยากรทางการบริหารในการดำเนินโครงการนี้ ประกอบด้วย ทรัพยากรด้านงบประมาณ พบว่าเพียงพอในระดับที่สามารถดำเนินกิจกรรมหลักได้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์และตรงภารกิจของหน่วยงานเท่านั้น แต่ไม่เพียงพอในการสร้างพลังดึงดูดในเชิงการท่องเที่ยวที่ยิ่งใหญ่

ตระการตาได้ ส่วนทรัพยากรด้านบุคลากรพบว่า ในระดับคณะทำงานมีไม่เพียงพอ และไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีการปฏิบัติงานหลายอย่าง หรือมีหลายภารกิจอื่นที่ต้องปฏิบัติซ้ำซ้อนในห้วงเวลาเดียวกัน ส่วนในระดับจังหวัดบุคลากรมีความเพียงพอ มีการวางแผน การดำเนินงานและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นโครงการ อีกทั้งยังมีการบูรณาการด้านบุคลากรร่วมกับเครือข่ายทางวัฒนธรรมและภาคส่วนอื่น ๆ อีกด้วย

ปัจจัยที่สาม ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่าการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์การมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและใกล้ชิด ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ กล่าวคือ คณะทำงานมีการประชุมและรายงานความคืบหน้า พร้อมปัญหาอุปสรรคภายในคณะทำงาน รวมทั้งมีการประชุมชี้แจงร่วมกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ทั้งก่อน ขณะ และหลังการดำเนินงาน ส่วนสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด นอกจากการประชุมคณะกรรมการระดับจังหวัดแล้ว ยังอาศัยความคุ้นเคยในพื้นที่และสัมพันธภาพอันดีของบุคลากรระหว่างหน่วยงานในการติดต่อประสานงาน ให้เป็นไปด้วยความราบรื่น

ปัจจัยที่สี่ ปัจจัยด้านความพร้อมของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ในฐานะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีลักษณะเป็นหน่วยงานราชการที่มีการแบ่งโครงสร้างชัดเจน มีการแบ่งบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานแต่ละกลุ่มฝ่าย ส่วนปัจจัยด้านความพร้อม ยังขาดความพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านงบประมาณ ต้องอาศัยการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้านบุคลากร ยังมีแนวความคิดการทำงานแบบติดกรอบ ไม่คิดสร้างสรรค์งานนอกกรอบ อีกทั้งระเบียบ/กฎเกณฑ์/ข้อกฎหมาย ยังเป็นข้อจำกัดของการทำงานราชการที่ปลูกฝังให้เป็นผู้ปฏิบัติและผู้ตามเท่านั้น แต่มีข้อดีคือบุคลากรที่อยู่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ จึงมีความเข้าใจในทุนทางวัฒนธรรมของจังหวัดเป็นอย่างดี ทำให้สามารถทำงานกับชุมชนได้อย่างใกล้ชิด และมีสัมพันธภาพที่ดี

ปัจจัยที่ห้า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีความเอื้ออำนวยต่อการขับเคลื่อนนโยบาย กล่าวคือ สังคมโดยรวมที่โหยหาความเป็นอดีต การตระหนักในคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย พื้นที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสูง และประชาชนส่วนใหญ่ยังคงให้ความร่วมมือกับภาคราชการในการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม ส่งผลให้การดำเนินนโยบายได้ผลตอบรับที่ดี และมีบรรยากาศของการมีส่วนร่วมระดับชุมชนที่เอื้อต่อการดำเนินนโยบายของรัฐ อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนเป็นรูปแบบใหม่ (New Normal) ทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวในพื้นที่ลดลงจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเข้าร่วมชมงานผ่านระบบออนไลน์ และส่งผลลัพธ์ต่อการหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจโดยรวมด้วย นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทางสังคมในอนาคตและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย ยังเป็นโจทย์ที่ท้าทายให้สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต้องมีการทบทวนและวิเคราะห์ เพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินนโยบาย และรูปแบบการนำเสนอเทศกาลประเพณีที่ยังคงรักษาคุณค่าในสารัตถะ และยังตอบโจทย์วิถีชีวิตและรสนิยมของคนรุ่นใหม่

ส่วนสภาพเศรษฐกิจของโลกที่ชะลอตัว ทำให้ประชาชนไม่กล้าจับจ่ายใช้สอย รวมถึงจำนวนนักท่องเที่ยวมีอัตราการขยายตัวที่ชะลอตัวลงมาก จึงส่งผลลัพธ์ต่อการหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจโดยรวม แต่อัตราการจ้างงานในพื้นที่ดีขึ้นจากการนำงบประมาณไปลงทุนด้านโครงสร้างของการจัดงาน เช่น เวที เครื่องเสียง ไฟประดับ

ขณะที่ปัจจัยด้านการเมือง นโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมเรื่องการจัด Event หรืองานเทศกาลระดับชาติหรือระดับโลก เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและกระตุ้นเศรษฐกิจ รวมถึงเป็นการส่งเสริมนโยบายด้าน Soft Power ดังนั้น ภาค

การเมืองในระดับนโยบาย รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นไปในทิศทางส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย

ส่วนปัจจัยที่หก ปัจจัยด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ การขับเคลื่อนนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด รวมถึงความร่วมมือร่วมใจจากหน่วยงานภาครับ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่ได้บูรณาการจัดกิจกรรมกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นอย่างดี นับตั้งแต่เริ่มต้นการเตรียมความพร้อม การวางแผนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จนกระทั่งเสร็จสิ้นโครงการ อย่างไรก็ตาม ความร่วมมือร่วมใจจะเพิ่มมากขึ้น หากมีการมองเป้าหมายที่ชัดเจน ถูกต้อง และตรงกันของทุกภาคส่วน มีการบูรณาการอย่างเข้มข้นและเต็มที่มากกว่านี้ รวมถึงมีการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดงานร่วมกัน

ประการที่สาม ปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติสู่การปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมไปปฏิบัติ จากการขับเคลื่อนนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติสู่การปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้สะท้อนปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ดังนี้

ปัญหาที่หนึ่ง การขาดความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย ในทรรศนะของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ยังเห็นว่าตัวนโยบายมีการมองภาพรวมทั้งประเทศเป็นหลัก โดยไม่ได้สนใจความพร้อมและความต้องการของพื้นที่ ซึ่งเป็นผลมาจากการสื่อสารและการรับรู้วัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายที่ไม่ตรงกัน ดังนั้น แม้ว่าตัวนโยบายจะมีความชัดเจน แต่หากขาดความ

เข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่แท้จริงของนโยบาย อาจเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สะท้อนผ่านผลการนำไปปฏิบัติ

ปัญหาที่สอง การขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารในบางพื้นที่ ยังไม่สามารถสร้างการบูรณาการที่ชัดเจน ทำให้การจัดงานไม่เป็นไปตามแนวคิดที่ได้นำเสนอต่อคณะทำงานไว้ รวมถึงการสื่อสารภายในพื้นที่กับคณะทำงานไม่ตรงกัน ทำให้ระหว่างการจัดงานไม่ราบรื่นเท่าที่ควร สิ่งเหล่านี้ล้วนเกิดจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนในความต้องการหรือการแก้ไขปัญหาที่ตอบโจทย์เป้าหมายของนโยบายได้ ทำให้ผลการจัดงานไม่เป็นไปตามความคาดหวัง

ปัญหาที่สาม ทรัพยากรทางการบริหารมีไม่เพียงพอ งบประมาณในภาพรวมมีข้อจำกัดที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน เนื่องจากต้องพิจารณาจัดสรรให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหลายจังหวัดตามความเหมาะสม นอกจากนี้ ยังขาดบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทางสูง เช่น การสื่อสารภาษาต่างประเทศ การประสานงานกับเครือข่ายในต่างประเทศ ซึ่งความไม่เพียงพอของทรัพยากรทางการบริหาร ส่งผลกระทบต่อความพร้อมของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติด้วย

ขณะที่ปัญหาที่สี่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทสภาพแวดล้อมส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนนโยบาย ด้วยสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตรูปแบบใหม่ (New Normal) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้เกิดช่องทางการเข้าร่วมกิจกรรมในมิติใหม่ผ่านรูปแบบออนไลน์ ซึ่งบริบทดังกล่าวส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวในพื้นที่ลดลง และส่งผลลัพธ์ต่อการหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจโดยรวมด้วย สภาพเศรษฐกิจของโลกชะลอตัว ทำให้ประชาชนไม่กล้าจับจ่ายใช้สอย รวมถึงจำนวนนักท่องเที่ยวมีอัตราการขยายตัวที่ชะลอตัวลงมาก จึงส่งผลลัพธ์ต่อการหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจโดยรวม

ประการที่สี่ แนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติสู่การปฏิบัติของสำนักงาน

ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จากปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติสู่การปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนนโยบายในอนาคตได้ ดังนี้

แนวทางที่หนึ่ง ด้านงบประมาณ โครงการดังกล่าวยังคงมีงบประมาณในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โครงการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจด้วยทุนทางวัฒนธรรม ค่าใช้จ่ายในการสืบสาน ต่อยอดประเพณีไทย สู่วิถีวัฒนธรรมที่ยั่งยืน ทั้งนี้ อาจมีการปรับปรุงแนวทางการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ โดยคำนึงถึงความต้องการแต่ละพื้นที่ให้มีความเหมาะสมอย่างยั่งยืนต่อไป

แนวทางที่สอง ด้านรูปแบบการดำเนินการ โครงการดังกล่าวอาจมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและแนวทางการสนับสนุนการยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติอย่างต่อเนื่องให้เกิดความยั่งยืน อย่างน้อย 2-3 ปี นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทางสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จะกลายเป็นโจทย์สำคัญที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต้องมีการทบทวนและวิเคราะห์ เพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินนโยบายและรูปแบบการนำเสนอเทศกาลประเพณีที่สามารถรักษาคุณค่าในสารัตถะของเทศกาลประเพณี และตอบโจทย์วิถีชีวิตและรสนิยมของคนรุ่นใหม่

แนวทางที่สาม ด้านการบริหารโครงการ โครงการดังกล่าวจะเน้นไปสู่การใช้แนวทางการบูรณาการตามหลักการบริหารราชการแบบบูรณาการไปประยุกต์ใช้ ทั้งในระดับกระทรวง หรือการขับเคลื่อนนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค โดยการแต่งตั้งคณะทำงานที่มาจากผู้เชี่ยวชาญจากกรมต่าง ๆ ภายในกระทรวงวัฒนธรรมที่มีความเกี่ยวข้องการงานศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลาย และระดับจังหวัด หรือการขับเคลื่อนนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค โดยใช้กลไกการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการในประสานการทำงานของทุกภาคส่วน บูรณา

การแผนงาน/โครงการและระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในจังหวัดเพื่อยกระดับเทศกาลประเพณีไปสู่ระดับชาติและนานาชาติ

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยจากตัวแบบและแนวความคิด Van Meter and Van Horn และปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติของ สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ มาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการตั้งคำถามสัมภาษณ์ จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านความพร้อมของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ โดยผู้วิจัยได้เสนอเป็นตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสมมติฐานในการวิเคราะห์ เพื่อพิสูจน์ว่าในการดำเนินนโยบายในแต่ละขั้นตอนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมีวามสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างไร และระหว่างการเชื่อมโยงแต่ละปัจจัยเกิดปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างไรบ้าง โดยพบปัญหาและอุปสรรค จำนวน 4 ปัญหา ได้แก่ (1) ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบายและปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร (2) ปัญหาการขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความพร้อมของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (3) ปัญหาทรัพยากรทางการบริหารมีไม่เพียงพอ เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านทรัพยากรและปัจจัยด้านความพร้อมของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และ (4) ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของบริบทสภาพแวดล้อม เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความพร้อมของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

ประการที่หนึ่ง กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายยกระดับเทศกาล-ประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม การดำเนินนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่มีการขับเคลื่อนผ่านกลไก 2 ระดับ ได้แก่ ระดับคณะทำงาน เป็นการขับเคลื่อนนโยบายในระดับการบริหารนโยบาย โดยใช้กลไก "คณะทำงานยกระดับเทศกาลประเพณีไปสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด" และระดับจังหวัด เป็นการขับเคลื่อนโยบายในระดับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผ่านสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยอาจใช้กลไกระดับจังหวัดในการแต่งตั้งคณะกรรมการบูรณาการจัดงานโดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานคณะกรรมการ

ทั้งนี้ แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายทั้ง 2 ระดับ สอดคล้องตามกรอบในการวิเคราะห์ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Paul Berman โดยเปรียบเทียบการบริหารนโยบายระดับคณะทำงาน คือการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค (Macro-Implementation) และการนำนโยบายไปปฏิบัติของระดับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหรือหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค (Micro-Implementation) นอกจากนี้ การแต่งตั้งคณะทำงานยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ยังสอดคล้องตามแนวคิดการจัดโครงสร้างองค์การแบบชั่วคราวของ Mintzberg อีกด้วย

ประการที่สอง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติสู่การปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

ปัจจัยที่หนึ่ง ความชัดเจนของนโยบาย นโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจนในการยกระดับเทศกาลประเพณีท้องถิ่นที่มี

ศักยภาพและความโดดเด่นให้เป็นที่รู้จักในระดับชาติและนานาชาติ และมีแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม นโยบายดังกล่าวอาจมองการดำเนินงานในภาพรวมทั้งประเทศเป็นหลัก โดยไม่ได้สนใจความพร้อมและความต้องการของพื้นที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรพล เกิดแก้ว (2565) ซึ่งศึกษาการนำนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองรองไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ที่พบว่า นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองรองมีลักษณะมองภาพรวมทั่วประเทศ มีแนวทางการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจง ทำให้แปลงนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ยากลำบาก อีกทั้งยังไม่ได้คำนึงถึงสภาพบริบทของพื้นที่และการนำไปปฏิบัติของหน่วยงานในพื้นที่ ทำให้การดำเนินนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองรองในจังหวัดราชบุรีไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ปัจจัยที่สอง ปัจจัยด้านทรัพยากร ในส่วนของงบประมาณมีเพียงพอในระดับที่สามารถดำเนินกิจกรรมหลักได้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์และตรงภารกิจของหน่วยงานเท่านั้น แต่ไม่เพียงพอในการสร้างพลังดึงดูดในเชิงการท่องเที่ยวที่ยิ่งใหญ่ตระการตาได้ ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับคณะทำงานมีไม่เพียงพอและไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประณยา ชัยรังสี (2556) ซึ่งศึกษาการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่พบประเด็นการขาดแคลนทรัพยากรด้านบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยควรพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่สาม ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร โดยมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและใกล้ชิด ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงอาศัยความคุ้นเคยในพื้นที่และสัมพันธภาพอันดีของบุคลากรระหว่างหน่วยงานในการติดต่อประสานงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภฤศวินท์ ชยาภิวัฒน์ (2564) ซึ่งศึกษาการนำนโยบายระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่า ในการทำงาน

ร่วมกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่ไม่ค่อยมีปัญหา เพราะใช้หนังสือราชการประสานงานกันเป็นปกติ นอกจากนี้ ในบางเรื่องอาจใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการขอความร่วมมือ ซึ่งมักได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

ปัจจัยที่สี่ ปัจจัยด้านความพร้อมของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โครงสร้างของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดมีลักษณะเป็นหน่วยงานราชการ มีการแบ่งบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานแต่ละกลุ่มฝ่าย แต่ยังขาดความพร้อมทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอ จึงต้องอาศัยการบูรณาการกับทุกภาคส่วน รวมถึงเครือข่ายทางวัฒนธรรมในพื้นที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดการจัดโครงสร้างองค์การของ Mintzberg ซึ่งเห็นว่าระบบราชการที่มีการจัดรูปแบบองค์การแบบเครื่องจักรกล อาจไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงานโครงการ ซึ่งต้องอาศัยโครงสร้างองค์การแบบชั่วคราวที่มีการรวมตัวกันของผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาต่าง ๆ เพื่อดำเนินการเฉพาะกิจในบางเรื่อง โดยเฉพาะในลักษณะโครงการต่าง ๆ

อย่างไรก็ดี มีข้อดีคือบุคลากรที่อยู่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ จึงมีความเข้าใจในทุนทางวัฒนธรรมของจังหวัดเป็นอย่างดี ทำให้สามารถทำงานกับชุมชนได้อย่างใกล้ชิด และมีสัมพันธภาพที่ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตราวรรณ หวังเจริญ (2552) ซึ่งศึกษาการนำนโยบายหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ไปปฏิบัติ ในอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พบว่า คนทำงานในองค์การส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน จึงทำให้การทำงานไม่มีปัญหาและได้รับการสนับสนุนนโยบายจากทุกฝ่าย

ปัจจัยที่ห้า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม แม้ว่าบริบทโดยรวมมีความเอื้ออำนวยต่อการขับเคลื่อนนโยบาย อย่างไรก็ตาม ยังมีความเสี่ยงในมิติต่าง ๆ ที่อาจเป็นโจทย์ที่ท้าทายของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมในการทบทวนวิเคราะห์ หรือปรับรูปแบบนโยบาย เช่น ความเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนเป็นรูปแบบใหม่ (New Normal) การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทางสังคม ความก้าวหน้า

ทางเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจของโลกที่ชะลอตัว ฯลฯ ส่วนปัจจัยด้านการเมืองเป็นไปในทิศทางส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรพล เกิดแก้ว (2565) ซึ่งศึกษาการนำนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองรองไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ที่พบว่า บริบทของจังหวัดราชบุรีเอื้ออำนวยให้การท่องเที่ยวชุมชนตามนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองรองสามารถดำเนินนโยบายได้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Thomas R. Dye ที่ได้เสนอว่าสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายให้ประสบผลสำเร็จ

และปัจจัยที่หก ปัจจัยด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ การขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด รวมถึงความร่วมมือร่วมใจจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่ได้บูรณาการจัดกิจกรรมกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นอย่างดี นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นการดำเนินการ อย่างไรก็ตาม ความร่วมมือร่วมใจจะเพิ่มมากขึ้น หากมีการมองเป้าหมายที่ชัดเจนถูกต้อง และตรงกันของทุกภาคส่วน มีการบูรณาการอย่างเข้มข้นและเต็มที่มากกว่านี้ รวมถึงมีการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กล้า ทองขาว (2534) ซึ่งศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายรณรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือแห่งชาติไปปฏิบัติ ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากหลายฝ่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กร กลุ่มต่าง ๆ รวมถึงความร่วมมือจากประชาชนในการระดมสรรพกำลัง ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ

ขณะที่ในความเชื่อมโยงของแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติสู่การปฏิบัติของสำนักงาน

ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม **ซึ่งพบปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ** สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย ซึ่งเกิดจากการรับรู้วัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายที่ไม่ตรงกัน ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย แม้ว่าตัวนโยบายจะออกแบบให้มีความชัดเจนเป็นอย่างดี นอกจากนี้ การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ยังอาจขึ้นอยู่กับข้อจำกัดและเงื่อนไขของบริบทในพื้นที่ และการตีความของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งหากผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายที่ชัดเจน ถูกต้อง ก็จะสามารถขับเคลื่อนนโยบายให้ประสบผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภฤศวินท์ ชยาภิวัฒน์ (2564) ซึ่งศึกษาการนำนโยบายระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายระบบราชการ 4.0 โดยจะมีความรู้แค่งานตามตำแหน่งหน้าที่หรืองานที่ตนเองรับผิดชอบเท่านั้น ดังนั้นก่อนเริ่มขับเคลื่อนนโยบายจำเป็นต้องให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายแก่บุคลากรทุกระดับ

ปัญหาการขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาดังกล่าวเกิดจากการขาดความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่แท้จริงของนโยบายที่ไม่ตรงกัน จึงทำให้ไม่สามารถสื่อสารความต้องการหรือการแก้ไขปัญหาที่ตอบโจทย์เป้าหมายของนโยบายได้ สอดคล้องกับทรรศนะของ โวลแมน (1982, อ้างถึงใน ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2557, หน้า 104) ที่เห็นว่าโอกาสของการตีความผิดอันเป็นสาเหตุให้นำไปสู่ความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเกิดขึ้นได้ง่าย ถ้าผู้กำหนดนโยบายไม่ให้ความกระจ่างกับวัตถุประสงค์นั้น ๆ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ วรรณนภา วามานนท์ (2561, หน้า 202–203) ที่พบว่าปัญหาจากการประสานงานระหว่างองค์การ ทำให้ทิศทางการทำงานไม่สอดประสานซึ่งกันและกัน

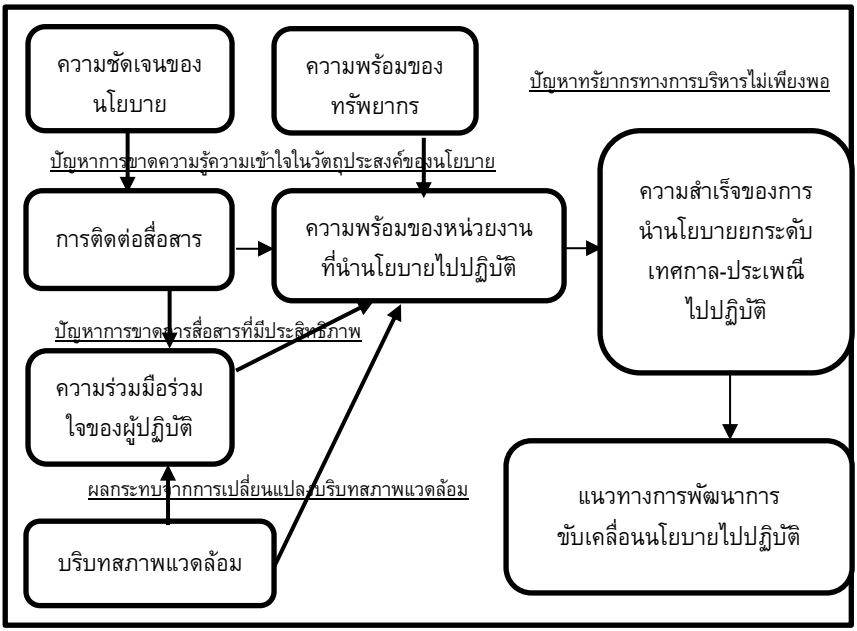
การขาดผู้รับผิดชอบหลักในการประสานงาน และความไม่รู้จักคุ้นเคย ก็อาจก่อให้เกิดความสับสนในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้

ปัญหาทรัพยากรทางการบริหารมีไม่เพียงพอ ซึ่งเกิดจากข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรพล เกิดแก้ว (2565) ซึ่งศึกษาการนำนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองรองไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี ที่พบว่า ทรัพยากรในการดำเนินนโยบายไม่เพียงพอที่จะนำไปลงทุนก่อสร้างถาวรวัตถุอะไรได้ ทำให้การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวไม่ตรงตามความต้องการของคนในพื้นที่และไม่สามารถทำให้เกิดความยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ได้ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาการขาดบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทางสูง เช่น การสื่อสารภาษาต่างประเทศ การประสานงานกับเครือข่ายในต่างประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการขับเคลื่อนนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีไปสู่ระดับชาติและนานาชาติ สอดคล้องกับศุภชัย ยาวะประภาษ (2557, หน้า 112) ที่เห็นว่า ปัญหาด้านคุณภาพของบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่งของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ยิ่งนโยบายมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาทางเทคนิคมากเพียงใด ยิ่งมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางในด้านนั้นมากขึ้น

และปัญหาสุดท้าย การเปลี่ยนแปลงของบริบทสภาพแวดล้อมส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนนโยบาย ซึ่งสภาวการณ์ปัจจุบันอยู่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนเป็นรูปแบบใหม่ (New Normal) สภาพเศรษฐกิจของโลกที่ชะลอตัว อีกทั้งยังตั้งอยู่บนความเสี่ยงของการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทางสังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในอนาคต ซึ่งถือเป็นความผันผวนของบริบทสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับแนวคิดของ Van Meter and Van Horn (อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2548, หน้า 371) ที่เห็นว่าสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นปัจจัยประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อตัวนโยบาย และองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติได้ตลอดเวลา และไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะส่งผลดีหรือผลเสียต่อการดำเนินนโยบาย นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ จุมพล หนิมพานิช (2554, หน้า

435-452) ที่พบข้อสังเกตเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของระบบราชการไทย ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากบริบทสภาพแวดล้อมทั่วไปของระบบราชการและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะบริบทสภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมและความเชื่อ บริบทสภาพแวดล้อมการต่างประเทศ บริบทสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ บริบทสภาพแวดล้อมการเมืองและกฎหมาย รวมถึงบริบทสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

ภาพ 2 สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีไปปฏิบัติและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น



ที่มา : ผู้วิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการขับเคลื่อนนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สามารถให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะประการแรก ควรสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย ตลอดจนแนวทางการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติทั้ง 2 ระดับ ทั้งใน
ระดับผู้บริหารนโยบาย และระดับผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ รวมทั้งควรสร้างความคาดหวังในการดำเนินการร่วมกัน เพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่ตรงกัน

ข้อเสนอแนะประการต่อมา ควรส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือในมิติต่าง ๆ โดยร่วมมือกับหน่วยงานและภาคีเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนการยกระดับเทศกาลประเพณีไปสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ทั้งในระดับการบริหารนโยบาย เช่น การจัดโครงการองค์การในรูปแบบคณะทำงานที่มีผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมที่มีหลากหลายและครอบคลุมกิจกรรมในทุกมิติทางวัฒนธรรม และระดับการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ โดยเน้นให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจัดโครงการองค์การในรูปแบบคณะทำงานแบบบูรณาการระดับจังหวัด โดยใช้กลไกการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ

และข้อเสนอแนะประการสุดท้าย ควรเผยแพร่และสร้างการรับรู้แก่ประชาชนในพื้นที่และนักท่องเที่ยว โดยการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ตลอดจนสร้างการรับรู้ในการขับเคลื่อนการยกระดับเทศกาลประเพณีไปสู่ระดับชาติและนานาชาติแก่ประชาชนในพื้นที่ และนักท่องเที่ยวทั่วไป

ส่วนที่สอง ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป แม้ว่างานวิจัยชิ้นนี้จะประสบความสำเร็จในการตอบวัตถุประสงค์ได้ครบถ้วนแล้ว แต่ยังพบว่ามี

ข้อจำกัดบางประการที่อาจทำให้งานวิจัยชิ้นนี้ไม่มีความสมบูรณ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ประการแรก งานวิจัยชิ้นนี้ เป็นการนำเสนอกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายยกระดับเทศกาลประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งอาจมีข้อจำกัดที่เป็นการเสนอมุมมองเพียงด้านเดียวของฝ่ายบริหารนโยบาย ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจต้องศึกษากระบวนการขับเคลื่อนนโยบายไปปฏิบัติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับพื้นที่ เพื่อให้ได้มุมมองของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ครบถ้วนทั้งสองมุมมอง

ประการที่สอง การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสารรายงานผลการดำเนินโครงการ และการสัมภาษณ์บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมและสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการลงพื้นที่จริงเพื่อสอบถามข้อมูลจากนักท่องเที่ยวและประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการขับเคลื่อนนโยบาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้น

ประการสุดท้าย ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกคณะทำงานและบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบางจังหวัดแบบเฉพาะเจาะจง สำหรับเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการสอบถามไปยังคณะทำงานและสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทุกจังหวัด (38 จังหวัด) ที่เคยได้รับการคัดเลือกเทศกาลประเพณีเพื่อดำเนินตามนโยบายยกระดับเทศกาล-ประเพณีสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2567

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. (2568). *มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชาติ.* ค้นเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2568, จาก https://ich-thailand.org/heritage/national

กล้า ทองขาว. (2534). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ: กรณีศึกษานโยบายรณรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือแห่งชาติ.* วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จิตราวรรณ หวังเจริญ. (2552). *การนำนโยบายหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ไปปฏิบัติ ในอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์.* วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จุมพล หนิมพานิช. (2554). *การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มุมมองในทัศนะทางรัฐศาสตร์ การเมือง และรัฐประศาสนศาสตร์ การบริหาร และกรณีศึกษาของไทย.* กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พริ้นท์.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2568). *แนวโน้มการฟื้นตัวของนักท่องเที่ยวต่างชาติ.* ค้นเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2568, จาก https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/our-roles/monetary-policy/mpc-publication/monetary-policy-report/mpr-box/MPR_2566_Q1_BOX1.pdf

ประณยา ชัยรังสี. (2556). การนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, *11*(2), 151–165.

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6401 การกำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 7402 การนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ภฤศวินท์ ชยาภิวัฒน์. (2564). *ปัญหาในการนำนโยบายระบบราชการ 4.0 ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วรเดช จันทรศร. (2548). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สหายบล๊อกและการพิมพ์.

วรพล เกิดแก้ว. (2565). *การศึกษาการนำนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองรองไปปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานยกระดับเทศกาลประเพณีไปสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานยกระดับเทศกาลประเพณีไปสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานยกระดับเทศกาลประเพณีไปสู่ระดับชาติและนานาชาติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2557). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 7402 การนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

การดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

The implementation of the Clean Drinking Water Policy for public service of the Department of Local Administration, Ministry of Interior

นัฐดานัย สงวนสุข[1] & ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์[2]

Natdanai Sanguansuk[1] & Supatra Amnuaysawasdi[2]

Corresponding author: 6614832083@rumail.ru.ac.th

Received: 17/08/68 Revised: 01/09/68 Accepted: 03/09/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งใช้วิธีวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ส่วน

[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

บุคคล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์ ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 ราย โดยใช้กรอบแนวคิด POSDCoRB ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีระบบ โดยเริ่มจากการวางแผนระยะ 3 ปี กำหนดเป้าหมายและแนวทางพัฒนา พร้อมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ดำเนินงานผ่านคณะทำงานในระดับจังหวัด กรม และกระทรวง ส่งผลให้สามารถกระจายนโยบายสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายภารกิจชัดเจน ใช้หนังสือราชการในการสั่งการ และประสานงานทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ การรายงานผลเป็นไปตามระบบราชการจากบนลงล่าง และมีการจัดทำงบอุดหนุนเฉพาะกิจ เพื่อสนับสนุน อปท. ทั้งนี้ ยังพบปัญหาและอุปสรรคในด้านโครงสร้างพื้นฐาน งบประมาณ และบุคลากรที่ไม่เพียงพอ โดยแนวทางในการแก้ไข คือ ควรมุ่งส่งเสริมความร่วมมือในพื้นที่ เพิ่มบุคลากรในระดับท้องถิ่น พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

คำสำคัญ : การดำเนินงาน; นโยบายน้ำดื่มสะอาด; การให้บริการประชาชน

Abstract

This study aimed to examine the implementation of the clean drinking water policy for public services, identify problems and obstacles in its execution, and propose practical solutions and recommendations for the Department of Local Administration, Ministry of Interior. A qualitative

research design was employed, utilizing both documentary research and in-depth interviews with three key informants, guided by the POSDCoRB framework. The findings revealed that the implementation of the clean drinking water policy was carried out systematically, beginning with a three-year strategic plan that defined objectives and development approaches, along with continuous monitoring and evaluation. Operations were coordinated through working groups at the provincial, departmental, and ministerial levels, enabling effective policy dissemination to local areas. Clear task assignments were established, official documents were used for directives, and both formal and informal communication channels were employed. Reporting followed a top-down bureaucratic system, supported by special-purpose grants allocated to local administrative organizations. However, several obstacles were identified, including inadequate infrastructure, insufficient budget, and limited personnel. To address these challenges, the study suggests enhancing local collaboration, increasing staffing at the local level, strengthening personnel capacity, and developing networks for knowledge exchange, which would improve the overall effectiveness of policy implementation.

Keywords : Implementation; Clean Drinking Water Policy; Public Service

บทนำ

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการน้ำ โดยการบริหารจัดการน้ำในปัจจุบันเป็นการบริหารให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566–2580 (ฉบับปรับปรุง) แผนแม่บทการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2562 เห็นชอบแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ 20 ปี โดยมีสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติทำหน้าที่ในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ ประกอบกับกระทรวงมหาดไทยได้มีนโยบาย “น้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน” มุ่งเน้นให้ประชาชนมีน้ำสะอาดใช้อย่างเพียงพอ และเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชนในครัวเรือน โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายจากการซื้อน้ำดื่มบริโภค โดยรองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (นายอนุทิน ชาญวีรกูล) ได้มอบนโยบายสำคัญ 5 ด้าน ในการประชุมมอบนโยบายของผู้บริหารการะทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของหน่วงงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยนโยบายที่ 5 “น้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน” มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ประชาชนมีน้ำสะอาดใช้อย่างเพียงพอและลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชนในครัวเรือน โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายจากการซื้อน้ำดื่มสำหรับบริโภค ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการประปาส่วนภูมิภาคได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจการพัฒนา และสนับสนุนบริการน้ำประปาในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการให้บริการน้ำสะอาดในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทย “น้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน” และสนับสนุนการให้บริการทางวิชาการเกี่ยวกับ

ระบบประปา เพื่อพัฒนาศักยภาพและมาตรฐานของระบบประปา รวมทั้งยกระดับสมรรถนะความสามารถของบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่หลักในการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง โดยเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การติดตามและประเมินผลตามแผน และการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งยังมีบทบาทในการกำกับดูแล ให้คำปรึกษา และจัดทำมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมถึงประสานการจัดบริการสาธารณะเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ทั่วถึงและได้มาตรฐาน

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีความสำคัญต่อ การพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพระบบประปาให้สะอาดสามารถนำมาอุปโภคและบริโภค เพื่อบริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า การดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน ปัญหาและอุปสรรคใดบ้างที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบาย แนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการดำเนินการวิจัยใช้วิธีวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการผู้ซึ่งปฏิบัติงานในกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยผ่านการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล จำนวน 3 ราย ดังนี้

1) ผู้อำนวยการกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
2) ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
3) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งลักษณะของการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีคำถาม และข้อกำหนดที่แน่นอน โดยจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) และการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคลก่อนที่จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายที่จะเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยได้แจ้งให้ทราบเป็นการล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียง

โดยก่อนจะเริ่มการสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์รายข้อ พบว่า

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

การดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ตามแนวคิดของ Luther H. Gulick และ Lyndall Urwic ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการบริหาร 7 ขั้นตอนตามหลัก POSDCoRB ดังนี้ 1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดองค์การ (Organizing) 3. การจัดบุคลากร (Staffing) 4. การสั่งการ (Directing) 5. การประสานงาน (Coordinating) 6. การรายงาน (Reporting) 7. การจัดทำงบประมาณ (Budgeting) (2562, อ้างถึงใน ฐาณิศรา กาบบัวศรี, หน้า 18-20) พบว่า

1. การวางแผน (Planning) มีลักษณะเป็นแผนบูรณาการจากบนลงล่าง โดยมีการตั้งเป้าหมายชัดเจนในระดับประเทศ ควบคู่กับการออกแบบแนวทางให้ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของ อปท. และภาคีเครือข่าย ตลอดจนการติดตามประเมินผลในทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชนอย่างแท้จริงโดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ประชาชนทั่ว

ประเทศสามารถเข้าถึงน้ำดื่มสะอาดและปลอดภัยภายในระยะเวลา 3 ปี (2568–2570)

1. วางเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ หลังได้รับนโยบายจากกระทรวงมหาดไทย สถ. วางแผนแบบเป็นขั้นตอนชัดเจน แบ่งตามปีงบประมาณ ได้แก่ ปี 2568 พัฒนาอำเภอละ 1 แห่ง รวม 878 แห่ง ปี 2569 พัฒนาตำบลละ 1 แห่ง รวม 7,255 แห่ง และปี 2570 พัฒนาหมู่บ้านละ 1 แห่ง รวม 75,142 แห่ง

แผนดังกล่าวแสดงถึงการจัดลำดับความสำคัญและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามลำดับจากกว้างไปสู่ลึกในเชิงพื้นที่

2. กำหนดแนวทางการดำเนินการตามบริบทท้องถิ่น ในระดับจังหวัดและ อปท. โดย สถ. วางแนวทางดำเนินงานที่สอดคล้องกับสภาพจริงของพื้นที่ แบ่งเป็น 2 กรณีหลัก

1) อปท. ที่มีระบบประปาเป็นของตนเอง ต้องประเมินระบบ, ตรวจคุณภาพน้ำ, ปรับปรุงตามคำแนะนำ และส่งตรวจซ้ำเพื่อให้ได้มาตรฐาน

2) อปท. ที่ไม่มีระบบประปา ให้นำเกณฑ์ EHA มาใช้ในการวางแผนเฝ้าระวังคุณภาพน้ำ และประสานกับหน่วยงานภายนอก เช่น การประปาส่วนภูมิภาค

3. แผนติดตั้งตู้น้ำดื่ม RO ทั่วประเทศ วางแผนติดตั้งตู้น้ำดื่มสะอาดแบบ Reverse Osmosis (RO) จำนวน 100,000 จุด ภายใน 3 ปี ปี 2568 20,000 จุด ปี 2569 40,000 จุด และปี 2570 40,000 จุด ตู้น้ำต้องผ่านกระบวนการกรองหลายขั้นตอนและได้รับการรับรองมาตรฐานจาก มอก.

4. การวางแผนงบประมาณท้องถิ่น อปท. ต้องนำโครงการติดตั้งตู้น้ำดื่มหรือพัฒนาระบบประปา บรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น หากมีอยู่แล้ว ให้

ดำเนินการตามระเบียบงบประมาณ และหากยังไม่มี สามารถเพิ่มเติมได้ โดยให้ผู้บริหารท้องถิ่นลงนามเห็นชอบและปิดประกาศ 30 วัน ก่อนเสนอให้สภาท้องถิ่นพิจารณา

5. ระบบรายงานผลเพื่อประเมินความก้าวหน้า มีการกำหนดระบบรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ และใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลราชการ โดยมีการวางกรอบในการรายงานทั้งเชิงปริมาณ (จำนวนจุดติดตั้ง) และเชิงคุณภาพ (ผลตรวจคุณภาพน้ำ)

2. การจัดองค์การ (Organizing) มีโครงสร้างที่ชัดเจน กระจายอำนาจและบทบาทอย่างสมดุลในทุกระดับ ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายสามารถเดินหน้าได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และตรงตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวงมหาดไทย โดยมีระบบติดตามประเมินผลครอบคลุมทั้งบุคลากรและองค์การ ดังนี้

1. โครงสร้างคณะทำงาน 3 ระดับ การวางโครงสร้างแบบมีลำดับชั้นและมีผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับอย่างชัดเจน สะท้อนถึงการบริหารแบบบูรณาการจากบนลงล่าง ดังนี้

1) ระดับกระทรวง แต่งตั้งคณะทำงานโดยมี รองอธิบดี สถ. เป็นประธาน พร้อมผู้แทนจากการประปาส่วนภูมิภาค และ กรมอนามัย เป็นเลขานุการเพื่อกำหนดทิศทางนโยบายในภาพรวมระดับประเทศ

2) ระดับกรม มีคณะทำงานนำโดย รองอธิบดี สถ. และมีผู้อำนวยการกลุ่มโครงสร้างพื้นฐาน และกลุ่มยุทธศาสตร์ เป็นเลขานุการร่วม ทำหน้าที่วางแผน ติดตาม และวิเคราะห์ภาพรวม

3) ระดับจังหวัด มีการตั้งคณะทำงานที่นำโดย รองผู้ว่าราชการจังหวัด มีท้องถิ่นจังหวัด เป็นเลขานุการ พร้อมหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อคัดเลือกเป้าหมาย วางแนวทาง และติดตามการทำงานของ อปท. อย่างใกล้ชิด

2. การกำหนดหน่วยงานหลักและบทบาทหน้าที่ภายในกรม หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโดยตรงคือ กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นมีการมอบอำนาจอย่างเป็นทางการผ่านคำสั่งให้ รองอธิบดีสายงานแผนและนโยบาย เป็นประธานคณะทำงานระดับส่วนกลาง กำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน เช่น ผู้อำนวยการกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น และผู้อำนวยการกลุ่มโครงสร้างพื้นฐาน ทำหน้าที่เลขานุการ การมอบหมายหน้าที่เชิงโครงสร้างนี้ช่วยให้การสื่อสาร การติดตามงาน และการรายงานผลในแต่ละระดับเป็นไปอย่างมีทิศทางเดียวกัน และไม่ซ้ำซ้อน

3. ระบบตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

1) ระดับบุคลากร ตัวชี้วัดใน ประกาศกรมฯ โดยเฉพาะ ตัวชี้วัดที่ 7 เป็นเกณฑ์วัดผลงานข้าราชการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับนโยบายน้ำดื่มสะอาด เช่น ร้อยละของ อปท. ที่พัฒนาระบบประปาได้มาตรฐานร้อยละของตู้น้ำดื่มที่ติดตั้งสำเร็จและให้บริการได้จริง

2) ระดับองค์กร (อปท.) ใช้ LPA ตัวชี้วัดที่ 34 เป็นตัวประเมินภาพรวมการดำเนินงานของ อปท. เช่นฐานข้อมูลระบบประปา, การตรวจคุณภาพน้ำ, จุดให้บริการน้ำสะอาดอย่างน้อย 1 จุดในพื้นที่

4. บทบาทของคณะทำงานแต่ละระดับ

1) คณะทำงานส่วนกลาง วางแผนนโยบาย กำหนดแนวทาง และติดตามผล รับฟังปัญหาจากพื้นที่และเสนอแนวทางแก้ไขเชิงนโยบาย

2) คณะทำงานระดับจังหวัด วางแผนปฏิบัติ จัดทำแผนพื้นที่จริง บูรณาการกับหน่วยงานภายนอกในจังหวัด และรายงานผลต่อกรมเพื่อสังเคราะห์ข้อมูลในระดับประเทศ

3. การจัดบุคลากร (Staffing) ได้ออกแบบโครงสร้างบุคลากรและการจัดสรรหน้าที่อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการ จัดตั้งคณะทำงานใน 3 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีการกำหนดบทบาทที่แตกต่างกัน พร้อมแต่งตั้งผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถ และอำนาจหน้าที่ในการสั่งการหรือประสานงานได้ตรงตามกลไกของรัฐ เช่น การแต่งตั้ง รองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธานคณะทำงานระดับจังหวัด หรือการมอบหมายให้ รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธานทั้งในระดับกรมและกระทรวง เพื่อให้การประสานนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วประเทศ นอกจากนี้ ยังมีการออกคำสั่งแต่งตั้งอย่างเป็นทางการระบุชัดเจนถึงตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ และภารกิจของแต่ละบุคคลหรือหน่วยงาน ซึ่งช่วยลดความซ้ำซ้อน สร้างความเข้าใจร่วม และทำให้การดำเนินงานในพื้นที่มีเอกภาพ สอดคล้องกันในทุกระดับ ทั้งนี้ยังเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ผูกโยงกับตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจด้านน้ำดื่มสะอาด

4. การสั่งการ (Directing) ใช้กระบวนการอำนวยการที่ครอบคลุมทั้งระดับนโยบาย กลไกการทำงาน และการติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงแต่กำหนดเป้าหมายเชิงนโยบายเท่านั้น หากแต่ได้สื่อสารและสั่งการไปยังหน่วยงานในพื้นที่อย่างชัดเจนผ่านหนังสือราชการ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน ผ่านคำสั่ง และแนวทางการดำเนินงานไปยัง อปท. ทั่วประเทศ เพื่อให้ทุกฝ่ายเคลื่อนตัวไปใน

ทิศทางเดียวกัน โดยมีการกำกับอย่างเป็นระบบผ่านการสั่งการเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานระดับจังหวัด กำหนดหน้าที่ของหน่วยงานรับผิดชอบ ไปจนถึงการแจ้งให้มีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการควบคุมผ่านการอำนวยการอย่างเป็นรูปธรรม และมีการวางระบบตัวชี้วัดที่ชัดเจน ทั้งในระดับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานและในระดับองค์กรท้องถิ่น เช่น ตัวชี้วัดที่ 7 ในการประเมินข้าราชการประจำรอบ 2 ปีงบประมาณ 2568 และตัวชี้วัดที่ 34 ภายใต้การประเมิน LPA ของ อปท. สิ่งเหล่านี้เปรียบได้กับเข็มทิศที่กำหนดทิศทางของการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และตรวจสอบได้ โดยมีเป้าหมายร่วมคือ การทำให้น้ำประปา และตู้น้ำดื่มสะอาดในพื้นที่สามารถเข้าถึงประชาชนได้จริง

5. การประสานงาน (Coordinating) มีการจัดตั้งคณะทำงานระดับจังหวัดที่มีรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน และท้องถิ่นจังหวัดเป็นเลขานุการ เป็นตัวอย่างของการเชื่อมโยงระหว่างฝ่ายนโยบายกับฝ่ายปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ ทั้งยังเปิดพื้นที่ให้กับ อปท. ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดความสำคัญของพื้นที่ และผลักดันโครงการให้ตอบโจทย์ท้องถิ่นจริง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการติดตั้งตู้น้ำดื่มสะอาดในจุดสำคัญของชุมชน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการออกแบบการประสานงานที่ไม่ใช่เพียงการสั่งการจากเบื้องบน แต่เป็นการรับฟังและทำงานร่วมกันในทุกระดับ โดยการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาคี เช่น กรมอนามัย การประปาส่วนภูมิภาค กรมทรัพยากรน้ำ และสำนักงานสิ่งแวดล้อม ยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะการประสานงานในเชิงนโยบายของ สถ. ที่สามารถนำเอาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากแต่ละหน่วยงานมาผสมผสานกันเป็นพลังขับเคลื่อนร่วมกัน โดยไม่เกิดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกันของบทบาท

หน่วยงานเหล่านี้ไม่ใช่เพียงผู้สนับสนุน แต่กลายเป็นส่วนหนึ่งของกลไกการทำงานที่ช่วยยกระดับมาตรฐานน้ำดื่มของประเทศ สถ. ยังปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยด้วยการใช้ช่องทางการประสานงานที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบไม่เป็นทางการ เช่น การใช้แอปพลิเคชัน LINE ซึ่งช่วยให้สามารถติดต่อสื่อสาร ติดตามผล และแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ ในขณะเดียวกันก็ยังคงความเป็นทางการของระบบราชการไว้ด้วยการประชุมคณะทำงานและส่งหนังสือราชการ

6. การรายงาน (Reporting) มีการวางโครงสร้างการติดตามผลแบบจากบนลงล่าง ที่ยังคงไว้ซึ่งกลไกการตรวจสอบอย่างรอบด้าน โดยได้กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดทั่วประเทศเป็นประจำทุกสัปดาห์ โดยมีความต่อเนื่องในการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Google Sheets, Email และเอกสารราชการรูปแบบดิจิทัล ซึ่งตอบโจทย์ทั้งในด้านความรวดเร็ว ความยืดหยุ่น และความโปร่งใส นอกจากนี้ การมอบหมายให้คณะทำงานระดับจังหวัดจัดทำแผนการลงพื้นที่ตรวจสอบคุณภาพน้ำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง พร้อมประสานผู้ตรวจราชการกรมลงพื้นที่ร่วมด้วย นำไปสู่การตรวจสอบที่เป็นรูปธรรมและสามารถใช้ข้อมูลจากภาคปฏิบัติในการปรับปรุงนโยบายได้จริง

7. การจัดทำงบประมาณ (Budgeting) แม้จะเผชิญข้อจำกัดด้านงบประมาณอย่างชัดเจน เนื่องจากไม่มีงบประมาณโดยตรงสำหรับขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว แต่ สถ. เลือกใช้บทบาทในเชิงประสานงานแทนการเป็นผู้ดำเนินงานโดยตรง ด้วยการทำงานร่วมกับ อปท. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีงบประมาณด้านการจัดการระบบประปาและน้ำดื่มเป็นประจำอยู่แล้วทุกปี การผลักดันให้ อปท. บรรจุโครงการที่เกี่ยวข้องกับน้ำดื่มสะอาดไว้ในแผนพัฒนา

ท้องถิ่น จึงเป็นการใช้กลไกภายในที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และช่วยกระจายภาระด้านงบประมาณลงสู่พื้นที่อย่างสมเหตุสมผล อีกทั้ง สถ. มีการจัดสรรงบประมาณในลักษณะ “เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ” สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในเชิงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน และการปรับปรุงคุณภาพน้ำ ขณะเดียวกันยังดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายภายนอก เช่น การประปาส่วนภูมิภาค กรมอนามัย ตลอดจนมหาวิทยาลัยและองค์กรภาคประชาชน เพื่อระดมทรัพยากรทั้งในด้านเทคนิค บุคลากร และงบประมาณแฝง ผ่านความร่วมมือและการสนับสนุนแบบไม่เป็นทางการ แทนการใช้จ่ายจากงบกลางของตนเอง

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย สามารถสรุปได้ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. ด้านงบประมาณและทรัพยากร ได้แก่ 1) ค่าใช้จ่ายในการตรวจคุณภาพน้ำสูง โดยเฉพาะการส่งตรวจในห้องปฏิบัติการซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 2) งบประมาณของ อปท.ไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนาระบบประปาให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน และ 3) ขาดอุปกรณ์ตรวจหรือห้องแล็ปในบางพื้นที่ไม่มีความพร้อมทำให้ต้องพึ่งพาหน่วยงานภายนอกที่อาจไม่สะดวกหรือล่าช้า

2. ด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ 1) ระบบท่อขนส่งน้ำที่เก่าและชำรุด ทำให้น้ำประปามีสิ่งปนเปื้อน ส่งผลต่อผลตรวจคุณภาพที่ไม่ผ่านมาตรฐาน

2) บ่อพักน้ำมีขนาดเล็ก ไม่สามารถรองรับกระบวนการตกตะกอนน้ำได้ดี ทำให้กระบวนการกรองไม่มีประสิทธิภาพ และ3) แหล่งน้ำดิบมีคุณภาพต่างกันในแต่ละพื้นที่ ส่งผลต่อการปรับคุณภาพน้ำก่อนจ่ายให้ประชาชน ซึ่งบางแหล่งอาจมีปัญหาตั้งแต่ต้นทาง

3. ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ได้แก่ 1) บุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้านประปายังมีน้อย ทั้งในส่วนของเจ้าหน้าที่ อปท. และคณะกรรมการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน 2) เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ดูแลระบบประปา มักถูกมอบหมายให้รับผิดชอบงานอื่นควบคู่ ทำให้ขาดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการดูแลระบบประปา 3) ความเข้าใจและทักษะในการบริหารระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง ทำให้การดำเนินงานหลายพื้นที่ยังขาดมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย สามารถสรุปได้ ดังนี้

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

1. การสนับสนุนในพื้นที่ ได้แก่ 1) จัดให้มีการลงพื้นที่ของคณะทำงานระดับจังหวัด เพื่อให้คำแนะนำและเสนอแนวทางการปรับปรุงแก่ อปท. เพื่อยกระดับคุณภาพน้ำประปาให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด 2) ประชุมร่วมกับกรมอนามัย เพื่อหารือแนวทางลดค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบคุณภาพน้ำ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตรวจคุณภาพน้ำได้อย่างสม่ำเสมอและประหยัดงบประมาณ

2. การพัฒนาศักยภาพและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน 1) จัดอบรมและพัฒนาทักษะผู้ดูแลระบบประปาหมู่บ้าน ผ่านหลายรูปแบบ เช่น การจัดฝึกอบรม จัดทำคู่มือ และการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 2) การอบรมและพัฒนานี้จะบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ กรมทรัพยากรน้ำ และกรมอนามัย

3. การเพิ่มอัตราบุคลากรในระดับท้องถิ่น หรือการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มอัตรากำลัง โดยเฉพาะในตำแหน่งนักวิชาการและช่างซ่อมบำรุงที่มีความรู้ด้านระบบประปา เพื่อให้มีผู้เชี่ยวชาญเพียงพอในการดูแลระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสร้างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงาน โดยสร้างเครือข่ายผู้ดูแลระบบประปาหมู่บ้าน เพื่อเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการบริหารจัดการกิจการประปาระหว่างพื้นที่ ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาระบบที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบบูรณาการ มีข้อเสนอให้มีการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับบุคลากรของ อปท. ที่ดูแลระบบน้ำดื่มสะอาด โดยหลักสูตรควรครอบคลุมทั้งด้านเทคนิค เช่น การดูแลระบบท่อ ปั๊มน้ำ และการบำรุงรักษา รวมถึงด้านการบริหารจัดการ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริการประชาชน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อยกระดับการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับชาติ ควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เช่น การประชุมเชิงวิชาการประปาหมู่บ้านประจำปี รวมถึงการมอบ

รางวัลกิจการประปาดีเด่น เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้แก่ อปท. ที่มีผลการดำเนินงานที่ดีเด่น และเป็นเวทีเผยแพร่แนวทางปฏิบัติ

3. ขยายผลจากพื้นที่ต้นแบบ เสนอให้มีการคัดเลือกอำเภอหรือตำบลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพระบบน้ำประปาให้ได้มาตรฐานน้ำสะอาดสามารถดื่มได้ และนำแนวทางจากพื้นที่ต้นแบบไปขยายผลสู่พื้นที่อื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนในภาพรวม

4. เน้นการพัฒนาแหล่งน้ำและสร้างการรับรู้ การพัฒนาแหล่งน้ำดิบ ระบบขนส่ง และสร้างการตระหนักรู้ในระดับชุมชนให้เห็นความสำคัญของระบบประปา ถือเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการดูแลรักษาระบบประปาในระยะยาว

5. สำรวจและเตรียมงบประมาณอย่างเป็นระบบ ให้ อปท. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดในปีงบประมาณ 2568 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและของบประมาณได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัย การดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Luther H. Gulick และ Lyndall Urwic ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการบริหาร 7 ขั้นตอนตามหลัก POSDCoRB สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ในการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาด เป็นแผนบูรณาการจากบนลงล่างที่มีความชัดเจนและเป็นระบบ เริ่มจากการกำหนดเป้าหมายระดับชาติภายใน 3 ปี (2568–2570) โดยค่อย ๆ ขยายจากอำเภอ สู่ตำบล

และหมู่บ้าน พร้อมวางแผนติดตั้งตู้น้ำดื่ม RO ทั่วประเทศ 100,000 จุด ทั้งยังปรับแนวทางให้เหมาะกับแต่ละพื้นที่ตามบริบทของ อปท. ไม่ว่าจะมีหรือไม่มีระบบประปา พร้อมสนับสนุนให้ อปท. บรรจุโครงการในแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างถูกต้องตามขั้นตอน และใช้ระบบรายงานผลอย่างต่อเนื่องเพื่อติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย การที่จะขับเคลื่อนนโยบายจึงจำเป็นต้องได้รับการมอบนโยบายจากกระทรวงมหาดไทย โดยนโยบายที่ 5 น้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน เป็นนโยบายที่ได้รับมอบหมายให้หน่วยงานนำมาปฏิบัติ พอได้รับนโยบายแล้วก็เข้าสู่กระบวนการคิดวางแผนการดำเนินงาน ได้แก่

1. ศึกษาข้อมูลระบบประปาท้องถิ่นทั่วประเทศ

2. กำหนดแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพระบบน้ำประปาเพื่อที่จะให้มีมาตราฐานที่สะอาดสามารถดื่มได้

3. กำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาด ระยะ 3 ปี (2568–2570)

4. กำหนดวางแผนการตรวจติดตาม และรายงานผลสรุปผลการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. . .” และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า ...“มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการขับเคลื่อนน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน โดยได้พิจารณามอบหมายให้กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นผู้ดำเนินงานด้านธุระการต่าง ๆ รวมถึงการกำกับ ดูแล สั่งการและติดตามผล

การขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาด ซึ่งกลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานได้มีการจัดทำหนังสือราชการเพื่อให้จังหวัดกำฉับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้ 1. หลักเกณฑ์ วิธีการในการในการตรวจสอบคุณภาพน้ำประปา 2. ประกาศกรมอนามัย เรื่องเกณคุณภาพน้ำประปาดื่มได้ กรมอนามัย พ.ศ. 2563 3. ตัวอย่าง (ร่าง) คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานฯ ระดับจังหวัด และ 4. แบบรายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาด. . .”

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนในระยะ 3 ปี (2568–2570) โดยเน้นการพัฒนาระบบประปาและการติดตั้งตู้น้ำดื่มสะอาดให้ครอบคลุมทั่วประเทศ เริ่มจากการคัดเลือก อปท. เป้าหมายในแต่ละปี เพื่อปรับปรุงระบบประปาให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานกรมอนามัย และตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาอย่างเป็นระบบ หากไม่ผ่านเกณฑ์ อปท. จะต้องปรับปรุงและส่งตรวจใหม่อีกครั้ง ส่วนกรณีที่ระบบประปาให้บริการโดยหน่วยงานอื่น เช่น การประปาส่วนภูมิภาค ให้นำแนวทาง EHA มาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์และเฝ้าระวังคุณภาพน้ำในพื้นที่ ขณะเดียวกัน ยังมีแผนติดตั้งตู้น้ำดื่มระบบ RO จำนวน 100,000 จุดภายใน 3 ปี โดยเลือกจุดติดตั้งที่ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย ตู้น้ำต้องมีระบบกรองหลายขั้นตอนและได้รับมาตรฐานรับรอง เพื่อให้มั่นใจในความสะอาดและปลอดภัย อปท. ต้องบรรจุโครงการนี้ไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น หากยังไม่มีสามารถเพิ่มเติมแผนได้ โดยให้ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นชอบและปิดประกาศให้ประชาชนทราบไม่น้อยกว่า 30 วัน ทั้งหมดนี้เป็นแนวทางที่สะท้อนการวางแผนเชิงระบบ และการประสานงานร่วมกันทุกระดับเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงน้ำดื่มสะอาดอย่างทั่วถึงและยั่งยืน. . .”

2. การจัดองค์การ (Organizing) มีโครงสร้างบริหารที่ชัดเจน คือ ระดับกระทรวง ระดับกรม และระดับจังหวัด โดยแต่ละระดับมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ทำงานประสานกันอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบคือ กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น มีการมอบอำนาจผ่านคำสั่งอย่างเป็นทางการ ช่วยให้การสื่อสารและติดตามผลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมใช้ระบบตัวชี้วัดทั้งในระดับบุคลากรและองค์กร (อปท.) เพื่อประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม คณะทำงานส่วนกลางเน้นวางแผนและแก้ไขปัญหาบนระดับนโยบาย ขณะที่คณะทำงานระดับจังหวัดเน้นการปฏิบัติจริงและประสานงานกับหน่วยงานท้องถิ่น เพื่อผลักดันนโยบายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ครบทุกพื้นที่ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรหรือกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายโดยออกจัดตั้งคณะทำงาน 2 ระดับ ดังนี้ 1. คณะทำงานขับเคลื่อนและติดตามนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน (คณะทำงานส่วนกลาง) มีหน้าที่วางแผนการดำเนินงาน จัดทำมาตรการ และกำหนดแนวทาง ติดตามผลการดำเนินการและวิเคราะห์สรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินการ และ 2. คณะทำงานขับเคลื่อนน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับจังหวัด (ส่วนภูมิภาค) มีหน้าที่ กำหนดกรอบ แนวทางปฏิบัติ วิธีการ สำรวจ จัดทำแผนในการพัฒนาประปาหมู่บ้าน บูรณาการร่วมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรายงานผลการดำเนินงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ. . .” และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . . มีการจัดโครงสร้างองค์กรในการขับเคลื่อน

นโยบายฯ โดยการพิจารณามอบหมายให้กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบดูแลเรื่องการขับเคลื่อนฯ และมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานและติดตามนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน ให้มีรองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (กลุ่มงานภารกิจด้านนโยบายและแผน) เป็นประธาน ให้มีผู้อำนวยการกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นเป็นคณะทำงาน และผู้อำนวยการลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นเลขานุการคณะทำงาน. . .” นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . . กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนใน 3 ระดับ คือ ระดับจังหวัด ระดับกรม และระดับกระทรวง โดยระดับจังหวัดมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ขณะที่ระดับกรมและกระทรวงมีรองอธิบดี สถ. เป็นประธาน และมีเจ้าหน้าที่ระดับผู้อำนวยการจากกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องรับบทบาทเลขานุการร่วมกับฝ่ายแผนงานจากการประปาส่วนภูมิภาค นอกจากนี้ สถ. ยังได้กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของข้าราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน ตัวชี้วัดของข้าราชการ สถ.. . .”

3. การจัดบุคลากร (Staffing) มีการจัดสรรบุคลากรอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับภารกิจด้วยการตั้งคณะทำงานใน 3 ระดับ พร้อมแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถและอำนาจหน้าที่ชัดเจน เช่น รองผู้ว่าราชการจังหวัดและรองอธิบดีกรม เพื่อให้การประสานงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรจากหน่วยงานเฉพาะทางถูกคัดเลือกตามความเชี่ยวชาญ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐานและนโยบาย วางบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนผ่านคำสั่งแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ช่วยลดความซ้ำซ้อน สร้างความเข้าใจร่วม และเสริมแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้การ

ขับเคลื่อนนโยบายด้านน้ำดื่มสะอาดมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกันทั่วประเทศอย่างแท้จริง สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .การแบ่งงานในการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน ใช้รูแบบการจัดทำคำสั่ง ระบุตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนผ่านการจัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนและติดตามนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน และคณะทำงานขับเคลื่อนน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับจังหวัด. . .” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .การจัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดนั้น มีการมอบหมายให้สำนัก/กอง ที่มีหน้าทีเกี่ยวข้องโดยตรงในการดูแล กำกับ เร่งรัด และติดตามผลการขับเคลื่อนนโยบาย และการจัดทำคำสั่งในรูปแบบการจัดตั้งคณะทำงานฯ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความชัดเจนในตำแหน่งและหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนนโยบาย. . .” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .ระดับจังหวัด แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับจังหวัด โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นคณะทำงาน และท้องถิ่นจังหวัดเป็นคณะทำงานและเลขานุการระดับกรม คณะทำงานขับเคลื่อนและติดตามนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน โดยมีรองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธาน มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นคณะทำงาน และมีผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และนโยบาย เป็นคณะทำงานและเลขานุการร่วม และระดับกระทรวง คณะทำงานขับเคลื่อนและ

ติดตามนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน โดยมีรองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธานมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นคณะทำงาน และมีผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานโครงการ การประปาส่วนภูมิภาค เป็นคณะทำงานและเลขานุการร่วม. . .” สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกฤติ อิสริยานนท์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลนโยบายการจัดที่ดินทำกินให้ชุมชนตามนโยบายรัฐบาลในพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ ด้านบุคลากรและงบประมาณ ซึ่งพบว่า ในด้านบุคลากรได้มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการดำเนินนโยบาย โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการเข้ามาผลักดันนโยบายให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

4. การสั่งการ (Directing) มีบทบาทสำคัญในการผลักดันนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการอำนวยการที่ชัดเจนและครอบคลุมทั้งระดับนโยบาย กลไกการทำงาน และการติดตามตรวจสอบ โดยใช้หนังสือราชการเป็นเครื่องมือหลักในการสั่งการและกำกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ พร้อมตั้งตัวชี้วัดที่ชัดเจนทั้งระดับบุคลากรและองค์การ เพื่อวัดผลและตรวจสอบความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังจัดประชุมคณะทำงานระดับส่วนกลางเพื่อรับฟังปัญหาและปรับปรุงแนวทาง ทำให้นโยบายต่อเนื่องและตอบโจทย์พื้นที่จริง สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . . ในการกำกับและสั่งการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ดำเนินการ ดังนี้ 1. มีหนังสือ สั่งการซักซ้อม เร่งรัดผลการดำเนินการ สั่งการรายงานผลการดำเนินงานของจังหวัดทุกเดือน และ 2. จัดประชุมคณะทำงานฯ (ส่วนกลาง) ติดตาม หารือรับทราบปัญหาและอุปสรรค และอาศัยอำนาจตามมติคณะกรรมการฯในการแก้ไข

ปัญหา. . .” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .มีหนังสือทางราชการเพื่อสั่งการ หรือชี้แจงแนวทางการปฏิบัติตามแนวทางหรือหลักเกณฑ์การขับเคลื่อนนโยบายฯ และโดยเป็นมิติที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะทำงานขับเคลื่อนและติดตามนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน. . .” และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .การกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการผลักดันนโยบายน้ำดื่มสะอาดอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ โดยในระดับกรม มีการกำหนดตัวชี้วัดในรอบการประเมินราชการประจำปีงบประมาณ 2568 ได้แก่ ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาและปรับปรุงระบบประปาให้ได้มาตรฐานตามประกาศกรมอนามัย และร้อยละของจำนวนตู้น้ำดื่มสะอาดที่ได้รับการติดตั้งและเปิดให้บริการประชาชน ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนความก้าวหน้าในการดำเนินงานของบุคลากรและหน่วยงานในระดับกรม. . .” สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการตัดสินใจ ได้เสนอลำดับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้ (วิทวัส เหล่ามะกอ, 2562, หน้า 6-7) ในขั้นที่ 6 การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Implement the decision) เมื่อผู้บริหารได้ทางเลือกที่ดีที่สุดแล้ว ก็ควรมีการนำผลการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรกำหนดโปรแกรมของการตัดสินใจ โดยระบุถึงตารางเวลาการดำเนินงาน งบประมาณ และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน และจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่จะช่วยให้การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้

ผู้บริหารควรกำหนดระเบียบวิธี กฎ และนโยบาย ซึ่งมีส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประสานงาน (Coordinating) การจัดตั้งคณะทำงานระดับจังหวัดโดยมีรองผู้ว่าฯ เป็นประธานและท้องถิ่นจังหวัดเป็นเลขานุการ แสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ พร้อมเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดความสำคัญของพื้นที่จริง โดยเฉพาะการติดตั้งตู้น้ำดื่มสะอาดในชุมชน นอกจากนี้ สถ. ยังสามารถบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีต่าง ๆ เช่น กรมอนามัย และการประปาส่วนภูมิภาค นำความเชี่ยวชาญมาขับเคลื่อนงานร่วมกันอย่างไร้รอยต่อ รวมทั้งใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ เช่น แอปพลิเคชัน LINE เพื่อความรวดเร็วและยืดหยุ่นในการประสานงาน ระบบนี้สะท้อนความเป็นเอกภาพและความพร้อมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานนโยบายน้ำดื่มสะอาดเกิดผลสัมฤทธิ์ในทุกพื้นที่ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .มีรูปแบบหรือวิธีการในการประสานงาน ประกอบด้วย รูปแบบอย่างไม่เป็นทางการและรูปแบบอย่างเป็นทางการ 1. อย่างไม่เป็นทางการ คือ ใช้แอปพลิเคชัน ไลน์ในรูปแบบการสร้างกลุ่มไลน์เพื่อหารือและรับทราบปัญหา หรือแจ้งผลการดำเนินงานเบื้องต้น มีทั้งกลุ่มไลน์ระดับจังหวัด และกลุ่มไลน์คณะทำงานส่วนกลางที่ประกอบด้วยภาคีเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนนโยบาย และ 2. รูปแบบอย่างเป็นทางการ คือ การจัดประชุมคณะทำงานฯ มีทั้งรูปแบบ Online และ Onsite. . .” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .การประสานงานระหว่างหน่วยงานจากทาง

ส่วนกลางและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดส่วนมากใช้ในรูปแบบแอพพลิเคชั่นไลน์ในการติดต่อประสานงาน ส่ง รับ ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความรวดเร็วทันต่อความต้องการ แล้วจึงจะนำส่งในรูปแบบหนังสือราชการภายหลัง. . .” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนและติดตามนโยบายน้ำดื่มสะอาดฯ ระดับจังหวัด โดยมี ร.ผวจ. เป็นประธาน และมีท้องถิ่นจังหวัด ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ เพื่อร่วมกันวางแผนการดำเนินงานในพื้นที่ และประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ สถ. ยังส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของพื้นที่ที่ต้องการการสนับสนุน เช่น การติดตั้งตู้น้ำดื่มสะอาดในโรงเรียน วัด หรือศูนย์บริการประชาชน พร้อมทั้งสนับสนุนการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น. . .” อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราภรณ์ ศรีลาฤทธิ์ (2561) เรื่อง การนำนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของกระทรวงมหาดไทยไปปฏิบัติ: การแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายไปปฏิบัติ ผลการศึกษา พบว่าปัญหาด้านความร่วมมือ เนื่องจากบางส่วนมองว่างานด้านยาเสพติดมีความอันตรายทำให้ไม่กล้าให้ข้อมูล และเห็นว่าไม่มีผลได้ผลเสียโดยตรงในการปฏิบัติ จึงไม่มีแรงผลักดันให้เกิดความร่วมมืออย่างจริงจัง

6. การรายงาน (Reporting) มีแนวทางการรายงานผลแบบจากบนลงล่าง โดยให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดส่งรายงานทุกสัปดาห์ผ่านช่องทางดิจิทัล เช่น Google Sheets และ e-mail เพื่อความรวดเร็ว โปร่งใสและยืดหยุ่น นอกจากนี้ ยังให้คณะทำงานระดับจังหวัดจัดทำแผนตรวจคุณภาพน้ำอย่างน้อยเดือนละครั้ง และเชิญผู้ตรวจราชการกรมร่วมตรวจในพื้นที่จริง เพื่อให้

ข้อมูลสะท้อนสถานการณ์จริง การรายงานผลแยกเป็น 2 ด้าน คือ การพัฒนาระบบประปา และการติดตั้งตู้น้ำดื่ม ทำให้สามารถติดตาม วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในแต่ละพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .การรายงานผลตามรูปแบบระบบราชการจากบนลงล่าง โดยมีช่องทางรายงานผลการดำเนินการ ได้แก่ ผ่านช่องทาง Google Form Email และหนังสือราชการ. . .” สอดคล้องกับคำผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .ให้คณะทำงานขับเคลื่อนน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนของ อปท. ระดับจังหวัดจัดทำแผนการออกตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้านของ อปท. และตู้น้ำสะอาดในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยให้มีการลงพื้นที่ตรวจสอบอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง และแจ้งแผนการออกตรวจส่งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ เพื่อทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะประสานให้ผู้ตรวจราชการกรมที่ดูแลแต่ล่ะพื้นที่รับผิดชอบลงพื้นที่ออกตรวจสอบคุณภาพประปาหมู่บ้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตู้น้ำดื่มสะอาดพร้อมกับคณะทำงานฯ ระดับจังหวัด. . .” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นขอให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานขับเคลื่อนน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบทุกวันศุกร์ของสัปดาห์ (เริ่มรายงานครั้งแรกวันศุกร์ที่ 16 พฤษภาคม 2568) ดังนี้ 1. ขอให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอัปเดตสถานะการดำเนินการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพระบบประปาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมายระดับอำเภอให้กรมส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่นทราบผ่านระบบ Google Sheets และ 2. ขอให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดรายงานผลการดำเนินการติดตั้งตู้น้ำดื่มสะอาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เป็นไฟล์ Excel ส่งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์. . .”

7. การจัดทำงบประมาณ (Budgeting) สถ. ไม่มีงบประมาณโดยตรงในการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนแต่ สถ. ใช้บทบาทเชิงประสานงาน โดยผลักดันให้ อปท. บรรจุโครงการไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น พร้อมทั้งขอรับงบในรูปแบบ “เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ” เพื่อสนับสนุนการก่อสร้างระบบประปาและปรับปรุงคุณภาพน้ำ นอกจากนี้ สถ. ยังระดมความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อเสริมทรัพยากร ในด้านเทคนิค บุคลากร และงบประมาณ ทำให้นโยบายสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม แม้อยู่ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่มีงบประมาณในการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายนำดื่มสะอาด จะใช้วิธีการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการตั้งงบประมาณในการบริหารจัดการด้านน้ำอยู่แล้วทุกปี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผ่านทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคีเครือข่ายอย่างเช่นการประปาส่วนภูมิภาค หรือหน่วยงานของมูลนิธิต่าง ๆ ที่ขับเคลื่อนการให้บริการน้ำดื่มสะอาด. . .” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .เนื่องด้วยกรมส่งเสริมการปกครองครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำบริการสาธารณะของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมิได้มีงบประมาณในการการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพระบบประปาจังหวัด ซึ่งกรณีดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่จึงมีการตั้งงบประมาณในการดูแลจัดการเรื่องน้ำดื่มไว้อยู่แล้ว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงมีบทบาทในการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในจังหวัดเพื่อขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดให้เป็นไปตามมาตรฐาน. . .” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 กรกฎาคม 2568) กล่าวว่า “. . .ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการจัดสรรงบประมาณโครงการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ เงินอุดหนุนสำหรับแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภคแก่ประชาชน (ก่อสร้างและปรับปรุงเพิ่มประสิทธิระบบประปาหมู่บ้าน). . .” อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญา วิทูรกิจจา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจชีวภาพสู่การปฏิบัติ: กรณีศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นมีส่วนเชื่อมโยงต่อปัญหางบประมาณและปัจจัยสนับสนุนไม่เพียงพอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกฤติ อิสริยานนท์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลนโยบายการจัดที่ดินทำกินให้ชุมชนตามนโยบายรัฐบาลในพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ ด้านบุคลากรและงบประมาณ สำหรับงบประมาณในการขับเคลื่อนนโยบายโดยส่วนใหญ่จะเป็นงบดำเนินงานปกติของแต่ละหน่วยงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แต่งบประมาณนั้นก็ยังไม่ทันต่อสถานการณ์และความต้องการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการผลการวิจัย ดังนี้

1. การจัดบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังคงขาดความชัดเจนในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการวางแผนกำลังคนที่ชัดเจน แนวทางการพัฒนากำลังคนที่ชัดเจน และมีการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล หรือสิทธิประโยชน์ให้แก่บุลลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน

2. การจัดบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการวางแผนกำลังคนในการรับผิดชอบในการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน และมีแนวทางการพัฒนากำลังคนที่ชัดเจน มีสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล หรือสิทธิประโยชน์ให้แก่บุลลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน

3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรจัดให้มีห้องปฏิบัติการตรวจสอบคุณภาพน้ำที่ได้มาตรฐานทุกจังหวัด เพื่อการสนับสนุนขับเคลื่อนการตรวจคุณภาพน้ำให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย

4. ประสานงานร่วมกับพื้นที่จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้และเพิ่มความมั่นในการบริโภคน้ำสะอาดให้แก่ประชาชนในพื้นที่ อปท. ของตน

5. ควรมีการจัดทำคำของบประมาณในการจัดทำโครงการพื้นที่ต้นแบบน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน เพื่อใช้เป็นพื้นที่ในการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัด

6. ควรมีการลงนามร่วม (MOU) ตามเป้าหมายที่กำหนดโดยผ่านทาง อปท. และภาคีเครือข่ายอย่างเช่นการประปาส่วนภูมิภาค หรือหน่วยงานของ

มูลนิธิต่าง ๆ ที่ขับเคลื่อนการให้บริการน้ำดื่มสะอาดอย่างชัดเจนและขับเคลื่อนให้เกิดเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปที่ได้จากการผลการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการขับเคลื่อนนโยบายน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชน เพื่อจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการทำงานที่ให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ

2. ควรศึกษาในระดับพื้นที่ที่เป็นผู้รับนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอเนะ ในระดับผู้รับนโยบายไปปฏิบัติ

3. ความมีการศึกษาถึงความพึ่งพอใจขอประชาชนผู้รับบริการน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนในพื้นที่

4. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เช่น กลยุทธ์ขององค์การรูปแบบการบริหารองค์การ หรือปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). *ประวัติความเป็นมา*. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2568, จาก https://www.dla.go.th/servlet/DLAServlet?visit=history

กระทรวงมหาดไทย, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). *แผนปฏิบัติราชการ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ 2)*. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2568, จาก https://www.dla.go.th/upload/templateOrganize/menu/2567/6/1717732986605.pdf

จิตราภรณ์ ศรีลาฤทธิ์. (2561). *การนำนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของกระทรวงมหาดไทยไปปฏิบัติ: การแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายไปปฏิบัติ*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฐาณิศรา กาบบัวศรี. (2562). เทคนิคและกระบวนการ POSDCoRB. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 1*(3), 18-20.

พิชญา วิทูรกิจจา. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจชีวภาพสู่การปฏิบัติ: กรณีศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทวัส เหล่ามะกอ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีการศึกษา 2562 โดยผ่านการคัดเลือกด้วยระบบ TCAS.* ขอนแก่น: สำนักบริหารและการพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.* กรุงเทพมหานคร: โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สกฤติ อิสริยานนท์. (2564). *การประเมินผลนโยบายการจัดที่ดินทำกินให้ชุมชนตามนโยบายรัฐบาลในพื้นที่จังหวัดชลบุรี.* รายงานการวิจัยคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 1 ผู้อำนวยการกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น, กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น สัมภาษณ์ 14 กรกฎาคม 2568

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2 ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน, กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2568

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 3 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ, กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น สัมภาษณ์ 15 กรกฎาคม 2568

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

การนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดอำนาจเจริญ

Implementation of drug prevention policies of subdistrict administrative organizations in Ubon Ratchathani, Sisaket and Amnat Charoen provinces

อภิรัฐ จินาพร[1]

Apirat Jinaporn[1]

Apiratjinaporn@gmail.com

Received:09/08/68 Revised: 13/09/68 Accepted: 14/09/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาทัศนะของพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดอำนาจเจริญต่อปัจจัยที่มีผลและปัญหาในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติ 2.เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลและปัญหาในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติจำแนกตามคุณสมบัติของพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดอำนาจเจริญ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน

---

[1] นักวิชาการอิสระ

[1] Independent Scholar

ส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ศรีสะเกษ และอำนาจเจริญ จำนวน 144 คน ผลการศึกษา พบว่า 1.ปัจจัยด้านตัวนโยบาย ด้านกระบวนการถ่ายทอดนโยบาย ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องกับนโยบาย ด้านบุคลากรงบประมาณ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2. ปัญหาด้านการขาดความรู้ความเข้าใจในตัวนโยบาย ด้านบุคลากรและงบประมาณ ด้านความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ด้านการเมือง เป็นปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยแตกต่างกันด้านกระบวนการถ่ายทอดนโยบาย 3.การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละระดับ มีทัศนะแตกต่างกันในปัจจัยด้านกระบวนการถ่ายทอดนโยบาย 4. สมาชิกที่เป็นฝ่ายบริหารและสมาชิกที่ไม่ได้เป็นฝ่ายบริหาร มีทัศนะแตกต่างกัน ในด้านบุคลากรและงบประมาณและด้านความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน 5. พนักงานส่วนตำบลและสมาชิก ที่มีระดับความรับผิดชอบต่อชุมชนแตกต่างกัน มีทัศนะแตกต่างกันในด้านกระบวนการถ่ายทอดนโยบาย ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องกับนโยบาย ด้านบุคลากรและงบประมาณ 6. พนักงานส่วนตำบลและสมาชิก ที่มีระดับความรับผิดชอบต่อชุมชนแตกต่างกัน มีทัศนะแตกต่างกันในปัญหาด้านการเมือง

คำสำคัญ : การดำเนินนโยบาย; นโยบายต่อต้านยาเสพติด; การปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research has the following objectives: 1. To study the attitudes of sub-district officials and members of the sub-district administrative organization council in Ubon Ratchathani, Sisaket, and Amnat Charoen provinces regarding the factors and problems in implementing drug prevention policies. 2. To compare the factors and problems in implementing drug prevention policies classified by the qualifications of sub-district officials and members of the sub-district administrative organization council in Ubon Ratchathani, Sisaket, and Amnat Charoen provinces. This research is a quantitative research using questionnaires as a tool for collecting data. The sample group used in this study consisted of 144 sub-district officials and members of the sub-district administrative organization council in Ubon Ratchathani, Sisaket, and Amnat Charoen provinces. The study results found that: 1. The factors affecting policy implementation include: the policy itself, the policy dissemination process, cooperation from stakeholders, and personnel and budget. 2. The problems in implementing the policy include: lack of knowledge and understanding of the policy, personnel and budget, inter-agency cooperation, and politics, with differences in the policy dissemination process. 3. Officials working at different levels of the sub-district administrative organization have different attitudes regarding the policy dissemination process. 4. Executive and non-executive members have

different attitudes regarding personnel and budget and inter-agency cooperation. 5. Sub-district officials and members with different levels of responsibility to the community have different attitudes regarding the policy dissemination process, cooperation from stakeholders, and personnel and budget. 6. Sub-district officials and members with different levels of responsibility to the community have different attitudes regarding the problem of politics.

Keywords: Policy implementation; Anti-drug policy; Local government

บทนำ

ยาเสพติดเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อความสงบเรียบร้อยของสังคมและประเทศชาติ มีการแพร่ระบาดเข้าไปในทุกชนชั้น ทุกอาชีพ เป็นปัญหาที่มีแนวโน้มการขยายตัวการแพร่ระบาดเพิ่มมากขึ้นส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศชาติ แม้จะมีการดำเนินการแก้ไขปัญหาทั้งในประเทศและต่างประเทศเองก็ตามแต่ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดก็ยังคงทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน รัฐบาลก็ได้มีการจัดทำนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด (พ.ศ. 2566-2570) ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือในการจัดการประสานการปฏิบัติจัดสรรทรัพยากร และติดตามประเมินผลของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในภาพรวม

ถึงแม้ว่าจะมีผลงานที่สูงขึ้น ทั้งการสกัดกั้นยาเสพติด การปราบปราม จับกุม และนำผู้เสพเข้ารับการบำบัดรักษา แต่การแพร่ระบาดของยาเสพติดในระดับชุมชน หมู่บ้าน ยังคงเป็นปัญหาที่ดำรงอยู่ในหลายพื้นที่และเป็นปัญหาที่ประชาชนสัมผัสโดยตรงและเป็นปัญหาความมั่นคงปลอดภัยของชาติ และยาเสพติดก็ยังคงเป็นตัวการที่สำคัญในการบ่อนทำลายกำลังทรัพยากรบุคคลของชาติ ความรุนแรงของสถานการณ์ยาเสพติดจะเป็นตัวแปรที่สำคัญให้มีการกำหนดนโยบายและแผนการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทุกรัฐบาลที่ผ่านมาให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหายาเสพติดในระดับที่สูงมาก โดยการกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเป็นนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลเพื่อประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามยาเสพติด, 2558, หน้า 1)

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดฉบับนี้ เป็นการกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหายาเสพติดทั้งระบบ และมุ่งเน้นการลดระดับความรุนแรง ของปัญหายาเสพติด จนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ เสริมสร้างให้มีการบูรณาการนโยบาย และแผนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้มุ่งไปสู่การแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน เป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการ ประสานการปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร งบประมาณ ในการแก้ไขปัญหายาเสพติด รวมทั้งการกำกับติดตามและประเมินผลทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการนำนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติดไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรี

สะเกษและจังหวัดอำนาจเจริญ เป็นพื้นที่ที่มีชายแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา ทำให้มีการลักลอบนำเข้ายาเสพติดเป็นจำนวนมาก และองค์การบริหารส่วนตำบล ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งซึ่งมีความใกล้ชิดกับประชาชนมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 20 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2566 หน้า 1)

จากสภาพการณ์ดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาทัศนะของพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดอำนาจเจริญต่อปัจจัยที่มีผลและปัญหาในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติ รวมทั้งเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลและปัญหาในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติจำแนกตามคุณสมบัติของพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดอำนาจเจริญ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ยาเสพติด หมายถึง สารเคมีหรือวัตถุชนิดใด ๆ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกาย ไม่ว่าจะเป็น โดยรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือด้วยประการใด ๆแล้วทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจในลักษณะสำคัญ เช่น ต้องเพิ่มขนาดการเสพขึ้นเป็นลำดับ มีอาการถอนเมื่อขาดยา มีความต้องการเสพทั้งร่างกาย และจิตใจอย่างรุนแรง

ตลอดเวลาและสุขภาพโดยทั่วไปจะทรุดโทรมลง กับให้รวมตลอดถึงพืช หรือส่วนของพืชที่เป็นหรือให้ผลผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษหรืออาจใช้ผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษและ สารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดให้โทษด้วย แต่ไม่หมายความถึงยาสามัญประจำบ้านบางตำรับ ตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษผสมอยู่

2. องค์การบริหารส่วนตำบล หรือเรียกว่า อบต. หมายถึง หน่วยงานระดับท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ซึ่งกำหนดให้ยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีล่ะหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล

3. โครงสร้างขององค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเรียกว่า ชั้น อบต. หมายถึง โครงสร้างของสายงานและสายการบังคับบัญชารวมทั้งจำนวนพนักงานส่วนตำบล ปัจจุบันมีการแก้ไขประเภทของ อบต.แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ 1.อบต.ขนาดใหญ่ 2.อบต.ขนาดกลาง 3.อบต.ขนาดเล็ก ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ตามสัดส่วนรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ

4. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลร้องขอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดให้ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 72 วรรค 3

5. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยการเลือกตั้ง หมายถึง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการเลือกตั้งจากหมู่บ้านในตำบลนั้นๆ หมู่บ้านละ 2 คน โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี

6. ระดับความรับผิดชอบของต่อชุมชน หมายถึง ระดับความรู้สึกสำนึกในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อชุมชน

7. ความรู้ความเข้าใจเรื่องโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

8. นโยบายด้านการป้องกันยาเสพติด หมายถึง นโยบายยาเสพติดปี 2568 มุ่งเน้น "Seal Stop Safe" สกัดกั้นยาเสพติดเข้าประเทศและปราบปรามผู้ค้ารายใหญ่ พร้อมกับบำบัดผู้เสพให้กลับสู่สังคมผ่านการให้โอกาส สร้างอาชีพ และฟื้นฟูสภาพทางสังคม โดยมีเป้าหมายให้หมู่บ้านและชุมชนปลอดยาเสพติด ผ่านการบูรณาการการทำงานของทุกหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

คุณสมบัติของประชากรกลุ่มเป้าหมาย

1. การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีโครงสร้างแตกต่างกัน
2. สถานภาพการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
3. ระดับความรับผิดชอบต่อชุมชน
4. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวแปรตาม

ปัญหาในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติ

1. การขาดความรู้ความเข้าใจในตัวนโยบาย
2. ด้านบุคลากรและงบประมาณ
3. ด้านความร่วมมือและประสานงานระหว่างหน่วยงาน
4. ด้านการเมือง

ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติ

1. ด้านตัวนโยบาย
2. ด้านกระบวนการถ่ายทอดนโยบาย
3. ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องกับนโยบาย
4. ด้านบุคลากรและงบประมาณ

ที่มา: วรเดช จันทรศร.(2551). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ กรุงเทพฯ: สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย,.

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี และเห็นถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ชายแดนของจังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดใกล้เคียงคือจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดอำนาจเจริญ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่ได้รับการกระจายอำนาจและมีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. เจาะจงเลือกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอที่มีพื้นที่ติดชายแดนประเทศเพื่อนบ้านของทั้ง 3 จังหวัด จำนวน 14 อำเภอ

2. ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เลือกกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละระดับชั้นมาอำเภอละ 1 องค์การบริหารส่วนตำบล โดยหากในแต่ละระดับชั้น อำเภอใดมีตำบล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล เพียง1 แห่งก็เลือกตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล นั้นมาเลย ขั้นตอนนี้เราจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 แห่ง

3. จัดกลุ่มตัวอย่างทั้ง 20 องค์การบริหารส่วนตำบล โดยแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เลือกตัวอย่างที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน โดยเลือกตัวอย่างที่เป็นพนักงานส่วนตำบลจำนวน 3 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน ดังนั้นขั้นตอนนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล ละ 9 คน รวม 20 องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นจำนวนทั้งสิ้น180 คน

อย่างไรก็ตามในการดำเนินการวิจัย มีกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืนมาจำนวน 144 คน คิดเป็น 80 %

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ในการวิจัยและการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างโดยการศึกษาวิจัยใน 4 ลักษณะ คือ

1.1 การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีโครงสร้างแตกต่างกัน

1.2 สถานภาพการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 ระดับความรับผิดชอบต่อชุมชน

1.4 ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระดับชั้น อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. ตัวแปรตาม(Dependent Variables) ได้แก่ ทัศนะที่มีต่อปัจจัยที่มีผลในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติ และทัศนะที่มีต่อปัญหาในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ทัศนะที่มีต่อปัจจัยที่มีผลในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติ พิจารณาใน 4 ด้าน ได้แก่

2.1.1 ด้านตัวนโยบาย

2.1.2 ด้านกระบวนการถ่ายทอดนโยบาย

2.1.3 ด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องกับนโยบาย

2.1.4 ด้านบุคลากรและงบประมาณ

2.2 ทัศนะที่มีต่อปัญหาในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติพิจารณา 4 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ด้านการขาดความรู้ความเข้าใจในตัวนโยบาย

2.2.2 ด้านบุคลากรและงบประมาณ

2.2.3 ด้านความร่วมมือและประสานงานระหว่างหน่วยงาน

2.2.4 ด้านการเมือง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือหลักในการวัดผล โดยเป็นแบบสอบถามที่ออกแบบมาเพื่อใช้สำรวจข้อมูลทั่วไปและคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา และสำรวจทัศนะของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่มีผลและปัญหาในการนำนโยบายด้านการป้องกัน ยาเสพติดไปปฏิบัติ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามและรายละเอียดของการวัดในเรื่องต่างๆ เป็นดังนี้

1. ลักษณะของแบบสอบถามและการวัด

แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการสำรวจข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล และสถานภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยคำถามจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นการสำรวจคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง โดยแยกเป็น 2 ด้าน คือ

2.1 คุณสมบัติด้านความรับผิดชอบต่อชุมชน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 22 ข้อ โดยให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในข้อความแต่ละข้อ ซึ่งแบ่งความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ

2.2 คุณสมบัติด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระดับชั้น อำนาจหน้าที่และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยคำถามจำนวน 20 ข้อ โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามว่าข้อความแต่ละข้อถูกหรือผิด

ตอนที่ 3 เป็นการสำรวจทัศนะที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติในด้านต่างๆ แยกเป็น

3.1 ปัจจัยเกี่ยวกับตัวนโยบาย ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 4 ข้อ

3.2 ปัจจัยด้านกระบวนการถ่ายทอดนโยบายประกอบด้วยคำถามจำนวน 2 ข้อ

3.3 ปัจจัยด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องกับนโยบายประกอบด้วยคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.4 ปัจจัยด้านบุคลากรและงบประมาณ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นการสำรวจทัศนะที่มีต่อปัญหาในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 15 ข้อ โดยให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในข้อความแต่ละข้อ ซึ่งแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ สำหรับคำถามเพื่อสำรวจทัศนะที่มีต่อปัญหาในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติด้านต่างๆ แยกเป็น

4.1 ปัญหาด้านการขาดความรู้ความเข้าใจในตัวนโยบาย ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 4 ข้อ

4.2 ปัญหาด้านบุคลากรและงบประมาณ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 4 ข้อ

4.3 ปัญหาด้านความร่วมมือและประสานงานระหว่างหน่วยงาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 4 ข้อ

4.4 ปัญหาทางการเมือง ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 3 ข้อ

การเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูล

ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ โดยใช้สถิติดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับอธิบายคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง และแสดงทัศนะของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่มีผลและปัญหาในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ค่า F-test และค่า T-test สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. คุณสมบัติทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดอำนาจเจริญ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 144 คน จำแนกตามคุณสมบัติต่างๆดังนี้

1.1 ระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดอำนาจเจริญ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1 จำนวน 44 คน ชั้น 2 จำนวน 32 คน ชั้น 3 จำนวน 21 คน ชั้น 4 จำนวน 24 คน และชั้น 5 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 , 22.2 , 14.6 , 16.7 และ 16.0 ตามลำดับ

1.2 สถานภาพการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวอย่างเป็นพนักงานส่วนตำบลจำนวน 60 คน เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 84 คน โดยในจำนวนนี้เป็นฝ่ายบริหารจำนวน 48 คน ไม่ได้เป็นฝ่ายบริหาร จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 ,18.7 , 11.1 , 14.6 และ 13.9 ตามลำดับ

1.3 ระดับความรับผิดชอบต่อชุมชน

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับความรับผิดชอบต่อชุมชนต่ำ จำนวน 53 คน ระดับความรับผิดชอบต่อชุมชนสูงจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 และ 60.7 ตามลำดับ

1.4 ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 82 คน มีความรู้อยู่ในระดับสูงจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 และ 26.8 ตามลำดับ

2. ทัศนะของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่มีผลในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติ

2.1 ปัจจัยด้านตัวนโยบาย ซึ่งหมายถึง นโยบายที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยอย่างมากว่าปัจจัยด้านตัวโยบายเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยทัศนะ $\overline{X}$ = 4.17

2.2 ปัจจัยด้านกระบวนการถ่ายทอดนโยบาย ซึ่งหมายถึง การได้จัดประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของนโยบายให้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยอย่างมาก ว่าปัจจัยด้านกระบวนการถ่ายทอดนโยบายเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยทัศนะ $\overline{X}$ = 4.13

2.3 ปัจจัยด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องกับนโยบาย หมายถึง ความร่วมมือจากผู้นำและประชาชนในชุมชนหรือท้องถิ่นรวมทั้ง

หน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยอย่างมาก ว่าปัจจัยด้านการได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องกับนโยบายเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.04 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาปัจจัยนี้เฉพาะประเด็นการต้องพึ่งพิงหน่วยงานระดับจังหวัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.37 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะแตกต่างกันมากในเรื่องนี้

2.4 ปัจจัยด้านบุคลากรและงบประมาณ หมายถึง จำนวนและคุณภาพของบุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ รวมทั้งงบประมาณที่ได้รับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยอย่างมาก ว่าปัจจัยด้านบุคลากรและงบประมาณเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.02

3. ทัศนะของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัญหาในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติ

3.1 ปัญหาด้านการขาดความรู้ความเข้าใจในตัวนโยบาย หมายถึง การขาดความรู้ความเข้าใจในตัวนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยอย่างมาก ว่าปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในตัวนโยบายมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.96

3.2 ปัญหาด้านบุคลากรและงบประมาณ หมายถึง ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร หรือบุคลากรที่มีอยู่ขาดคุณภาพ ความพร้อม และไม่ให้ความสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ รวมทั้งการขาดงบประมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะ

เห็นด้วยอย่างมาก ว่าปัญหาด้านบุคลากรและงบประมาณนี้เป็นปัญหาต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 3.94

3.3 ปัญหาด้านความร่วมมือและประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การขาดความร่วมมือและประสานงานจากผู้นำชุมชน ประชาชนในท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยอย่างมาก ว่าปัญหาด้านการความร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นปัญหาต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 4.07

3.4 ปัญหาด้านการเมือง หมายถึง การปรับเปลี่ยนผู้บริหารท้องถิ่น การขาดความสนใจและไม่ให้ความสำคัญต่อนโยบายที่ผู้บริหารท้องถิ่นเดิมทำไว้ ทำให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนะเห็นด้วยอย่างมาก ว่าปัญหาด้านการเมืองเป็นปัญหาต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 3.87

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาปัญหานี้เฉพาะประเด็นการปรับเปลี่ยนผู้บริหารท้องถิ่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อเรื่องนี้แตกต่างกันมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับชั้นขององค์กรแตกต่างกัน มีทัศนะต่อปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติแตกต่างกัน โดยเป็นความแตกต่างระหว่างกันในกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1 กับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่

ในองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 5 และแตกต่างกันในปัจจัยด้านกระบวนการถ่ายทอดนโยบาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ α= 0.05 ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนด

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันมีทัศนะต่อปัจจัยที่มีผลและปัญหาในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนด โดยเป็นความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นฝ่ายบริหาร กับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้เป็นฝ่ายบริหาร และมีความแตกต่างกันในทัศนะต่อปัญหาด้านบุคลากรและงบประมาณ และปัญหาด้านความร่วมมือและประสานงานระหว่างหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α = 0.05

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความรับผิดชอบต่อชุมชนแตกต่างกัน มีทัศนะต่อปัจจัยที่มีผลและปัญหาในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนด โดยเป็นความแตกต่างกันในปัจจัยด้านกระบวนการถ่ายทอดนโยบาย ด้านบุคลากรและงบประมาณ และปัญหาด้านการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α = 0.05

4. กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีทัศนะต่อปัจจัยที่มีผลและปัญหาในการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนด

อภิปรายผลการวิจัย

1) แนวนโยบายการนำนโยบายไปปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผน ผลการวิจัย พบว่า มีการจัดนำแผนนโยบายยาเสพติด บรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการตามภารกิจของนโยบายในระดับภาคในขั้นตอนของการแปลงนโยบายออกเป็นแนวทางปฏิบัติ ออกมาในรูปของแผนงานหรือโครงการจากกระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลักในการวางกรอบแผนงาน มาสู่ระดับท้องถิ่นที่อยู่ภายใต้ บทบาทภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ในยุทธศาสตร์ด้านสังคมและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับวรเดช จันทรศร (2559) ที่กล่าวว่าแนวทางปฏิบัติเป็นนโยบายระดับจุลภาค ที่มาจากหน่วยงานระดับล่าง รับนโยบาย แผนงาน หรือโครงการมาจากเบื้องบน มาปรับเปลี่ยนเป็นแนวทางการปฏิบัติงานผ่านกลไกศูนย์ปฏิบัติการพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดจังหวัด และ ศูนย์ปฏิบัติการพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดอำเภอ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับทราบนโยบายนำไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับพื้นที่ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกระทรวงมหาดไทยตามยุทธศาสตร์ด้าน Demand ,Potential Demand และด้านการบริหารจัดการงานแบบบูรณาการ ตามหลักการการพลังแผ่นดิน การนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงสู่ล่าง (Top-down of implementation) ซึ่งนำมาสู่การวางแผนคือผลผลิตของนโยบาย ในการนี้กรอบการทำงานในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทภารกิจที่มีแผน กฎหมายและระเบียบรองรับ การทำงานด้านงานยาเสพติดอยู่แล้ว ทั้งนี้มาจากการกำหนดนโยบายและการนำไปปฏิบัติในการวางแผน ควรที่จะมีการมอบอำนาจบทบาทหน้าที่เฉพาะ

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน เนื่องจากสภาพแวดล้อมของแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน ตามที่ดารุณี พุ่มแก้ว (2565) ได้กล่าวไว้ โดยการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดอำนาจเจริญ มีการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ที่มาจากข้อบัญญัติท้องถิ่น และการนำกระบวนการวางแผนที่มาจากความต้องการของประชาชน ซึ่งมีการทำแผนชุมชนโดยการทำประชาคมในประเด็นการพัฒนาสังคม โดยมีเรื่องยาเสพติดอยู่ในกระบวนการค้นหาปัญหาและแนวทางอันเป็นภารกิจหลักที่ต้องทำผ่านแผนพัฒนา 3 ปี กล่าวได้ว่าการวางแผนที่ไม่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ และอำนาจที่ให้องค์กร ให้มีความสามารถหรือสมรรถนะขององค์กรในการปฏิบัติ อาจทำให้เกิดปัญหาด้านการควบคุม แนวทางปฏิบัติ แผนงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติโดยรวมได้ (วรเดช จันทศร, 2559)

1.2 ด้านการจัดองค์กร ผลการวิจัย พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดอำนาจเจริญ มีการจัดโครงสร้างองค์กร 2 ลักษณะ คือ 1) ยุทธศาสตร์หลักตามกรอบและกลไกการจัดการของกระทรวงมหาดไทย เป็นไปตามกระบวนการของการแปลงแผนงานในระดับมหภาคที่มีการบูรณาการทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างการบริหารงานส่วนกลางและการจัดโครงสร้าง 2) การจัดตามภารกิจหน้าที่อีกภารกิจหนึ่งขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่แล้วแต่การเพิ่มบทบาทหน้าที่ เป็นเพียงการเพิ่มกิจกรรมให้มากขึ้น และเป็นที่รวมภารกิจของหลาย ๆหน่วยงาน ที่มีนโยบายเชื่อมโยงกัน หลายหน่วยงานทั้งภายในกระทรวงเดียวกันหรือเชื่อมโยงกับกระทรวงหรือกรมอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2551) ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดองค์กรตามยุทธศาสตร์การบูรณาการงานภารกิจโดยใช้การมี

ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามโครงสร้างของกระทรวงมหาดไทยและศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดจังหวัดและอำเภอแต่การทำงานยาเสพติดยังคงเป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีการจัดองค์กรโดยใช้หลักการบริหารการแบ่งงานกันทำ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่เป็นทางการ ในตำแหน่งผู้บริหารสั่งงานตามระบบของการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดส่วนราชการหรือองค์กรที่มีความแตกต่างด้าน โครงสร้างหรือภารกิจระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนภูมิภาค

1.3 การงบประมาณ ผลการวิจัย พบว่า งบประมาณเป็นการจัดการการเงินของรัฐบาลที่นำเป้าหมายจากสถานการณ์ยาเสพติดโดยใช้บริบทชุมชนที่แตกต่างและการแพร่ระบาดของยาเสพติด เป็นตัวกำหนดโดยฝ่ายปกครองเป็นผู้จัดทำข้อมูลเพื่อนำไปให้องค์การบริหารส่วนตำบล มาทำโครงการฟื้นฟูและอบรมเป็นรายหัว เพื่อนำไปสู่การประเมินนโยบาย ทั้งนี้งบประมาณจากนโยบายเป็นเป้าหมายในการกำหนดแผนการดำเนินงาน สอดคล้องกับสุรีย์ ดำรัสศิริรัตน์ (2547) ที่กล่าวว่า งบประมาณมีข้อจำกัดในการจัดสรร ในเรื่องระยะเวลาและจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน ในการเบิกจ่ายงบประมาณที่มีโครงการเป็นตัวกำหนดระยะเวลา ทำให้การดำเนินงานเกิดอุปสรรค การให้ความรู้เรื่องการเบิกจ่ายและการสร้างความเข้าใจ ควรจะกำหนดก่อนการวางแผนและให้การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเข้ามารับทราบการจัดสรรงบประมาณทุกระดับขององค์กรที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการนำมาใช้จำเป็นจะต้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาในด้านหลักการและการปฏิบัติงาน และการประเมินผล

2) ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดไปปฏิบัติ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 การวางแผน พบว่า เป็นไปตามต้องความต้องการของผู้กำหนดนโยบายระดับชาติ ไม่ใช่ท้องถิ่น ทำให้บทบาทภารกิจที่ไม่มีความต่อเนื่อง ผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองตลอดเวลา การวางแผนทุกด้านโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติหรือบุคลากรมีความจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจการขับเคลื่อนการทำงาน การขาดคุณสมบัติเฉพาะ และการวางโครงสร้างที่ขึ้นอยู่กับนโยบายส่วนบนเพียงอย่างเดียว ทำให้เกิดความล่าช้าจากกระบวนการ และเงื่อนไขกฎระเบียบในการเชื่อมโยงแผนที่ต้องมีการควบคุมกับภาคส่วนอื่นๆ ทำให้การวางแผนไม่เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนกลางกำหนด ทั้งนี้ปัญหาความไม่ชัดเจนในด้านอำนาจ บทบาทหรือภารกิจที่เกิดการเปลี่ยนแปลงแผนและโครงสร้างตลอดเวลา และระเบียบและขั้นตอน ความสอดคล้องในการนำมาปฏิบัติไม่เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 3 จังหวัด มีเงื่อนไขในการจัดการที่มีความแตกต่างด้านสภาพพื้นที่และนโยบายขององค์กรการบริหารส่วนตำบล ที่มีภารกิจทับซ้อน ทำให้เกิดการทำงานที่มีเป้าหมายตามตัวชี้วัดและปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามความต้องการของนโยบายระดับชาติ และการสร้างความร่วมมือเครือข่ายและหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ไม่เป็นไปตามแผนงาน ด้วยเกิดจากภารกิจหน้าที่ขององค์กรที่ความแตกต่างหรือความรับผิดชอบที่เป็นไปตามโครงสร้างจากการวางแผนเป็นไปตามเงื่อนไขของส่วนกลาง ซึ่งไม่สามารถสร้างความร่วมมือภายใต้การพูดคุยแลกเปลี่ยนตั้งแต่เริ่มกระบวนการ

2.2 การจัดองค์กร พบว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นเพียงการทำตามภารกิจหลักของศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดจังหวัด อำเภอ และตำบล มีการจัดโครงสร้างองค์กรโดยทับซ้อนภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีการทำงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในด้านสังคมอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องภายใต้ภารกิจหลักเป็นปัญหาด้านสมรรถนะ ที่ทำให้เกิดปัญหาการจัดองค์กรที่มาจากการทำงานตามโครงการจากส่วนกลาง ไม่เป็นไปตามภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีวัตถุประสงค์ ในการทำงานยาเสพติดในแต่ละพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 3 จังหวัด จะต้องเป็นไปตามความรู้และความเข้าใจในบริบทท้องถิ่น ทั้งนี้การจัดองค์กรมีปัญหาด้านความรับผิดชอบในด้านความร่วมมือของผู้นำกลุ่มองค์กรในชุมชนที่ขาดการมีส่วนร่วม และร่วมมือที่มีจากสาเหตุที่มีเงื่อนไขข้อกำหนดเรื่องเวลา และการมาสร้างความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติ

2.3 การจัดการบุคลากร พบว่า ปัญหาด้านสมรรถนะหลัก ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ บุคลากรมีการดำเนินงานภายใต้อำนาจหน้าที่หลักของตำแหน่งหลักที่มีอยู่ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลควบคู่ไปกับดำเนินนโยบายจากส่วนกลางที่ยังไม่สามารถตอบสนองความเข้าใจและทักษะของบุคลากรที่จะมาทำงานด้านยาเสพติดที่ชัดเจน ทำให้การควบคุมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำได้เพียงการใช้การมีส่วนร่วมในทุกฝ่ายงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่เฉพาะหน้าแต่ยังคงต้องมีบริบทความเข้าใจเกิดขึ้นจากคำสั่งจากส่วนกลาง ในด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ปัญหาเกิดจากการทำงานตามภารกิจที่ได้รับคำสั่งจากส่วนกลาง ไม่ได้เกิดจากความต้องการของเจ้าหน้าที่ที่รับทราบ

ข้อมูลเชิงลึกมากกว่า และความรู้ความสามารถเรื่องยาเสพติดอย่างแท้จริง ทั้งนี้ส่งผลต่ออำนาจในการดำเนินงานมีความแตกต่างภายใต้ระเบียบและบทบาทหน้าที่ การดำเนินงานจึงไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามช่วงเวลา

2.4 การกำกับงาน พบว่า ปัญหาด้านการควบคุมจะเห็นเด่นชัดภายใต้การกำหนดบทบาทหน้าที่ในกรอบของการทำงานและระเบียบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มาสู่องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สอดคล้องตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง จะเห็นได้จากการวางแผน การจัดองค์กรที่มีการการกำหนดและเป็นไปตามโครงสร้างการทำงานของส่วนกลาง ซึ่งทำให้เกิดปัญหาต่อเนื่องกันมาคือการทำงานร่วมกันกับองค์กรอื่นที่เกิดจากปัญหาทางด้านอำนาจและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินตามอำนาจการสั่งการจากนโยบายส่วนกลาง เป็นเพียงการดำเนินการตามโครงการและการปฏิบัติงานเชิงพื้นที่ ทั้งนี้ปัญหาทางด้านความสนับสนุนและความผูกพันขององค์กร เกิดขึ้นจากการทำงานไปในทิศทางเดียวกันแต่ขาดความสัมพันธ์ในการสร้างการมีส่วนร่วมของทุกส่วนราชการ กลุ่มเป้าหมายและประชาชน ในการกำกับงานให้เกิดแนวทางที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ตรงจุด

2.5 การประสานงาน พบว่า การขาดความเข้าใจในกระบวนการดำเนินการจัดกิจกรรมหรือโครงการในเรื่องของเวลาและบทบาทหน้าที่ในการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยสำคัญของปัญหาด้านความร่วมมือ ส่งผลให้การควบคุมและอำนาจ เกิดจากฝ่ายปกครองมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดประชาชนมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้การประสานงานจะต้องขอความช่วยเหลือ ร่วมมือจากฝ่ายปกครอง ในการทำความเข้าใจกับชุมชน ทั้งนี้การจะทำ ให้การแก้ไขปัญหายาเสพ

ติดตรงตามเป้าหมาย การทำงานและการบูรณาการร่วมกัน การสร้างความเข้าใจ ส่งผลต่อปัญหาอำนาจและความสัมพันธ์ ที่มีเพียงการปฏิบัติงานเป็นไปตามความสัมพันธ์ในระดับปัจเจกบุคคลความสัมพันธ์ส่วนตัวเท่านั้น

2.6 การรายงาน พบว่า ปัญหาด้านสมรรถนะ เป็นปัจจัยหลักจากที่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีข้อมูลหรือรายละเอียดการรายงานผลประกอบข้อมูลเชิงลึก ที่เกี่ยวข้องกับ ผู้ค้า ผู้เสพ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ไม่สามารถประเมินภาพรวมที่ได้ และการควบคุม ที่ส่งผลให้การรายงานข้อมูลมาจากผู้ปฏิบัติงานเชิงพื้นที่ โครงสร้างการทำงานมีและวิธีการยังมีการใช้รูปแบบเดิม แต่บริบทหรือสถานการณ์ในพื้นที่เปลี่ยนแปลง ทำให้การรายงานผลสำเร็จล่าช้า และเกิดปัญหาทางด้านอำนาจและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายปกครอง ที่มีบทบาทการทำงานที่แตกต่าง เพราะระเบียบ อำนาจมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้กิจกรรมโครงการเป็นการเก็บข้อมูลไว้ร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแจ้งรายงานผลตามกรอบและบันทึกไว้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานตามภารกิจเร่งด่วนเท่านั้น เมื่อการเมืองเปลี่ยนโครงสร้างเปลี่ยน จึงไม่เกิดความต่อเนื่อง รวมทั้งสถานการณ์ยาเสพติดมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รายงานผลจึงเป็นการเปรียบเทียบเชิงปริมาณตามตัวชี้วัดเท่านั้น

2.7 การงบประมาณ พบว่า ปัญหาด้านสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญ คือ การขาดความชัดเจนในขั้นตอนการเบิกจ่าย ที่เกิดจากการกำหนดระยะเวลาที่ทางส่วนกลางกำหนดให้ทำโครงการ ไม่สามารถทำให้แล้วเสร็จในระยะเวลาที่กำหนด การควบคุม ภายใต้การกำหนดรายละเอียดผู้เข้าร่วมที่ชัดเจนจากส่วนกลาง แต่การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ยาเสพติดของกลุ่มเสี่ยง ที่ไม่มาตามกำหนด เกิดปัญหาความร่วมมือและทำให้เกิดความล่าช้าจากการประสานงานและความร่วมมือ

ของกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินโครงการร่วม เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การบริหารส่วนตำบลต้องหางบประมาณจากส่วนอื่นที่เป็นงบประมาณของตนเองมาดำเนินการเพื่อไม่ให้กระทบกับการการเบิกจ่ายเป็นไปตามวันเวลา การกำหนดของส่วนกลาง ตามระเบียบเดียวกัน แต่โครงการจำเป็นที่ต้องมีการดำเนินไปตามความพร้อมของชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ไม่อาจคาดเดาได้ ทั้งนี้ จึงไม่เป็นไปตามกรอบและเงื่อนไข องค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องหางบประมาณสำรองก่อนและหลังของกิจกรรมที่มีความจำเป็นต้องดำเนินการให้ตรงตามกำหนดเวลา

3) ปัจจัยและองค์ประกอบที่นำไปสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายยาเสพติดไปปฏิบัติ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

ปัจจัยสำคัญที่จะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงานองค์กรการบริหารส่วนตำบล ลำดับแรก พบว่า ในด้านการวางแผน พบว่า นโยบายเกิดจากการกำหนดจากรัฐบาลหรือส่วนกลาง ทำให้การทำงานสามารถเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดตามคำสั่ง มีการทำงานโดยใช้แผนการบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วน ทำให้การจัดทำแผนมีความชัดเจนเป็นไปตามขั้นตอนที่กระทรวงมหาดไทยผู้รับผิดชอบกำหนด ลำดับที่สอง พบว่า ด้านการจัดองค์การเนื่องจากรูปแบบและโครงสร้างการจัดองค์กรมีส่วนงานที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ในการตีความการปฏิบัติงานตามกรอบการทำงานที่เป็นระบบและเอื้ออำนวยกับการทำงานที่จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงาน และช่วยเหลือบุคลากรที่ไม่มีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ทำงาน ส่งผลในด้านการพัฒนาความรู้จากการฝึกอบรมเรื่องยาเสพติด ลำดับที่สามพบว่า การจัดการบุคลากร การมีส่วนงานที่มี

โครงสร้างที่ชัดเจนแบบทางการ ทำให้การจัดอัตรากำลังนั้นเป็นไปกรอบการทำงาน และสามารถทำตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานตามนโยบายได้เป็นอย่างดี เชื่อมโยงและมีลักษณะเหมือนกัน ลำดับที่สี่ การกำกับงาน พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ตามคำสั่งที่ได้รับมาตามระบบและกลไกของนโยบายยาเสพติด การดูแลและการมอบหมายงานเป็นไปตามระบบ ขั้นตอน จากส่วนกลางทำให้มีความเป็นเอกภาพในการจัดการผลของการปฏิบัติได้ ลำดับที่ห้า พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการทำงานด้านการประสานงานจึงมีลักษณะใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการขอความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้นำชุมชนได้มากกว่ารวมทั้งผู้นำ จากฝ่ายปกครองที่เป็นตัวแทนของส่วนกลางหรือราชการ สามารถที่จะดำเนินการได้อย่างรวดเร็วในการขอความช่วยเหลือในเรื่องของการป้องกันสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในชุมชนได้ดี ลำดับที่หก การรายงาน พบว่า เป็นไปตามกรอบการทำงาน ขั้นตอน กระบวนการของนโยบายตามความเป็นจริง ซึ่งมีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยต่อการสั่งการ สามารถดำเนินการแก้ไขหรือรับทราบในกระบวนการที่ไม่ชัดเจนในขั้นตอนที่ทำให้เกิดปัญหาในการรายงานผลสัมฤทธิ์ได้ และลำดับสุดท้ายในการใช้งบประมาณ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่ได้รับ ได้มีการบัญญัติไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ทำให้สามารถผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดและการบริหารจัดการร่วมกันกับส่วนกลางได้เป็นอย่างดีในการรายงานผลงบประมาณ และผลสัมฤทธิ์ของนโยบายยาเสพติด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาสรุปเป็นข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแนวทางและการกำหนดนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติด รวมทั้งนโยบายด้านอื่นๆ ดังนี้ .

1. ในการมอบนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติด หรือนโยบายใดให้แก่หน่วยงานระดับท้องถิ่นไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล หน่วยงานที่กำกับดูแลนโยบายในระดับจังหวัด ควรมีการจัดประชุมชี้แจงแก่ผู้ปฏิบัติทุกหน่วยและทุกระดับ ให้มากกว่าที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ในเรื่องวัตถุประสงค์ เป้าหมาย งบประมาณ รวมทั้งแนวทางปฏิบัติที่ตรงกัน และเพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากความสามารถที่แตกต่างกันในการถ่ายทอดข้อความ หรือการสื่อความหมายของเจ้าหน้าที่ พนักงานหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้มาร่วมประชุมรับนโยบาย

2. การนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดหรือนโยบายใดไปปฏิบัติควรต้องมีการประสานกับผู้นำชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้มากขึ้นเกิดความร่วมมือและประสานการปฏิบัติ เพื่อลดความซ้ำซ้อนทั้งในเรื่องกลุ่มเป้าหมาย พื้นที่ดำเนินการ อันจะก่อให้เกิดการใช้งบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากรร่วมกัน เป็นการลดปัญหาด้านขาดแคลนบุคลากร งบประมาณ และการขาดความร่วมมือประสานงานกันด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเรื่องนี้ ในกลุ่มประชากรในพื้นที่เขตความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่น เพื่อที่จะได้ทราบถึงการนำนโยบายด้านการป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด

3. ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างเทศบาลนครและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการดำเนินงานและปรับปรุงให้สอดคล้องต่อสภาพปัญหาของพื้นที่มากยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย. (2562). *หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0810.5/ว 3188 ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2562 เรื่อง ภารกิจในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ดารุณี พุ่มแก้ว. (2565). บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการจัดการศึกษา: ศึกษากรณีองค์การบริหารจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 20(*3), 63-95.

วรเดช จันทรศร. (2549). การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน*, หน่วยที่ 5, หน้า 195-235. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วรเดช จันทรศร. (2559).*ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 7*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน.

ศิริพงษ์ ลดาวลัย์ ณ อยุธยา. (2551). *ทฤษฎีและแนวความคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์*. เชียงใหม่: ภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุรีย์ ดำรัสศิริรัตน์. (2547). *การจัดสรรงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2566). *นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วย การป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด พ.ศ. 2566-2570.* เมื่อ 30 พฤษภาคม 2567, จาก https://www.oncb.go.th/Home/PublishingImages/Pages/นโยบายและแผน ระดับชาติ%2066-70.pdf

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

คุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ: การศึกษาเชิงเปรียบเทียบในหน่วยงานรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
(Quality of Life for Contracted Government Workers: A Comparative Analysis in the Northeastern region)

พัชมณ ชัยชวาลทัศ[1] & ชินวัตร เชื้อสระคู[2]

Patchamon Chaichawantuch[1] & Chinnawat Chueasraku[2]

Corresponding author: chinnawat.c@msu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก 2) ศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารและพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานราชการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสม โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามพนักงานจ้างเหมาบริการ

[1] ภาควิชา นโยบายสาธารณะและบริหารรัฐกิจ คณะวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

[2] ภาควิชา นโยบายสาธารณะและบริหารรัฐกิจ คณะวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

[1] Student, Department of Public Policy and Public Administration, Collage of Politics and Governance, Mahasarakham University

[2] Department of Public Policy and Public Administration, Collage of Politics and Governance, Mahasarakham University

50 คน ด้วยแบบวัด WHOQOL-BREF-THAI ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ สุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและพนักงานจำนวน 42 คน วิเคราะห์ด้วยการถอดรหัสและวิเคราะห์เชิงประเด็น

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเหมาบริการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ปัจจัยสำคัญคือค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน และโอกาสพัฒนาทักษะ โดยเห็นว่าค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระงานและขาดสวัสดิการพื้นฐาน ผู้บริหารและพนักงานเห็นตรงกันว่าควรปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ ข้อเสนอแนะคือควรเพิ่มสวัสดิการ ส่งเสริมความมั่นคง และสร้างการยอมรับในคุณค่าของพนักงานจ้างเหมาบริการ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต; พนักงานจ้างเหมาบริการ; หน่วยงานราชการ

Abstract

This research aimed to 1) study the quality of life of outsourced service employees, 2) examine the perceptions of administrators and outsourced service employees in government agencies in Northeastern Thailand, and 3) explore problems and guidelines for improving their quality of life. A mixed methods research design was employed, integrating quantitative and qualitative data collection to provide comprehensive insights. Quantitative data were obtained from 50 outsourced service employees using

the WHOQOL-BREF-THAI questionnaire, which covered four dimensions: physical health, psychological health, social relationships, and environment. Data were analyzed using descriptive statistics. Qualitative data were collected through in-depth interviews with 42 administrators and outsourced service employees and analyzed using coding and thematic analysis.

The results revealed that most outsourced service employees had a moderate level of quality of life. Key influencing factors included appropriate compensation, working environment, and opportunities for skill development. Respondents agreed that compensation was inconsistent with workload and lacked adequate welfare. Both administrators and employees shared the view that compensation and welfare should be improved. Recommendations include enhancing welfare benefits, promoting job security, and fostering recognition of the value of outsourced service employees.

Keyword : Quality of Life; Outsourced Employees; Government Agencies

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

การบริหารภาครัฐสมัยใหม่ (New Public Management: NPM) เป็นแนวคิดที่นำหลักการบริหารจัดการภาคเอกชนมาใช้กับภาครัฐ โดยเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผ่านการพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsource) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แนวทางนี้ช่วยลดต้นทุนภาครัฐ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ กระตุ้นเศรษฐกิจ และส่งเสริมนวัตกรรมการทำงานภาครัฐให้ทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้รวดเร็วมากขึ้น ประเทศไทยนำแนวคิดนี้มาใช้ควบคู่กับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561–2580) เพื่อมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังความแห่งชาติ, 2561)

ส่งผลให้หลายหน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะการใช้บุคลากรจ้างเหมาบริการเข้ามาสนับสนุน ภารกิจที่มีความซับซ้อนและต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญหลายสาขา การจ้างเหมาบริการช่วยให้หน่วยงานสามารถนำผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้ามาสนับสนุนงานที่มีความซับซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุนและความเสี่ยงด้านบุคลากรของภาครัฐ อีกทั้งยังสร้างความยืดหยุ่นในการบริหารงานและทำให้หน่วยงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น แม้จะมีข้าราชการและพนักงานราชการปฏิบัติงาน แต่จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกเพื่อสนับสนุนงาน โดยงบประมาณจ้างเหมามีข้อจำกัดเรื่องความล่าช้าและความไม่มั่นคงของรายได้ อีกทั้งข้อจำกัดด้านสิทธิและสวัสดิการ เช่น ไม่มีสิทธิ์ลาป่วย

หยุดงาน หรือค่าล่วงเวลา เนื่องจากสัญญาจ้างเหมาบริการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2560)

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการ: การศึกษาเชิงเปรียบเทียบในหน่วยงานรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาการรับรู้ของทั้งผู้บริหารและจ้างเหมาบริการ โดยมุ่งหวังหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการในบริบทนี้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

2. เพื่อศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกและผู้บริหารหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะการพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในหน่วยงานภาครัฐ โดยตัวแปรต้นประกอบด้วยบุคลากรในสำนักงาน แบ่งเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ พนักงานพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก และผู้บริหาร ส่วนตัวแปรตาม คือการรับรู้และการพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตของจ้างเหมาบริการ ซึ่งครอบคลุมสามมิติหลัก ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ การวิจัยยังให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ประเด็นเชิงลึก เช่น มุมมองของผู้บริหารสำนักงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก นโยบายของสำนักงานในกลุ่มจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของจ้างเหมาบริการ รวมถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของจ้างเหมาบริการ: การศึกษาเชิงเปรียบเทียบในหน่วยงานรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มประชากรทั้งหมด 180 คน แต่เนื่องจากข้อจำกัดด้านการตอบกลับและปัจจัยอื่น ๆ ภายในหน่วยงาน ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 50 ชุด จึงถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์จริง โดยหลักการอ้างอิงตามความสมัครใจของผู้ตอบ (voluntary response) และถือว่าเพียงพอต่อการวิเคราะห์เชิงสถิติ เนื่องจากจำนวนดังกล่าวเกินเกณฑ์ขั้นต่ำที่สอดคล้องกับทฤษฎี Central Limit Theorem ที่กำหนดให้ตัวอย่างมากกว่า 30 ขึ้นไปสามารถนำมาวิเคราะห์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ) ผู้วิจัยใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (World Health Organization Quality of Life Brief-Thai: WHOQOL-BREF-THAI) ซึ่งพัฒนาโดยสุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุลและคณะ (2540) จากแบบวัด

WHOQOL-BREF ของ WHOQOL Group (1998) แบบสอบถามประกอบด้วย 26 ข้อคำถาม ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ เครื่องมือดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.84 ด้านเชิงคุณภาพดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับจ้างเหมาบริการและผู้บริหารในหน่วยงานราชการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ (Qualitative Sampling) การเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเหมาะสมสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นที่การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกได้มากที่สุด

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์

หน่วยงาน		กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ (คน)		รวม
		จ้างเหมาบริการ	ผู้บริหาร	
กลุ่มที่ 1	บึงกาฬ	5	5	10 คน
	เลย			
	หนองคาย			
	หนองบัวลำภู			
	อุดรธานี			
กลุ่มที่ 2	นครพนม	4	4	8 คน
	มุกดาหาร			
	สกลนคร			
กลุ่มที่ 3	กาฬสินธุ์	4	4	8 คน
	ขอนแก่น			
	มหาสารคาม			
	ร้อยเอ็ด			
กลุ่มที่ 4	ชัยภูมิ	4	4	8 คน
	นครราชสีมา			
	บุรีรัมย์			
	สุรินทร์			

หน่วยงาน		กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ (คน)		รวม
		จ้างเหมาบริการ	ผู้บริหาร	
กลุ่มที่ 5	ยโสธร	4	4	8 คน
	ศรีสะเกษ			
	อำนาจเจริญ			
	อุบลราชธานี			
รวมทั้งสิ้น				42 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก สุ่มโดยใช้ 2 เกณฑ์ ดังนี้

1. เกณฑ์ตามหลักภารกิจหลัก
2. เป็นบุคลากรที่มีอายุงานในหน่วยงานมากที่สุดของหน่วยงาน หรือภารกิจนั้น

วิธีการสุ่มตัวอย่างผู้บริหาร สุ่มโดยใช้ 2 เกณฑ์ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง
2. ผู้บริหารระดับกลางที่มีหน้าที่กำดูแลด้านงานบุคคล

ประชากรกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณจำนวน 50 คน (แบบสอบถาม) ในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ว่าจ้างเหมาบริการที่มีสิทธิ์ถูกเลือกจะต้องทำงานในหน่วยงานเป็นระยะเวลานานพอสมควรในแต่ละกลุ่มภารกิจจากสำนักงานพลังงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20

จังหวัด เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือและสะท้อนประสบการณ์การทำงานที่แท้จริง (การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มประชากรทั้งหมด 180 คน แต่เนื่องจากข้อจำกัดด้านการตอบกลับและปัจจัยอื่น ๆ ภายในหน่วยงาน ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 50 ชุด จึงถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์จริง โดยหลักการอ้างอิงตามความสมัครใจของผู้ตอบ และถือว่าเพียงพอต่อการวิเคราะห์เชิงสถิติ เนื่องจากจำนวนดังกล่าวเกินเกณฑ์ขั้นต่ำที่สอดคล้องกับทฤษฎี Central Limit Theorem ที่กำหนดให้ตัวอย่างมากกว่า 30 ขึ้นไปสามารถนำมาวิเคราะห์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ)

ขอบเขตด้านพื้นที่

หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 20 จังหวัด

ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนมิถุนายน 2567 - เดือนมีนาคม 2568

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ คู่มือการสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายเปิดที่ออกแบบมาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บังคับบัญชา และข้าราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

1). ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

2). มุมมองของจ้างเหมาบริการ หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ ผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)

3). แนวทางการพัฒนาและและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) และนำนโยบายนำสู่การปฏิบัติ

2. แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (World Health Organization Quality of Life Brief – Thai, WHOQOL-BREF-THAI) สำหรับจ้างเหมาบริการ แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL) เป็นเครื่องมือที่พัฒนาโดยองค์การอนามัยโลก (WHO) เพื่อใช้ในการประเมินและวัดคุณภาพชีวิตของบุคคลในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสุขภาวะที่ดีในชีวิตประจำวัน เครื่องมือนี้มีการปรับให้เหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมต่าง ๆ ทั่วโลก และมีแบบวัดหลายรุ่นรวมถึงแบบย่อ (WHOQOL-BREF) ซึ่งใช้กันอย่างแพร่หลาย

จุดประสงค์และการใช้งานของ WHOQOL

1. เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคล WHOQOL ช่วยวัดคุณภาพชีวิตโดยครอบคลุมมิติหลัก ๆ เช่น สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสัมพันธ์ทางสังคม และสภาพแวดล้อม

2. เพื่อใช้ในการวิจัยและการประเมินผลในการศึกษาทางวิชาการและการวิจัยด้านสุขภาพ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตระหว่างกลุ่มประชากรที่มีลักษณะต่างกัน เช่น กลุ่มวัย กลุ่มสุขภาพ หรือกลุ่มอาชีพ WHOQOL เป็นเครื่องมือมาตรฐานที่ช่วยให้เห็นภาพรวมของคุณภาพชีวิตทั้งในระดับบุคคลและสังคม ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการใช้ WHOQOL สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและ

ปรับปรุงนโยบายด้านสุขภาพและสังคมให้สอดคล้องกับความต้องการของตัวบุคคลได้

การวิจัยนี้ใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (World Health Organization Quality of Life Brief-Thai, WHOQOL-BREF-THAI) ที่พัฒนาโดยสุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุลและคณะ (2540) จากแบบวัด WHOQOL-BREF ของ WHOQOL Group (1998) แบบสอบถามประกอบด้วย 26 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 4 มิติ คือ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.84"

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เป็นกระบวนการที่ใช้ในการประเมินว่าแต่ละข้อคำถามในแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ ขั้นตอนในการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้ IOC มีดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถาม กำหนดข้อคำถามหรือรายการที่ต้องการวัดตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ประเมินแบบสอบถามเพื่อประเมิน โดยแต่ละคนจะให้คะแนนความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในช่วง -1 ถึง +1

+1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์

0 หมายถึง ข้อคำถามไม่แน่ใจ หรือไม่ชัดเจน

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3. คำนวณค่า IOC โดยนำผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละข้อคำถามมาคำนวณค่า IOC ตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum \text{คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}}$$

4. การพิจารณาคุณภาพข้อคำถาม

-. ข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

- ข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรปรับปรุงหรือแก้ไข

การวิเคราะห์ IOC จะช่วยให้มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) จำนวน 26 ข้อ ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ สุขภาพร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ จำนวน 50 คน เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการที่ทำงานในหน่วยงานราชการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การเลือกตัวอย่างใช้วิธี สุ่มแบบมีเกณฑ์ (Criteria-based Sampling) โดยกำหนดให้เป็นผู้ที่มีอายุงานเพียงพอและเกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความยินยอมจากผู้ตอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

เก็บจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Semi-structured Interview) กับผู้บริหารและพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 42 คน การเลือกตัวอย่างใช้ Purposive Sampling เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีคุณภาพ ประเด็นสัมภาษณ์ครอบคลุมข้อมูลพื้นฐาน มุมมองต่อคุณภาพชีวิต และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม WHOQOL-BREF-THAI จำนวน 50 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา วิเคราะห์ ระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละมิติ ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมสรุประดับคุณภาพชีวิตโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้โดยการคำนวณ จำนวนคน (Frequency) และ ร้อยละ (%) ของแต่ละตัวแปร

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ใช้ข้อมูลจากการ สัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้บริหารและพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก จำนวน 42 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อระบุ ประเด็นสำคัญ ความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะ สรุปมุมมองของผู้บริหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและการพัฒนาสวัสดิการ และสรุปมุมมองของจ้างเหมาบริการเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ประเด็นที่ 1 แบบสอบถามพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
เพศ	ชาย	21	42.00
	หญิง	29	58.00
อายุ	25-28	20	40.00
	29-32	18	36.00
	33-37	8	16.00
	38-48	4	8.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป	45	90.00
	อนุปริญญา / ปวส.	4	8.00
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	1	2.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แบ่งระดับคะแนนคุณภาพชีวิตแยกเป็นองค์ประกอบ

ตารางที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย

เพศ	ระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	ระดับปานกลาง	12	24.00
	ระดับดี	9	18.00
หญิง	ระดับปานกลาง	19	38.00
	ระดับดี	10	20.00
รวม		**50**	**100.00**

ตารางที่ 4 ระดับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ

เพศ	ระดับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	ระดับปานกลาง	8	16.00
	ระดับดี	13	26.00
หญิง	ระดับปานกลาง	19	38.00
	ระดับดี	10	20.00
รวม		**50**	**100.00**

ตารางที่ 5 ระดับคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

เพศ	**ระดับคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ (%)**
ชาย	ระดับปานกลาง	8	16.00
	ระดับดี	13	26.00
หญิง	ระดับไม่ดี	1	2.00
	ระดับปานกลาง	12	24.00
	ระดับดี	16	32.00
รวม		**50**	**100.00**

ตารางที่ 6 ระดับคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม

เพศ	**ระดับคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ (%)**
ชาย	ระดับปานกลาง	10	20.00
	ระดับดี	11	22.00
หญิง	ระดับปานกลาง	16	32.00
	ระดับดี	13	26.00
รวม		**50**	**100.00**

ตารางที่ 7 ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวม

เพศ	ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	ระดับปานกลาง	9	18.00
	ระดับดี	12	24.00
หญิง	ระดับปานกลาง	16	32.00
	ระดับดี	13	26.00
รวม		**50**	**100.00**

จากวัตถุประสงค์ข้อ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์แบ่งระดับคะแนนคุณภาพชีวิตแยกเป็นองค์ประกอบ พบว่า ด้านสุขภาพกาย ส่วนใหญ่มีระดับปานกลาง ร้อยละ 62 และระดับดี ร้อยละ 38 ด้านจิตใจ ส่วนใหญ่ระดับปานกลาง ร้อยละ 54 และระดับดี ร้อยละ 46 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ส่วนใหญ่ระดับดี ร้อยละ 58 ด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่ระดับปานกลาง ร้อยละ 52 และระดับดี ร้อยละ 48 คุณภาพชีวิตโดยรวม ส่วนใหญ่ระดับปานกลาง ร้อยละ 50 และระดับดี ร้อยละ50

คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงดี โดยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมมีแนวโน้มดีมากกว่า ส่วนด้านสุขภาพกายและจิตใจยังมีระดับปานกลางค่อนข้างสูง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากวัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของพนักงานพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก และผู้บริหารหน่วยงานราชการ พบว่า

1. มุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing)

จากผลการศึกษาในมุมมองของผู้บริหารของสำนักงานพลังงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การพิจารณาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกบุคคลภายนอก (Outsourcing) เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากพนักงานเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานพลังงาน การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการรักษามาตรฐานการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร

ผู้บริหารมองว่าการปรับปรุงสวัสดิการ เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมและการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างความมั่นคงในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพและลดอัตราการลาออก นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่พอใจในงาน

ในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารเห็นว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกและองค์กรมี

ความสำคัญไม่น้อย การให้ความเคารพและยกย่องพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งเป็นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการที่มีความเหมาะสมกับงบประมาณก็เป็นปัจจัยสำคัญในการดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกบุคคลภายนอกอย่างยั่งยืน

ในด้านปัญหาที่ทำให้ไม่สามารถแก้ไขบางประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกบุคคลภายนอก (Outsourcing) ในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ มีหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบดังนี้

1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ สิ่งที่ผู้บริหารพบคือการจำกัดงบประมาณในการปรับปรุงสวัสดิการหรือค่าตอบแทนของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก เนื่องจากงบประมาณที่มีจำกัดอาจไม่เพียงพอในการเพิ่มค่าตอบแทน หรือการให้สิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรมหรือการดูแลสุขภาพที่ดี ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเหล่านี้ถูกจำกัด

2. ข้อจำกัดในกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ในบางกรณีพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกอาจไม่มีสิทธิประโยชน์เหมือนกับพนักงานประจำ เช่น การให้สวัสดิการหรือสิทธิการรักษาพยาบาลที่ดี เพราะกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานอาจไม่เอื้อต่อการให้สวัสดิการที่ดีเทียบเท่ากับพนักงานประจำ ทำให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเหล่านี้

3. ความไม่แน่นอนของสถานการณ์จ้างงาน การจ้างงานในรูปแบบพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกทำให้มีความไม่แน่นอนในเรื่อง

สถานะการทำงานและระยะเวลาในการจ้างงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานเหล่านี้ไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าในอนาคตจะได้รับการดูแลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การต่อสัญญาจ้างงาน หรือการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะและการเติบโตในองค์กร ทำให้พนักงานอาจขาดความมุ่งมั่นหรือแรงจูงใจในการทำงานได้

การที่ปัญหาดังกล่าวยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเต็มที่ จึงทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsourcing) ยังคงไม่สามารถพัฒนาได้อย่างที่ควรจะเป็น และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาวของสำนักงานพลังงานได้เช่นกัน

2. มุมมองของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก เรื่องปัญหาและความต้องการของจ้างเหมาบริการในสำนักงานพลังงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษานี้เป็นการสัมภาษณ์พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในสำนักงานพลังงานจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานจากบรรยากาศที่ดี โอกาสพัฒนา และค่าตอบแทนที่ได้รับ อย่างไรก็ตาม ประเด็นเรื่องความมั่นคงของงานและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ยังต้องการการปรับปรุง

ค่าตอบแทนที่ได้รับถือว่าอยู่ในระดับที่แตกต่างกันไป บางกลุ่มพอใจ ขณะที่บางกลุ่มมองว่ายังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีภาระค่าใช้จ่ายสูง นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ประกันสังคม และสิทธิวันลา ซึ่งอาจส่งผลต่อความมั่นคงทางอาชีพและคุณภาพชีวิตโดยรวม

ข้อเสนอแนะหลักจากการสัมภาษณ์คือการปรับปรุงระบบการจ้างงานให้มีความมั่นคงมากขึ้น เช่น การต่อสัญญาระยะยาว การเพิ่มสวัสดิการพื้นฐาน และการสนับสนุนโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ทั้งนี้ เพื่อลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยและสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในระยะยาว

สรุปผลการศึกษา

จากวัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะการพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก พบว่า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งในกลุ่มผู้บริหารสำนักงานพลังงาน และพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าแม้ทั้งสองกลุ่มจะปฏิบัติงานอยู่ภายใต้โครงสร้างองค์กรเดียวกัน แต่กลับมีมุมมองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในหลายประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในด้านแรงจูงใจ พบว่าทั้งผู้บริหารและพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกต่างตระหนักถึงความสำคัญของค่าตอบแทนและการมีโอกาสพัฒนา อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารมักเสนอในเชิงระบบและนโยบาย ขณะที่พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมองถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกและชีวิตจริง เช่น ความใกล้บ้าน ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ

ด้านค่าตอบแทนเป็นอีกประเด็นที่ทั้งสองฝ่ายเห็นตรงกันว่าไม่สมดุลกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น แต่ในขณะที่ผู้บริหารยอมรับถึงข้อจำกัดจากระเบียบราชการและงบประมาณ พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมองว่านี่คือปัญหาที่

กระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต และเสนอให้มีการปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

ในด้านสวัสดิการ พบว่าทั้งสองฝ่ายต่างรับรู้ถึงข้อจำกัดเชิงระบบที่ทำให้ไม่สามารถจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกได้อย่างเท่าเทียมกับพนักงานประจำหรือข้าราชการ อย่างไรก็ตาม พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีความคาดหวังอย่างชัดเจนต่อการได้รับสิทธิพื้นฐาน เช่น ประกันสังคม การลา และค่ารักษาพยาบาล ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างมั่นคง และมีศักดิ์ศรี

ในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน พบว่าทั้งสองกลุ่มต่างเห็นตรงกันว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร แต่การที่การจ้างงานยังคงขึ้นอยู่กับงบประมาณประจำปีทำให้พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนอย่างต่อเนื่อง และต้องลุ้นว่าจะได้รับการต่อสัญญาในแต่ละปีหรือไม่

ด้านโอกาสในการพัฒนาและการยอมรับในองค์กร เป็นอีกประเด็นที่พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมีความต้องการอย่างชัดเจน ทั้งในแง่ของการอบรมที่สอดคล้องกับหน้าที่ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ซึ่งในบางกรณีผู้บริหารก็พยายามสนับสนุนตามขอบเขตที่สามารถดำเนินการได้

แม้จะมีจุดร่วมบางประการ แต่เมื่อพิจารณาในเชิงลึกจะพบว่า ผู้บริหารมีมุมมองที่อิงกับระบบราชการเป็นหลัก ขณะที่พนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกเน้นที่ประสบการณ์ตรง ความรู้สึกและความต้องการในชีวิตประจำวัน ช่องว่างระหว่าง “ระบบ” กับ “ความเป็นจริง” นี้จึงกลายเป็นประเด็นที่ควรได้รับความสนใจในการพัฒนานโยบายต่อไป

โดยสรุป ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้รับจากทั้งสองกลุ่มชี้ให้เห็นว่า หากสำนักงานพลังงานต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกให้ดีขึ้น ควรมีการทบทวนโครงสร้างการจ้างงาน การกำหนดสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม และการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความเท่าเทียมและความเข้าใจระหว่างทุกฝ่าย

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกตามการรับรู้ของผู้บริหารและพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก: กรณีศึกษาสำนักงานพลังงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” พบประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ปัจจัยที่ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า จ้างเหมาบริการมีแรงจูงใจในการทำงานจากโอกาสในการพัฒนาตนเองและความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg ที่เน้นว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร สังข์เพิ่ม (2557) วีรยุทธ วาณิชกมลนันทน์ (2559) และรัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม (2560) ที่ชี้ว่าการพัฒนาทักษะและความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยหลักในการสร้างแรงจูงใจ ในระดับสากล งานวิจัยของ Yousaf et al. (2014), Anjum et al. (2018) และ Manzoor et al. (2021) ต่างยืนยันว่าความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญต่อ

แรงจูงใจของพนักงาน และงานวิจัยของ สุพัตรา ผิวอ่อน (2563) และ Tremblay et al. (2010) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Hygiene Factors) ยังคงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีรายได้น้อยหรือขาดความมั่นคง

2. สิ่งที่ทำให้รู้สึกพึงพอใจกับการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัด เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และงานวิจัยของ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2558), ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2561), บุญเลิศ บูรณุปกรณ์ (2559) และ Spector (2020) และงานวิจัยบางส่วน เช่น นฤมล สุขสมาน (2560) และ Judge et al. (2010) ชี้ให้เห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการยอมรับในศักยภาพมีบทบาทสำคัญไม่แพ้กันต่อความพึงพอใจ

3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

3.1 ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อความพยายามในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับความพยายามและความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Adams และงานวิจัยของ สาวิตรี มะโนมัย (2562), ธีระพงษ์ โสดาศรี (2561), พรชัย นาคสีทอง (2560) และงานวิจัยต่างประเทศ เช่น Haider et al. (2014) และ Bernolak (2017) ทั้งนี้มีงานวิจัยบางส่วน เช่น ขนิษฐา นันทพูนพิพัฒน์ (2562) และ Cropanzano et al. (2001) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความเชื่อมั่นในผู้บริหารสามารถลดผลกระทบจากค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมได้

3.2 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตและลดความเครียด

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory) และงานวิจัยของ ศิริพงษ์ สุภาวงศ์ (2558), วรรณภา ทองแดง (2561), ชนิดา เล็บครุฑ (2562), Eisenberger et al. (2020) และ Newman et al. (2016) งานวิจัยของ สุภาพร พงษ์ศิริ (2559) และTepper (2000) ชี้ให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันและความพึงพอใจมากกว่าเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องการการแก้ปัญหาหรือคำแนะนำเชิงพัฒนา

4. ปัจจัยด้านสวัสดิการ

4.1 ความคาดหวังในการทำงาน จ้างเหมาบริการมีความคาดหวังในด้านความมั่นคง โอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทน และการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom และงานวิจัยของ วรรณวิมล นาคทอง (2561), จิรัฐ พงศ์ธรภูวดล (2559) และธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2558) และวิจัยของอรุณี อินทรสุข (2561) และ Twenge (2010) ชี้ว่าพนักงานรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมมากกว่าความมั่นคง

4.2 การแก้ปัญหาและการพัฒนา ผลการศึกษายืนยันความสำคัญของการส่งเสริมการเรียนรู้และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิด Learning Organization ของ Argyris & Schön (1978) และการสร้างความรู้ของ Nonaka & Takeuchi (1995) และวิจัยของ Schein (2010) ชี้ให้เห็นว่าโครงสร้าง อำนาจ วัฒนธรรมองค์กร และการขาดทรัพยากรอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การปรับปรุงสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม

หน่วยงานภาครัฐควรพิจารณาการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อความปลอดภัย สุขภาพและความสะดวกสบายของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก เช่น การจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสม การบริหารเวลาและภาระงานอย่างสมดุล

2. การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและสุขภาพ

ควรสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงาน เช่น การเข้าถึงการตรวจสุขภาพ การจัดโครงการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย และการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต

3. การพัฒนาทักษะและศักยภาพ

หน่วยงานควรสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของจ้างเหมาบริการ เช่น การฝึกอบรม การจัดเวิร์กช็อป หรือการสนับสนุนการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อยกระดับความสามารถและความมั่นคงในการทำงาน

4. การปรับปรุงและมาตรฐานค่าตอบแทน

ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยสอดคล้องกับลักษณะงานและภาระงานจริง เพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายขอบเขตการศึกษา

ควรขยายการศึกษาครอบคลุมหน่วยงานหรือองค์กรในหลายภูมิภาค และพิจารณาแยกประเภทตามลักษณะของหน่วยงานและชนิดของงานบริการ เพื่อเพิ่มความหลากหลายของข้อมูลและความเหมาะสมในการประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในบริบทที่กว้างขึ้น

2. พัฒนาตัวแปรและเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต

แนะนำให้พัฒนาตัวแปรและเครื่องมือที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตให้ละเอียดและครอบคลุมทุกมิติที่เกี่ยวข้อง อาทิ สภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับค่าตอบแทน และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้การประเมินมีความรอบด้านและน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

3. วิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายภาครัฐและองค์กร

งานวิจัยต่อไปควรเน้นการวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายทั้งระดับภาครัฐและองค์กรต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก โดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และการพัฒนาศักยภาพ

4. สร้างแนวทางปฏิบัติที่สามารถดำเนินการได้จริง

ผลการศึกษาครั้งต่อไปควรสรุปข้อเสนอแนะเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพ การเพิ่มโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

การศึกษาควรขยายไปสู่การวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายภาครัฐและนโยบายองค์กรที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก โดยเน้นการประเมินผลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการศึกษาการพัฒนาองค์กรเพื่อสนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตในระยะยาว

ท้ายที่สุดข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยควรเน้นไปที่แนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและสามารถดำเนินการได้จริง เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี รวมทั้งการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ เพื่อยกระดับความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ชนิดา เล็บครุฑ. (2562). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ: กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดวงใจ วุฒิประเสริฐ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 1*(1), 49-64.

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2558). *ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีระพงษ์ โสดาศรี. (2561). *การศึกษาค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานภาครัฐ: กรณีศึกษากรมบัญชีกลาง.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นฤมล สุขสมาน. (2560). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญเลิศ บูรณุปกรณ์. (2559). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พรชัย นาคสีทอง. (2560). ความเหลื่อมล้ำในการจ้างงานภาครัฐไทย: กรณีศึกษาพนักงานจ้างเหมาบริการ. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 20*(2), 120-133.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, สุภาพร สุขเกษม, และศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2558). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. *วารสารบริหารธุรกิจ 38*(148), 85-108.

รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ: กรณีศึกษากรมประมง. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 15*(3), 121-144.

วรรณภา ทองแดง. (2561). บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 1*(1), 1-14.

วรรณวิมล นาคทอง. (2561). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม.

สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, วิชา เขียวอ่อน, สร้อย, & เข็มทอง จิตราภรณ์. (2540). *แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI).* กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข. https://doi.org

Alromaihi, R., Pilbeam, S., & Khalifa, G. (2017). Job Satisfaction and Employee Performance in the Banking Sector in the Kingdom of Bahrain. *International Business Research, 10*(11), 1-12.

Anjum, M., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, F. (2018). Motivation and Job Satisfaction of Contract Workers: A Study of Pakistan. *Sustainability, 10(*6), 1822.

Bernolak, I. (2017). The Relationship Between Salary and Job Satisfaction of Contractual Workers: A Comparative Study. *International Journal of Management and Applied Science, 3(*12), 62-67.

Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Organizational justice, social exchange theory, and fairness heuristics. *Research in Personnel and Human Resources*, 20, 1-140.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. *Journal of Organizational Behavior, 23*(3), 321-342.

Haider, S., Rasli, A. M., Akhtar, C. S., Hussain, H., & Khan, A. (2014). Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case Study of Pakistan. *International Journal of Business and Management, 9*(6), 150-159.

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job satisfaction: Subjective well-being at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*(1), 237-267.

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Applied Psychology, 102(*8), 1225–1247.

Manzoor, F., Wei, L., Hussain, A., Asif, M., Shah, S. I. A., & Ozair, F. (2021). Impact of Motivation on Employee Performance: A Case Study of Outsourced Employees in Banking Sector. *Employee Relations, 43*(1), 167-185.

Newman, A., Zagenczyk, T., & Thompson, C. (2016). The Effects of Perceived Organizational Support, Perceived Supervisor Support and Intra-organizational Network Resources on Turnover Intentions: A Test of Conservation of Resources Theory. *Human Resource Management, 55*(5), 815-832.

Singh, S., & Jain, T. K. (2016). A Study of Employee Satisfaction with Special Reference to Outsourced Staff in Telecom. *Industry.International Journal of Applied Research,* 2(7), 649-652.

Spector, P. E. (2020). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.

Srivastava, S., & Bansal, S. (2019). Compensation Management and Job Satisfaction Among Outsourced Employees in the Public Sector. *Journal of Public Administration and Governance, 9*(2), 124-137.

Tremblay, M., Sire, B., & Balkin, D. B. (2010). A model of employee motivation to transfer training. *Journal of Workplace Learning, 22*(1/2), 57-74.

Twenge, J. M. (2006). *Generation Me: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled--and more miserable than ever before.* New York: Simon and Schuster.

WHOQOL Group. (1998). Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF quality of life assessment. *Psychological Medicine, 28(*3), 551–558. https://doi.org/10.1017/s0033291798006667

Yousaf, S., Latif, M. A., Aslam, S., & Saeed, S. (2014). Motivational factors of employee retention and engagement in organizations. Middle-East *Journal of Scientific Research, 21*(1), 171-179.

สังกัดของผู้เขียนบทความ

ปุณณดา อิงคุลานนท์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สาวิตรี เข็มเงิน	วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
จักรวาล สุขไมตรี	วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
กัลยาณัฐ วงษ์กำปั่น	นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการเมือง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคาแหง
ดวงพร ปานอ่อน	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ชัยชนะ สนนอก	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
นาตยา มาลาวงษ์	นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อคราส พรขจรกิจกุล	นิสิตหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กมล เผ่าสวัสดิ์	คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เกษม เพ็ญภินันท์	คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
โกสินทร์ เตชะนิยม	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
กรพรหม ถิระวัฒน์	นักวิชาการอิสระ
พิมลรัตน์ วงศ์ภูษาประกร	นักวิชาการอิสระ
อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน	นักวิชาการอิสระ
ศรวิชา กฤตาธิการ	นักวิชาการอิสระ
นิภา โพธิ์นามน	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
เนติภัทร นาจาน	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
วิสาขา เทียมลม	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
อรรถพล ไชยเทพ	นักศึกษาปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์และประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พนม กุณาวงค์	คณะรัฐศาสตร์และประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อำพรรณ หลู่โยธา	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
วีระยุทธ พรพจน์ธนมาศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พัณณ์ภัสส์ งามศิริอุดม	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
เดชณรงค์ ชัยสม	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ธานินทร์ เลิศสุนทรชัย	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รัฐศิรินทร์ วังกานนท์	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อรวดี ลีละเกียรติ	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศิริลักษม์ ตันตยกุล	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ลัทธพล อุ่นใจ	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปะการัง ชื่นจิตร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
นัฐดานัย สงวนสุข	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อภิรัฐ จินาพร	นักวิชาการอิสระ
พัชมณ ชัยชวาลทัศ	นักศึกษาภาควิชา นโยบายสาธารณะและบริหารรัฐกิจ คณะวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ชินวัตร เชื้อสระคู	อาจารย์ที่ปรึกษาภาควิชา นโยบายสาธารณะและบริหารรัฐกิจ คณะวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปัจฉิมบท

กระบวนการในการดำเนินการของวารสาร

1. กองบรรณาธิการเปิดรับบทความต้นฉบับตลอดปี

2. กองบรรณาธิการประชุมเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของต้นฉบับกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ รวมถึงตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการจัดรูปแบบตามเกณฑ์ของวารสารและคุณภาพทางด้านวิชาการ

3. กองบรรณาธิการจะอีเมลไปยังผู้เขียนในกรณีปฏิเสธการตีพิมพ์ต้นฉบับที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางวารสารกำหนด และในกรณีต้นฉบับผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการจะอีเมลแจ้งให้ท่านชำระค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ตามระเบียบมหาวิทยาลัย เมื่อผู้เขียนดำเนินการแล้วเสร็จ กองบรรณาธิการจะส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่ออ่านประเมินต่อไป ทั้งนี้ขอให้ผู้เขียนตรวจสอบอีเมลที่ให้ไว้กับวารสารจนกว่ากระบวนการตีพิมพ์จะแล้วเสร็จ

4. กองบรรณาธิการดำเนินการจัดส่งบทความต้นฉบับที่ผ่านการพิจารณาไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ในสาขาวิชานั้นๆ เพื่อทำการอ่านประเมินจำนวน 3 ท่านแบบ double blinded

5. กองบรรณาธิการสรุปผลการประเมินคุณภาพบทความต้นฉบับของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดส่งไปยังผู้เขียนเพื่อให้ดำเนินการแก้ไข(ถ้ามี) โดยให้ส่งบทความต้นฉบับที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว พร้อมชี้แจงหรือไฮไลท์ส่วนที่มีการแก้ไขมายังกองบรรณาธิการ

6. กองบรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้องของการแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความถูกต้องของการเขียนบทความต้นฉบับตามรูปแบบที่วารสารกำหนด จึงจะออกใบตอบรับการตีพิมพ์ให้กับผู้เขียน

7. กองบรรณาธิการดำเนินการรวบรวมบทความต้นฉบับที่จะเผยแพร่ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์และตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะออนไลน์

ระเบียบการเสนอต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

1. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่เคยเผยแพร่ตีพิมพ์ที่ใดมาก่อน

2. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ของวารสารวิชาการอื่นๆ

3. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์โดยผู้เขียนเองในสาขารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และสาขาวิชาที่สัมพันธ์ เป็นบทความภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษ เท่านั้น

4. ต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ลอกเลียน ตัดตอนจากผลงานของบุคคลอื่น ไม่มีการคัดลอกผลงาน (plagiarism) ไม่ใช้วิธีการชักนำให้เข้าใจผิดในผลงานหรือผลการศึกษา (misconduct) หรือละเมิดจริยธรรมการทำวิจัย

5. ผู้เขียนต้องปรับแก้ต้นฉบับตามหลักเกณฑ์การตีพิมพ์ของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ และตามคำแนะนำของบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ (peer reviewers) ภายในระยะเวลาที่กำหนด

6. ทัศนะและความเห็นที่ปรากฏในบทความเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนโดยตรง บรรณาธิการ กองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่อ่านผลงาน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไม่มีส่วนรับผิดชอบต่อความคิดเห็นดังกล่าวด้วยประการทั้งปวง

หลักเกณฑ์การตีพิมพ์

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์

1. บทความวิจัย (Research Articles) เป็นผลงานโดยสรุปจากการค้นคว้าทดลองหรือวิจัยทางวิชาการที่ผู้เขียนหรือ กลุ่มผู้เขียนได้ค้นคว้าวิจัยด้วยตัวเอง

2. บทความวิชาการ (Academic Articles) ซึ่งเรียบเรียงจากการค้นคว้าเอกสารวิชาการในสาขาใดสาขาหนึ่งเป็นการเฉพาะ

3. งานวิชาการอื่นๆ ที่คณะผู้จัดทำเห็นสมควร

หลักเกณฑ์ทั่วไป

ผลงานวิชาการที่รับพิจารณาตีพิมพ์ ต้องพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word รูปแบบอักษร Browallia New โดยมีรายละเอียดปรากฏในหัวข้อถัดไป

1. ยื่นผ่านเว็บไซต์ของวารสารออนไลน์ในเพลทฟอร์ม 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 จะต้องมีคำรับรองจากประธาน 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 ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาใต้ชื่อเรื่อง ทั้งนี้ให้ใส่เลขผู้เขียน ([1..2..3..]) กำหนดเป็นตัวยกกำกับท้ายนามสกุลของผู้เขียนแต่ละคน(กรณีมีผู้เขียนร่วมสังกัดที่เดียวกันให้ใช้เลขเดียว)

2.4 E-mail address ของผู้เขียน ขนาด 12 พอยต์ ตัวธรรมดา ตำแหน่ง

ชิดขอบกระดาษด้านขวา

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 ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้ายใต้ชื่อของผู้เขียน เนื้อหาบทคัดย่อ ขนาด 14 พอยต์ ตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.7 หัวข้อคำสำคัญ ขนาด 15 พอยต์ ตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย ใต้บทคัดย่อ เนื้อหาภาษาไทยขนาด 14 พอยต์ ตัวธรรมดา จำนวน 3-5 คำ เว้นระหว่างคำด้วยเครื่องหมาย semi-colon (;)

2.8 Abstract ขนาด 15 พอยต์ ตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบ กระดาษด้านซ้ายใต้คำสำคัญภาษาไทย เนื้อหา Abstract ขนาด 14 พอยต์ ตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.9 Keywords ขนาด 15 พอยต์ ตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย Abstract เนื้อหาภาษาอังกฤษขนาด 14 พอยต์ ตัวธรรมดา จำนวน 3-5 คำ เว้นระหว่างคำด้วยเครื่องหมาย semi-colon (;)

2.10 หัวข้อหลักทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 15 พอยต์ ตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

2.11 หัวข้อย่อยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พอยต์ ตัวหนา Tab 1.5 เซนติเมตร จากอักษรตัวแรกของหัวข้อเรื่อง

2.12 เนื้อหาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พอยต์ ตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.13 อ้างอิง (References) การอ้างอิงเอกสารให้เขียนตามแบบ APA (American Psychological Association) (6th Edition)

3. จำนวนหน้า บทความต้นฉบับมีความยาวประมาณ 15 หน้า ขนาด A 4

ลำดับหัวข้อในการเขียนต้นฉบับบทความวิจัย

การเขียนต้นฉบับกำหนดให้ใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น ในกรณีเขียนเป็นภาษาไทย ควรแปลคำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด ยกเว้น ในกรณีที่คำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้ หรือแปลแล้วไม่ได้ความหมายชัดเจนให้ใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อน โดยเนื้อหาต้องเรียงลำดับตามหัวข้อดังนี้

1. ชื่อเรื่อง ควรสั้น และกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2. ชื่อผู้เขียน 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 ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการเลือกหรือค้นหาเอกสารที่มีชื่อเรื่องประเภทเดียวกันกับเรื่องที่ทำการวิจัย

6. บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

7. วัตถุประสงค์ ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

8. กรอบแนวคิด (ถ้ามี) ชี้แจงความเชื่อมโยงตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการทำการวิจัย

9. ระเบียบวิธีการวิจัย ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย โดยกล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ขนาดของกลุ่มตัวอย่างวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและที่มาของกลุ่มตัวอย่าง) การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บและรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

10. ผลการวิจัย เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับ อาจแสดงด้วยตาราง กราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ ถ้าแสดงด้วยตารางควรมีเฉพาะที่จำเป็น สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพขาว-ดำที่ชัดเจน และมีคำบรรยายใต้รูป

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* และไม่ใช้ชื่อย่อ**

· **กรณีชื่อผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษ** ให้เขียนชื่อผู้แต่งโดยขึ้นต้นด้วยนามสกุล ตามด้วยจุลภาค (,) และอักษรย่อชื่อตัวตามด้วยมหัพภาค (.)

· **กรณีชื่อผู้แต่งเป็นภาษาไทย** ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อตัว ตามด้วยนามสกุล

· กรณีผู้แต่งมากกว่าหนึ่งคน ให้เขียนชื่อผู้แต่งทั้งหมดทุกคน คั่นระหว่างชื่อด้วยจุลภาค (,) และ ใส่เครื่องหมาย & ก่อนชื่อสุดท้าย

· ถ้าไม่มีชื่อผู้แต่ง ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อเรื่อง หรือชื่อวารสาร หรือชื่อหนังสือตามด้วยปีที่พิมพ์

· ถ้าผู้แต่งเป็นหน่วยงานหรือองค์กร ให้ใช้ชื่อหน่วยงานหรือองค์กรแทนชื่อผู้แต่ง

· เรียงลำดับรายการตามตัวอักษรชื่อผู้แต่ง และมีเลขลำดับที่ 1, 2, 3... กำกับ

· รายการที่มีทั้งเอกสารภาษาไทยและอังกฤษ ให้นำข้อมูลภาษาไทยขึ้นก่อน

· บรรทัดที่สองและบรรทัดต่อๆ ไปของแต่ละรายการให้ย่อหน้าเข้ามา 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). สีธรรมชาติ. *วารสารคหเศรษฐศาสตร์, 30*(2), 29-36.

Acton, G. J., Irvin, B. L., & Hopkins, B. A. (1991). Theory-testing research: building the science. *Advance in Nursing Science, 14*(1), 52-61.

ข. วารสารที่เรียงลำดับหน้าหนึ่งถึงหน้าสุดท้ายต่อเนื่องกันตลอดปี ไม่ต้องระบุ(ฉบับที่)

ตัวอย่าง : ขวัญฤทัย คำขาว และเตือนใจ สามห้วย. (2530). สีธรรมชาติ. *วารสารคหเศรษฐศาสตร์, 30*, 29-36.

Dzurec, L. C., & Abraham, I. L. (1993). The nature of inquiry linking quantitative and qualitative research nursing. *Journal of Advanced Nursing, 18,* 298-304.

2. หนังสือ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อหนังสือ.* เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง: จารุวรรณ ธรรมวัตร. (2538). *วิเคราะห์ภูมิปัญญาอีสาน.* อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.

Okuda, M., & Okuda, D. (1993). *Star Trek chronology: The history of the future.* New York: Pocket Book.

หนังสือที่ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่งหรือบรรณาธิการ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อหนังสือ

ตัวอย่าง: *Merriam-Webster's collegiate dictionary* (10th ed.). (1993). Springfield, MA: Merriam- Webster.

3. รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. *ชื่อเอกสารรวมเรื่องรายงานการประชุม,* วัน เดือน ปี สถานที่จัด. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง: กรมวิชาการ. 2538. *การประชุมปฏิบัติการรณรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน*, 25-29 พฤศจิกายน 2528 ณ วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 38. Perspectives on Motivation* (pp. 237-288). Lincoln, N.E.: University of Nebraska Press.

4. บทความจากหนังสือพิมพ์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์, เดือน, วันที่). ชื่อเรื่อง. *ชื่อหนังสือพิมพ์,* หน้าที่นำมาอ้าง.

ตัวอย่าง: สายใจ ดวงมาลี. (2548, มิถุนายน 7) มาลาเรียลาม 3 จว.ใต้

ตอนบน สธ.เร่งคุมเข้มกันเชื้อแพร่หนัก. *คม-ชัด-ลึก,* 25.

Di Rado, A. (1995, March 15). Trekking through college: Classes explore modern society using the world of Star Trek. *New York Times,* p. A3.

5. วิทยานิพนธ์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. *ชื่อวิทยานิพนธ์.* (ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์), สถาบันการศึกษา. เมืองที่พิมพ์.

ตัวอย่าง: พันทิพา สังข์เจริญ. 2528. *วิเคราะห์บทร้อยกรองเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม.* (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.

Darling, C. W. (1976). *Giver of due regard: the poetry of Richard Wilbur.* (Unpublished doctoral dissertation), University of Connecticut.

6. พจนานุกรม

ตัวอย่าง: *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.* (2546). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชัน.

Shorter Oxford English dictionary (5th ed.). (2002). New York: Oxford University Press.

7. ราชกิจจนุเบกษา

ตัวอย่าง: รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา. 134*(40 ก). 1-20.

8. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อเรื่อง*, วันที่ทำการสืบค้น. ชื่อฐานข้อมูล. URL

Author(s). (date-or "n.d."). Title of work. (Online URL), date retrieved. Name of Database or Internet address of the specific document. Specify URL exactly.

ตัวอย่าง: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม. (2545). *ประเพณีใส่กระจาดชาวไทยพวนสอนให้รู้จักแบ่งปัน มีน้ำใจ*, สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2548. จาก http://www.m-ulture.go.th/culture01 /highlight/ highlightdetail php?highlight_id=114&lang=th

สรุป การอ้างอิง APA (6th Edition)

รูปแบบ การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา หน้าข้อความ ท้ายข้อความ และเชิงอรรถ (ท้ายบทความ)

ผู้แต่ง 1 คน

<u>ตัวอย่าง</u> *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

<u>ตัวอย่าง</u> *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

<u>ตัวอย่าง</u> *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

<u>ตัวอย่าง</u> *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

<u>ตัวอย่าง</u> *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 พุทธหุน, ผู้แปล). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (1976).

กรณีไม่มีชื่อผู้แต่ง ให้ลงชื่อเรื่องแทนผู้แต่ง

<u>ตัวอย่าง</u> *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 ของเอกสารทุติภูมิ)

เอกสารอ้างอิง

ผู้เขียนอ้างอิงแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เหตุเพราะไม่สามารถเข้าถึงหรือสืบค้นหาต้นฉบับเดิมได้ การเขียนอ้างอิงข้อมูลทุติยภูมิในเอกสารอ้างอิงท้ายบทหลักการอ้างอิงเหมือนกับรายการหนังสือทั่วไป 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.

ดุษฎีนิพนธ์

ตัวอย่าง *กรณี การอ้างหน้าข้อความ:* ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ชื่อย่อ. (ปี). *ชื่อเรื่อง*. (ปริญญานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต). ชื่อสถาบัน. สถานที่พิมพ์.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท

<u>ตัวอย่าง</u> *กรณี การอ้างหน้าข้อความ:* ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย. (ปี). *ชื่อเรื่อง*. (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต). ชื่อสถาบัน. สถานที่พิมพ์.

บทความวารสาร

<u>ตัวอย่าง</u> *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)

<u>ตัวอย่าง</u> *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.xxxxxxxxxx เช่น

ศุภณัฏฐ์ ศศิวุฒิวัฒน์. (2559). *ปรับบทบาทภาครัฐไทย...ให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี*. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2563, จาก https://thaipublica.org/2016/03/tdri-2016/

(อังกฤษ) นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ปี). *ชื่อหัวข้อ*. Retrieved month, date, year, from http://www.xxxxxxxxxx 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 ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ (tci-thaijo.org)