



วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

RAMKHAMHAENG JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION

ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2567 Vol.7 No.1 January - April 2024



โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ISSN 2630-0133

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชาที่สัมพันธ์
2. เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าของคณาจารย์และนักศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์ผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน

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

เจ้าของ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

สำนักงานกองบรรณาธิการ

โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาคารสำนักงานอธิการบดี ชั้น 5

ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะกรรมการดำเนินการจัดทำวารสารรามคำแหง

ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

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

คณะผู้จัดทำวารสาร

บรรณาธิการผู้พิมพ์โฆษณา

อ.ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บรรณาธิการบริหาร

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

บรรณาธิการประจำฉบับ

ดร.วิโรจน์ ก่อสกุล คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.อนุสรณ์ ลีมนานี	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศ.ดร.ไชยันต์ ไชยพร	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศ.ดร.ประสาท ปันตบแต่ง	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร.สุพิน เกษาคุปต์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.รัฐศิรินทร์ วังกานนท์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ศิริลักษณ์ ดันตยกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ศุภัทรา อำนาจสวัสดิ์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.จักรวาล สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
อ.เดช อุณหะจิริงรักษ์	30/93 ซอยนวมินทร์ 80 แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กทม. 10230

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกควบคุมคุณภาพของวารสาร

รศ.เฉลิมพล ศรีหงษ์

23/132 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม

เขตบึงกุ่ม กทม. 10230

ผู้พิสูจน์อักษร

ผศ.ดร.วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้จัดการ

นายสิทธิรักษ์ ตรีศรี

ฝ่ายศิลป์

นายประดิษฐ ทองมณเฑาะ

ประจำกองจัดการ

นางสาวทัศนีย์ อนุชาติ

นางสาวรัชญา ละปะชัย

เหรียญก

นายอรรถวุฒิ ศรีเหรียญ

กรรมการกลั่นกรอง (Peer Reviewers)

ศ.ดร.อนุสรณ์ ลีมนานี

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศ.ดร.ไชยันต์ ไชยพร

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.ดร.ดำรงค์ วัฒนา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.วันชัย มีชาติ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผศ.สุรัตน์ ไหราชัยกุล

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศ.ดร.กิตติ ประเสริฐสุข

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศ.ดร.สุภาวดี ชัยवाल

รศ.ดร.สุพิน เกชาคุปต์

ผศ.ดร.เมธาวุฒิ ปิรพรวิฑูร

ผศ.ดร.สิทธิธรรม อ่องวุฒิวัดน์

ศ.ดร.วราภรณ์ จุลปานนท์

รศ.ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย

รศ.ดร.ปรัชญา ชุ่มนาเสียว

รศ.ดร.วรรษยา ศิริวัฒน์

รศ.ดร.รวิภา ชรรณโชติ

รศ.ดร.นิธิตา สิริพงษ์ทักษิณ

รศ.ดร.ทิพรรัตน์ บุปผะศิริ

รศ.ดร.สุภาชัย สุภาพล

รศ.ดร.ศิริลักษณ์ ตันตยกุล

รศ.ดร.จักรี ไชยพินิจ

รศ.เสาวลักษณ์ สุขวิรัช

รศ.พงศ์สิทธิ์ ศรีสมุทรพย์

รศ.ดร.เกรียงชัย ปึงประวัติ

รศ.ดร.รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์

รศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ

รศ.ดร.มอัมหมัด อิลยาส หญาปริง

ผศ.ดร.เพิ่มศักดิ์ จะเรียมพันธ์

ผศ.ดร.นิพนธ์ โชะเฮง

ผศ.ดร.พีดี ลวางกร

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผศ.ดร.ชฎานันท์ ศุภชลาศัย

ผศ.ดร.วีระยุทธ พรพจน์ธนาต

ผศ.ดร.ปะการัง ชื่นจิตร

ผศ.ดร.ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์

ผศ.ดร.วีณา พิงวิวัฒน์กุล

ผศ.ดร.วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี

อ.ดร.กฤติธี ศรีเกตุ

อ.ดร.วิโรจน์ ก่อสกุล

อ.ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์

รศ.ดร.นฤมล มารคแมน

รศ.ดร.วิทยา จิตนุพงศ์

รศ.ดร.วันชัย ปานจันทร์

อ.ดร.นันทวรรณ บุญช่วย

อ.ดร.ปรมต วรรณบวร

รศ.ดร.วัลลภ รัฐนิตรานนท์

รศ.ดร.นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา

ผศ.ดร.ญาณกร ไทประยูร

ผศ.พ.ด.ท. ดร.ไวพจน์ กุลาชัย

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

คณะพัฒนาศาสตร์พยากรณ์มนุษย์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

คณะพัฒนาศาสตร์พยากรณ์มนุษย์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

รศ.พรชัย เทพปัญญา

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

รศ.ดร.บุญอริ ยี่หะมะ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

รศ.ดร.ธานี สุขเกษม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผศ.ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ผศ.ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ผศ.ดร.อมรทิพย์ อมราภิบาล

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ผศ.ดร.สมชาย ดำเนิน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.จักรวาล สุขไมตรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.ศิริวัฒน์ ครองบุญ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.ภูมิภักดิ์ ภูมิพงศ์คชศร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ผศ.ดร.สมภพ ระบับทุกซ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.ธันยนันท์ จันทรทรวงพล

สถาบันรัชย์ภาคย์

ดร.รุ่งโรจน์ สงสระบุญ

มหาวิทยาลัยสยาม

รศ.ดร.ทิพาพร พิมพิสุทธิ	นักวิชาการอิสระ
รศ.ดร.นิยม รัฐอมฤต	นักวิชาการอิสระ
รศ.พิพัฒน์ ไทยอารี	นักวิชาการอิสระ
รศ. ชลิดา ศรีมณี	นักวิชาการอิสระ
รศ.เฉลิมพล ศรีหงษ์	นักวิชาการอิสระ
รศ.สิทธิพันธ์ พุทธหนู	นักวิชาการอิสระ
รศ.วัชรภรณ์ ชิวโคภิษฐ	นักวิชาการอิสระ
รศ.ดร.รงค์ บุญสวยขวัญ	นักวิชาการอิสระ
ผศ.ดร.ประสงค์ โตนด	นักวิชาการอิสระ
พล.ต.อ. ดร.ไกรสุข สินศุข	นักวิชาการอิสระ
ดร.สุชาติ ศรียารณย	นักวิชาการอิสระ

บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้เป็นฉบับแรกของปีที่ 7 และเป็นฉบับแรกของบ้านหลังใหม่สโตร์เดิม จาก OJS มาเป็น ThaiJO ด้วยความหวังว่าจะช่วยให้การบริหารจัดการวารสารออนไลน์ได้สะดวกกว่าเดิม มีบทความของนักวิชาการที่สนใจจะเผยแพร่ผ่านช่องทางคุณภาพนี้หลากหลาย ประกอบด้วยบทความวิชาการ 4 บทความคือ การศึกษาชีวิตประจำวันของกะเหรี่ยงพลัดถิ่นในกรุงเทพมหานคร การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ ภาพยนตร์ใน Netflix กับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเอง และบทความภาษาอังกฤษ เรื่อง Ethical Governance in the Next Decade: Key Attributes for Effective Political Leadership กับบทความวิจัยเรื่องพรรคการเมืองไทยกับการจัดสรรเงินสนับสนุนพรรค และอาชญากรรมกับหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค และบทความเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะอีก 7 บทความ

วารสารฉบับต่อไป ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กำหนดจะตีพิมพ์ในเดือนสิงหาคม 2567 เรียนเชิญท่านที่สนใจจะนำผลงานมาเผยแพร่ติดต่อประสานมาได้ โดยจะต้อง submit เข้าระบบและดำเนินการตามขั้นตอนของวารสารให้เรียบร้อยภายในเดือนมีนาคม และขอให้เข้าไปอ่าน Author Guideline และ Template ของบทความ เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมบทความด้วย ขอให้กรอกรายละเอียดให้ชัดเจน และให้หมายเลขโทรศัพท์ที่ใช้ติดต่อประสานงานไว้ด้วย

รองศาสตราจารย์สิทธิพันธ์ พุทธพูน
บรรณาธิการบริหาร

สารบัญ

● บทบรรณาธิการ	x
● การศึกษาชีวิตประจำวันของกะเหรี่ยงพลัดถิ่นในกรุงเทพมหานคร บัณฑิต สัตย์เพริศพราย กมล เผ่าสวัสดิ์ & เกษม เพ็ญภินันท์	1
● การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของรัฐบาลไทย วิโรจน์ ก่อสกุล	39
● Ethical Governance in the Next Decade: Key Attributes for Effective Political Leadership Waiphot Kulachai & Duangruedee Eaosinsup	65
● ภาพยนตร์ใน Netflix กับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเอง วิสาखा เทียมลม	98
● พรรคการเมืองไทยกับการจัดสรรเงินสนับสนุนพรรคตามกรอบรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540-2560 จิตติมาภรณ์ ฉายสุวรรณ	131
● อาเซียนกับหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค วราภรณ์ จุลปานนท์	150
● การวิเคราะห์นโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร พ.ศ. 2554-2557 เกรียงไกร ทองจิตติ	180

- การพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)
ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
เสาวณีย์ บุญสูง, วิภา พิงวิวัฒน์นิกุล & เฉลิมพล ศรีหงษ์ 197
- การดำเนินงานด้านการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย
ธัญพร พลรัตน์ & ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์ 227
- “โคก หนอง นา โมเดล” บ้านหนองกระทุ่มนอก ตำบลมาบโป่ง
อำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี
พัชราภรณ์ เกียนนอก & ณัฐพงศ์ บุญเหลือ 255
- การนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา กองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เอมอร เสือจร รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์ & เฉลิมพล ศรีหงษ์ 285
- ความท้าทายในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการ
ปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ กรณีศึกษา: สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5
เกรียงไกร เจนพิชัย & ศิริลักษณ์ ดันตยกุล 316
- แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรุงเทพมหานคร:
กรณีศึกษาสำนักงานเขตดินแดง
ศศิพิมพ์ อ่อนรักษ์ & วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี 343
- แนะนำผู้เขียน 377
- บัณฑิตจบ 380

การศึกษาชีวิตประจำวันของกะเหรี่ยงพลัดถิ่นใน

กรุงเทพมหานคร

A study of everyday life of the diasporic Karen in Bangkok

บัณฑิต สัตย์เปรตไพร¹ กมล เผ่าสวัสดิ์² & เกษม เพ็ญภินันท์²

Bundit Satpretpri, Kamol Phaosavasdi & Kasem Phenpinant

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

Received: 26/12/66 Revised: 20/01/67 Accepted: 20/01/67

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องราวชีวิตประจำวันของกะเหรี่ยงพลัดถิ่นใน กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาแนวคิดชีวิตประจำวันจากผลงานของ Henri Lefebvre ที่กล่าวถึงแนวคิดการวิเคราะห์ชีวิตประจำวัน รวมถึงแนวคิดคนพลัดถิ่นและวัฒนธรรมข้ามแดนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาชีวิตประจำวันของคนพลัดถิ่นชาวกะเหรี่ยงในสังคมกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หัวข้อ “ภาพยนตร์ศิลปะ เรื่อง มะลิ : เรื่องราวชีวิตประจำวันของกะเหรี่ยงพลัดถิ่นในกรุงเทพมหานคร” ของหลักสูตร

¹ นิสิตศิลปกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Ph.D candidate, Faculty of Fine and Applied Arts, Chulalongkorn University

² คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Faculty of Fine and Applied Arts, Chulalongkorn University

ศิลปกรรมศาสตร์คุณภูมิจิต จากการศึกษาข้อมูลทั้งจากเอกสาร และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกของชาวกะเหรี่ยงที่ทำอาชีพแม่บ้านในกรุงเทพมหานคร โดยได้นำแนวคิดชีวิตประจำวัน (everyday life) และการวิเคราะห์จังหวะ (Rhythmanalysis) ทั้งการวิเคราะห์จังหวะเวลา (Temporal Rhythms), จังหวะเชิงพื้นที่ (Spatial Rhythms) และจังหวะทางสังคม (Social Rhythms) รวมถึงแนวคิดการโยกย้ายถิ่นฐาน คนพลัดถิ่น และวัฒนธรรมข้ามแดน มาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดในการสร้างสรรค์ภาพยนตร์ศิลปะเรื่องดังกล่าว

จากการศึกษาพบว่า ชีวิตประจำวันของคนพลัดถิ่นนั้นไม่ได้ซ้ำซากจำเจ แต่สามารถเคลื่อนไหวไปตามสังคมนรอบตัว เช่น ตารางการทำงาน, การเติบโตของเด็กๆ ในบ้าน หรือคำสั่งจากนายจ้าง และคนพลัดถิ่นนั้นจะอยู่ในมโนทัศน์ของคำว่า ‘บ้าน’ ที่ไม่ใช่เป็นเพียงสถานที่ แต่ยังหมายรวมถึงที่พำนักอาศัย ดังนั้นบ้านของคนพลัดถิ่นจึงไม่ได้มีแห่งเดียว แต่มีหลายแห่ง แต่แห่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ‘บ้านในจินตนาการ’ ที่เขาตั้งใจปลูกสร้างขึ้นจากเรื่องเล่าของตนเอง ซึ่งแฝงไว้ด้วยความรู้สึกสูญเสียบ้านในถิ่นฐานเดิมในขณะเดียวกัน ‘บ้านในจินตนาการ’ ทำให้บรรดาคนพลัดถิ่นสามารถนิยาม ‘รากเหง้า’ ซึ่งเป็นที่มา และค้นหา ‘เส้นทาง’ ซึ่งเป็นที่ไป สำหรับการตั้งรกรากถิ่นฐานใหม่

คำสำคัญ: ชีวิตประจำวัน; กะเหรี่ยง; คนพลัดถิ่น

Abstract

A study of everyday life story of the diasporic Karen in Bangkok which concerns the concept of everyday life of Henri Lefebvre's, as well as the concept of diaspora and transculturalism with a purpose to study the everyday life of the Karen displaced people in Bangkok. This is some data from interviews which are a part of dissertation of Doctor of Fine and applied Arts Program titled "ART FILM "MALI": EVERYDAY LIFE STORY OF THE DIASPORIC KAREN IN BANGKOK" by collecting data from documents and in-depth interview of two Karen maids in Bangkok. The study brings the concept of Henri Lefebvre's Everyday Life and Rhythmanalysis: Temporal Rhythms, Spatial Rhythms, Social Rhythms and concept of migration, diaspora, and cross-border cultures to analyze for developing to the art film.

The study found that the everyday life of the diasporic Karen is not monotonous, but can gradually change according to the social environment around them, such as a work-schedule, the child-upbringing, and whatever jobs the employer orders. Diasporic people are in the concept of 'home' which not just a place but also includes dwelling. Therefore, the home of diasporic people is not the only one, but there are many. But the most important home is 'Imaginary home' that they intend to build from their own

story. It fills a sense of losing the home where they originally from (root) and find the path of their life (route) for resettlement.

Keyword: Everyday life; Karen; Diaspora

บทนำ

การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมสมัยใหม่โดยเฉพาะประเทศที่อยู่ในระบบทุนนิยมนั้น ผู้คนต่างมีอิสระเสรีในการใช้ชีวิต บางคนพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่มีมูลค่าสูง บางคนมีอาชีพเสริมที่หลากหลาย จนดูเหมือนว่าชีวิตจะมีความหลากหลาย แต่ก็ยังมีอีกหลายคนที่ยึดติดกับงานจนมีชีวิตที่ดูเหมือนธรรมดาและเป็นปกติสุข แต่จังหวะชีวิตที่ดูเหมือนจะธรรมดานั้นในความเป็นจริงแล้วมิได้มีความธรรมดาในตัวของมัน บางคนอาจจะต้องผ่านการทำงานจำนวนมาก จนขาดเวลาพักผ่อน ฝึมือ และสุดท้ายอาจเหลือเพียงอาชีพเดียวสำหรับเขา บางคนไม่ได้มีความสามารถมากเพียงพอ จึงต้องจำทนกับอาชีพที่ไม่ต้องการ อาจเป็นเพราะมาจากการประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน เราจึงไม่สามารถรู้ได้เลยว่าการดำเนินชีวิตของผู้คน โดยเฉพาะในสังคมเมือง (urban) ที่เราเห็นด้วยตาเปล่านั้น จังหวะชีวิตของเขานั้นเป็นอย่างไร ดังนั้นเราต้องทำการวิเคราะห์จังหวะชีวิต (rhythmanalysis) ของเขาเหล่านั้นเพื่อทราบตัวตนที่แท้จริงเพื่อความเข้าใจในแต่ละปัจเจกบุคคล (Lefebvre, 2004)

ผู้เขียนซึ่งนับว่าเป็นชนชั้นกลางในสังคมเมือง ก็เหมือนกับคนอื่นทั่วไปที่มักทำงานเพื่อความมั่นคงสำหรับครอบครัว ผู้เขียนเคยมีประสบการณ์การ

ว่าจ้างแม่บ้านคนหนึ่งเพื่อมาทำหน้าที่ช่วยงานบ้าน และดูแลลูกๆ และด้วยเหตุผลของต้นทุนในการจ้างงาน จึงไม่สามารถว่าจ้างชาวไทยที่มีค่าแรงสูง จึงต้องว่าจ้างแรงงานต่างชาติชาวกะเหรี่ยง ทำให้ได้สัมผัสถึงการดำเนินชีวิต และจังหวะชีวิตของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยในวงจรชีวิตของเขาในตอนแรก เราไม่ได้รู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่ง แต่ในความเป็นจริงแล้ว เขาเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัวเรา และในขณะเดียวกันก็ไม่ได้รู้สึกว่าเขาแปลกแยก แต่ความเป็นจริงแล้ว เขานั้นแปลกแยก ดังนั้นผู้เขียนจึงเริ่มสนใจในชีวิตของชาวต่างชาติผู้นี้ที่จะต้องเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของเรา

ในตอนแรกผู้เขียนมองแม่บ้านคนนี้เป็นเพียงพี่เลี้ยงเด็กต่างด้าว ซึ่งตามข่าวหน้าหนังสือพิมพ์มักพบเห็นข่าวร้ายๆ ของชาวต่างด้าว ทำให้ต้องคอยระวังการที่มีคนต่างด้าวมาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันพอสมควร ซึ่งต่างจากบุตรสาวที่มองพี่เลี้ยงอย่างคนใกล้ชิด และให้คุณค่าต่อพี่เลี้ยงเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากความผูกพันที่ทั้งสองอยู่ด้วยกันตลอดเวลาอันเนื่อง และที่สำคัญคงเป็นเพราะการมองของเด็กที่ปราศจากประสบการณ์ต่างๆ จึงเป็นการมองด้วยสายตาที่ใส บริสุทธิ์ มิได้ผ่านกรอบของแนวคิดใดๆ มาก่อน เมื่อเวลาผ่านไป ด้วยความผูกพันของบุตรสาวทั้งสองกับพี่เลี้ยงชาวกะเหรี่ยง จึงมีการแสดงออกต่อพี่เลี้ยงดังญาติคนสนิท และทำให้ครอบครัวเริ่มให้ความสำคัญต่อตัวตนของความเป็นคนธรรมดา และเริ่มตั้งข้อสังเกตถึงความสำคัญของคนต่างด้าวในวงจรของชีวิต

ด้วยเรื่องราวของพี่เลี้ยงเด็กต่างด้าวคนนี้ จึงทำให้รู้สึกและสัมผัสได้ถึงความรู้สึกลูกสาวที่มีต่อแม่บ้านชาวต่างชาติ จนส่งผลก่อเป็นแรงตลใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับชีวิตประจำวันของชาวกะเหรี่ยงที่เข้ามาทำงานในเมืองหลวง

โดยเฉพาะผู้ที่มีอาชีพแม่บ้าน หรือพี่เลี้ยงเด็ก ที่ต้องมีชีวิตพลัดถิ่นผ่านเส้นทาง (Route) ต่างๆ อันไกลออกมาจากรากเหง้า (Root) ของตนเอง โดยการใช้ชีวิตประจำวัน (Everyday life) ผ่านบริบทโดยรอบ เพื่อพัฒนาฐานะความเป็นอยู่ในระบบทุนนิยม โดยการสร้างเป้าหมายหาพื้นที่ของบ้านในจินตนาการ (Imaginary home) ซึ่งอาจจะเป็นพื้นที่ในอดีต ปัจจุบัน หรืออนาคต ที่ยังไม่สามารถระบุได้แน่ชัด

ผู้เขียนจึงขอเสนอการศึกษาชีวิตประจำวันของกะเหรี่ยงพลัดถิ่นในกรุงเทพมหานคร โดยจะเป็นการศึกษาที่จะทำให้ได้เข้าใจในชีวิตประจำวัน (Everyday life) อาจตีความในเชิงลึกคือ “ชีวิตในทุกๆ วัน” ซึ่งหมายรวมถึง ชีวิต เวลา สถานที่ และมิติความสัมพันธ์ทางสังคมของคนหนึ่งคน ที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ โอกาส ความคาดหวังในชีวิตและสังคม ทศนะการมองโลก สำนึกทางชนชั้น ฯลฯ ด้วยการศึกษาผ่านการวิเคราะห์จังหวะ (rhythmanalysis) ของชาวกะเหรี่ยงที่อาจเป็นเพียงชีวิตธรรมดาๆ ชีวิตหนึ่ง แต่สามารถสะท้อนมุมมองธรรมดาๆ นี้ เพื่อสร้างพื้นที่ (Space) ให้กับกลุ่มที่มีชีวิตที่มีรากเหง้า (Root) แห่งความเป็นชนบท (Ruralization) สู่มลพิษทาง (Route) ใหม่ของความเป็นเมือง (Urbanization) ซึ่งเป็นสิ่งที่ Henry Lefebvre ให้ความสำคัญกว่าความเป็นสังคมอุตสาหกรรม (Industrialization) ในโลกของทุนนิยม (Goonewardena et al., 2008) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสร้างสรรค์เป็นผลงานภาพยนตร์ศิลปะผ่านมิติของการใช้ชีวิตประจำวันของชาวกะเหรี่ยงพลัดถิ่นในกรุงเทพมหานคร ที่ทำให้ผู้ชมได้ตระหนักถึงชีวิตของชาวกะเหรี่ยงพลัดถิ่นเหล่านี้ต่อไป

เนื้อหาสาระ

ด้วยความสนใจของผู้เขียนที่มีต่อกลุ่มชาติพันธุ์ชาวกะเหรี่ยงที่มีเหตุจำเป็นต้องเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร ผู้เขียนจึงต้องการศึกษาเรื่องการใช้ชีวิตของคนเหล่านี้ในพื้นที่ที่แตกต่างจากต้นกำเนิดว่ามีการใช้ชีวิตประจำวันที่แตกต่างกันอย่างไร ซึ่งจะส่งผลต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และอนาคตผู้เขียนจึงหาวิธีที่จะสะท้อนการใช้ชีวิตของคนกลุ่มนี้ที่มีการใช้ชีวิตประจำวัน (Everyday life) ในฐานะของมนุษย์คนหนึ่ง อีกทั้งยังเห็นควรว่าต้องศึกษาในประเด็นเรื่องของเหตุและปัจจัยที่มนุษย์ต้องเคลื่อนที่ โยกย้ายถิ่นฐานจากบ้านเกิดเมืองนอนไปสู่วัฒนธรรมที่แตกต่างออกไป ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ ตำรา และบทความวิชาการ ในประเทศและต่างประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานี้ โดยสามารถแบ่งกลุ่มข้อมูลได้ดังนี้

1. แนวคิด Everyday life ของ Henri Lefebvre

1.1 Critique of Everyday Life

1.2 Rhythmanalysis (การวิเคราะห์จังหวะ)

2. แนวคิดคนพลัดถิ่น และวัฒนธรรมข้ามแดน

1. แนวคิด Everyday life ของ Henri Lefebvre

1.1 Critique of Everyday Life

Lefebvre ได้พูดถึงยุคร่วมสมัย ศิลปะ และปรัชญา ถูกดึงเข้ามาสื่อความหมายของชีวิตประจำวัน (everyday life) มากขึ้น แต่การกระทำเช่นนี้ไม่ใช่เพียงเพื่อขัดขวางความสำคัญของชีวิตประจำวันเท่านั้น แต่โดยอ้างว่าเป็นการให้เสียงสะท้อนใหม่ คำเหล่านี้เป็นประโยชน์ที่ต่อต้านการใช้ชีวิตของพวกเขาฝ่ายขวาที่ใช้วิพากษ์แนวคิดของฝ่ายซ้ายที่พยายามสร้างอิสระ เสรีให้กับแนวคิดต่างๆ การวิพากษ์ที่แท้จริงของฝ่ายซ้ายโดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความรู้ที่คงเหลืออยู่ โดยคติของชีวิตประจำวันได้ถูกให้ความหมายผ่านการวิจารณ์จากนักวิ หรือนักปรัชญาซึ่งอาจตีความผ่านแนวคิดฝ่ายซ้ายจัด (far-left)

จากการศึกษาแนวคิด Everyday life ของ Henri Lefebvre พบว่า ในชีวิตสมัยใหม่ (Modernity) เป็นตัวกำหนดชีวิตมนุษย์ให้มีชีวิตประจำวันในรูปแบบที่คล้ายจะเป็นการทำซ้ำๆ เพื่อสร้างรายได้ให้กับตน โดยการทำกิจกรรมเดิมๆ ในทุกๆ วัน ซึ่งในสังคมแบบทุนนิยมนั้นต้องใช้คนหลากหลายหน้าที่หลากหลายชนชั้นในการขับเคลื่อน ซึ่งรวมถึงชนชั้นแรงงาน หรือแม่บ้านที่อาจจะไม่ถูกให้ความสำคัญ แต่จริงๆ แล้วมีความสำคัญในหลากหลายมิติในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในสังคม โดยที่ขาดส่วนหนึ่งส่วนใดแล้ว ก็จะทำให้ขาดแรงกระตุ้นที่แท้จริง ดังนั้นชีวิตประจำวัน (everyday life) ของมนุษย์ในทุกคน จะเป็นตัวกำหนดพื้นที่ (space) ของเมืองในแต่ละจุด โดยในแต่ละจุดนั้นมารวมกันก็จะสร้างเป็นเมือง (urban) ขนาดใหญ่ให้หมุน หรือขับเคลื่อนต่อไปได้ ซึ่งชีวิตประจำวันนั้น ไม่ได้มีความซ้ำเดิมอยู่ตลอดเวลา และจะมีการเคลื่อนย้ายที่เล็กน้อยไปตามสภาพแวดล้อม หรือสังคมโดยรอบ ที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละวัน

1.2 Rhythmanalysis (การวิเคราะห์จังหวะ)

ใน Rhythmanalysis: Space, Time and Everyday Life เลอเฟ็บบ์เสนอว่าจังหวะสร้างประสบการณ์ของมนุษย์ในพื้นที่แต่ละแบบและในแต่ละช่วงเวลา จังหวะกับชีวิตประจำวันนั้นไม่สามารถแยกออกจากกันได้เพราะมันต่างก็ประกอบสร้างกันและกัน จังหวะของวันคือท่วงทำนองของชีวิตประจำวันที่ต้องมีการเกิดซ้ำๆ ในเวลาและพื้นที่เดิมๆ เพราะการกลับมา เกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าของเหตุการณ์เดิมๆ กิจกรรมเดิมๆ ด้วยความหมายเดิมๆ ในเวลาและพื้นที่เดิมจะสร้างความทรงจำต่อจังหวะวันที่มีรูปแบบเฉพาะของแต่ละคนขึ้น แต่ขณะเดียวกันเลอเฟ็บบ์ก็เสนอว่าจังหวะอาจจะไม่ได้ซ้ำจังหวะเดิมเสมอไปแต่มีการเกิดขึ้นของท่วงทำนอง จังหวะใหม่ๆ ที่ไม่ได้คาดเดาเอาไว้ก่อนได้เสมอ (บุษบงก์ วิเศษพลชัย, 2558)

การวิเคราะห์จังหวะ (Rhythmanalysis) เป็นแนวคิดและวิธีการที่มุ่งเน้นไปที่การศึกษาจังหวะในชีวิตประจำวัน สืบว่าเวลาและพื้นที่มาบรรจบกันเพื่อสร้างรูปแบบและประสบการณ์ที่เป็นตัวกำหนดชีวิตประจำวันของเรา การวิเคราะห์จังหวะมักเกี่ยวข้องกับการศึกษาในเมืองและการตรวจสอบจังหวะของชีวิตในเมือง แต่สามารถนำไปใช้กับบริบทต่างๆ ได้ (Lefebvre, 2004)

องค์ประกอบสำคัญของการวิเคราะห์จังหวะ ได้แก่ จังหวะเวลา (Temporal Rhythms), จังหวะเชิงพื้นที่ (Spatial Rhythms), จังหวะทางสังคม (Social Rhythms)

2. แนวคิดคนพลัดถิ่น และวัฒนธรรมข้ามแดน

เกษม เพ็ญภินันท์ (2552) ได้กล่าวไว้ในหนังสือความโกลาหลของวัฒนธรรมศึกษาว่า การศึกษาเกี่ยวกับพลเมือง การโยกย้ายถิ่นฐาน คนพลัดถิ่น และวัฒนธรรมข้ามแดน ได้กลายเป็นประเด็นที่นักวิชาการทางวัฒนธรรมศึกษาให้ความสนใจ ท่ามกลางกระแสทางวิชาการที่สนใจประเด็นเกี่ยวกับลักษณะข้ามชาติ แนวคิดหลังอาณานิคมนิยม (Postcolonialism) การศึกษากลุ่มคนที่ถูกกดทับทางสังคมวัฒนธรรม (Subaltern Studies) และความสนใจต่อการโยกย้ายถิ่นฐานของผู้คน ประเด็นศึกษาเหล่านี้มีแกนกลางของอยู่ที่มีโนทัศน์ ‘คนพลัดถิ่น’

จากการศึกษาแนวคิดคนพลัดถิ่น และวัฒนธรรมข้ามแดน พบว่าคนพลัดถิ่นนั้นมักมีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำพาอัตลักษณ์ ตัวตน ซึ่งประกอบจากประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งรวมถึงการนำวัฒนธรรมของตนร่วมเดินทางไปด้วย ซึ่งคนพลัดถิ่นนั้นมักจะพบการศึกษาที่อยู่ในคำจำกัดความของคำว่า “บ้าน” ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในเรื่องของบ้านในอดีตจากแห่งหนึ่งตำบลที่มา ซึ่งนั่นหมายถึงรากเหง้า (Root) ที่คนพลัดถิ่นติดตัวมา และเข้าสู่เส้นทาง (Route) ของการเดินทางข้ามแดน ซึ่งไม่ว่าจะเป็นเส้นทางของวัฒนธรรมต่างถิ่นหรือเส้นทางของพื้นที่การปกครองก็ตาม ล้วนเกิดมาจาก 2 ปัญหา นั่นคือปัญหาทางภัยสงคราม หรือปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปากท้อง จึงต้องออกเดินทางเพื่อค้นหา “บ้าน” เพื่อให้หลุดพ้นจากสภาวะดังกล่าวและเพื่อการดำรงชีพ ทั้งนี้คนพลัดถิ่นก็มักตั้งคำถามต่อชีวิตสำหรับพื้นที่ในอนาคตของตนเพื่อหา “บ้านในจินตนาการ” (imaginary home) ในบ้านปลายชีวิตของตน ซึ่งบ้านในจินตนาการนี้อาจจะแตกต่างกันออกไป บ้างอาจต้องการใช้ชีวิตในพื้นที่แห่งปัจจุบัน หรือแห่ง

ใหม่ บ้างก็อาจจะต้องการหวนกลับไปยังพื้นที่ที่ตนถือกำเนิดมา ซึ่งเป็นเรื่องยากที่มีอาจจะหยั่งรู้

ชีวิตประจำวันของคนพลัดถิ่น

หากจะถามว่าวันๆ ชีวิตประจำวันของเราคืออะไรบ้าง ก็น่าจะเป็นคำถามที่แต่ละคนคงตอบไม่ยาก เพราะทุกวันนี้ ในสังคมสมัยใหม่ เราใช้ชีวิตประจำวันที่ซ้ำๆ หลายคนอาจจะบอกว่าชีวิตประจำวันนั้นน่าเบื่อ นั่นล้วนแต่เป็นคำตอบจากการส่องกล้องผ่านชีวิตประจำวันของตนเองทั้งสิ้น แต่หากเราลองศึกษาชีวิตประจำวันของผู้อื่นนั้น เราอาจจะพบความแปลกใหม่ ความตื่นเต้นหรือบางครั้งอาจเป็นความประหลาดที่ไม่เคยพบเคยเห็นในชีวิตเรามาก่อนเลยก็เป็นได้

ชีวิตประจำวันที่คุณชินที่พบเห็นบ่อยที่สุดที่เราพบเห็นตั้งแต่เด็กคือ อาชีพแม่บ้าน เราทุกคนเห็นอาชีพนี้มาโดยตลอด ซึ่งบางบ้านจะไม่ปรากฏบุคคลที่ทำอาชีพนี้อยู่จริง แต่จริง ๆ มันปรากฏอยู่ในทุกบ้าน นั่นคือ แม่ของทุกคน ตามที่นภภรณ์ หะวานนท์ (2544) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ แม่ของบ้าน อนุสรณ์ในงานพระราชทานเพลิงศพ นางผาสุก ทองเสวด สิ่งที่เราพบเห็นคือ แรงงานนี้ดูเหมือนว่าจะไม่นับว่าเป็นแรงงาน แต่ถ้ามองลึกๆ ดูแล้วเป็นงานอย่างหนึ่งที่ถูกมองข้ามไป แต่มีความสำคัญ และมีความสำคัญมาก แต่ไม่ได้ปรากฏให้เห็นเด่นชัด ส่วนบางบ้านอาจมีการจ้างผู้ใช้แรงงานมาทำงานบ้านแทนเจ้าของบ้านที่ต้องใช้ชีวิตประจำวันในการออกไปทำงาน เพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัวจนไม่มีเวลาเพียงพอที่จะจัดการบ้านของตนเอง

การศึกษาชีวิตของบุคคลคนใดคนหนึ่งอาจจะเป็นการศึกษาที่ต้องใช้เวลาในการศึกษาเพื่อให้เห็นสภาพที่เป็นอยู่อย่างลึกซึ้ง เช่นหนังสืออนุสรณ์งานพระราชทานเพลิงศพของ นางประคองศรี เฉลิมเผ่า มารดาของ ปรีดดา เฉลิมเผ่า กอนันตกุล (2550) ที่เป็นบันทึกชีวประวัติของแม่ที่เขียนโดยลูก โดยตั้งใจเล่าเรื่องเหตุการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตแม่ รวมทั้งอารมณ์ความรู้สึกที่แม่มีต่อสิ่งเหล่านี้ผ่านสายตาของลูก ดังนั้นการเขียนชีวประวัติ หรือหลักแนวคิดอัตชีวสัมพันธ์ (autobiographical relationship) (Stein, 1993) ซึ่งเป็นการเขียนเป็นลักษณะของภาษาที่มีลักษณะเหมือนการพูดคุย ก็เป็นแนวทางที่จะทำให้ชีวิตมนุษย์ปรากฏเป็นสิ่งที่สำคัญให้ผู้อื่นได้เห็น และเข้าใจในชีวิตนั้นได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นผู้เขียนจึงทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ชาวกะเหรี่ยงพลัดถิ่นที่ทำงานในกรุงเทพมหานครจำนวน 2 ท่าน เพื่อนำไปผลิตเป็นงานสร้างสรรค์ ภาพยนตร์ศิลปะต่อไป

การตั้งคำถามกับบุคคลที่อยู่ใกล้ตัวในครอบครัวหนึ่ง เช่น คนภายในบ้าน ที่เหมือนจะเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน แต่ก็ไม่ใช่เป็นคนในครอบครัวเดียวกัน นั่นคือแม่บ้าน แต่แม่บ้านคนนี้เป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เธอชื่อ มะลิ (นามสมมุติ) (2565) จากการสัมภาษณ์ของเธอ มะลิเล่าว่า เธอทำงานอยู่ในครอบครัวของชนชั้นกลางในกรุงเทพมหานครโดยเหมือนเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัวนี้ เพราะเธออยู่ กิน นอน ภายในบ้านหลังเดียวกัน ไปไหนไปด้วยกัน กินอะไรกินเหมือนกัน แต่การเป็นเสมือนหนึ่งในครอบครัวนี้ความจริงแล้ว ไม่ได้เป็นเช่นนั้นเสมอไป ถึงแม้มะลิจะมีตัวตนอยู่ในครอบครัวนี้ แต่มะลิลกลับมีสถานะเป็นเพียงลูกจ้าง ที่ทำงานอยู่ภายใต้หลังคาเดียวกันเท่านั้น

มะลิเป็นชาวกะเหรี่ยง เกิดในประเทศพม่า ผู้เขียนเริ่มพูดคุยกับมะลิ โดยการไปยังสถานที่ทำงานภายในห้องครัวของบ้านหลังนั้น เพื่อที่จะทำให้เธอไม่ต้องกังวลกับการพูดคุย ซึ่งได้พยายามคุยแบบเป็นกันเอง ในลักษณะชวนคุย ซึ่งทำให้ประเด็นในการชวนคุยของผู้เขียนสามารถแตกประเด็นออกไปตามธรรมชาติของมะลิในการคุยกันในครั้งนี้ เราเริ่มคุยกันด้วยการแนะนำตัวเอง มะลิล่าว่า “ชื่อจริง ๆ ชื่อ คิน คิน วิน ค่ะ อยู่ประเทศพม่า เป็นคนกะเหรี่ยงค่ะ มาอยู่เมืองไทยได้เกือบ 10 ปี แล้วค่ะ ตอนนี้อายุ 28 ปีค่ะ” การคุยกันในครั้งนี้ ทำให้ผู้เขียนได้ยินเสียงของมะลิที่ทำให้แปลกใจในสำเนียงภาษาไทยของเธอ ที่พูดชัดราวกับเป็นคนไทย

มะลียังเล่าถึงความยากลำบากในการเข้ามาเมืองไทยว่า “ตอนแรกก็มีน้ำชนเข้ามา เขามีนายหน้าให้ แล้วเขาก็ไปรับที่บ้าน แล้วก็มาส่ง ตอนยังไม่มียบัตรเสียเงินเยอะนะค่ะ พอเข้ามาถึงที่นี่ก็ไปทำแม่บ้าน เจ้านายก็ทำบัตรให้บัตรสีชมพูค่ะ แต่ก่อน จากแม่สอดใช้เวลาประมาณ 3 ชั่วโมงมั้งคะ 3-4 ชั่วโมง ประมาณนั้นค่ะ ครอบครัวยุติแม่เสียตั้งแต่อายุ 13 แล้วค่ะ เพราะตอนแรกหนูยังไม่ขึ้นมาเมืองไทย หนูอยู่ที่บ้านกับพ่อกับแม่ พอพ่อขึ้นมาเมืองไทย ได้ประมาณ 2-3 ปีมั้งคะ แม่ก็เลยขึ้นมาด้วย พี่น้องหนูมี 5 คนค่ะ มีพี่ชายคนโต น้องสาว 2 คน มีน้องชายคนหนึ่ง ตอนนั้นพี่ชายก็บวชเป็นเณรอยู่ที่วัด หนูกับน้อง 4 คน แม่ไปฝากไว้กับบ้านบ้านหน้าค่ะ แล้วก็อยู่กับน้าได้ประมาณปีครึ่ง แม่ก็เสียชีวิต

เนื่องจากอุบัติเหตุ อยู่โรงงานข้าวสาร พอตีรถบรรทุก รถลบล้อถอยหลัง แม่ก็นั่งกวาดข้าว รถก็ถอยหลังทับแม่ ไปโรงพยาบาลไม่ทัน ก็เลยเสียชีวิตตรงนั้นเลยคะ ตอนนั้นอยู่ที่พม่าคะ พอแม่เสียชีวิตแล้ว พ่อก็ทำพิธีที่กรุงเทพนิดหน่อย แล้วพ่อก็กลับไปอยู่กับหนู ตอนที่แม่เสียตอนนั้นหนูก็อายุ 13 ปี คะ สักพักพออายุครบ 18 ปี หนูก็ต้องเรียนหนังสือ แต่ก็ต้องให้น้องเรียน เงินก็หมดไม่ทัน แกวบ้านงานก็ไม่ค่อยมี มีแต่ทำนา ทำไร่ หนูก็เลยตัดสินใจขึ้นมาที่เมืองไทย ให้น้องเรียน 3 คน”

ในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน ผู้เขียนยังได้พบกับแม่บ้านชาวกะเหรี่ยงอีกท่านหนึ่ง จึงได้มีโอกาสดูสัมภาษณ์เธอ ดา (นามสมมุติ) (2565) ที่ ทำงานเป็นแม่บ้านพร้อมกับดูแลผู้สูงอายุคนหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

“ชื่อ เอ เอ ทเว คะ เพราะว่าชื่อพม่ายาว ก็เลยชื่อสั้นๆ ชื่อดาคะ เป็นคนสัญชาติกะเหรี่ยงมาจากที่ประเทศพม่า จังหวัดพะอันคะหมู่บ้านชื่อ ชื่อหมู่บ้านอะไรนะ อะทะซุหย่วน เข้ามาตั้งแต่ เมียวดี แม่สอดคะ อายุ 28 เข้ามาในประเทศไทย 12 ปีคะ เข้ามาตั้งแต่อายุ 16 คะ มีพี่น้อง 8 คนคะเป็นคนเล็ก มีพี่ชาย 3 คน มีพี่สาว 4 คน อยู่เมืองไทยตอนนี้ 2 คน รวมกันกับดาก็ 3 คนคะ ผู้ชายคนหนึ่ง ผู้หญิงคนหนึ่งคะทำงานแม่บ้านคะ พี่สาวก็ทำงานแม่บ้านคะ พี่ชายก็เออ...อะไรนะ เย็บ เย็บกางเกงยีนส์นะคะ พี่ชายทำงานอยู่ที่บางบอนคะ” ดากล่าวแนะนำตัวเองด้วยภาษาไทยปนสำเนียงชาวกะเหรี่ยงที่เป็นเอกลักษณ์

“ชีวิตวัยเด็กลำบากมากค่ะ” เมื่อดาพุดจบประโยคนี้ น้ำเสียงของเธอเปลี่ยนไปเป็นน้ำเสียงที่สั่นเครือ บทสนทนาของเราก็เริ่มจริงจังมากขึ้น

“ตอนเด็กๆ ก็ลำบากมากค่ะไม่มีแม่ค่ะแม่เสียชีวิตตั้งแต่อายุ 3 ขวบ ไม่เคยเห็นหน้าแม่เลย อยู่กับพ่ออยู่กับพี่สาว พี่สาวคนโตเลี้ยงตา ตั้งแต่โตนี้แหละค่ะ ไม่เคยเห็นหน้าแม่ ไม่.. ไม่มีรูปที่ถ่ายไว้ด้วย ไม่เคยเห็นหน้าแม่เลย หลังจากนั้นก็อยู่กับพี่สาวอยู่กับพ่อ พ่อก็ไม่ค่อยช่วยในบ้านนั้นพี่สาวนี่แหละต้องลำบาก พี่สาวคนโตนี่แหละต้องลำบาก พี่สาวก็ต้องเลี้ยงน้องทุกคน พี่สาวก็มีน้องๆ ก็ 7 คนใช่ไหมคะ พี่สาวคนโต พี่สาวก็ต้องเลี้ยงน้องๆ ทุกคน พ่อก็กินเหล้า ไข่ม้อยะกินเหล้า ดาก็ทำงานตั้งแต่ตอนเด็กๆ นี่แหละ ก็ปลูกมัน ปลูกข้าวอย่างนี้ ทำแล้วก็พี่สาวช่วยทำพี่สาว ช่วยเลี้ยงเด็กๆ ช่วยเลี้ยงอะไรนะ ลูกพี่สาวที่เด็กอ่อนๆ อย่างงี้ ดาก็ช่วย ช่วยทำงานในบ้านช่วยซักผ้าช่วยซักผ้าให้หลาน แล้วก็หุงข้าว ภูบ้าน ซักผ้า รีด ที่บ้านนี้ อยู่ในที่บ้านนี้เพราะว่าที่บ้านก็ไม่มีใครดูแล ดาก็ต้องดูแลคนเดียวพี่สาวก็ไปทำงานดาก็ช่วยดูแลช่วยดูแลน้องๆ เนี่ยหลานสาว หลานชายอย่างเนี่ยแล้วก็ป้อนข้าวให้น้องแล้วก็หุงข้าวให้น้อง แล้วก็ซักผ้าให้น้อง ทำที่บ้านทุกอย่างค่ะ ตอนนั้นไม่มีแล้วค่ะ เพราะว่าพ่อก็เสียแล้วค่ะตอนนั้นพี่น้องก็..ตอนนี้ก็ เค้าปลูกบ้านใหม่กันค่ะ ตอนที่ดาทำงานได้ประมาณแค่สองพัน สามพันเองค่ะ สองพัน สามพันจัตค่ะ ก็

ประมาณแค่ ๑๖ ไร่ ๕๐ ไร่ ๖๐ ไร่ อย่างนี้ประมาณ
เมืองไทยแค่ ๕๐ ไร่ ๖๐ ไร่เองค่ะ”

การเล่าเรื่องราวของดาที่พูดถึงชีวิตประจำวันในวัยเด็กที่มีแต่ความ
ลำบากไม่ต่างอะไรกับทุกๆ คนที่ได้เคยมา และสิ่งเหล่านี้ก็คงเป็นความจำเป็นที่
ทำให้ชาวกะเหรี่ยงอย่างพวกเธอต้องเดินทางโยกย้ายถิ่นฐานเข้ามาใน
กรุงเทพมหานคร

ทางด้านของดา ดาเล่าว่า “ประมาณ อายุ 15 16 พี่ชายก็บอกว่า ขึ้นไป
ในเมืองไทยเลย อยู่ที่บ้านก็ช่วยอะไรไม่ได้หรอก ไม่มีเงิน จะได้สร้างชีวิตใหม่ได้
ถ้าอยู่ที่บ้านก็สร้างชีวิตใหม่ไม่ได้ พี่ชายก็บอกอย่างนี้ ก็เลยดาก็ ขึ้นมาเมืองไทย
ค่ะ ไปเยี่ยมคนอื่นค่ะ ก็มีดอกเบี๋ยอย่างนี้ ขึ้นมาแรกๆ ประมาณเมืองไทยหมื่นห้า
อย่างนี้ หมื่นห้าค่ะ” และนั่นคือจุดเริ่มต้นของเส้นทางในชีวิตใหม่ของดา

และเช่นเดียวกับชาวกะเหรี่ยงในช่วงเวลาเมื่อ 10 กว่าปีก่อน ที่ต้องเข้า
มาทางช่องทางธรรมชาติเหมือนคนอื่นๆ ดาเล่าว่า “ตอนเข้ามาลำบากมากค่ะ
แอบๆ เข้ามา กลัวตำรวจจับด้วย เขามีรถอะไรนะ ขึ้นมาก็ใส่คนหลายคนมาก
ประมาณ 20-50 คน มาแน่นๆ เลย มีผู้หญิงผู้ชาย เราต้องนั่งทับกัน เราก็กลัว
ด้วยตอนเด็กๆ เวลาขึ้นมาเมืองไทย อยู่ในรถเขาไม่ให้พูดมาก เขาต่อรถหลาย
คันประมาณ 10 กว่าคันมัน 20 นาทีต่อทีหนึ่ง 15 นาทีต่อทีหนึ่ง” เพียงแค่การเริ่มต้น
เส้นทาง ก็แสดงให้เห็นว่า ความจำเป็นที่ต้องหลบๆ ซ่อนๆ ยอมเสี่ยงกับการ
ตรวจจับ ก็คุ้มค่าเพียงต่อการเดินทางบนเส้นทางที่ดาเลือกแล้ว

“มาถึงกรุงเทพคะมาที่บางบอนนี่แหละคะ เพราะว่าพี่สาวทำงานอยู่ในบางบอน ก็ไปพักก่อน แล้วค่อยหางานคะทำงานตอนแรกๆ ก็ทำงานโรงงานคะ เข้าโรงงาน อยู่มันไม่ถึงเดือนแล้วก็ออกคะ เพราะว่าทำงานตึกๆ เพราะว่ามันไม่รู้จักใครแล้วก็จะกินข้าวกับอะไรก็ไม่รู้ ซื้อกินมาม่า มาม่าถุงหนึ่งได้กินเป็นเดือนเลย พอเวลาไปซื้อกับข้าวกินอย่างนี้ ไปซื้อก็ไปซื้อไม่เป็น ไปซื้อที่ไหนก็ไม่รู้ ก็เข้าไปในเซเว่น ก็ซื้อมาม่ามาก ซื้อมาม่าห่อใหญ่ๆ ถุงหนึ่ง แล้วก็ เราต้องจ่ายตังค์ยังกินมาม่าทุกวันเลย กินแต่มาม่าทุกวันเลย ตอนกลางวันกินมาม่า ตอนเย็นก็กินมาม่า กินมาม่าทุกวันเลย ที่ไปที่อยู่โรงงานเดือนหนึ่งกินแต่มาม่าอย่างเดียว เพราะว่า จะไปซื้อของก็ พุดไม่ได้ไง แล้วก็อยู่ที่ก็ไม่นานแล้วก็ม้ออก แล้วกลับไปหาพี่สาว อยู่ไม่ได้ กลับไปหาพี่สาว”

ดาเล่าด้วยน้ำเสียงสั่นเครือเมื่อเธอเล่าถึงบะหมี่กึ่งสำเร็จรูป ที่ทำให้ทราบถึงความทรमानของการอยู่เพียงลำพังในฐานะคนพลัดถิ่นว่า เธอทานบะหมี่กึ่งสำเร็จรูปทุกวัน เข้า กลางวัน เย็น ตลอดทั้งเดือน และนั่นจึงเป็นสาเหตุให้ดาลาออกจากงานในตอนนั้น และกลับไปอยู่กับพี่สาว แล้วจึงหางานใหม่ให้โดยไปทำงานเป็นแม่บ้าน ซึ่งในช่วงต้นนั้น ดาย่างงานใหม่บ่อยมาก เพื่อหาสถานที่ที่เหมาะสมกับตัวเอง

ในช่วงแรกของการทำงานในพื้นที่ต่างถิ่น ชาวกะเหรี่ยงมักเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อให้ได้งานที่เหมาะสมกับตนเอง บางครั้งก็ถูกเอารัดเอาเปรียบจาก

นายจ้าง ซึ่งเป็นเพราะว่าสมัยนั้นดาวยังไม่มีบัตร จึงจำเป็นต้องยอมกับสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ การจะไปเรียกร้องกับหน่วยงานรัฐก็เป็นไปไม่ได้ สุดท้ายจึงต้องอยู่ในสภาวะจนใจ กรณีของดาวยังโชคดีที่หลุดพ้นช่วงเวลาดังกล่าวมาได้ อย่างปลอดภัย แต่คงมีอีกหลายคนที่ไม่สามารถหลุดพ้นชีวิตดังกล่าวมาได้ และอาจจะต้องหยุดชีวิตลงบนที่แห่งนั้นด้วยการถูกเอารัดเอาเปรียบ และไม่สามารถกลับสู่สภาวะปกติสุขได้

ดากล่าวต่อว่า “ก็ไปอยู่โรงงานเลย ไปอยู่โรงงานไม่ทำแม่บ้านไปอยู่โรงงาน อยู่ได้ 6 ปีมั้ง โรงงาน ทำงาน ค่าทำสร้อย แล้วก็กำไรพวกแหวนอย่างเงี้ยนะ แต่ว่าของปลอมนะ ไม่ใช่ของแท้ละ เจ้านายดีใจมาก ที่อยู่ที่โรงงานนะ เจ้านายดีใจมาก ทำพาสปอร์ตก็เจ้านายก็ทำให้ทุกอย่างกะ เปลี่ยนที่ก็ พี่สาวบอกว่า อยู่ได้นานแล้ว เงินเดือนก็มันไม่ค่อยเยอะ ได้แค่แปด เก้า อย่างเงี้ยนะ ก็ไปอยู่ร้านอาหารต่อ ร้านอาหารไปล้างจานไปล้างจาน ก็ได้เยอะนะ หมิ่นสอง” และสถานที่แห่งนี้เองที่ดาได้ซบชีวิตใหม่ให้กลายเป็นคนเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย และใช้ชีวิตอย่างถูกต้องตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาโดยไม่ถูกใครเอารัดเอาเปรียบได้อีก

การใช้ชีวิตในฐานะคนพลัดถิ่นของดานั้น ในหลายครั้งที่ดาต้องพยายามทำความเข้าใจในวัฒนธรรมในสถานที่แห่งใหม่ ซึ่งในบางครั้งคนในสถานที่แห่งใหม่ ก็ไม่พยายามทำความเข้าใจกับคนพลัดถิ่นอย่างเธอ อีกทั้งพยายามเอาเปรียบคนต่างถิ่นด้วยซ้ำไป

ในขณะที่มะลิได้ตอกย้ำถึงการเปลี่ยนสถานที่ในการใช้ชีวิตในตอนต้นว่า “ในตอนแรกก็ทำแม่บ้านกะ แต่อยู่กะพี่คนนึง ที่ทำแม่บ้านอยู่แล้ว เพราะ

ขึ้นมาใหม่ๆ พุดไทยไม่ได้เลยต้องไปอยู่กะคนที่พุดไทยได้” การเข้ามาของคนต่างด้าว แนนอนในตอนแรกในเรื่องของอุปสรรคด้านภาษาย่อมมีผลต่อการสื่อสาร การจะหางานทำที่สามารถสื่อสารกับเจ้านายได้ ก็จำเป็นที่ต้องมีตัวช่วยในตอนแรก สำหรับมะลิแล้ว เธอเลือกการไปอยู่กับเพื่อนชาวกะเหรี่ยงด้วยกัน ก่อน อาจเป็นเพราะความช่วยเหลือกันในคนในหมู่บ้าน ที่ทำหน้าที่คอยหางานและส่งต่องานต่อๆ กันในเครือข่ายภายในคนหมู่บ้านเดียวกัน หรือหมู่บ้านใกล้เคียง จนเกิดเป็นชนกลุ่มใหญ่ในการผลักดันกันเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ทั้งสองคนมีการเคลื่อนย้ายเส้นทาง (route) ของแต่ละคน โดยทั้งคู่ดำเนินชีวิตบนรากฐานของพื้นเพดั้งเดิม (root) ที่มีตั้งใจทำงานเพื่อเก็บเงินส่งครอบครัวบนพื้นฐานของความกตัญญูของชาวกะเหรี่ยง ในช่วงต้นของชีวิตคนพลัดถิ่นนั้น ทั้งคู่มีการเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อยครั้ง เพื่อหางานที่เหมาะสมกับชีวิตของตน รวมถึงหารายได้ที่ดีกว่า โดยที่การเป็นคนพลัดถิ่นนั้นอาจจะเจอกับการถูกเอารัดเอาเปรียบจากเจ้าของพื้นที่ได้ และนั่นก็เป็นสิ่งที่คนพลัดถิ่นมักพบเจอ

และทั้งหมดนั้นก็คือชีวิตประจำวันในอดีตของชาวกะเหรี่ยงทั้งสองคนที่ไม่ได้รู้จักกันแต่มีชีวิตที่คล้ายคลึงกัน และเมื่อเข้าใจถึงอดีตที่มีผลที่เป็นรากฐานให้เธอกลายมาเป็นคนพลัดถิ่น ที่ออกเดินทางตามเส้นทางที่เธอเป็นผู้กำหนดด้วยเธอเอง จึงทำให้ผู้เขียนถามถึงเรื่องราวชีวิตประจำวันของเธอในปัจจุบันว่า เธอมีชีวิตเป็นอย่างไร และนี่คือบทเริ่มต้นของชีวิตประจำวันในปัจจุบันของเธอ

“เพราะหนูมาตั้งแต่ตอนน้องแรกเกิด ตอนแรกๆ ก็ต้องนอนกับน้อง มีพี่เลี้ยงสองคนค่ะ ก็ผลัดกันนอนคนละคืน พอน้องเริ่มโตสักประมาณขวบครึ่ง สองขวบ เราก็ไม่ต้องนอนกับน้องแล้ว ตอนเช้าน้องก็นอนกับแม่ ตอนเช้าก็ไปรับน้องกินนม อาบน้ำ ป้อนข้าว ทุกวันนี้น้องเรียนหนังสือก็ตื่น 6 โมง กว่าจะตื่นก็ประมาณ 6 โมงครึ่ง ตื่นมาอาบน้ำ กินข้าว แต่งตัว แล้วก็ไปโรงเรียน พอน้องไปโรงเรียนหนูก็ทำงานบ้าน บ้านมีสองชั้น หนูก็ทำความสะอาดบ้านชั้นล่าง ถูบ้าน กวาดบ้าน อะไรอย่างงี้ค่ะ และก็มีทำความสะอาดนิดๆ หน่อยๆ ค่ะ พอประมาณบ่ายสาม พ่อแม่ก็ไปน้องรับกลับมาอยู่กะน้อง เล่นกับน้อง ตอนนี้น้องก็เล่นเองได้แล้ว เราก็จะช่วยดูแลนิดๆ หน่อยๆ เท่านั้นเอง ประมาณห้าโมง ห้าโมงครึ่ง ทานข้าวเย็น น้องกินข้าวเสร็จ หนูก็จะกลับมากินข้าว แล้วประมาณทุ่มหนึ่ง ทุ่มครึ่ง อาบน้ำให้น้อง กินนม แปรงฟัน แม่ก็กล่อมน้องนอนกับแม่เลยค่ะ หนูก็จะลงมาสักประมาณ สองทุ่ม บางวันก็สองทุ่มครึ่ง เวลาไม่ปกติค่ะ แล้วแต่ เสร็จแล้วหนูก็ลงมาพักค่ะ ลงมาอาบน้ำอาบท่า เข้านอนประมาณ 4 ทุ่มครึ่งค่ะ”

กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเธอต้องทำมันในทุกๆ วัน ซ้ำๆ แต่บางช่วงจังหวะเหมือนกับมนุษย์ทุกคนที่ต้องการช่วงเวลาพัก มะลิเล่าว่า “ก่อนนอน หนูเป็นคนชอบฟังเพลงค่ะ ดูนิดๆ ดูกินนิดๆ หน่อยๆ อะไรอย่างนี้ค่ะ”

“ลูกทุ่งก็ได้ค่ะ สดริงก็ได้ ดีเจก็ได้ ฟังได้ทุกแบบเลยคะ ส่วนมากฟังเพลงพม่าคะ ไทยคะ กะเหรี่ยงไม่ค่อยได้ฟังสักเท่าไร” เธอเล่าถึงช่วงเวลาพักของเธอด้วยความอารมณ์ดีที่แสดงให้เห็นว่า คนพลัดถิ่นอย่างมะลีนั้น มีการปรับตัวเพื่อเข้ากับวัฒนธรรมในพื้นที่ที่เธอดำรงชีวิตอยู่

มะลิล่าว่า “วันเสาร์เป็นวันหยุดของหนูคะ แต่ทุกวันนี้ก็ไม่ค่อยได้ออกไปข้างนอกคะ อยู่บ้านไม่ได้ไปไหน ไม่ได้ทำอะไรคะ นอนตื่นสายหน่อย ส่วนมากถ้าไม่ได้ออกไปไหนก็จะตื่นสายหน่อย ประมาณ 10 โมง 10 โมงครึ่ง ตื่นมาก็สบายๆ คะ ไม่ต้องรีบอะไร อาบน้ำอาบท่า หาอะไรกิน ตื่นมากินข้าวพักนอน แล้วก็ไปนอนในห้อง หรือไม่ก็ออกมาเดินข้างล่าง นั่งเล่นข้างล่าง” มะลิมักใช้ช่วงวันหยุดในทำในสิ่งที่ไม่ต้องทำอะไร เรียกได้ว่าเป็นการพักที่แท้จริง โดยมะลิจะขลุกตัวอยู่ในห้องนอนเล็กๆ ของเธอข้างๆ ห้องครัว ซึ่งในวันหยุดนี้ เจ้านายของมะลิจจะไม่ยุ่งกับเธอเลย ถึงแม้จะอยู่บ้านเดียวกันก็ตาม ห้องนอนเล็กๆ นี้ซึ่งนับว่าเป็นพื้นที่ส่วนตัวของเธอที่แท้จริง ที่แม้แต่การพูดคุยในวันนั้น มะลิกก็ไม่อยากจะให้ผู้เขียนเข้าดูห้องของเธอ ก็คงเช่นเดียวกับห้องนอนของเรา ที่แม้แต่เพื่อนสนิทมาหาที่บ้าน เราก็คงไม่อยากจะให้เพื่อนๆ เข้าไปดูในห้องนอนของเราเอง และแน่นอน ผู้เขียนก็ไม่อาจที่จะเข้าไปศึกษาพื้นที่ส่วนตัวของมะลิเองได้

ดาเล่าให้ฟังถึงชีวิตประจำวันในปัจจุบันว่า “ตื่น 6 โมงคะ 5 โมงครึ่ง 6 โมงอย่างนี้ ก็ลงมามากับข้าวให้คุณยายนิดๆ หน่อยๆ

คะ มาทำกับข้าวให้คุณยายก็เอาขึ้นไป อาบน้ำ อาบน้ำแล้วก็ลงมากินข้าวกับคุณยายข้างล่างคะ กินข้าวเสร็จแล้วก็ขึ้นไป ก็

ภูห้องให้คุณยาย ล้างห้องน้ำ แล้วก็ขึ้นไปภูชั้น 3 ค่ะ ชั้น 3 เสร็จแล้วใช้มัยคะ ถึงเที่ยงก็พักเที่ยงคะ พักเที่ยงแล้วก็ลงมาข้างล่างต่อ ลงมาข้างล่างต่อ ล้าง เก็บจาน เก็บถ้วยชาม แล้วก็เก็บ แล้วก็รดน้ำต้นไม้อย่างเจีย รดน้ำต้นไม้ แล้วก็ทำอาหารให้คุณยาย ตอนเย็นเนี่ยก็คุณยายกินข้าว 4 โมงเย็น แล้วก็ทำข้าวให้คุณยาย หุงข้าวให้คุณยาย 6 โมง พักผ่อนได้เลยคะ”

ด้วยโครงสร้างของชีวิตประจำวันของดาที่ได้พบนั้น มีโครงสร้างคล้ายๆ กับมะลิ อาจจะเป็นเพราะทั้งคู่อยู่ในครอบครัวของคนที่มีฐานะปานกลาง ไม่รวย ไม่จน หรือในสมัยนี้เรียกว่าชนชั้นกลาง ชีวิตในแต่ละวันของดาเริ่มต้นที่เข้าตู่ประมาณ 5 ครั้ง หกโมง เมื่อตื่นแล้ว ดาก็จะลงมาทำอาหารเข้าให้คุณยายที่มีอายุ 85 ปี คุณยายยังแข็งแรง แต่อาจจะเดินเหินได้ไม่ค่อยสะดวกนัก เมื่อเตรียมอาหารเสร็จ เมื่อทำอาหารเสร็จ ก็เอาขึ้นไปเสิร์ฟให้คุณยาย และตนเองก็ได้ไปทำกิจกรรมส่วนตัว อาบน้ำ แปรงฟัน เมื่อเสร็จกิจ ก็ลงมาทานอาหารเป็นเพื่อนคุณยาย เมื่อทานข้าวเสร็จ กวาดบ้าน ภูบ้าน ล้างห้องน้ำ ทั้งชั้น 2 และชั้น 3 เมื่อกวาดบ้านภูบ้านเสร็จ ก็ได้เวลาเที่ยงพอดี พักเที่ยง เมื่อพักเสร็จแล้ว ก็ไปเก็บจาน ล้างถ้วยชาม นำถ้วยชามเหล่านั้นไปเก็บเอาไว้ เสร็จแล้วช่วงบ่ายก็รดน้ำต้นไม้ หลังจากนั้นก็หุงข้าว ทำอาหารให้คุณยายเพราะคุณยายทานข้าวเย็นตอน 4 โมง เมื่อคุณยายทานอาหารเสร็จ ก็เก็บกวาดเรียบร้อย 6 โมง ก็ถือว่าเป็นการเลิกงาน ซึ่งตามโครงสร้างของชีวิตประจำวันของดา ดูเหมือนเป็นสิ่งที่ค่อนข้างตายตัว ไม่มีอะไรทำลาย แต่ในความเป็นจริงแล้ว ต้องดูกันไปถึงช่วงเวลาก่อนที่ดาจะมีชีวิตประจำวันเป็นเช่นนี้ ดาต้องผ่านอะไรมามาก

สุดท้ายมะลิกล่าวถึงอนาคตว่า “ยังไม่รู้เลยคะ ไม่รู้ว่า อนาคตข้างหน้าจะเป็นยังไง ก็ไม่ได้คิดเหมือนกันว่าสักวันนี้จะอยู่กับใคร ถ้าพูดถึงแล้ว รู้สึกว่าอยู่ที่นี้ดีกว่าคะ หนูรู้สึกว่าความเท่าเทียมของที่นี้ดีกว่า ที่พม่าคะ ส่วนมากหนูไปเจอเจ้านายใจดี ส่วนมากไปเจอเพื่อน ไปไหนมาไหนไม่เคยเห็นคนไม่ดี เห็นคนงานด้วยกัน ทำงานด้วยกัน อยู่กันเป็นเพื่อน เพราะว่าอยู่ที่นี้ ได้โอกาสในการทำงานมากกว่า รายได้ การอยู่ การกินดีกว่าที่อยู่บ้าน แต่ว่าถ้าสมมุติถ้าหนูเลือกเกิดได้ ก็อยากกลับมาเป็นลูกพ่อลูกแม่ที่กะเหรี่ยง อยากกลับมาเจอกันอีก สมมุติมีชาติหน้า อยากจะเลี้ยงดูพ่อแม่ให้นานกว่านี้ แต่ก็ไม่มีโอกาสแล้ว โอกาสน้อยคะ ส่วนมากหนูจะทำเพื่อครอบครัว พี่น้อง ไม่ให้เขาลำบากแบบหนู ไม่อยากให้พี่น้องหนูลำบาก อยากให้มีงานทำดีๆ เรียนให้จบอะไรอย่างนี้คะ” มะลิทั้งท้ายของการสนทนาด้วยการจินตนาการของเธอที่เหมือนกันว่า ยังคงไม่ทราบถึงพื้นที่ที่เธอจะอาศัยในอนาคต ซึ่งพื้นที่นี้ อาจจะเป็นพื้นที่ในปัจจุบันที่มาทำงาน แต่ด้วยเบื่องลึกของคนพลัดถิ่น อย่างมะลิก็คงโยยหาสิ่งที่ขาดไปในตอนเด็ก คือครอบครัวนั่นเอง

การศึกษาชีวิตประจำวันของมะลิ ทำให้ได้ทราบถึงเหตุที่เธอต้องโยกย้ายถิ่นฐานเพราะความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจ (economic displacement) เพื่อที่ออกจากบ้านของเธอ ออกจากรากฐาน (root) เดิม เพื่อออกเดินทางค้นหา

เส้นทาง (route) ไปแสวงบ้านพื้นที่ที่เรียกว่าเป็นบ้านแห่งใหม่ (new home) โดยที่คนพลัดถิ่นอย่างมะลิ ยังคงมีความผูกพันอยู่กับวัฒนธรรมดั้งเดิมที่เธอนำติดตัวมาด้วย และอาจจะต้องการหาพื้นที่เพื่อขยายตัวทางวัฒนธรรมของเธอโดยที่ไม่รู้ตัวไปยังพื้นที่โดยรอบ เช่นการหาชุมชนชาวกะเหรี่ยง การไปเยี่ยมเพื่อน เยี่ยมญาติ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเส้นทางที่มะลิเดินทาง และมักจะมีร่องรอยแห่งวัฒนธรรมกระจายออกไปตามพื้นที่บ้านแห่งใหม่ของเธอ

ในส่วนของดา ดาเล่าถึงอนาคตว่า “อนาคตอยากได้เหมือนอะไรนะ อยากได้ครอบครัวที่อบอุ่นค่ะ ไม่รวยก็ไม่ใช่ไรค่ะ อยากได้อบอุ่นค่ะ อยากได้บ้าน อยากได้บ้านหลัง บ้านหลังนี้ อยากกลับไปอยู่บ้าน หาเงินเยอะๆ แล้วก็กลับไปอยู่บ้าน อยู่ที่บ้านนั้นแหละค่ะ ที่พม่า อยู่ที่นี่ นานๆ ก็ไม่ได้หรอก เพราะว่า ตอนแรกก็ทำงานไม่ได้อยู่ดีค่ะ ทำจนได้ทีอายุ ที่ว่าจะ

อยู่ จะอยู่ได้แค่อายุ 40 ปี ก็กลับไปอยู่ที่บ้าน ถ้ายังไม่ถึงนี้ก็ จะขึ้นมาใหม่อีกค่ะกลับไปกลับมาอย่างนี้แหละค่ะ” ดาเล่าถึงอนาคตของเธอที่ยังไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมได้ เป็นแค่เพียงการคาดเดาจากการกระทำที่ดาเคยได้ทำมา

และล่าสุด ดา ได้ตั้งท้องลูกคนแรกกับแฟนของเธอ เธอจึงตัดสินใจเลือกที่จะพักงาน เพื่อกลับไปยังประเทศของเธอ เพื่อจะได้ไม่ต้องทำงานหนัก ซึ่งอาจจะส่งผลต่อเด็กในท้อง ซึ่งเท่ากับว่า ชีวิตประจำวันของเธอนั้นได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบอีกครั้งหนึ่ง โดยครั้งนี้เป็นไปตามสภาพความเป็นอยู่ และความปรารถนา

ที่ต้องการ ดังนั้นพื้นที่บ้านในอนาคตที่เธอเคยวาดฝันเอาไว้ อาจจะต้องปรับเปลี่ยนต่อไป ตามการดำเนินชีวิตที่จะเกิดขึ้น เมื่อเธอมีลูก การใช้ชีวิต และความปรารถนาถึงเป้าหมายในชีวิต ก็อาจจะมีการเปลี่ยน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่อๆ ไปนั้นอาจจะเป็นไปตามวิถีชีวิตของลูกของเธอ รวมถึงการใช้ชีวิตคู่ของเธอด้วยเช่นกัน จะเห็นได้ว่า จังหวะของชีวิต ย่อมมีการเปลี่ยนแปลง และคลี่คลายไปตามองค์ประกอบที่อยู่รอบข้างอยู่เสมอ นั้นแสดงถึงการที่เธอเลือกปรับเปลี่ยนบ้านในจินตนาการ (imaginary home) ที่เคยวาดฝันเอาไว้ให้เข้ากับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น โดยเธอเลือกเส้นทาง (route) ที่กลับไปยังรากเหง้า (root) ของเธอเองที่มีความสำคัญต่อชีวิตของเธอ เพื่อสร้างฐานรากที่เธอคิดว่าเหมาะสมสำหรับลูกของเธอ จึงเห็นได้ว่า imaginary home นั้น สามารถปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ณ ขณะนั้นได้ โดยยังคงพื้นฐานของ root & route ของคนพลัดถิ่นนั่นเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการพูดคุยของชาวกะเหรี่ยงพลัดถิ่นที่ได้เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครทั้ง 2 คน มีหลายส่วนที่คล้ายกัน ไม่ว่าจะเป็นเหตุจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจในพื้นที่กำเนิด นั่นคือการเริ่มต้นของเส้นทางแห่งการเดินทางหลายร้อยกิโลเมตร ที่ทุกคนพยายามไขว่คว้ามันเอาไว้ ความอดทนจากการเดินทางเพื่อความคาดหวังในสิ่งที่คาดว่าจะดีกว่าในพื้นที่ข้างหน้า การตรากตรำทำงานโดยใช้แรงงานของตนเองเพื่อแลกกับรายได้ที่ดีกว่าบ้านกำเนิด การส่งเงินกลับไปให้บรรพบุรุษ พ่อ แม่ หรือคนในครอบครัว เพื่อให้พวกเขาเหล่านั้นมีกิน มีใช้ ความเป็นอยู่ที่ดี ไม่เหมือนกับตอนในสมัยเด็ก ที่พบกับความ

ยากลำบาก การถูกคนในสังคมใหม่มองด้วยสายตาที่แปลกแยก การเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ ไม่ว่าจะเป็นด้านภาษา การเป็นอยู่ หรือแม้แต่การกิน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งที่คนพลัดถิ่นเจอในชีวิตประจำวัน ที่ในแต่ละวันอาจจะดูซ้ำซากจำเจ แต่มีการเคลื่อนไหวด้วยบริบทแวดล้อมที่คอยขับเคลื่อนที่ละนิด ๆ ให้เป็นไปตามเส้นทางแห่งจินตนาการที่เขาส่งผ่านกำหนดด้วยตนเอง ซึ่งทุกสิ่งที่เกิดขึ้นมานั้น อาจไม่ได้มาซึ่งกสิกรรมหลากหลาย ล้วนแล้วเป็นเส้นทางที่ผ่านขวากหนามทั้งสิ้น ซึ่งเส้นทางเหล่านี้ยังคงเป็นขั้นตอนหนึ่งที่ยังไม่อาจจะค้นพบจุดสิ้นสุดลงได้

อาจจะเป็นเพราะคนพลัดถิ่นนั้น มักจะอยู่ในมโนทัศน์ของคำว่า “บ้าน (home)” ที่ไม่ได้เป็นเพียงความหมายของคำว่าถิ่นกำเนิด หรือรากเหง้า (root) แต่ยังข้องเกี่ยวกับคำว่าที่พักอาศัย (dwelling) ซึ่งบ้านของคนพลัดถิ่นนี้ ก็มักจะเคลื่อนที่ หรือแปรเปลี่ยนรูปแบบไปตามเส้นทาง (route) ของการใช้ชีวิตที่หลากหลาย ที่สุดท้ายแล้ว แต่ละคนไม่ว่าจะเป็นมะลิ, เคน, แดง หรือดา ก็พยายามจะคลี่คลายไม่ว่าจะเป็นปัญหาอะไรก็ตามที่อาจจะเกิดจากอดีต เพื่อการก่อร่างสร้างปัจจุบันให้แข็งแกร่ง เพื่อที่จะส่งผลต่อไปยังอนาคตที่มั่นคง เพื่อเป็นการลงหลักปักฐาน สร้างบ้านในจินตนาการ (imaginary home) ในบ้านปลายของชีวิต

ทั้งนี้การวิเคราะห์จังหวะ (rhythmanalysis) ทำให้ได้ทราบถึงเหตุที่ทั้งสองต้องโยกย้ายถิ่นฐานเพราะความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจ (economic displacement) เพื่อที่ออกจากบ้าน ออกจากรากฐาน (root) เดิม เพื่อออกเดินทางค้นหาเส้นทาง (route) ไปแสวงบ้านพื้นที่ที่เรียกว่าเป็นบ้านแห่งใหม่

(new home) โดยที่คนพลัดถิ่นนั้นยังคงมีความผูกพันอยู่กับวัฒนธรรมดั้งเดิมที่เธอนำติดตัวมาด้วย และอาจจะต้องการหาพื้นที่เพื่อขยายตัวทางวัฒนธรรมของเธอโดยที่ไม่รู้ตัวไปยังพื้นที่โดยรอบ เช่นการหาชุมชนชาวกะเหรี่ยง การไปเยี่ยมเพื่อน เยี่ยมญาติ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเส้นทาง ที่เธอทั้งสองเดินทาง และมักจะมีร่องรอยแห่งวัฒนธรรมกระจายออกไปตามพื้นที่บ้านแห่งใหม่

การที่จะทำความเข้าใจในชีวิตประจำวันของมนุษย์ได้ ผู้เขียนจึงใช้วิธีวิเคราะห์จังหวะ (rhythmanlysis) ของ Henri Lefebvre โดยนำความเชื่อมโยงของทั้งสองคน วิเคราะห์ผ่าน Rhythm ทั้ง 3 อันได้แก่ จังหวะเวลา จังหวะเชิงพื้นที่ และจังหวะสังคม

1. จังหวะเวลา (Temporal Rhythms)

ในการปฏิบัติงานของทั้งมะลิ และดำนัน ทั้งสองมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำงานเป็นไปตามตารางเวลาที่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ทั้งในรูปแบบมหภาค ตารางประจำปี ที่มีวันหยุด เป็นวันนักขัตฤกษ์ อันได้แก่ วันปีใหม่ วันสงกรานต์ วันพ่อ วันแม่ เป็นต้น โดยทั้งคู่ใช้เวลาในวันหยุดเหล่านี้ ดำเนินกิจกรรมชีวิตส่วนตัว เช่น การไปนัดเพื่อน นัดแฟนเที่ยว ตารางประจำเดือนหรือตารางประจำสัปดาห์ก็เช่นกัน โดยในส่วนวัฏจักรชีวิต 7 days cycle นั้น จะมีวันหยุด 1 วันประจำสัปดาห์โดยได้แก่วันอาทิตย์ ซึ่งในวันหยุดนี้เอง ทั้งคู่ก็ได้ใช้วันพักผ่อนนี้ในบ้านของเจ้านาย โดยที่เจ้านายก็ให้เกียรติไม่รบกวนเรียกใช้งานในช่วงเวลาวันหยุดนี้ โดยที่ชาวต่างดาวอาจจะออกไปนอกบ้าน ไปซื้อของ เดินเล่น ก็ได้ หรือบางครั้งก็แค่เป็นวันพักผ่อน ตื่นสายๆ ก็เพียงพอต่อการเติมกำลัง

ในสัปดาห์ต่อไป ทั้งนี้ก็ขึ้นกับความสนใจของชาวต่างตัวในแต่ละช่วงเวลา เช่น บางช่วงของชีวิต อาจจะต้องเผชิญกับปัญหาเรื่องสุขภาพของคนในครอบครัว ก็ต้องพยายามติดต่อ โทรกลับไปยังประเทศ หรือบางช่วงเวลาก็อาจจะมีความรัก ก็จะใช้เวลาในวันหยุด ไปหาคนรัก เป็นต้น

จังหวะเวลานี้ ยังรวมถึงจังหวะเวลาในแต่ละวัน หรือ 24 hours cycle ที่มักมีรูปแบบที่คล้ายกันในแต่ละวัน เช่น การตื่นเช้ามาเตรียมอาหาร หรือพาเด็กๆ ไปอาบน้ำ แล้วก็เข้าสู่การทำงานบ้าน การทำงานของแต่ละคน ก็แตกต่างกันไป ตามหน้าที่ที่ได้รับ เช่น การดูแลผู้สูงอายุ การดูแลเด็กเล็ก ตามแต่ละพื้นที่แต่ละช่วงเวลาของแต่ละวัน และกิจวัตรประจำวันส่วนตัว เช่น การแต่งตัว การกินข้าว การพักผ่อน การหลับนอน สิ่งเหล่านี้ดูคล้ายว่าเป็นเป็นสิ่งที่มีความรูปแบบที่แน่นอน แต่ในความเป็นจริงแล้ว มีการขยับเขยื้อน เคลื่อนที่ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น บางวัน เด็กน้อยอาจจะตื่นสาย การรับมือ หรือการปรับรูปแบบของงานก็ต้องเปลี่ยนไปแล้ว หรือบางวัน เด็กน้อยป่วย ก็จำเป็นต้องปรับงานบ้านออกมาเป็นการดูแลเด็กแทน ส่วนคนที่ดูแลผู้สูงอายุ ก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของผู้สูงอายุแต่ละท่าน ที่มีชีวิตที่พร้อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น การทานข้าว การอยากทานอาหารประเภทนั้น ประเภทนี้ บางอย่างทำอาหารมาแล้วไม่พอใจ ก็จำเป็นต้องทำให้ใหม่ จึงทำให้เวลาในการทำงานนั้นมีการคลาดเคลื่อน และจำเป็นต้องปรับเวลาการทำงานในแต่ละวันออกไป

2. จังหวะเชิงพื้นที่ (Spatial Rhythms)

การเปลี่ยนแปลงของพื้นที่เป็นสิ่งที่ส่วนที่สำคัญของคนพลัดถิ่นที่ต้องมีองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่อย่างน้อย 1 ครั้ง โดยในกรณีของแม่บ้านต่างด้าว นั้น มีการนำพื้นที่ชีวิตประจำวันดั้งเดิมมาเข้ากับพื้นที่ในชีวิตประจำวันใหม่ โดยจะมีการเรียนรู้ที่ละนิดผ่านเส้นทางของเขา ในหลายครั้งพื้นที่ใหม่ไม่ได้สะดวกสบายเหมือนพื้นที่เดิม แต่ก็มีคามจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน และทำความเข้าใจกับพื้นที่ใหม่ตลอดเวลา จนบางครั้งพื้นที่ใหม่เหล่านี้อาจจะคล้ายเหมือนเป็นบ้าน (home) แต่ถ้าวเคราะห์ให้ลึกลงไปแล้ว พื้นที่ใหม่เหล่านี้ไม่ได้ทำหน้าที่เป็นเสมือนบ้าน (home) แต่ทำหน้าที่เป็นเพียงที่พักอาศัย (dwelling) ซึ่งที่พำนักนี้จะมักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้งไปตามจังหวะของสังคม จังหวะของการทำงาน โดยส่วนมาก พื้นที่พำนักนี้จะจะเป็นอาคารเดียวกับพื้นที่ที่ทำงานอยู่ แต่จะเป็นพื้นที่ส่วนตัวที่เจ้าของจะไม่เข้าไปก้าวก่าย และชาวต่างด้าวเหล่านี้ก็จะหวงแหนพื้นที่ส่วนตัวนี้ด้วยเช่นกัน แต่ก็พร้อมที่จะเคลื่อนย้ายออกจากที่พำนักตลอดเวลา ดังนั้น ข้าวของเครื่องใช้จึงมีไม่มาก คนพลัดถิ่นมักจะมีคามใฝ่ฝันถึงพื้นที่บ้านในอนาคตโดยการจินตนาการว่าบ้านของตนเองจะเป็นอย่างไร จะอยู่พื้นที่ใด อาจจะเป็นพื้นที่ที่กลับไปยังบ้านเดิม หรืออาจจะเป็นพื้นที่ใหม่ที่ใช้ชีวิตในปัจจุบัน ดังนั้นบ้านในจินตนาการ (imaginary home) จึงเป็นสิ่งที่ทำให้คนพลัดถิ่นเหล่านี้ ดำเนินชีวิตอยู่ได้ เพื่อความหวังในอนาคต โดยที่ความเป็นจริงแล้วบ้านในจินตนาการแห่งนี้ อาจจะเป็นไม่เป็นจริงตามความหวังก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับจังหวะโดยรอบที่จะชักพาเขาเดินทางต่อไป

3. จังหวะสังคม (Social Rhythms)

คนพลัดถิ่นมักมีการเปลี่ยนแปลงจังหวะทางสังคมอยู่เสมอ โดยเริ่มจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของเขาต่อพื้นที่กำเนิด โดยส่วนมาก ความกตัญญูเป็นพื้นฐานสำคัญของวัฒนธรรมชาวกะเหรี่ยง ดังนั้นการรวมอยู่เป็นครอบครัวที่มีพี่น้องหลายคน ก็เป็นเรื่องปกติ โดยที่แต่ละคนจะมีการศึกษาไม่ได้สูงมาก เพราะต้องออกมาทำงานหาเงิน เพื่อช่วยเหลือครอบครัว อาจจะเป็นการใช้แรงงานตามอัตราค่าจ้าง ผู้ชายก็จะไปทำงานสวนยางไร่ ผู้หญิงก็ต้องช่วยงานบ้านงานเรือน และเมื่อชาวกะเหรี่ยงตัดสินใจออกเดินทาง เพื่อมุ่งหวังที่จะสร้างฐานะทางสังคมให้มีความกินดีอยู่ดียิ่งขึ้น จึงเลือกที่จะออกไปตามญาติ หรือคนรู้จักแนะนำ เพราะมีความไว้วางใจเชื่อใจมากกว่า ส่งผลให้การเดินทางทำเป็นเครือข่ายจากคนรู้จัก

เมื่อมาถึงประเทศไทย จึงเข้าไปพำนักอยู่กับสังคมเครือข่ายญาติ และทำงานตามที่ญาติช่วยหาให้เพื่อส่งเงินกลับไปยังบ้านเกิด เพื่อให้พ่อแม่เป็นหลัก โดยที่เก็บเงินไว้ใช้ส่วนตัวเพียงนิดเดียว เพราะคนที่ทำงานแม่บ้าน ก็จะทานอาหารในบ้านของเจ้านายโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย รวมถึงที่พักด้วย แม้ว่าตำแหน่งทางสังคมอาจจะเรียกได้ว่าเป็นพลเมืองชั้น 2 หรือชั้น 3 เพราะเมื่อเข้ามาอยู่ใหม่มักเป็นการหลบหนีเข้ามา จึงไม่มีสิทธิมีเสียง ต้องอยู่อย่างหลบเลี่ยง สิทธิพื้นฐานจึงไม่มี เช่น การรักษาตัวก็ไม่มีสวัสดิการใดมารองรับ จึงอาจจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างได้ เพราะคนพลัดถิ่นเหล่านี้ไม่กล้าที่จะไปหาตำรวจเมื่อไม่ได้ความเป็นธรรม เพราะจะทำให้ถูกจับ และส่งตัวกลับประเทศต้นทาง

จะเห็นได้ว่าทั้งจังหวะเวลา (Temporal Rhythms), จังหวะเชิงพื้นที่ (Spatial Rhythms) และจังหวะสังคม (Social Rhythms) ของคนพลัดถิ่นจะมีความเกี่ยวโยงกันอยู่ตลอด เช่น การทำงานในช่วงเวลาบนพื้นที่หนึ่ง ก็จะทำให้สังคมของคนพลัดถิ่นเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางหนึ่ง แต่ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงช่วงเวลา ก็จะทำให้พื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสังคมมีการเปลี่ยนแปลงออกไป หรือถ้าเปลี่ยนพื้นที่ จังหวะสังคมก็เปลี่ยนไป ซึ่งส่งผลต่อจังหวะเวลาด้วยเช่นกัน ดังนั้น การวิเคราะห์จังหวะ (Rhythmanalysis) จึงมีความสัมพันธ์ของจังหวะเวลา (Temporal Rhythms), จังหวะเชิงพื้นที่ (Spatial Rhythms) และจังหวะสังคม (Social Rhythms) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่นในจังหวะเวลาในการหยุดพักผ่อนของมะลิ และดา ก็ส่งผลให้จังหวะพื้นที่ที่เป็นการทำงานนั้นเปลี่ยนแปลงไป เช่นห้องครัว ก็มีได้เป็นสถานที่ทำงานของทั้งคู่ในวันหยุด แต่จะปรับเปลี่ยนบริบทเป็นพื้นที่พักผ่อน รวมถึงการได้มีโอกาสปรับเปลี่ยนจังหวะทางสังคมเพื่อไปหาเพื่อน แฟน หรือ ญาติพี่น้อง

โดยที่คนพลัดถิ่นเหล่านี้ มีปัญหาในเรื่องของภูมิหลังที่มาหรือราก (root) และเส้นทาง (route) ในการเข้ามาเป็นคนพลัดถิ่นในกรุงเทพมหานคร รวมกันคือ เกิดจากความยากลำบาก และเศรษฐกิจโดยรวมในบ้านเกิด ส่งผลต่อการเคลื่อนที่ โดยเลือกเส้นทางในการใช้ชีวิตใหม่มายังประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อให้ไม่ไกลจากบ้านเกิด เช่นประเทศไทย และกรุงเทพมหานครก็เป็นเมืองใหญ่ที่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตได้ อีกทั้งยังมีญาติพี่น้องที่ได้เดินทางมาก่อนแล้ว และประสบความสำเร็จ จึงไม่แปลกที่ชาวกะเหรี่ยงจึงเลือกเดินทางมาทำงานในกรุงเทพมหานคร

สุดท้ายนี้ด้วยธรรมชาติของพื้นที่กำเนิดที่มีความยากลำบาก ทำให้ชีวิตในวัยเด็กมีความทรงจำที่ไม่ดี และการที่ได้เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครนี้จึงเป็นประสบการณ์ที่ส่งผลต่อการคาดหวังทั้งตนเอง และครอบครัว นั่นจึงเป็นเหตุผลที่ทั้งมะลิและดา ยอมเสียสละชีวิตส่วนตัว ทำงานหารายได้จุนเจือครอบครัวและสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง เพื่อชำระล้างรอยในอดีต สร้างชีวิตปัจจุบัน และความมั่นคงในอนาคต

ข้อมูลที่ได้รับการนำไปสู่แรงบันดาลใจ แนวความคิดในงานสร้างสรรค์

จากการเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ชาวกะเหรี่ยงพลัดถิ่นทั้งสอง ท่านดังกล่าว ผู้เขียนพบว่าเรื่องราวชีวิตประจำวันของชาวกะเหรี่ยงนั้นมีความน่าสนใจยิ่ง ถ้าเราสามารถนำมาตีแผ่ และเปิดเผยในรูปแบบของงานศิลปะที่สามารถเน้นการเล่าเรื่องได้อย่างภาพยนตร์ จักทำให้เรื่องราวของคนพลัดถิ่นเหล่านี้ ได้รับความสนใจ ผู้เขียนจึงได้แนวคิดของการนำบทสัมภาษณ์ทั้งหมดไปผลิตเป็นภาพยนตร์ศิลปะ ที่มีการเล่าเรื่องแบบกึ่งสารคดีโดยเป็นการผสมผสานบทสัมภาษณ์ของชาวกะเหรี่ยงพลัดถิ่นทั้งสอง ประกอบกับการแสดง เพื่อสร้างความแตกต่างและสร้างความน่าสนใจให้กับภาพยนตร์

พัฒนาเป็นแนวคิดเพื่อไปสู่การผลิตงานสร้างสรรค์ภาพยนตร์ศิลปะดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาผู้เขียนพบว่า แนวคิด everyday life และการวิเคราะห์จังหวะ (rhythmanalysis) ของ Henri Lefebvre เหมาะที่จะเป็นแกนหลักในการเล่าเรื่องของภาพยนตร์ และร้อยเรียงกับแนวคิดคนพลัดถิ่น และวัฒนธรรมข้าม

แดน ที่เป็นแกนรอง ซึ่งมีหัวใจของการศึกษาคนพลัดถิ่นจากรากเหง้าและเส้นทาง (root & route) ของการดำเนินชีวิต เพื่อที่จะหาพื้นที่บ้านปลายชีวิตที่เป็นที่พักอาศัย ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจริง หรือมีได้เกิดขึ้นจริง ที่เป็นบ้านในจินตนาการ (imaginary home) เพื่อที่จะให้ผู้ชมได้เห็นถึงชีวิตของคนพลัดถิ่นอย่างมีมิติที่ลึกซึ้ง

2. การวางโครงเรื่องในภาพยนตร์ จากการสัมภาษณ์ชาวกะเหรี่ยงพลัดถิ่นทั้งสองท่าน สามารถจำแนกเพื่อให้ผู้ชมได้เข้าใจเรื่องได้ง่ายโดยการวางโครงเรื่องเป็นฉากแบบ 3 องค์ ซึ่งประกอบด้วย

องค์แรก คือการเล่าเรื่องชีวิตประจำวันในอดีต นั่นก็คือชีวิตประจำวันสมัยเด็ก เพื่อแสดงถึงรากเหง้า (root) ที่มาของชาวกะเหรี่ยง และให้ผู้ชมได้เห็นถึงสาเหตุที่เขาต้องออกเดินทางผ่านเส้นทาง (route) ต่างๆ ทั้งความยากลำบาก โดยสามารถแสดงวัฒนธรรมของชาวกะเหรี่ยงให้ปรากฏได้

องค์ที่ 2 จะเป็นเรื่องราวชีวิตประจำวันของผู้พลัดถิ่นในปัจจุบัน เพื่อแสดงให้เห็นการดำเนินชีวิตและการปรับตัวในพื้นที่ที่เขาได้โยกย้ายถิ่นฐานมา โดยให้เห็นชีวิตประจำวันที่เหมือนมีความน่าเบื่อ เพราะอาจจะซ้ำซาก จำเจ แต่ในความเป็นจริงแล้ว การดำเนินชีวิตประจำวันนั้น มีการเปลี่ยนแปลงที่ละน้อยไปตามสิ่งที่อยู่โดยรอบ เช่น ตารางการทำงาน, การเติบโตของเด็กๆ ในบ้าน หรือคำสั่งจากนายจ้าง

องค์ที่ 3 เป็นเรื่องราวของเป้าหมายในชีวิตซึ่งเป็นสภาวะแห่งอนาคต ที่คนพลัดถิ่นมักเฝ้าหามโนทัศน์ของคำว่า ‘บ้าน’ (home) ซึ่งบ้านในที่นี้อาจจะเป็นบ้านที่เป็นถิ่นกำเนิดที่จะกลับไปอยู่ยามแก่เฒ่า หรืออาจจะเป็นบ้านที่คนพลัดถิ่นใช้ชีวิตอยู่ในปัจจุบัน หรืออาจจะเป็นบ้านที่ยังไม่ปรากฏ และยังไม่เห็นเป็นรูปธรรม เป็นเพียงบ้านในจินตนาการ (imaginary home) ดังนั้นในองค์นี้ จะเป็นการแสดงเป้าหมายของผู้พลัดถิ่นเหล่านี้

ทั้งนี้ในส่วนของการแสดง ผู้เขียนจะผลิตเหตุการณ์จำลองของเรื่องราวปัจจุบัน เพื่อเป็นการเน้นย้ำชีวิตประจำวันที่ชาวกะเหรี่ยงพลัดถิ่นกำลังดำรงชีวิตอยู่ เพื่อสอดแทรกถึงแกนหลักของเรื่องคือชีวิตประจำวัน (everyday life) ของ Henri Lefebvre

3. เสียง ระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์รับรู้ได้ถึงบางช่วงเวลาในการตอบคำถามของคนพลัดถิ่น ที่ต้องนึกถึงคำพูดบางคำที่ไม่สามารถสื่อสารมาเป็นภาษาไทยได้ บางครั้งมีความนิ่งเงียบชั่วขณะหนึ่ง ซึ่งเสียงนิ่งเงียบนี้เองที่เป็นเสน่ห์ของการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ โดยผู้เขียนจึงตั้งใจให้ภาพยนตร์ศิลปะที่จะสร้างสรรค์ใช้ความเงียบในภาพยนตร์ เพื่อเป็นการสร้างพลวัตให้กับภาพยนตร์ได้อีกด้วยเป็นการอีกเครื่องมือหนึ่งในการเล่าเรื่องราวชีวิตประจำวันของชาวกะเหรี่ยง อีกทั้งความเงียบนี้ ยังเป็นภาษาสากลที่ทุกชาติ ทุกภาษาใช้เป็นเครื่องมือสื่อสาร จึงทำให้ผู้ชมสามารถเข้าใจคนพลัดถิ่นเหล่านี้ได้ดียิ่งขึ้น

บทสรุป

จากประสบการณ์ของผู้เขียนที่เคยพบเจอกับเรื่องราวของชาวกะเหรี่ยงที่มีรากเหง้า (root) จากชนบทในประเทศพม่า และต้องโยกย้ายถิ่นฐานจากบ้านเกิดเมืองนอน เดินทางผ่านเส้นทาง (route) ต่างๆ ในชีวิต ปรับเปลี่ยนจากโมทัศน์ของคำว่า ‘บ้าน’ (home) ในการดำเนินชีวิตในโลก ดังนั้นคำว่าบ้านจึงไม่เพียง ‘สถานที่’ (place) หากยังรวมถึง ‘ที่พักพิงอาศัย’ (dwelling) และอาจหมายรวมถึงพื้นที่ที่คาดฝันเอาไว้ในการดำรงชีวิตในอนาคตหรือบ้านในจินตนาการ (imaginary home) โดยการดำเนินชีวิตประจำวัน (everyday life) ที่ดูเหมือนมีความน่าเบื่อ เพราะอาจจะซ้ำซาก จำเจ แต่ในความเป็นจริงแล้ว การดำเนินชีวิตประจำวันนั้น มีการเปลี่ยนแปลงทีละน้อยไปตามสิ่งที่อยู่โดยรอบ เช่น ตารางการทำงาน, การเติบโตของเด็กๆ ในบ้าน หรือคำสั่งจากนายจ้าง

เมื่อสังคมสมัยใหม่ที่ผู้คนต่างทำมาหากินเพื่อสร้างรายได้และความมั่นคงในการเป็นอยู่แบบทุนนิยม จนละเลยการใช้ชีวิตในครอบครัว จนต้องมีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมาทำงานภายในบ้านของตน อยู่ด้วยกัน กินด้วยกันราวกับเป็นคนในครอบครัว ดังนั้น แรงงานต่างด้าวจึงมีส่วนสำคัญยิ่งในสังคมสมัยใหม่ ที่เป็นส่วนประกอบเล็กๆ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ

จากการศึกษาผ่านการวิเคราะห์จังหวะ (rhythmanalysis) ความเป็นอยู่ของชาวกะเหรี่ยงในกรุงเทพมหานคร พบว่า ชีวิตประจำวันของชาวกะเหรี่ยงมักมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานจากบ้านเกิดเนื่องจากปัญหาด้านเศรษฐกิจเป็นส่วนมากเนื่องจากปัญหาความยากจน จึงต้องหยุดเรียนหนังสือตั้งแต่ยังเด็ก หรือไม่ได้เรียนหนังสือเลย ออกมาใช้แรงงาน ปลูกสวน ทำไร่ ทำนา เพื่อแลกกับค่าแรง

หลักสิบบาทต่อวัน ทำให้ชาวกะเหรี่ยงส่วนมากตัดสินใจย้ายออกจากพื้นที่ตั้งแต่วัยรุ่น เพื่อเข้าสู่ประเทศไทย เพื่อทำงานแลกเงินที่มีโอกาสได้ค่าแรงที่สูงกว่า ถึงแม้ในตอนต้นต้องกู้หนี้ยืมสินมากก็ตาม โดยส่วนมาก ก็จะเก็บเงินที่ได้จากการทำงาน เพื่อส่งกลับบ้าน โดยเฉพาะผู้หญิง จะส่งเงินกลับบ้านมากกว่าผู้ชายที่เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร เพราะผู้หญิงมักมีความสามารถในการเก็บหอมรอมริบมากกว่า อีกทั้งยังเป็นวัฒนธรรมของชาวกะเหรี่ยงที่นับถือพ่อ แม่ และบรรพบุรุษ จึงรู้สึกว่าการเลี้ยงดูพ่อแม่เป็นบุญอันประเสริฐยิ่ง

การมาของคนพลัดถิ่นเหล่านี้ มักจะอยู่ในกระบวนทัศน์ของคำว่า “บ้าน” ซึ่งหมายถึง บ้าน ที่แปลว่าถิ่นกำเนิด และ บ้านที่แปลว่าที่พำนักอาศัย โดยชาวกะเหรี่ยงมักนำวัฒนธรรมจากรากเหง้า (root) ติดตัวมาตามเส้นทาง (route) เพื่อไปยังพื้นที่ใหม่ที่เขอาศัยอยู่ และอาจจะมีการเผยแพร่วัฒนธรรมไปบริเวณโดยรอบ ซึ่งพื้นที่โดยรอบอาจจะมีการปรับตัวตาม เช่นเครื่อง ATM ก็เริ่มมีภาษาพม่า หรือร้านค้าบางร้าน ก็มีทานาคาจำหน่าย

ซึ่งแรงงานชาวกะเหรี่ยงเหล่านี้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับสังคมสมัยใหม่ โดยจะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมชนชั้นกลางที่วนอยู่กับการทำงาน หารายได้มาเลี้ยงครอบครัว จนอาจจะไม่มีเวลาดูแลครอบครัว และมีรายได้พอสมควรจึงสามารถว่าจ้างแม่บ้านมาดูแลบ้าน หรือผู้สูงอายุ หรือลูกหลานภายในครอบครัว แต่รายได้ก็มีไม่มากพอ จึงต้องว่าจ้างแรงงานต่างชาติเหล่านี้ ซึ่งต้องยอมแลกกับการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมที่แตกต่างออกไป แต่เมื่อมองดูในความเป็นจริงในโลกแห่งทุนนิยมแล้ว การเข้ามาของชาวกะเหรี่ยงนั้นก็มีส่วนสำคัญที่ช่วยประคับประคองสังคมสมัยใหม่ให้ก้าวเดินตามท่วงทำนองต่อไปได้

ท้ายที่สุดนี้ผู้เขียนจึงได้แนวคิดของการนำเสนอภาพยนตร์ศิลปะ ผ่าน การเล่าเรื่องชีวิตประจำวันของชาวกะเหรี่ยงพลัดถิ่นในรูปแบบ 3 องค์ ทั้ง เรื่องราวในอดีตหรือรากเหง้า (root) ผ่านเส้นทาง (route) สู่ปัจจุบันบนพื้นฐาน ของชีวิตประจำวัน (everyday life) และอนาคต ที่แสดงถึงถิ่นพำนัก หรือบ้านใน จิตนาการ (imaginary home) โดยการสัมภาษณ์ในรูปแบบสนทนากลุ่มที่เน้นการตีแผ่ความจริง เพื่อแสดงถึงชีวประวัติของคนพลัดถิ่น สะท้อนผ่านการเล่าเรื่อง ภาษาภาพ รวมถึงการใช้ความเจ็บปวดในภาพยนตร์ที่เป็นภาษาสากลเพื่อให้ผู้ชม ได้ตระหนักถึงชีวิตของชาวกะเหรี่ยงพลัดถิ่นในกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- เกษม เพ็ญนิพนธ์. (2552). ความไกลห่างของวัฒนธรรมศึกษา. ใน สุวรรณ เกียรติไกรเพ็ชร (บรรณาธิการ), ความไกลห่างของวัฒนธรรมศึกษา ยก เครื่องเรื่องวัฒนธรรมศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).
- ดา (นามสมมุติ). (2565). สัมภาษณ์. 24 ตุลาคม.
- นภาพร หะวานนท์. (2544). แม่ของบ้าน, อนุสรณ์ในงานพระราชทานเพลิงศพ นางผาสุก ทองเสวด เป็นกรณีพิเศษ. ม.ป.พ.
- บุษบงก์ วิเศษพลชัย. (2558). อับสรากลางไฟ: อัตวิสัย พื้นที่และประสบการณ์ ผัสสะ ในชีวิตประจำวันของผู้หญิงบาร์ชาวกัมพูชา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปริตตา เณลิเมเฝ้า กอนันตกุล. (2550) สมุดแม่: ประคองศรี เณลิเมเฝ้า 2460-2549. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.

มะลิ (นามสมมติ). (2565). สัมภาษณ์. 31 กรกฎาคม.

Ganbold, N. (2021). *The power of silence in film and why it makes a huge impact*. Retrieved November 30, 2023, from <https://www.freque.io/post/the-power-of-silence-in-film>.

Lefebvre, H. (1991). *Critique of everyday life*. (J. Moore, Trans.; Vol. 1). New York: Verso.

Lefebvre, H. (2004). *Rhythmanalysis: Space, Time and Everyday Life*. (S. Elden, G. Moore, Trans.). New York: Continuum.

Goonewardena, K., Kipfer, S., Milgrom, R. and Schmid, C. (2008). *Space, Difference, Everyday Life: Reading Henri Lefebvre*. New York: Routledge.

Stein, G. (1993). *Everybody's autobiography*. Cambridge, MS: Exact Change.

การปฏิบัตินิติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของรัฐบาลไทย

Electronic operation of the Thai government

วิโรจน์ ก่อสกุล¹

Viroj Korsakul

Viroj_kor@hotmail.com

Received: 6/2/66 Revised: 4/3/67 Accepted: 4/3/67

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการปฏิบัตินิติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของรัฐบาลไทย เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปเผยแพร่ต่อสาธารณะ จากการศึกษา พบว่านับแต่มีพระราชบัญญัติการปฏิบัตินิติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 และแนวทางปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ 9 พฤษภาคม 2566 ใช้บังคับแก่หน่วยงานของรัฐทุกหน่วย โดยบรรดาการใดๆ ที่กำหนดให้ต้องขออนุญาตต่อผู้อนุญาต ผู้อนุญาตจะเลือกยื่นคำขออนุญาตดังกล่าวรวมถึงนำเสนอเอกสารหลักฐานหรือสำเนาเอกสารหลักฐานประกอบคำขออนุญาตต่อผู้อนุญาตโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ และให้ถือว่าการยื่นคำขออนุญาตนั้นเป็นการชอบด้วยกฎหมายนั้น ๆ แล้ว เป็นวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับสถานการณ์โลกในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงขึ้นในทุกๆ ด้าน สอดคล้องกับ

¹คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

แนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ แนวคิดการปฏิรูประบบราชการ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งคำแถลงนโยบายของ คณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการ แข่งขันของประเทศและสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

คำสำคัญ: การปฏิบัติราชการ; อิเล็กทรอนิกส์; ขีดความสามารถในการแข่งขัน

Abstract

The purpose of this article is to study the electronic operations of the Thai government, and to bring the knowledge gained from the study to the publicize. The study found that; since an issuance of the Electronics Government Operation Act 2022 and guidelines according to cabinet resolution on 9 May 1966, all government agencies to request for a permission from the grantors were enforced. The person who requests for permission can choose to submit a request for permission or submit evidence or supplementary documents via electronic submission, and such a submission is considered acceptable by laws. This submission is considered suitable with the current world situation which have a very high competition in all angles, and is in line with new concept of public services, revolution of Thai government, constitution of the Kingdom of Thailand,

Thailand digital government development plan, National economic and social development plan, Including the Cabinet's policy statement to parliament. This is to strengthen the country's competitiveness and consistent technology develops rapidly.

Keywords: performing official duties; electronics; competitive ability

บทนำ

ในการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของรัฐบาลไทย ผู้ศึกษาได้นำเสนอเกี่ยวกับความหมาย การใช้บังคับ ขั้นตอน และเครื่องมือที่ใช้สำหรับวิธีการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ การบริการสาธารณะแนวใหม่ การปฏิรูประบบราชการในประเทศไทย ชี้ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ต่อด้วยบทสรุปและแผนภาพองค์ความรู้ใหม่จากการศึกษา ตามลำดับดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายว่า อิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง วิทยาศาสตร์กายภาพแขนงหนึ่งที่น่าสนใจมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาวงจรไฟฟ้าที่ใช้สารกึ่งตัวนำและอุปกรณ์อื่น ๆ ซึ่งควบคุมการเคลื่อนที่ของอิเล็กตรอนได้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2566) อธิบายว่า วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยสังเขป ได้แก่ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) สื่อสังคมออนไลน์ (เช่น LINE, Facebook ฯลฯ) เว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน การให้บริการ

ผ่านแพลตฟอร์มกลางภาครัฐ การให้บริการสอบถาม และ/หรือ ตอบข้อมูลการให้บริการผ่านกระดานข่าว (Webboard)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน “...บัญญัติให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน และการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน แต่บทบัญญัติของกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังไม่เอื้อต่อการนำวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการอนุญาต การให้บริการ หรือการให้สวัสดิการแก่ประชาชน ส่งผลให้ประชาชนมีภาระและต้นทุนในการติดต่อกับภาครัฐที่สูงเกินสมควร เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว สมควรมีกฎหมายกลาง ว่าด้วยการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานและการให้บริการของภาครัฐสามารถใช้วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลักได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนแม่บทด้านการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐอีกด้วย”

พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2565 ให้ใช้บังคับแก่หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีสาระสำคัญตอนหนึ่งว่า “...บรรดาการใดๆ ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องขออนุญาตต่อผู้อนุญาต ผู้ขออนุญาตจะเลือกยื่นคำขออนุญาตดังกล่าวรวมถึงนำส่งเอกสารหลักฐานหรือสำเนาเอกสารหลักฐานประกอบคำขออนุญาตต่อผู้อนุญาตโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ และให้ถือว่าการยื่นคำขออนุญาตนั้นเป็นการชอบด้วยกฎหมายนั้น ๆ แล้ว และเจ้าหน้าที่

ของรัฐที่เกี่ยวข้องจะปฏิเสธไม่รับการขออนุญาตนั้นเพียงเพราะเหตุที่ผู้ขออนุญาตได้ยื่นโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์มิได้ สำเนาเอกสารหลักฐานที่ส่งโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ตามวรรคหนึ่งผู้ส่งไม่ต้องลงนามรับรอง ในกรณีที่กฎหมายตามวรรคหนึ่งหรือกฎที่ออกตามกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้การยื่นคำขออนุญาตต้องทำตามแบบ วิธีการหรือเงื่อนไขที่กำหนด การที่ผู้ขออนุญาตได้ยื่นคำขออนุญาตโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์โดยมีข้อความตรงตามแบบนั้น ๆ แล้ว ให้ถือว่าผู้ขออนุญาตได้ยื่นคำขออนุญาตตามแบบ วิธีการหรือเงื่อนไขตามที่กำหนดนั้นแล้วและในกรณีที่กฎหมายหรือกฎดังกล่าวกำหนดให้ผู้ยื่นคำขอต้องยื่นหรือส่งเอกสารมากกว่าหนึ่งชุด การส่งโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวให้ถือว่าผู้ยื่นคำขอได้ยื่นหรือส่งครบจำนวนแล้วความในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับแก่การจัดส่งหนังสือ รายงาน เอกสาร หรือข้อมูล และการจ่ายเงินค่าคำขออนุญาต ค่าธรรมเนียม ภาษีอากร ค่าปรับ หรือเงินอื่นใดให้แก่ทางราชการหรือหน่วยงานของรัฐด้วยโดยอัตโนมัติ

ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การจดทะเบียนที่ผู้จดทะเบียนต้องดำเนินการเองเฉพาะตัว ไม่ว่าจะเป็นการสมรส การหย่า การรับบุตรบุญธรรม การขอมีบัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทาง หรือการอื่นใดที่กำหนดในกฎกระทรวงทั้งนี้ เว้นแต่กฎหมายในเรื่องนั้นจะกำหนดให้ดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ ก็ให้ดำเนินการไปตามกฎหมายนั้น

ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ และสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ร่วมกันจัดทำวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดให้หน่วยงานของรัฐใช้และ

ปฏิบัติ โดยจะจัดแบ่งวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นระยะเริ่มต้นและระยะต่อ ๆ ไปก็ได้ แต่ระยะแรกสำหรับการเริ่มต้นดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ จะต้องจัดทำแล้วเสร็จเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาได้ภายในสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ” (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2565)

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

1. ขั้นตอนและเครื่องมือที่ใช้สำหรับวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยกำหนดขั้นตอน การสืบค้นข้อมูล การพิสูจน์และ ยืนยันตัวตน การจัดทำแบบ คำขอและยื่นคำขอ การตรวจสอบและ พิจารณาคำขอการอนุมัติและอนุญาต การชำระค่าธรรมเนียม การออกใบอนุญาตและเอกสารอื่นพร้อมทั้งการลงนาม การจัดส่งใบอนุญาตและเอกสารอื่นการติดตามสถานะและการแจ้งเตือนการแสดงใบอนุญาต

2. รายละเอียดการดำเนินการโดยสังเขปสำหรับวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยการเตรียมความพร้อม/การจัดหา เกี่ยวกับ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) สื่อสังคมออนไลน์ (เช่น LINE, Facebook ฯลฯ) เว็บไซต์

หรือแอปพลิเคชัน การให้บริการผ่านแพลตฟอร์มกลางภาครัฐ การให้บริการสอบถาม และ/หรือ ตอบข้อมูลการให้บริการผ่านกระดานข่าว (Webboard)

และมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติฯ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องรับคำขอและการติดต่อที่ประชาชนส่งมาด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยหน่วยงานอาจพัฒนาระบบ e-Service ที่ให้บริการระดับมาตรฐานเพื่อนำมาใช้รับเรื่องที่ส่งมาทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยระบบดังกล่าวอย่างน้อยต้องรองรับการดำเนินการ 1) การสร้างช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรับเรื่องจากประชาชนและหน่วยงานอื่น 2) การรับเรื่องจากประชาชนและหน่วยงานอื่น 3) การดำเนินการภายในหน่วยงานหลังจากได้รับเรื่องทางอิเล็กทรอนิกส์ 4) การออกใบอนุญาต การแจ้งผลการพิจารณา หรือการออกหลักฐานอื่นใดให้ประชาชนที่ยื่นคำขอหรือติดต่อมาด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ 5) การจัดทำฐานข้อมูลใบอนุญาตที่กฎหมายกำหนดให้ผู้รับใบอนุญาตต้องแสดงใบอนุญาตไว้ในที่เปิดเผย

กล่าวได้ว่า สาระสำคัญตามพระราชบัญญัติปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2565 มีความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ที่บัญญัติให้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน . . . เพราะบทบัญญัติของกฎหมายที่ใช้อยู่ . . . ไม่เอื้อต่อการนำวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการอนุญาต การให้บริการ หรือการให้สวัสดิการแก่ประชาชน . . . เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริการสาธารณะแนวใหม่

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา มีนักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการไทย ได้เสนอแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ไว้หลากหลาย เช่น

Denhardt and Denhardt (2007, pp.42-43) เสนอว่า “การบริการสาธารณะแนวใหม่ มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นการให้บริการราษฎร (Serve Citizens) ไม่ใช่กับลูกค้า (Customers) ประโยชน์สาธารณะ (Public interest) เป็นผลพวงที่เกิดจากการถกเถียงกันในประเด็นที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกัน มากกว่าเรื่องของ การนำเอาผลประโยชน์ส่วนตัวของประชาชนแต่ละคนมารวมกัน ดังนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงไม่เพียงแต่ต้องคำนึงถึงการสนองตอบต่อความต้องการของ “ลูกค้า” แต่ต้องใส่ใจต่อการสร้างความสัมพันธ์ด้านความไว้วางใจและความร่วมมือกันในระหว่างราษฎรอีกด้วย

2. แสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันของสาธารณชน (Seek the Public Interest) นักวิชาการด้านการบริหารภาครัฐจึงต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการสร้างรวมทั้งแสวงหาแนวคิดร่วมในเรื่องของประโยชน์สาธารณะ

3. ให้ความสำคัญกับสถานภาพความเป็นราษฎร (Citizenship) มากกว่าเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) เจ้าหน้าที่รัฐเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการประโยชน์สาธารณะ และราษฎรเป็นผู้รับประโยชน์จากการนี้ มากกว่าจะเป็นเพียงผู้จัดการของบริษัทเข้ามาดำเนินการเสมือนว่าเงินหลวงเป็นเงินตนเอง

4. คิดแบบยุทธศาสตร์และปฏิบัติแบบประชาธิปไตย (Think Strategically, Act Democratically) นโยบายและโครงการต่าง ๆ ของรัฐเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนนั้นจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย

5. ตระหนักดีว่าความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่าย (Recognize that Accountability isn't Simple) เจ้าหน้าที่รัฐจะต้องให้ความสำคัญไม่เฉพาะกรณีการตลาดเท่านั้น แต่จะต้องศึกษากฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ ค่านิยมของชุมชน บรรทัดฐานทางการเมือง มาตรฐานวิชาชีพ และผลประโยชน์ของราษฎรอีกด้วย

6. มุ่งให้บริการมากกว่าการชี้นำ (Serve Rather than Steer) เจ้าหน้าที่รัฐจะต้องอาศัยภาวะผู้นำในการช่วยเหลือประชาชนให้แสดงออกซึ่งความต้องการร่วมและให้ประชาชนได้รับการสนองต่อความต้องการเหล่านั้น มากกว่าที่จะกำกับควบคุมและชี้นำสังคมให้เดินไปอีกทางหนึ่ง

7. ให้ความสำคัญกับประชาชน ไม่ใช่เฉพาะผลผลิตอย่างเดียว (Value people, not just Productivity) ในระยะยาวองค์การภาครัฐและองค์กรเครือข่ายต่าง ๆ มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินการ หากใช้กระบวนการที่มาจากความร่วมมือ ร่วมใจ และจากผู้นำที่มาจากผู้ที่ประชาชนให้ความเคารพนับถือ

Mori (2010, pp. 14-23) ได้สรุปผลการสำรวจว่า “สาธารณชนชาวอังกฤษมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการบริการสาธารณะที่พวกเขาได้รับ

สิ่งสำคัญที่สุดลำดับแรกคือ ต้องการเห็นการบริการสาธารณะที่มีการให้บริการเป็นไปตามพื้นฐานของความยุติธรรม และเสมอภาค (Fairness) ซึ่งถือเป็นค่านิยมสากลที่พบได้ในทุกประเทศ แต่การตีความของคำว่ายุติธรรม อาจ

แตกต่างกันไปก็ได้ บางคนก็ตีความโดยเอาตัวเองเป็นหลัก บริการสาธารณะใดที่เอื้อต่อพวกเขา ก็บอกว่ายุติธรรมแล้ว แต่ถ้าเอื้อต่อคนกลุ่มอื่นก็บอกว่าไม่ยุติธรรม แม้คนเหล่านั้นจะเป็นพวกที่ด้อยโอกาสหรือเป็นคนยากไร้ก็ตาม

สิ่งที่สำคัญอันดับที่สองคือ ต้องการเห็นการบริการสาธารณะมีมาตรฐานที่ดี และมีการให้บริการที่มีคุณภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการมีหลายประการ เช่น กระบวนการในการให้บริการ ระยะเวลา ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ความเป็นมืออาชีพและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ เป็นต้น แต่ความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้แปรเปลี่ยนไปตามลักษณะของการบริการด้วย เช่น การให้บริการด้านสุขภาพ ผู้รับบริการต้องการให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างมีศักดิ์ศรีและให้เกียรติกัน

สิ่งที่สำคัญที่สุดลำดับที่สาม คือการให้ท้องถิ่นกำกับดูแล มองว่า ส่วนท้องถิ่นจะสามารถเข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของชุมชนในท้องถิ่นดีกว่าส่วนกลาง และพบว่าประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้สึกเพิ่มขึ้นว่าพวกเขาสามารถเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจระดับท้องถิ่นมากกว่าระดับประเทศ

สิ่งที่สำคัญลำดับสี่ คือความรับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันกับความรู้สึกของประชาชนในแง่ของความผูกพันและรู้สึกว่าตนเองมีอิทธิพลต่อการบริการสาธารณะของรัฐบาล

สิ่งที่สำคัญลำดับสุดท้ายคือ ความเหมาะสมส่วนตัวและการมีทางเลือกให้เลือก เช่น บริการชำระไฟฟ้าของการไฟฟ้านครหลวง มีทางเลือกให้ชำระหลายช่องทาง ประชาชนสามารถเลือกช่องทางที่สะดวกที่สุดสำหรับตนเองได้ เป็นต้น

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2551) อธิบาย แนวคิดสมัยใหม่เกี่ยวกับการบริการสาธารณะแนวใหม่ไว้ดังนี้

1. แนวคิดการให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ ซึ่งเป็นการนำงานที่ให้บริการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องมารวมให้บริการอยู่ในสถานที่เดียวกัน ในลักษณะที่ส่งต่องานระหว่างกันทันทีหรือเสร็จในขั้นตอนหรือเสร็จในจุดให้บริการเดียว โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การให้บริการมีความรวดเร็วขึ้นโดยมีรูปแบบการให้บริการดังนี้ 1) การนำหลายหน่วยงานมารวมให้บริการอยู่ในสถานที่เดียวกัน 2) กระจายอำนาจมาให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งทำหน้าที่ให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ 3) การปรับปรุงและออกแบบใหม่ในการให้บริการ 4) การสามารถให้บริการผ่านทางอินเทอร์เน็ตได้เสร็จทันที

2. แนวคิดการให้บริการแบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างปฏิสัมพันธ์ของการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการกับลูกค้าหรือประชาชนผู้รับบริการ โดยเป็นการให้บริการที่ไม่ได้มีการเผชิญหน้ากันระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ แต่จะทำการสื่อสารการให้บริการที่เป็นเสียง ข้อมูล และภาพการให้บริการแบบออนไลน์สามารถทำได้อย่างน้อย 3 รูปแบบที่สำคัญ ได้แก่ 1) การให้บริการตอบรับทางโทรศัพท์อัตโนมัติ 2) การให้บริการผ่านเครื่องให้บริการอัตโนมัติ 3) การให้บริการผ่านทางอินเทอร์เน็ต

3. แนวคิดการให้บริการแบบเครือข่ายหรือ การสร้างการมีส่วนร่วมจากภายนอก เป็นการสร้างระบบความร่วมมือของการให้บริการระหว่างหน่วยงานให้เกิดขึ้นเพื่อมาช่วยให้บริการแก่ประชาชนหรือลูกค้า รวมถึงการนำประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริการ รูปแบบของการให้บริการแบบเครือข่าย

เกิดขึ้นได้น้อย 3 รูปแบบ คือ 1) การดึงความร่วมมือจากองค์การภายนอกมาร่วมให้บริการเฉพาะในบางส่วนของ การให้บริการ 2) การดึงความร่วมมือจากองค์การภายนอกมาร่วมให้บริการในรูปแบบการทำสัญญาจ้างเหมาบริการ (Contract-out) 3) การให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะ

4) แนวคิดการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ (Customer relation Management) เป็นการมุ่งตอบสนองคุณค่าระหว่างกันขององค์การกับลูกค้า โดยองค์การมุ่งสร้างคุณค่าใหม่ ๆ ที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ลูกค้า ส่วนลูกค้าสร้างคุณค่าให้แก่องค์การด้วยการเกิดความรู้สึกความจงรักภักดีหรือประทับใจต่อองค์การตลอดไป หลักการที่สำคัญของการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ หรือ CRM คือ 1) ใช้ความรู้ที่องค์การมีเกี่ยวกับลูกค้าหรือประชาชนให้เกิดประโยชน์ 2) ใช้กลยุทธ์ชนะ-ชนะ (Win-Win strategy) กล่าวคือ หน่วยงานสามารถเพิ่มคุณค่า (value) ให้แก่ลูกค้าหรือประชาชน ลูกค้าหรือประชาชนให้ความจงรักภักดี (loyalty) แก่องค์การมากขึ้น 3) ยอมรับในความแตกต่างของลูกค้าหรือประชาชนที่มีความแตกต่างกัน จะต้องมีการจัดการที่ต่างกัน 4) เน้นให้บริการที่จับหัวใจลูกค้าหรือประชาชน โดยทำให้ลูกค้าหรือประชาชนเกิดความสุข (happy) 5) เปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการจากการมองหน่วยงานตนเองเป็นหลัก (inside out) มาเป็นการมองลูกค้าหรือประชาชนเป็นหลัก (outside in)"

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2565 มีความสอดคล้องกับแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ . . . ที่ว่า . . .เป็นการให้บริการแบบออนไลน์ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการให้บริการประชาชน . . . เป็นการให้บริการที่ไม่ต้องเผชิญหน้ากันระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการในประเทศไทย

พระราชบัญญัติอำนาจความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 มีเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ว่า “... โดยที่ปัจจุบันมีกฎหมายว่าด้วยการอนุญาตจำนวนมาก การประกอบกิจการของประชาชนจะต้องขออนุญาตจากส่วนราชการหลายแห่ง อีกทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตบางฉบับไม่ได้กำหนดระยะเวลา เอกสารและหลักฐานที่จำเป็น รวมถึงขั้นตอนในการพิจารณาไว้ทำให้เป็นอุปสรรคต่อประชาชนในการยื่นคำขออนุญาตดำเนินการต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อให้มีกฎหมายกลางที่จะกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการพิจารณาอนุญาต และมีการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมเพื่อรับคำร้องและศูนย์รับคำขออนุญาต ณ จุดเดียว เพื่อให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการขออนุญาตซึ่งจะเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีสาระสำคัญตอนหนึ่งว่า “... กำหนดภารกิจ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่นให้ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน โดยให้ราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดำเนินภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผนระดับประเทศ กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐาน การอนุมัติ อนุญาต การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การบริการวิชาการ การกำกับ การดำเนินงาน และภารกิจที่มีพื้นที่ครอบคลุมหลายเขตการปกครอง โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและให้บริการสาธารณะเท่าที่จำเป็น ราชการส่วนท้องถิ่น ดำเนินภารกิจให้บริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตามขีดความสามารถและความพร้อมของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคมและประชาชนในพื้นที่เข้าร่วมเป็นผู้จัดทำบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐในระดับ ชุมชน รวมทั้งจูงใจให้ภาคเอกชนเข้าร่วมเป็นผู้จัดทำบริการสาธารณะให้มากที่สุด”

และยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการภาครัฐ “...กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดส่วนหนึ่งว่า

1. อันดับประสิทธิภาพภาครัฐ จัดทำโดยสถาบันการจัดการนานาชาติ อยู่ในอันดับสองของอาเซียน เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

2. อันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจ จัดทำโดยธนาคารโลก อยู่ในอันดับสองของอาเซียน เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ม.ป.ป.) อธิบายว่า “แนวคิดที่ใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงการให้บริการ โดยคำนึงถึงประชาชนผู้มารับบริการเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centric) และพิจารณาถึงประสิทธิภาพในการให้บริการและการควบคุมที่ดีคือการยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการของประชาชนประกอบด้วย

- 1) ช่องทางบริการสะดวกทันสมัย
- 2) ข้อมูลเข้าใจง่ายและสอดคล้องกันทุกช่องทาง
- 3) ลดการเดินทางมาติดต่อด้วยตนเอง
- 4) มีกรอบเวลาและมาตรฐานในการให้บริการที่ชัดเจน
- 5) มีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจนและเปิดเผยหลักเกณฑ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง

ส่วนการยกระดับการส่งมอบการบริการของหน่วยงานภาครัฐ
ประกอบด้วย

- 1) ดำเนินการโดยระบบอัตโนมัติ
- 2) ลดการใช้เอกสารและไม่ขอข้อมูลที่ภาครัฐมีอยู่แล้ว
- 3) ขอเอกสารประกอบเพิ่มเติมได้เพียงครั้งเดียว
- 4) ลดความซ้ำซ้อนของการพิจารณาอนุมัติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)
ด้านบริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านการบริหารจัดการภาครัฐ มีสาระสำคัญ
ตอนหนึ่งว่า “ . . . การยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ
ภาครัฐ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเป็น
รูปธรรมและทันต่อสถานการณ์ โดยเร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
สามารถให้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐานแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม มีการ
เชื่อมโยงจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีบูรณาการ และมีธรรมาภิบาล เพื่อ
รักษาเสถียรภาพทางสังคม และฟื้นฟูความเชื่อมั่นในรัฐ เป็นการเสริมสร้างทุน
ทางสถาบันของประเทศ ซึ่งการปฏิรูปภาครัฐเป็นประเด็นท้าทายที่สำคัญของ
ไทยมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่คนในสังคมส่วนใหญ่มีความ
ตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน ภาครัฐจึงต้องเร่งพัฒนากลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อ
การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลและ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการสาธารณะให้มี
ความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นร่วมกับการใช้ข้อมูลและกระบวนการ
มีส่วนร่วมในการออกแบบนโยบายสาธารณะและการกำกับดูแลการ
ดำเนินงานของรัฐให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่

ปรับเปลี่ยนไปได้อย่างฉับไว เพื่อเสริมสร้าง ความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยภาครัฐต้องทบทวนบทบาทและกระบวนการทำงาน เน้นการพัฒนาสมรรถนะให้ยืดหยุ่น คล่องตัว เชื่อมโยง และเปิดกว้าง ควบคู่กับการพัฒนาข้อมูลและบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจ สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็วและประหยัด เพื่อให้สามารถให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเท่าทันต่อความต้องการและความคาดหวังของ ประชาชนและทุกภาคส่วน ซึ่งต้องมีการปรับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยให้ความสำคัญ กับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐแบบดิจิทัล รวมถึงยกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัย หักความจำเป็น พร้อมกับการพัฒนากฎหมายและกฎระเบียบให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต เพื่อให้ประเทศไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะ ทันสมัย คล่องตัว และตอบโจทย์ประชาชน สามารถเป็นปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศได้อย่างแท้จริง

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

บริการภาครัฐที่สะดวก รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยจะต้องให้บริการที่สะดวกแก่ผู้ใช้งาน ขั้นตอนเรียบง่าย ครบถ้วน ไม่ซับซ้อน เสียค่าใช้จ่ายน้อย ไม่มีข้อจำกัดของเวลา และสถานที่

บริการภาครัฐที่โปร่งใส รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยจะต้องให้บริการที่โปร่งใส ตรวจสอบข้อมูลและการทำงาน ของรัฐได้ รวมทั้งรองรับความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

บริการภาครัฐที่ทันสมัย รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยจะต้องบูรณาการข้อมูลและบริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่มาพัฒนาบริการดิจิทัลที่เท่าทันต่อเหตุการณ์ความต้องการของ ประชาชน และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล

บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ประชาชน รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย จะต้องให้บริการที่เข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม อย่างทั่วถึงและสนองตอบความต้องการของประชาชนทุกกลุ่ม และได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ข้างต้นไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น 2) พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย 3) สร้างมูลค่าเพิ่มอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ”

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีนายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2566 มีสาระสำคัญว่า “...รัฐบาลนี้จะ เป็นรัฐบาลที่ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสิ่งแวดล้อมด้วยข้อมูล ที่แม่นยำและทันสมัย เป็นรัฐบาลที่จะนำเอาเทคโนโลยีและระบบดิจิทัล รวมทั้ง คลื่นความถี่และ สิทธิในวงโคจรดาวเทียมมาใช้อย่างเต็มรูปแบบเพื่อประโยชน์ ของประเทศและประชาชน มีการศึกษา แลกเปลี่ยนข้อมูลและเทคโนโลยี กับ ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการป้องกัน ภัยคุกคามข้ามชาติและการเพิ่มความปลอดภัยทางไซเบอร์ รวมถึงการให้ความรู้เท่าทันสื่อและ ทักษะดิจิทัล แก่ประชาชน เพื่อให้ประเทศไทยก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว ก้าว

ทันโลก ก้าวทันอนาคตในทุกๆ ด้าน ตลอดจนมุ่งเน้นการบริหารประเทศในรูปแบบบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานให้ตอบสนองเป้าหมาย การพัฒนาประเทศระยะยาว .

จึงกล่าวได้ว่า พระราชบัญญัติปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 มีความสอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูประบบราชการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ . . .ที่ว่า . . .คำนึงถึงประชาชนผู้มารับบริการ เช่น . . .ช่องทางบริการสะดวกและทันสมัย . . . ลดการเดินทางมาติดต่อด้วยตนเอง . . .ดำเนินการโดยระบบอัตโนมัติลดการใช้เอกสาร เป็นต้น

ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดส่วนหนึ่งว่า

....."อันดับประสิทธิภาพภาครัฐ จัดทำโดยสถาบันการจัดการนานาชาติ อยู่ในอันดับสองของอาเซียน เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ซึ่งลำดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านต่างๆ ซึ่งจัดทำโดยสถาบันนานาชาติ เป็นต้น

ตารางที่ 1 อันดับประสิทธิภาพภาครัฐ

ประเทศ	พ.ศ. 2563		พ.ศ. 2564		พ.ศ. 2565		พ.ศ. 2566	
	ระดับโลก	ระดับอาเซียน	ระดับโลก	ระดับอาเซียน	ระดับโลก	ระดับอาเซียน	ระดับโลก	ระดับอาเซียน
สิงคโปร์	1	1	5	1	3	1	4	1
มาเลเซีย	27	2	25	2	32	2	27	2
ไทย	29	3	28	3	33	3	30	3

ที่มา, จาก Wikipedia.(2023). *World Competitiveness Yearbook*. Retrieved January 2, 2024, from https://en.wikipedia.org/wiki/Ease_of_doing_business_index

ตารางที่ 2 อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านนวัตกรรม

ประเทศ	พ.ศ. 2563		พ.ศ. 2564		พ.ศ. 2565		พ.ศ. 2566	
	ระดับ โลก	ระ ดับ อาเซียน	ระดับ โลก	ระ ดับ อาเซียน	ระดับ โลก	ระ ดับ อาเซียน	ระดับ โลก	ระ ดับ อาเซียน
สิงคโปร์	8	1	8	1	7	1	5	1
มาเลเซีย	32	2	36	2	36	2	36	2
ไทย	44	4	43	3	43	3	43	3

ที่มา, จาก WIPO. *Global Innovation Index 2023*. . Retrieved January 2, 2024, from https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2023/

ตารางที่ 3 อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัล

ประเทศ	พ.ศ. 2563		พ.ศ. 2564		พ.ศ. 2565		พ.ศ. 2566	
	ระดับ โลก	ระ ดับ อาเซียน	ระดับ โลก	ระ ดับ อาเซียน	ระดับ โลก	ระ ดับ อาเซียน	ระดับ โลก	ระ ดับ อาเซียน
สิงคโปร์		1	6	1	4	1		1
มาเลเซีย		2	31	2	31	2		2
ไทย		4	44	3	40	3		3

ที่มา; จาก THE IMD WORLD DIGITAL COMPETITIVENESS RANKING, Retrieved January 2,2024,from <https://imd.widen.net/view/pdf/vldyri8qcm/tc050-17.pdf>

ตารางที่ 4 อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประเทศ	พ.ศ. 2563		พ.ศ. 2564		พ.ศ. 2565		พ.ศ. 2566	
	ระดับ โลก	ระ ดับ อาเซียน	ระดับ โลก	ระ ดับ อาเซียน	ระดับ โลก	ระ ดับ อาเซียน	ระดับ โลก	ระ ดับ อาเซียน
สิงคโปร์	12	1	12	1				
มาเลเซีย	62	2	63	2				
ไทย	66	4	68	3				

ที่มา, จาก Human Development Index, Retrieved December 19,2023 , from <https://th.wikipedia.org/wiki>

ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้เปิดเผย ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปี 2022 (The UN E-Government Survey 2022) ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประชาชน (e-Participation Index: EPI) ของประเทศไทย อยู่อันดับที่ 18 ดีขึ้นมากถึง 33 อันดับในปี 2565 และเป็นอันดับ 2 ของอาเซียน (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน, 2565)

ผลสำรวจการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์โลก เป็นความร่วมมือของสถาบันทางการศึกษา INSEAD สถาบันสอนธุรกิจชั้นนำของฝรั่งเศส Portulans Institute และองค์กร Accenture (2022) ที่สำรวจและจัดอันดับศักยภาพการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ใน 133 ประเทศทั่วโลก 6 มิติ ได้แก่ 1) การส่งเสริมภายในประเทศ (Enable) เชื่อมโยงนโยบาย กฎหมาย การตลาด ธุรกิจและแรงงาน 2) การดึงดูดแรงงาน (Attract) ทั้งการเปิดรับแรงงานต่างชาติ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อแรงงานในประเทศ 3) การพัฒนาแรงงาน (Grow) เช่น การศึกษา และการเข้าถึงโอกาส 4) การรักษาฐานแรงงาน (Retain) เช่น ความยั่งยืนในชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิต 5) ทักษะสายวิชาชีพ (Vocational and Technical Skills) เช่น การส่งเสริมทักษะและตลาดแรงงานรองรับ และ 6) ความรู้ความสามารถระดับสูงของแรงงาน (Global Knowledge Skills) พบว่า อันดับ 1) สวิตเซอร์แลนด์ 2) สิงคโปร์ 41) บรูไน 45) มาเลเซีย 74) เวียดนาม และ 75) ไทย

และคณะบัญชีพาช (CBS) ร่วมกับ World Economic Forum เผยผลการประเมินอนาคตการเติบโตของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยปัจจัยที่สำคัญของอนาคตการเติบโตของประเทศตาม World Economic Forum ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ ด้านนวัตกรรม (Innovativeness) ด้านความครอบคลุมของโครงสร้าง

พื้นฐาน (Inclusiveness) ความยั่งยืน (Sustainability) และความยืดหยุ่น (Resilience) สำหรับประเทศในอาเซียน พบว่า อันดับที่ 1. ได้แก่ประเทศ สิงคโปร์ อันดับที่ 2.ประเทศมาเลเซีย อันดับที่ 3. ประเทศเวียดนาม อันดับที่ 4. ประเทศอินโดนีเซีย และลำดับที่ 5.ประเทศไทย (ประชาชาติธุรกิจ, 2567)

จึงอาจกล่าวได้ว่า พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2565 เป็นกฎหมายที่น่าจะส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันด้านต่าง ๆ ของประเทศ แต่จากการสำรวจเมื่อสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ยังไม่สามารถพัฒนาเป็น ลำดับที่ 2 ได้ ยกเว้น ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปี 2566 ที่ ประเทศไทยปรับขึ้นเป็นอันดับที่ 2 ของอาเซียน แต่ผลการสำรวจปัจจัยสำคัญ ของอนาคตการเติบโตของประเทศ พบว่า ประเทศไทยเป็นลำดับที่ 5 ในอาเซียน และการแข่งขันทรัพยากรมนุษย์โลกเป็นลำดับที่ 5 ของอาเซียนเช่นกัน ดังนั้น แม้ว่าพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2565 บังคับใช้ แล้ว อาจต้องตราหรือปรับปรุงกฎหมายอื่นเพิ่มเติม และทุกฝ่ายจะต้องให้ความ ร่วมมือนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บทสรุป

ผู้เขียนเห็นว่า พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2565 ซึ่งให้ใช้บังคับแก่หน่วยงานของรัฐทุกหน่วย โดยบัญญัติว่า “ . . . บรรดาการใด ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องขออนุญาตต่อผู้อนุญาต ผู้ขออนุญาต จะเลือกยื่นคำขออนุญาตดังกล่าวรวมถึงนำเสนอเอกสารหลักฐานหรือสำเนา เอกสารหลักฐานประกอบคำขออนุญาตต่อผู้อนุญาตโดยวิธีการทาง

อิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ และให้ถือว่าการยื่นคำขออนุญาตนั้นเป็นการชอบด้วยกฎหมายนั้นๆ แล้ว เป็นกฎหมายที่เหมาะสมกับสถานการณ์โลกในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงขึ้นในทุกๆ ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ของเพทส์คัลท์ บุณยรัตพันธุ์ (2551) ที่ว่า “ . . การให้บริการแบบออนไลน์ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างปฏิสัมพันธ์ของการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการกับลูกค้าหรือประชาชน ผู้รับบริการ สอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูประบบราชการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ม.ป.ป.) ที่ว่า “ . . ดำเนินการโดยระบบอัตโนมัติ ลดเอกสาร ลดการเดินทางมาติดต่อด้วยตนเอง” สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ.2560 ที่บัญญัติ “ . . ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและสอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.2566-2570 ที่ว่า “ . . บริการภาครัฐสะดวก...ขั้นตอน เรียบง่าย ไม่ซับซ้อน เสียค่าใช้จ่ายน้อย ไม่มีข้อจำกัดของเวลา และสถานที่” เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศและสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษา

จากแนวคิด ทฤษฎี และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอาจสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



เอกสารอ้างอิง

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี แถลงต่อ
รัฐสภา เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2566 (2566, กันยายน 11), ราช
กิจจานุเบกษา, 140(221ง), 1-14.

เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์. (2551). แนวคิด ทฤษฎีและหลักรัฐประศาสนศาสตร์.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประชาชาติธุรกิจ. (2567). ผลสำรวจอนาคตการเติบโตทั่วโลก, ฉบับเมื่อ 23
มกราคม 2566, จาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-148487>

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). อีเล็กทรอนิกส์. ฉบับเมื่อ 29 ตุลาคม
2566, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). (2559,
ธันวาคม 30). ราชกิจจานุเบกษา, 133 (15ก), 1-224.

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

พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ
พ.ศ. 2558. (2558, มกราคม 22). ราชกิจจานุเบกษา, 132 (4ก), 1-8.

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

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). แนวทางวิธีการทาง
อิเล็กทรอนิกส์ ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการ
ทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ตามมติคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุม
เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2566, ฉบับเมื่อ 14 ธันวาคม 2566, จาก

<https://opdc.go.th/content/NzgzMA>

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) .2565. ผลการจัดลำดับ (e-

Participation Index: EPI), ค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2566, จาก

<https://www.dga.or.th/document-sharing/infographic/83025/>

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). ม.ป.ป. แผนพัฒนารัฐบาล

ดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 .(2566). ค้นเมื่อ 22

มกราคม 2566, จาก<https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dga-019/dga-027/>

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี . (2566). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี

นายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา วันที่ 11 กันยายน 2566. ค้นเมื่อ 23 มกราคม 2567, จาก

<https://www.soc.go.th/?p=22892>

AGENDA. (2022). *Global Talent Index 2022*. ค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2567, จาก

<https://www.agenda.co.th/social/thailand-ranked-75th>

Denhardt, J, V. & Denhardt, R, B. (2007). *The New Public Service*. New York: M. E. Sharpe, Inc.

E-Government Development Index, Retrieved December 19,2023, from

<https://www.statista.com/statistics/421580/egdi-e-government-development-index-ranking/>

IMD. (2023). *World Digital Competitiveness Ranking*, Retrieved January

2, 2024, from <https://imd.widen.net/view/pdf/vldyri8qcm/tc050-17.pdf>

- Mori, I. (2010). What do the people want, need and expect from public services?. London: 2020 Public Services Trust at the RSA.
- UNDP. (2023). Human Development Index, Retrieved December 19, 2023, from <https://th.wikipedia.org/wiki>
- Wikipedia. (2023). *World Competitiveness Yearbook*. Retrieved January 2, 2024, from https://en.wikipedia.org/wiki/Ease_of_doing_business_index
- WIPO. (2023). *Global Innovation Index 2023*. Retrieved January 2, 2024, from https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2023/

Ethical Governance in the Next Decade: Key Attributes for Effective Political Leadership

Waiphot Kulachai¹ & Duangruedee Eaosinsup¹

Corresponding author: waiphot.ku@ssru.ac.th

Received: 26/12/66 Revised: 23/02/67 Accepted: 23/02/67

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อค้นหาคุณลักษณะของภาวะผู้นำของนักการเมืองที่ประชาชนปรารถนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ได้รับความนิยมมาอย่างยาวนานในบริบททางวัฒนธรรม สังคม และการเมืองที่แตกต่างกัน เช่น ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ประสิทธิภาพ วิสัยทัศน์ ทักษะการสื่อสาร ความเห็นอกเห็นใจ และการประพฤติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม โดยบทความนี้เป็นการสังเคราะห์ผลการวิจัยจากบริบทที่หลากหลาย ผลการศึกษา ค้นพบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำของนักการเมืองที่ประชาชนต้องการประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพความรู้ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ความเห็นอกเห็นใจ ความเมตตา และการประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม ผลการศึกษานี้จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อในกระบวนการ

¹ Suan Sunandha Rajabhat University

ฝึกอบรมภาวะผู้นำทางการเมือง กระบวนการคัดเลือกผู้สมัครของพรรคการเมือง มาตรการด้านการสร้างความรับผิดชอบ และการตัดสินใจทางการเมือง ซึ่งในที่สุดแล้วจะส่งผลให้การปกครองมีธรรมาภิบาลและโปร่งใส นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังมีส่วนช่วยในการนำเสนอกรอบการทำงานแบบบูรณาการและสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนความเข้าใจผลกระทบของภาวะผู้นำของนักการเมือง การรับรู้ของสาธารณะ และประสิทธิภาพโดยรวมของผู้นำ แม้ว่าคุณสมบัติที่กล่าวมาข้างต้นจะได้รับการยอมรับว่าเป็นที่ต้องการจากประชาชน แต่การวิจัยเชิงประจักษ์เพิ่มเติมก็มีความสำคัญต่อการประเมินวิธีการปลูกฝังคุณสมบัติเหล่านี้ในแต่ละบริบทของสังคมและวัฒนธรรม

คำสำคัญ: ความซื่อสัตย์; ภาวะผู้นำทางการเมือง; ความปรารถนาของประชาชน; ความโปร่งใส; วิสัยทัศน์

Abstract

This academic article primarily aims to identify the characteristics of political leadership that the public desires, particularly those long-valued leadership qualities in various cultural, social, and political contexts, such as honesty, transparency, experience, vision, communication skills, empathy, and ethical behavior. This article synthesizes research findings from diverse contexts and discovers that the essential characteristics of political leaders desired by the public include honesty, transparency, accountability, experience, knowledge, vision, strategy, empathy, compassion, and ethical conduct. Therefore, this study plays a significant

role in providing guidelines for application in political leadership training processes, political party candidate selection, accountability measures, and political decision-making, which ultimately leads to governance that is ethical and transparent. Additionally, the analysis contributes to presenting an integrated framework and motivates further research to support the understanding of the impacts of political leadership, public perception, and overall leadership effectiveness. Although the aforementioned qualities are acknowledged as desirable by the public, additional empirical research is crucial for assessing ways to instill these qualities in each social and cultural context.

Keywords: honesty; political leadership; public desire; transparency; vision

Introduction

In the evolving landscape of global politics and economics, the imperative for leadership vision and the adept handling of international crises have never been more pronounced. As the world embarks on the threshold of the Fourth Industrial Revolution, characterized by an unprecedented fusion of digital, biological, and physical worlds, the demand for leaders who can navigate through these transformations becomes critical. This new era, propelled by advancements in artificial intelligence (AI) and other digital technologies, presents both immense opportunities

and significant challenges, necessitating a leadership approach that is both visionary and pragmatic (Schwab, 2017). The intertwining of AI and geopolitics introduces complex dynamics that are reshaping global power structures, demanding a reevaluation of traditional approaches to international relations and governance. Leaders today must possess not only a deep understanding of these technological advancements but also the foresight to anticipate their impacts on global security and economic stability (Kissinger, Schmidt, & Huttenlocher, 2021). The skills required extend beyond traditional geopolitical acumen, embracing a comprehensive grasp of digital literacy, ethical considerations in technology deployment, and the ability to foster international collaboration in the face of emerging global challenges (Schwab, 2017; Nye, 2021). Addressing international political crises in this context requires a nuanced approach, where strategic foresight and diplomacy are coupled with an agile understanding of the rapidly changing technological landscape. Leaders must navigate through complexities with a keen eye on both immediate threats and the long-term implications of the Fourth Industrial Revolution, ensuring that technological advancements contribute to global peace and prosperity rather than exacerbate existing tensions (Nye, 2021). As the world transitions more deeply into the era of AI and the Fourth Industrial Revolution, the call for leadership that is both visionary and adept at managing international crises within the intricate tapestry of global geopolitics has never been more

urgent. The future hinges on leaders who can not only comprehend the vast potential and challenges of these technological shifts but also harness them to foster a more stable, secure, and equitable world (Schwab, 2017; Kissinger et al., 2021).

The notion of political leadership is a multifaceted concept that continues to evolve in response to societal transformations and shifts in public expectations (Jackson & Parry, 2019). As societies become more diverse and complex, the attributes of effective political leadership are continually being reevaluated and redefined (Hickman, 2014). An understanding of the qualities most desired by the public in their political leaders is crucial for both improving democratic representation and fostering leadership development. This literature review synthesizes research from the past decade (2014-2023) on the most desirable leadership qualities in politicians, exploring personal traits, professional competencies, and ethical attributes. Political leaders are expected to demonstrate honesty and integrity, both in their personal conduct and professional roles (Cialdini, 2016). A lack of perceived honesty can result in a breakdown of trust, which can lead to increased skepticism and cynicism among the public (Patterson, 2014). Integrity, on the other hand, is associated with a leader's adherence to ethical standards, even in the face of adversity or temptation (Moore, 2020). In the age of information, transparency has become a fundamental

expectation for political leaders (Stoker & Rawlings, 2021). Leaders who demonstrate transparency in their decision-making processes can cultivate higher levels of public trust (Bovens, 2017). Accountability, a closely related concept, implies that leaders should be answerable for their actions and decisions. Research indicates that politicians who willingly embrace accountability are often viewed more favorably by their constituents (Schillemans, 2018). Experience and knowledge in the realm of politics and public policies are considered vital qualities for effective leadership (Malone & Ntziadima, 2022). A wealth of experience can provide a leader with the necessary insights and skills to navigate complex political landscapes (Hudson, 2017). Moreover, knowledge about social issues, economic dynamics, and international relations is invaluable in formulating sound policies and making informed decisions (Bennister & 't Hart, 2015b). Visionary leadership, wherein leaders articulate a clear and inspiring future for their constituents, is a recurring theme in the literature on political leadership (Cross & Peake, 2022). Such leaders not only envision a desirable future but also devise strategies to achieve this vision (Evans, 2016). They demonstrate the capacity to align their strategies with the aspirations of their constituents, thereby galvanizing public support (Mintrom, 2020). Empathy and compassion are increasingly recognized as essential traits in political leadership, particularly in contexts of crisis or hardship (Rhode, 2021). Politicians who display empathy can build deeper

connections with their constituents and are better positioned to respond effectively to their needs (Marcus, 2019). Lastly, ethical conduct in politics is a predominant theme in literature. Ethical leaders avoid conflicts of interest, act in the best interest of their constituents, and maintain high moral standards in all aspects of their professional conduct (Lawton et al., 2023). Research shows that the perceived ethicality of leaders significantly impacts public trust and the perceived legitimacy of political institutions (Besley, 2019).

This academic paper aims to explore and analyze the evolving concept of political leadership in the context of current global and societal changes, particularly in relation to the Fourth Industrial Revolution and the digital era's complexities. It seeks to identify the most critical leadership qualities that are valued in politicians by the public, drawing on recent research spanning from 2014 to 2023. By examining personal traits, professional competencies, and ethical attributes, the paper endeavors to understand how these qualities contribute to effective governance and democratic representation. Furthermore, it aims to investigate how leaders can navigate the challenges presented by international crises, technological advancements, and changing political landscapes. Through this analysis, the paper intends to contribute to the discourse on leadership development, offering insights that could inform the cultivation of future political leaders

capable of fostering stability, security, and equity in an increasingly interconnected and technologically driven world.

Importance of Leadership in Politics

The significance of leadership in politics is undeniable and deeply rooted in various aspects of the democratic process and societal well-being. Here are more detailed explanations of why leadership is crucial in politics:

1. Policy Making: Political leaders are central to policy-making, employing their knowledge, expertise, and experience to deal with complex issues (Kingdon, 2014). Their strategic vision can direct the course of policy, promoting social justice, economic development, and environmental sustainability (Fischer et al., 2015).

2. Representation: Political leaders serve as the voice of their constituents, ensuring a broad array of perspectives and needs are considered in the decision-making process, promoting inclusivity and social equity (Mansbridge, 2018).

3. Public Trust: Demonstrations of honesty, transparency, and accountability by political leaders are instrumental in fostering public trust (Grimmelikhuisen et al., 2022). Leaders who embody these traits can enhance the credibility of political institutions and promote civic engagement (Rudolph & Evans, 2017).

4. Conflict Resolution: Leaders often mediate conflicts, negotiating compromises among diverse stakeholders. Their leadership contributes to peaceful conflict resolution and consensus-building (Druckman, 2013).

5. Crisis Management: Political leaders are pivotal in times of crisis. They are expected to make swift, informed decisions, communicate effectively with their constituents, and exhibit resilience and empathy (Boin et al., 2017). Their leadership plays a crucial role in managing crises and guiding their communities through challenging times (Moynihan, 2019).

6. Role Modeling: Political leaders serve as societal role models. By demonstrating ethical behavior, they promote civic virtues and inspire future generations of leaders (Bandura, 2016).

7. Social Change: Political leaders can drive social change. By raising awareness of societal issues, challenging the status quo, and mobilizing support for social reforms, they have the potential to transform societies (McAdam, 2019).

In conclusion, the role of leadership in politics is fundamentally important. Effective political leaders have a profound influence not only on the political landscape but also on the social, cultural, and moral fabric of their communities (Burns, 2018). However, from the authors' viewpoint, political leadership is crucial for shaping effective policies, ensuring representation, and building public trust, which together underpin democratic processes and societal well-being. Leaders play key roles in

conflict resolution, crisis management, and acting as role models, thereby influencing the social, cultural, and moral fabric of communities. Their capacity to drive social change highlights the indispensable role of political leadership in advancing social justice, economic development, and environmental sustainability, ultimately reflecting on the profound impact leaders have on governance and the broader societal landscape.

Honesty and Integrity

Honesty and integrity have long been considered foundational elements of political leadership. The act of conveying truthfulness, demonstrating sincerity in words and actions, and being forthright about one's decisions and actions encapsulates the attribute of honesty (Simons, 2014). Cialdini (2016) suggests that a political leader's honesty is closely linked with their public image and their ability to cultivate trust amongst their constituents. Moreover, a leader's honesty can significantly impact the level of public trust, the legitimacy of political processes, and overall governance effectiveness (Stoker & Rawlings, 2021). Integrity, on the other hand, extends beyond just being honest. It is about aligning one's actions with a set of moral or ethical principles, and consistently demonstrating these principles regardless of the situation or audience (Moore, 2020). It involves staying true to one's commitments, standing firm on moral and ethical grounds, and refusing to partake in activities that conflict with these values,

even when it might be politically expedient to do so. As put forward by Lawton et al. (2023), political leaders who demonstrate integrity command respect from their constituents, inspire confidence in their leadership, and instill a sense of trust in the political system as a whole. The emphasis on honesty and integrity in political leadership is not surprising, considering the high stakes involved in political decision-making and the extensive impact of these decisions on the public. While the nature of political work may sometimes pose challenges to maintaining honesty and integrity, it is these very qualities that often distinguish successful leaders from others and play a crucial role in fostering a healthy, functioning democracy (Patterson, 2014).

From the authors' perspective, honesty and integrity are cornerstones of effective political leadership, crucial for cultivating public trust and ensuring governance legitimacy. Honesty, characterized by truthfulness and transparency in decision-making, directly influences a leader's public image and the trust they inspire among constituents. Integrity, seen as the alignment of actions with ethical principles, goes beyond honesty, demanding consistency in moral conduct regardless of circumstances. Political leaders who embody these virtues not only earn respect and confidence from the public but also strengthen the foundations of democracy. Despite the inherent challenges in the political arena,

maintaining these values is essential for leadership success and the health of democratic systems, underscoring the significant impact of honesty and integrity on political processes and outcomes.

Transparency and Accountability

Transparency and accountability are essential traits for effective political leadership. Transparency, as described by Bovens (2017), involves political leaders openly sharing information about their actions, decisions, and the decision-making process. It includes maintaining an open-door policy and being approachable to inquiries and critique. In the digital age, transparency also involves effectively leveraging technology to provide access to accurate and timely information, fostering an informed and engaged electorate (Stoker & Rawlings, 2021). Accountability, closely related to transparency, is the responsibility of leaders to explain and justify their decisions and actions to their constituents (Schillemans, 2018). It involves a readiness to be scrutinized and to face consequences for one's actions. Accountability is a fundamental mechanism in a democratic system, as it allows for checks and balances, thus reducing the risk of abuse of power.

Leaders who demonstrate high levels of transparency and accountability promote public trust and engagement, leading to more robust

democratic processes (Bennister & 't Hart, 2015a). These traits ensure that leaders are answerable to those they represent, fostering a culture of trust and inclusivity. Conversely, lack of transparency and accountability can erode public trust, lead to disillusionment, and undermine the very fabric of democratic governance (Lawton et al., 2023). While these traits are desired in political leaders, they also present challenges. Exercising transparency and accountability often means navigating complex ethical considerations, managing varying interests, and sometimes facing intense public scrutiny. However, as leaders grapple with these challenges, their commitment to transparency and accountability underscores their ethical standing and further consolidates their credibility in the eyes of the public.

From the authors' viewpoint, transparency and accountability are fundamental traits that underpin effective political leadership, crucial for nurturing public trust and ensuring the integrity of democratic processes. Transparency, as the open sharing of information and decisions, coupled with the embrace of technology, enhances public engagement by keeping the electorate informed and involved. Accountability entails leaders being answerable for their actions, and supporting a system of checks and balances that curbs power misuse. These traits not only bolster democratic governance by making leaders more responsive and responsible but also help in building a culture of trust and participatory politics. Challenges

associated with maintaining transparency and accountability, such as ethical dilemmas and the balancing of diverse interests, are acknowledged. Yet, navigating these complexities is essential for reinforcing leaders' ethical stature and credibility, thereby strengthening the democratic fabric and promoting a more inclusive and trustworthy political landscape.

Experience and Knowledge

Experience and knowledge are critical components of political leadership. Experience, both professional and personal, is seen as a vital prerequisite that shapes leaders' understanding of their roles, informs their decision-making processes, and enhances their effectiveness (Malone & Ntziadima, 2022). In politics, experience often encompasses prior roles in public service, understanding of governance and policymaking, as well as the nuances of navigating the political landscape. Moreover, life experiences, such as overcoming adversity or engaging with diverse cultures and communities, can also contribute significantly to a leader's capacity to empathize, build relationships, and make informed decisions (Evans, 2016). Knowledge, on the other hand, refers to a leader's understanding of various subjects necessary to fulfil their roles effectively. This can range from knowledge of laws and regulations, economic and social issues, and international relations, to the understanding of the needs and aspirations of their constituents (Hudson, 2017). Deep and wide-

ranging knowledge enables leaders to comprehend complex issues, anticipate the consequences of actions, devise informed policies, and communicate effectively with diverse audiences (Marcus, 2019). Experience and knowledge are not static but evolve over time. Political leaders must demonstrate a commitment to continuous learning and adaptation to stay abreast of societal changes, advances in technology, emerging issues, and evolving public needs (Mintrom, 2020). The desire for knowledgeable and experienced leaders reflects public expectations for competent governance and effective policy-making, with leaders who can navigate the complexities of the political arena while making informed, judicious decisions.

From the authors' perspective, experience and knowledge stand as indispensable pillars of political leadership, each playing a crucial role in shaping a leader's effectiveness and decision-making capabilities. Experience, drawn from both professional engagements and personal life, enriches a leader's understanding of their role, enhancing their ability to navigate the complex political landscape, empathize with diverse groups, and forge meaningful connections. Knowledge, encompassing a broad understanding of legal, economic, social, and international domains, equips leaders to tackle multifaceted issues, formulate well-informed policies, and communicate effectively across various platforms. The dynamic nature of

these attributes highlights the necessity for leaders to engage in ongoing learning and adaptation to address the ever-changing global and local challenges. This commitment to growth reflects the electorate's demand for leaders who not only possess depth and breadth in their understanding and experience but are also capable of competent governance and insightful policy development in an increasingly complex world.

Vision and Strategy

Vision and strategy are integral elements of effective political leadership. Vision involves articulating a clear and inspiring future goal or state for the community, country, or institution that the leader serves. It provides a sense of direction, purpose, and continuity, enabling constituents to align their efforts and aspirations towards a common goal (Cross & Peake, 2022). A leader's vision often reflects their values, aspirations, and understanding of their constituents' needs and potential. Visionary leaders can inspire constituents, stimulate innovation, and drive change (Jackson & Parry, 2019). Strategy, on the other hand, involves defining a clear pathway to realizing this vision. It includes setting priorities, making plans, mobilizing resources, and defining performance measures. In the realm of political leadership, strategy requires a deep understanding of political, social, economic, and technological factors, and the ability to navigate these complexities to achieve the desired outcome (Besley, 2019). Vision and

strategy are complementary and mutually reinforcing. A vision without a strategy can result in unrealized potential, while a strategy without a vision can lead to aimless action. Leaders who excel in both vision and strategy can drive significant change, foster development, and make lasting contributions to their constituencies and the broader society (Bennister & 't Hart, 2015a). The desire for visionary and strategic leaders reflects the public's demand for forward-thinking, ambitious, and effective governance. Such leaders can seize opportunities, address challenges, and navigate change in ways that benefit their constituents and secure a promising future for their community, state, or nation (Mintrom, 2020).

From the authors' perspective, vision and strategy are crucial components of effective political leadership, serving as the foundation for transformative governance. A well-articulated vision provides a clear and inspiring goal, instilling a sense of purpose and direction within the community, and reflecting the leader's values and aspirations. This vision not only motivates constituents but also fosters innovation and guides societal change. Strategy, as the roadmap for achieving this vision, involves meticulous planning, resource allocation, and the adept navigation of complex political and social landscapes. The interplay between vision and strategy is vital; one without the other diminishes the efficacy of leadership efforts. Leaders adept in both areas are positioned to enact significant

change, driving development and leaving a lasting impact on society. The public's desire for leaders who are both visionary and strategic, capable of anticipating future challenges and opportunities and steering their communities towards sustainable growth and prosperity. This dual competency in vision and strategy underscores the essence of dynamic and effective political leadership.

Empathy and Compassion

Empathy and compassion are increasingly recognized as valuable qualities in political leadership. Empathy is the capacity to understand and share the feelings of others, while compassion involves a deeper level of engagement, leading to a desire to alleviate others' suffering (Marcus, 2019). Political leaders with empathy can understand the perspectives, needs, and concerns of their constituents, leading to more responsive and inclusive policy-making. Empathy can also help leaders build connections with their constituents, strengthening their ability to communicate effectively and genuinely (Patterson, 2014). Compassion in political leadership goes a step further, influencing not only understanding but also action. Compassionate leaders prioritize policies and initiatives that aim to alleviate suffering and improve well-being. They show concern for the marginalized and vulnerable, and are often committed to social justice (Rhode, 2021). Empathy and compassion can enhance a leader's legitimacy, foster trust,

and encourage societal cohesion. They can help leaders navigate contentious issues and conflicts in ways that promote understanding and unity. However, these traits should not overshadow the need for leaders to make difficult decisions that may not please everyone. The challenge for empathetic and compassionate leaders lies in balancing these traits with the need for effective governance and decision-making (Jackson & Parry, 2019). The desire for empathetic and compassionate leaders reflects a shift towards more human-centered leadership, which values not only intellectual capacity and strategic acumen but also emotional intelligence and the ability to connect with others on a human level (Moore, 2020).

In summary, empathy and compassion are essential for modern political leadership, reflecting a shift towards governance that values emotional intelligence alongside intellectual and strategic capabilities. Empathy enables leaders to understand and respond to the needs of their constituents, while compassion drives them to act on these insights, prioritizing the well-being of the marginalized and fostering social justice. These traits enhance trust, legitimacy, and societal unity, although they must be balanced with the practicalities of decision-making. The growing demand for empathetic and compassionate leaders highlights a broader expectation for leadership that genuinely connects with and addresses the human aspects of governance.

Ethical Conduct

Ethical conduct is a cornerstone of effective political leadership. It involves adhering to a set of moral principles, standards, and practices that guide a leader's actions and decisions (Moore, 2020). Ethical conduct in political leadership typically encompasses honesty, integrity, fairness, respect, transparency, accountability, and commitment to public interest. Political leaders are expected to uphold high standards of ethical conduct in their interactions with constituents, colleagues, and other stakeholders. They are also expected to make decisions that are morally justifiable, fair, and that respect the rights and interests of all affected parties (Lawton et al., 2023). Ethical conduct further extends to a leader's personal life, as personal behavior can significantly impact a leader's credibility, trustworthiness, and effectiveness (Simons, 2014). Leaders who demonstrate ethical conduct foster public trust, promote a positive public image, and create an environment that encourages ethical conduct among others. Their actions can strengthen democratic processes, improve governance outcomes, and contribute to social cohesion (Stoker & Rawlings, 2021). On the other hand, unethical conduct can severely undermine a leader's credibility, erode public trust, and weaken the social fabric. However, ethical conduct in political leadership is not without its challenges. Leaders often face dilemmas that require them to balance competing interests, make difficult decisions, and navigate gray areas. As

such, ethical conduct requires not just adherence to principles, but also moral courage, discernment, and a commitment to continuous ethical learning and reflection (Besley, 2019). The public's desire for ethical conduct in political leadership reflects a demand for leaders who are not only effective and competent but also principled, trustworthy, and morally upright. Such leaders serve as positive role models, reinforcing societal values and contributing to a more just and equitable society.

In our viewpoint, ethical conduct is crucial in political leadership, embodying principles like honesty, integrity, and fairness. Leaders committed to ethical standards bolster their credibility and public trust, positively impacting governance and democratic integrity. Despite challenges, ethical leadership demands moral courage and reflection, balancing competing interests with a commitment to the public good. The societal demand for ethical leaders underscores the desire for not only effective but also morally upright individuals who reinforce societal values and contribute to a just and equitable community.

Discussion

The literature provides a robust analysis of the qualities desired in political leadership. The synthesis of various studies reveals an array of traits including honesty, integrity, transparency, accountability, experience, knowledge, vision, strategy, empathy, compassion, and ethical conduct as

desirable in political leaders. These traits are crucial for effective political leadership as they shape how leaders make decisions, interact with constituents, and influence societal outcomes. The discussion on honesty and integrity underscores the importance of these traits in building trust, promoting effective governance, and establishing a leader's credibility (Simons, 2014; Lawton et al., 2023). Transparency and accountability, on the other hand, are fundamental to democratic processes as they enable checks and balances, fostering a culture of trust and inclusivity (Bovens, 2017; Schillemans, 2018). Experience and knowledge are emphasized as critical in shaping leaders' understanding of their roles, informing their decision-making processes, and enhancing their effectiveness (Evans, 2016; Hudson, 2017; Malone & Ntziadima, 2022). Vision and strategy are portrayed as vital elements that enable leaders to guide their communities towards a common goal and determine clear pathways for achieving this vision (Cross & Peake, 2022; Jackson & Parry, 2019). Empathy and compassion, though not traditionally highlighted as key leadership traits, are increasingly recognized as important for enabling leaders to understand and respond to the needs and concerns of their constituents (Patterson, 2014; Marcus, 2019). Finally, ethical conduct is underscored as a cornerstone of effective political leadership, with leaders expected to adhere to high moral standards in their actions and decisions (Moore, 2020; Stoker & Rawlings, 2021).

Each of these qualities brings unique value to political leadership, and their importance is context-dependent. However, these traits should not be viewed in isolation. Instead, they should be considered as part of a holistic set of qualities that interact and reinforce each other in contributing to effective political leadership. The discussion in the literature also highlights that while these traits are desirable, they can also pose challenges for leaders, requiring a balance of competing interests, the courage to make difficult decisions, and the ability to navigate complex political landscapes. This underscores the complex nature of political leadership and the demands placed on political leaders. Overall, the synthesis of the literature provides valuable insights into the qualities desired in political leadership, offering a comprehensive guide for both existing leaders and those aspiring to leadership roles. However, it also signals the need for continued research to further understand how these qualities interact and how they can be cultivated in diverse political contexts.

Implications

1. Leadership development programs for politicians should emphasize and instill qualities like honesty, transparency, experience, vision, communication skills, empathy, and ethical conduct. Training

programs and curriculums need to be designed to build capacity in these areas.

2. Selection and recruitment processes for political candidates should be assessed for these qualities to ensure the right leaders are chosen for public office. Candidate screening tools and interviews may need to be adapted.

3. There needs to be greater accountability for politicians to demonstrate these leadership qualities while in office through transparency practices, ethical conduct policies, public communication plans, etc. Expectations and standards need to be made clear.

4. Further research can build on these consistent findings by studying how to best instill and assess these qualities, examining their relative importance, and testing their actual impact on governance outcomes. Additional empirical research in real-world contexts is warranted.

5. These universal leadership qualities may point to certain shared values and expectations of the public regarding political leadership across cultures. These values need to be considered and respected.

Future Research Directions

This comprehensive review of the literature suggests several promising directions for future research on the traits desired in political leadership:

1. Intersectionality: More research is needed to explore how different demographic factors (such as gender, ethnicity, and socioeconomic status) intersect to influence public expectations and evaluations of political leaders.

2. Impact of Digital Media: With the increasing role of digital media in politics, further studies could examine how digital media platforms are shaping public expectations of political leadership and how leaders can effectively use these platforms to engage with constituents.

3. Longitudinal Studies: Longitudinal studies could offer insights into how desired leadership traits evolve over time and in response to changing political, social, and economic contexts.

4. International Comparisons: Comparative studies could explore variations in leadership expectations across different countries and cultures, contributing to a more globally inclusive understanding of political leadership.

5. Effectiveness of Leadership Development Programs: Further research could evaluate the effectiveness of leadership development programs in cultivating desired traits in political leaders and suggest ways to enhance these programs.

6. Ethical Challenges: Given the critical importance of ethical conduct in political leadership, more research could explore the ethical challenges that leaders face and how they navigate these challenges.

7. Role of Emotional Intelligence: Future studies could further explore the role of emotional intelligence in political leadership, including the ability to manage one's own emotions and to understand and respond to the emotions of others.

8. Crisis Leadership: In light of recent global crises such as the COVID-19 pandemic, research could explore what traits are most critical for effective crisis leadership.

In summary, there are ample opportunities for future research to deepen our understanding of the traits desired in political leadership and to contribute to more effective, inclusive, and responsive political leadership.

Recommendations

Based on the literature reviewed and the findings discussed, the following recommendations are suggested:

1. Leadership Training: Political parties and governments should invest in leadership training programs that emphasize the development of the identified desired traits. This includes creating opportunities for aspiring leaders to gain practical experience and knowledge, and fostering their ethical conduct, empathy, and strategic thinking skills.

2. Mentoring Programs: Establishing mentoring programs can allow novice political leaders to learn from experienced leaders, understand

the complexities of political leadership, and develop desirable leadership traits.

3. Public Engagement: Political leaders should proactively engage with their constituents to understand their needs, concerns, and expectations. This includes being transparent about their actions and decisions and demonstrating accountability.

4. Ethical Standards: Political parties and governments should establish and enforce high ethical standards for political conduct. This includes creating mechanisms for dealing with unethical conduct and promoting a culture of integrity within political institutions.

5. Media Literacy: Given the influence of media on public perceptions of political leadership, efforts should be made to enhance media literacy among the public. This includes helping constituents critically evaluate media portrayals of political leaders and understand the complexities of political leadership.

6. Gender Equality: Efforts should be made to promote gender equality in political leadership. This includes addressing gender biases in leadership expectations, creating opportunities for female leadership, and promoting diverse and inclusive leadership styles.

7. Cultural Sensitivity: Political leaders should be culturally sensitive in their leadership, acknowledging and respecting cultural variations in leadership expectations and styles.

8. Leadership Research: Scholars and researchers should continue to explore the complexities of political leadership, including the intersectionality of demographic factors, the influence of digital media, and the impact of changing sociopolitical contexts.

In conclusion, these recommendations provide a roadmap for cultivating effective, principled, and responsive political leaders who can meet public expectations, promote democratic processes, and contribute to societal well-being.

Conclusion

This literature review has explored a range of traits desired in political leaders, including honesty, integrity, transparency, accountability, experience, knowledge, vision, strategy, empathy, compassion, and ethical conduct. It has underscored the importance of these traits in shaping leaders' actions and decisions, influencing public perceptions, and contributing to effective governance and societal outcomes. The review has also illuminated several complexities and challenges associated with political leadership, such as the need to balance competing interests, navigate ethical dilemmas, and respond to shifting public expectations and sociopolitical contexts. Moreover, it has highlighted the influence of factors such as gender, media, and culture on leadership expectations and evaluations. The findings carry several implications for theory and practice,

suggesting the need for more holistic, contextually sensitive, and gender-inclusive theories of political leadership and pointing to potential strategies for leadership development, public engagement, electoral processes, and policy-making. The review also suggests several promising directions for future research, including exploring intersectionality, digital media influences, longitudinal changes, international comparisons, leadership development program effectiveness, ethical challenges, emotional intelligence, and crisis leadership. In conclusion, this literature review contributes to a more comprehensive and nuanced understanding of the traits desired in political leadership. It offers valuable insights for scholars, practitioners, and constituents, and underscores the critical importance of effective, principled, and responsive political leadership in promoting democratic processes, advancing social justice, and fostering societal well-being.

References

- Bandura, A. (2016). Moral disengagement: How people do harm and live with themselves. Worth Publishers.
- Bennister, M., & 't Hart, P. (2015a). Political leadership: A pragmatic institutionalist approach. *Political Studies*, 63(3), 719-735.
- Bennister, M., & 't Hart, P. (2015b). Studying political leadership: Foundations and contending accounts. Palgrave Macmillan.
- Besley, T. (2019). Political selection, values, and the voter. *Journal of Economic Perspectives*, 33(3), 115-134.
- Boin, A., 't Hart, P., Stern, E., & Sundelius, B. (2017). The politics of crisis management: Public leadership under pressure. Cambridge University Press.
- Bovens, M. (2017). Analysing and assessing accountability: A conceptual framework. *European Law Journal*, 13(4), 447-468.
- Burns, J. M. (2018). Leadership. Open Road Media.
- Cialdini, R. B. (2016). Pre-suasion: A revolutionary way to influence and persuade. Simon & Schuster.
- Cross, R., & Peake, J. (2022). Presidential leadership and African Americans: "Going public" on behalf of minority rights. *Political Research Quarterly*, 68(2), 287-299.
- Druckman, D. (2013). Negotiations and conflict resolution: A theoretical perspective. In *The Oxford Handbook of Political Psychology*.

- Evans, G. (2016). Leadership in public organizations: An introduction. Routledge.
- Fischer, F., Miller, G. J., & Sidney, M. S. (Eds.). (2015). Handbook of public policy analysis: Theory, politics, and methods. CRC Press.
- Grimmelikhuijsen, S., Porumbescu, G., Hong, B., & Im, T. (2022). The effect of transparency on trust in government: A cross-national comparative experiment. *Public Administration Review*, 82(1), 126-135.
- Hickman, G. R. (2014). Leading organizations: Perspectives for a new era. Sage Publications.
- Hudson, V. M. (2017). The history and evolution of foreign policy analysis. Oxford University Press.
- Jackson, B., & Parry, K. (2019). A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about studying leadership. Sage Publications.
- Kingdon, J. W. (2014). Agendas, alternatives, and public policies (Vol. 45). Pearson Higher Ed.
- Kissinger, H.A., Schmidt, E., & Huttenlocher, D. (2021). The age of AI: And our human future. Little, Brown and Company.
- Lawton, A., et al. (2023). Ethics in public policy and management: A global research companion. Routledge.

- Malone, H., & Ntziadima, A. (2022). Learning from crisis: The experience of the London Olympics. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 20(4), 230-241.
- Mansbridge, J. (2018). In a system of representative government, who should represent? *Daedalus*, 147(2), 15-32.
- Marcus, G. E. (2019). The sentimentalist theory of democracy. Cambridge University Press.
- McAdam, D. (2019). Political process and the development of Black insurgency, 1930-1970. University of Chicago Press.
- Moynihan, D. P. (2019). Who's to blame? Attribution of responsibility in crisis response. *The Oxford Handbook of Public Accountability*.
- Mintrom, M. (2020). Policy entrepreneurs and dynamic change. Cambridge University Press.
- Moore, C. (2020). Moral disengagement. *Current Opinion in Psychology*, 6, 199-204.
- Nye, J.S. (2021). Do morals matter? Presidents and foreign policy from FDR to Trump. Oxford University Press.
- Patterson, T. E. (2014). Informing the news: The need for knowledge-based journalism. Vintage.
- Rhode, D. L. (2021). Women and leadership. Oxford University Press.

- Rudolph, T. J., & Evans, J. (2017). Political trust, ideology, and public support for government spending. *American Journal of Political Science*, 61(3), 574-589.
- Schillemans, T. (2018). Accountability in the shadow of information? Utrecht University.
- Schwab, K. (2017). The fourth industrial revolution. Crown Business.
- Simons, T. (2014). Behavioral integrity: The perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus. *Organization Science*, 13(1), 18-35.
- Stoker, G., & Rawlings, M. (2021). The digitization of public participation: An investigation into the use of social media in local government. *Governance*, 34(2), 321-336.

ภาพยนตร์ใน Netflix กับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเอง

The Movie on Netflix and Learning English by Yourself

วิสาखा เทียมลม¹

Visakha Tiemlom

visakha1409@yahoo.com

Received: 12/3/67 Revised: 4/4/67 Accepted: 4/4/67

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเอง ด้วยภาพยนตร์ใน Netflix ภายใต้หลักการ Passion – based Learning / Space Repetition / Pronunciation และ Image Mnemonics เพื่อแสดงถึงขั้นตอนการฝึกฝนทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ภาษาอังกฤษ โดยใช้ฉากในภาพยนตร์ประกอบการฝึกฝน ทำให้ผู้ชมเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างเพลิดเพลิน วิถีวิทยาที่ใช้ในการศึกษา คือ การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยต่างๆ ร่วมกับการยกตัวอย่างฉากในภาพยนตร์เรื่อง John Wick 3 เพื่ออธิบายตามกระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเอง ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเอง ด้วยสื่อภาพยนตร์ใน Netflix มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 เลือกภาพยนตร์และฉากที่ชื่นชอบ เพื่อเรียนรู้ที่ตรงตาม Passion ของผู้เรียนแต่ละคน ตามหลัก Passion – based Learning ขั้นที่ 2 จดคำศัพท์ที่น่าสนใจ เพื่อทบทวนซ้ำๆ ตามหลัก Space Repetition และใช้หลัก Image Mnemonics เพื่อจดจำและเรียนรู้คำศัพท์

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Faculty of Management Science, Suan Dusit University

วลี และประโยคจากฉากในภาพยนตร์ใน Netflix ผ่านอารมณ์ของนักแสดง และอารมณ์นั้นๆ สะท้อนกลับมาที่ผู้ชม เกิดเป็นความรู้สึกร่วมกับภาพยนตร์ สร้างเป็นรหัสเป็นภาพในใจด้วยการเชื่อมโยงการรับรู้กับสื่อภาพยนตร์ ขั้นที่ 3 ฟังออกเสียงตาม โดยใช้หลักการ Pronunciation / Space Repetition และ Image Mnemonics และขั้นที่ 4 ฟังสร้างประโยคของตัวเองขึ้นมาโดยตั้งต้นจากคำศัพท์วลี หรือประโยคที่ได้เรียนรู้ในฉากนั้นๆ แล้วฝึกพูดซ้ำ เพื่อประยุกต์ใช้ในการสื่อสารบริบทต่างๆ ได้ ดังนั้น ภาพยนตร์ใน Netflix สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกฝนทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษด้วยตนเองได้อย่างเพลิดเพลินและไม่จำกัด

คำสำคัญ: การเรียนภาษาอังกฤษด้วยตนเอง; คำศัพท์ภาษาอังกฤษ; ภาพยนตร์ภาษาอังกฤษใน Netflix

Abstract

This article is a study of the process of learning English by yourself with the movie on Netflix based on the Passion – Based Learning, Space Repetition, Pronunciation and Image Mnemonics concepts. Its objective is to explain steps to practice English listening, speaking, reading, and writing skills by using scenes from movies in a pleasurable way. By using the John Wick 3 movie as an example, the methodology begins with gathering the information from selected documents and giving selected scenes to explain the process of learning English yourself. The results of this study have found that the process contains 4 steps as following: 1) To choose favorite scenes in movies and learn them according to the principles of Passion- Based Learning.

2) To write interesting vocabularies for review repeatedly according to the principle of Space Repetition. To memorize and learn vocabularies, phrases, and sentences from the movie scenes through the emotion of actors. 3) To practice pronunciation according to the principles Pronunciation, Space Repetition and Image Mnemonics 4) To practice creating your own sentences from vocabularies, phrases, or sentences in the movie scenes and repeating them for communication in various contexts. Finally, the Netflix movie can be used as a tool to practice listening, speaking, reading, and writing English skills by yourself in a pleasurable and unlimited way.

Keywords: Learning English by Yourself; Vocabulary; English Movies in Netflix

บทนำ

“เรียนภาษาอังกฤษมานาน ทำไมยังพูดไม่ได้” วลีเด็ดของคนไทย เมื่อพบปัญหาพูดภาษาอังกฤษไม่ได้ และฟังภาษาอังกฤษไม่เข้าใจ เมื่อต้องใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารในการทำงาน ในชีวิตประจำวัน หรือติดต่อธุรกิจ นั้นแสดงให้เห็นว่า การสอนภาษาอังกฤษในระบบการศึกษาไทยยังไม่สามารถทำให้ผู้เรียนสื่อสารภาษาอังกฤษได้ในชีวิตจริง การเรียนภาษาอังกฤษสิบกว่าปีที่ผ่านมา ยังเป็นการเรียนเพื่อสอบเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตดา เอื้อศิริ วัฒนะชัย (2563) ที่พบว่า ระดับความสามารถด้านภาษาอังกฤษของเด็กไทยอยู่ในระดับต่ำ ขาดทักษะทางภาษาอังกฤษส่งผลให้ผู้เรียนขาดความมั่นใจในการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ และธรรมชาติของเด็กไทยส่วนใหญ่คุ้นเคยกับการเรียน

ภาษาด้วยวิธีแบบยุคเก่า คือ การเรียนแบบผู้สอนเป็นศูนย์กลางที่เน้นการอธิบายกฎไวยากรณ์ต่างๆ และผู้เรียนมีหน้าที่รับฟัง

จากผลการสำรวจของ Education First หรือ EF บริษัทด้านการศึกษาภาษา การศึกษาต่อต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม และโปรแกรมการศึกษาทั่วโลก ได้จัดทำรายงาน “ดัชนีความสามารถทางภาษาอังกฤษ” ประจำปี พ.ศ. 2566 (EF English Proficiency Index 2023) เพื่อวัดทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในทุกสถานการณ์ในสังคมพบว่า ประชากรของประเทศไทยอยู่อันดับที่ 101 ของโลกจากทั้งหมด 113 ประเทศ ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มทักษะภาษาอังกฤษต่ำ (Education First, 2023) คำถามคือ ทำไมคนไทยส่วนใหญ่ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ ทั้งที่เรียนภาษาอังกฤษมาเป็นสิบปี กลายเป็นปัญหาที่หลาย ๆ คนตั้งคำถาม

ปัญหาแรกเริ่มที่ทำให้นักศึกษาไทยบางส่วนไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ เกิดจากการสะสมคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่น้อยเกินไป ซึ่งคำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นพื้นฐานสำหรับการฝึกฝนทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับ Ghadessy (1998) ที่ได้ให้ความเห็นว่า คำศัพท์สำคัญที่สุด สำคัญยิ่งกว่าโครงสร้างทางไวยากรณ์ เนื่องจากคำศัพท์เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ภาษา เมื่อผู้เรียนมีความรู้เรื่องคำศัพท์ ผู้เรียนจะสามารถนำคำศัพท์มาประกอบสร้างเป็นหน่วยที่ใหญ่ขึ้น คือ วลี ประโยค และเรียงความ แต่ถ้าผู้เรียนไม่เข้าใจคำศัพท์จะทำให้การสร้างหน่วยทางภาษาที่ใหญ่เต็มไปด้วยอุปสรรค หรือไม่สามารถประกอบสร้างเป็นวลีประโยคได้

และอีกเหตุผลหนึ่งคือ การเรียนการสอนภาษาอังกฤษของระบบการศึกษาไทยที่เริ่มต้นจากทักษะการอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ และการสอบ ซึ่งธรรมชาติของการเรียนภาษาคควรเริ่มต้นจากทักษะการฟัง และการพูด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Natthawut Promtara and Kasma Suwannarak

(2018) ที่พบว่า ครูมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการใช้วิธีการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ควรเน้นความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา (Fluency) แต่ครูส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับความถูกต้องในการใช้ภาษา (Accuracy)

นั่นแสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้คำศัพท์จึงนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับการเรียนภาษาอังกฤษในระยะเริ่มต้น เพราะถ้าผู้เรียนมีคลังคำศัพท์ภาษาอังกฤษสะสมไว้น้อยเกินไป จะทำให้การเรียนรู้เป็นไปด้วยความยากลำบาก ในระยะแรกของการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ควรเป็นการเรียนคำศัพท์ เพื่อให้ผู้เรียนนำคำศัพท์ไปใช้ในการสร้างประโยคพื้นฐาน สำหรับการสื่อสารในชีวิตจริงที่สามารถฟังเข้าใจ พูดได้ นำไปสู่การอ่าน และเขียนได้ ดังนั้น การท่องศัพท์ภาษาอังกฤษจึงมีความสำคัญ เพื่อสะสมคลังศัพท์ภาษาอังกฤษให้มีจำนวนมากพอสำหรับการสื่อสาร

ความสำคัญของการท่องศัพท์ภาษาอังกฤษ

คลังคำศัพท์ที่เก็บสะสมไว้ มีความจำเป็นในทุกทักษะ ไม่ว่าจะเป็น ฟัง พูด อ่าน เขียน ผู้ที่ต้องการฝึกฝนทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษต้องมีคลังคำศัพท์ภาษาอังกฤษในหัวให้มากที่สุด เพื่อนำคำศัพท์มาใช้ในทุกสถานการณ์ ดังที่ Russell (1961) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคำศัพท์ว่า ทักษะการอ่าน การฟัง การพูด และการเขียน เป็นผลมาจากการเข้าใจคำศัพท์ทั้งสิ้น เพื่อให้ผู้เรียนนำคำศัพท์มาสร้างหน่วยภาษาที่ใหญ่ขึ้น ได้แก่ วลี ประโยค และเรียงความ ซึ่งสอดคล้องกับ Van Syoc (1963) ที่มีความเห็นว่า สิ่งที่สำคัญในการเรียนภาษาแม่คือ คำศัพท์ เช่นเดียวกับ การเรียนภาษาต่างประเทศ การเรียนคำศัพท์เป็นเรื่องสำคัญที่สุด

ดังนั้น จุดเริ่มต้นของการเรียนภาษาอังกฤษคือ การท่องคำศัพท์เป็นคำๆ พร้อมความหมาย และฝึกฝนวิธีการสะกดคำ (Spelling) และออกเสียง

(Pronunciation) ให้ถูกต้องเพื่อจดจำคำศัพท์ได้แม่นยำขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐานในการเรียนภาษาทุกภาษาบนโลกนี้

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าเราจะสามารถจดจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้เป็นจำนวนมาก แต่เราก็กังไม่สามารถสื่อสารได้ทันที เนื่องจากการสื่อสารส่วนมากเป็นประโยค ไม่ใช่แค่คำๆ เดียว ดังนั้น การเรียนรู้คำศัพท์จึงไปควบคู่กับประโยค การท่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษจึงมีส่วนสำคัญในการทำใหู้ "ความหมาย" (Meanings) ของส่วนของประโยคที่เล็กที่สุด

แต่ปัญหาของการท่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษคือ จำความหมายไม่ได้ หรือจำได้แต่ก็ลืม ดังนั้น เป้าหมายการท่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษคือ การจำความหมายได้ในระยะยาว ซึ่งการจะจดจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษจำนวนมากและระยะยาวได้นั้น จำเป็นต้องใช้เทคนิคการท่องจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษ

เทคนิคการท่องจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษ

เทคนิคการท่องจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษ มีด้วยกันหลายหลากวิธี ผู้เขียนขอแนะนำวิธีที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับตนเอง เพื่อฝึกฝนทักษะภาษาอังกฤษกับภาพยนตร์ใน Netflix ดังนี้

1. เทคนิคการท่องจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษจากการติดกระดาศที่เขียนคำศัพท์ตามจุดต่างๆ ของบ้าน

เทคนิคการท่องจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษจากการติดกระดาศที่เขียนคำศัพท์ตามจุดต่างๆ ของบ้านที่เห็นเป็นประจำ หรือที่ใช้งานบ่อยๆ เช่น ตู้ หัวเตียง ประตู ผ่น เป็นวิธีที่ทำให้เรากุ่นชินกับคำศัพท์เหล่านั้นไปโดยธรรมชาติ เมื่อเราเห็นคำศัพท์บ่อยๆ ก็จะเริ่มจดจำได้เองโดยไม่ต้องนั่งท่องจำ อีกทั้งการจำได้จากการเห็นบ่อยๆ นั้นยังเป็นการทบทวนระยะยาวอีกด้วย โดยเราจะจดคำศัพท์ที่น่าสนใจ และไม่เคยเห็นมาก่อนจากภาพยนตร์ใน Netflix ในกระดาศ และติดตามผ่นห้องนอน เป็นต้น

2. เทคนิคการท่องจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษจากการทบทวนคำศัพท์เป็นช่วงๆ ตามหลัก การทบทวนแบบเว้นระยะ (Space Repetition)

เทคนิคการทบทวนแบบเว้นระยะ (Spaced Repetition) ถูกพัฒนาโดย เฮอร์มันน์ เอบบิงเฮาส์ (Hermann Ebbinghaus) นักจิตวิทยาชาวเยอรมัน ผู้บุกเบิกศึกษาความจำและการลืมของมนุษย์ที่ได้ศึกษาและทดลองอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการเรียนรู้และความจำ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนพร้อมลืมข้อมูลใหม่ๆ ตลอดเวลา ลืมทันที และมีแนวโน้มว่าจะลืมมากขึ้นตามระยะเวลาที่ผ่านพ้น แต่ถ้าอยากจดจำเรื่องใดให้ได้ตลอด ต้องหมั่นทบทวนสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้วเป็นประจำ และต้องทำอย่างต่อเนื่องไม่ให้ขาดช่วง เพราะการทวนซ้ำช่วยให้จำได้มากขึ้น ไม่ลืมง่าย ตรงกันข้าม หากจดจำได้ครั้งแรก แต่ละเลยไม่ทบทวนหรือปล่อยทิ้งไป ย่อมลืมเลือนไปตามกาลเวลา การทบทวนคือ เคล็ดลับสำคัญที่ทำให้เราจดจำได้ดี เรียกว่า Spaced Repetition หรือ การทวนซ้ำในเวลาที่ถูกที่ควร อย่างการศึกษาของเอบบิงเฮาส์ แนะนำให้ทบทวนหลังผ่านไป 18 นาที 1 วัน 7 วัน และ 1 เดือน นับจากการจำได้ครั้งแรก (Ebbinghaus, 1913) แต่ในความเป็นจริงแต่ละคนออกแบบช่วงระยะเวลาที่ต้องการได้เอง ขอเพียงแค่รักษาระยะห่างให้พอดี ไม่ทิ้งระยะนานมากเกินไป เพื่อสร้างความทรงจำระยะยาว

โดยเราสามารถทบทวนคำศัพท์ภาษาอังกฤษจากการดูภาพยนตร์ใน Netflix ได้ซ้ำๆ และสามารถย้อนกลับไปดูซ้ำได้ตลอดเวลาที่เราต้องการ เพราะภาพยนตร์ใน Netflix ไม่จำกัดครั้งการดูเหมือนกับการดูภาพยนตร์ในโรงภาพยนตร์ ซึ่งสอดคล้องกับ Ho (2023) ที่เห็นว่าหัวใจสำคัญของวิธี Spaced Repetition คือทำซ้ำ ทำเป็นประจำในช่วงเวลาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สมองเคยชินกับการจดจำ

3. เทคนิคการท่องจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษจากการฝึกฟัง พูด อ่าน เขียน

เมื่อเราเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษใหม่ๆ ให้เราลองฟังการออกเสียงที่ถูกต้องจากการพูดของนักแสดงจากภาพยนตร์ใน Netflix แล้วฝึกออกเสียงตาม และเขียนคำศัพท์ภาษาอังกฤษลงสมุดบันทึก ในขณะที่ออกเสียงตามไปด้วย จะทำให้สมองเกิดการจดจำทั้งเสียง และภาพไปพร้อม ๆ กัน โดยสมองจะสามารถเชื่อมโยงทั้งสองสิ่งเข้าด้วยกันได้ ส่งผลให้เกิดการจดจำที่ดีขึ้น เป็นวิธีท่องศัพท์ที่ให้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมาก และเป็นวิธีที่ฝึกทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านในเวลาเดียวกัน นั่นคือ ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน

4. เทคนิคการท่องจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษแบบ Mnemonic

Mnemonic เป็นเทคนิคการจำคำศัพท์ที่ช่วยเปลี่ยนความจำระยะสั้นเป็นความจำระยะยาว โดยอาศัยการจำผ่านการเชื่อมโยงเข้ากับสิ่งต่างๆ คำว่า Mnemonic นั้นมีรากศัพท์มาจากคำว่า mnēmonikos ซึ่งในภาษากรีกที่แปลว่า ความจำโดยมีที่มาจากชื่อของเทพี Mnemosyne (นีมอซินี) ซึ่งเป็นเทพีแห่งความทรงจำ (Handwiki, n.d.)

เทคนิคช่วยจำแบบ Mnemonic Devices ซึ่งเป็นการสร้างรหัสเป็นภาพในใจด้วยการเชื่อมโยงเข้ากับสิ่งต่างๆ ที่รับรู้ เป็นเทคนิคการท่องจำคำศัพท์ที่ช่วยเปลี่ยนความจำระยะสั้นเป็นความจำระยะยาว ช่วยให้สามารถจำคำศัพท์หลายพันคำได้อย่างรวดเร็วขึ้น และยังช่วยให้จำคำศัพท์ที่ยาว ๆ ยาก ๆ ได้ง่ายขึ้น เป็นวิธีท่องศัพท์ที่สนุกสนาน ทำให้ยังจำแม่น

ยกตัวอย่างเช่น การจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษ จากการชมภาพยนตร์ใน Netflix ฉากในภาพยนตร์เป็นการสร้างการรับรู้ เพื่อสร้างรหัสเป็นภาพในใจด้วยการเชื่อมโยงการรับรู้กับสื่อภาพยนตร์ การจดจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษเกิดจากเรียนรู้ความหมายคำศัพท์ผ่านประโยคจากฉากในภาพยนตร์ใน Netflix ผ่านอารมณ์ของนักแสดง และอารมณ์นั้นๆ สะท้อนกลับมาที่ผู้ชม เกิดเป็นความรู้สึก

ร่วมกับภาพยนตร์ เพื่อให้เกิดการจดจำคำศัพท์นั้น ๆ ในรูปของบริบทในประโยค

ทำไมต้องเป็นการเรียนรู้ภาษาอังกฤษจาก Netflix

ความโดดเด่นของภาพยนตร์ใน Netflix ที่แตกต่างจากภาพยนตร์ในสื่ออื่น ๆ อย่างเช่น ภาพยนตร์ในโรงภาพยนตร์ นั่นคือ การรับชมได้จากที่บ้านอย่างความสะดวกสบาย ทำให้ไม่เสียเวลาในการเดินทางเหมือนกับการชมในโรงภาพยนตร์ เพราะ Netflix เป็นบริการสตรีมมิ่ง และสิ่งที่ทำให้ Netflix ได้รับความนิยมไปทั่วโลกคือ การให้บริการภาพยนตร์ ละครซีรีส์ ละครโทรทัศน์ รายการทีวี การ์ตูน สารคดี ฯลฯ ที่มากมายหลากหลายประเภทและภาษา โดยที่ผู้ชมได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนคำบรรยาย เสียงพากย์ เป็นภาษาที่ผู้ชมต้องการ หรือจะปิด-เปิดคำบรรยาย มีฟังก์ชันการทำงานที่ให้ผู้ชมสามารถเลือกกดหยุด/เล่นต่อ/เลือกจากที่ต้องการได้อย่างอิสระ ทำให้ผู้ชมเลือกที่จะดูหนัง ตอนไหน ฉากไหนก็ได้ ดังนั้น ภาพยนตร์ใน Netflix จึงเป็นแหล่งการเรียนรู้และฝึกฝนภาษาอังกฤษที่ดีที่สุดในยุคนี้

นอกจากนี้ บริษัท Netflix เป็นระบบสมัครสมาชิกแบบชำระเงิน ทำให้ไม่มีโฆษณาตามัน และมีการให้บริการในเกือบทุกแพลตฟอร์ม ได้แก่ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันบนอุปกรณ์มือถือ ทีวีดิจิทัล ทำให้การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยไม่มีโฆษณาขัดจังหวะ และสะดวกกับการเลือกแพลตฟอร์มที่ผู้ชมต้องการ

ด้วยภาพยนตร์ใน Netflix มีภาพยนตร์ต่างประเทศมากมายหลากหลายรูปแบบให้เลือกรับชม ดังนั้น การฝึกฝนภาษาอังกฤษใน Netflix จึงเสมือนการนำตัวเองเข้าไปอยู่ในสภาพแวดล้อมที่คนส่วนมากใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน และเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับการฝึกทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างยั่งยืน เนื่องจากผู้ชมสามารถเลือกภาพยนตร์ที่ตัวเองชื่นชอบ

ได้ ทำให้การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเต็มไปด้วยความเพลิดเพลิน สนุกสนาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาของวิภา โอโน (2551) ที่พบว่า นักเรียนมีความเห็นว่าการรับชมภาพยนตร์ภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ เพลิดเพลิน สนุกสนาน และเป็นแรงกระตุ้นในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คำศัพท์

คำศัพท์ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการเรียนภาษาอังกฤษผ่านภาพยนตร์ ใน Netflix การเข้าใจคำศัพท์ภาษาอังกฤษผ่านประโยค ผ่านอารมณ์ของนักแสดง และให้อารมณ์นั้นสะท้อนกลับมาที่ผู้เรียน เกิดเป็นความรู้สึกร่วมกับภาพยนตร์ เกิดการสร้างรหัสเป็นภาพในใจด้วยการเชื่อมโยงการรับรู้กับสื่อภาพยนตร์ ทำให้เกิดการจดจำคำศัพท์และประโยคเหล่านั้นได้ เป็นการเพิ่มคลังศัพท์ภาษาอังกฤษมาขึ้นแบบทวีคูณ เป็นอรรถรสของการเรียนภาษาอังกฤษจากภาพยนตร์ใน Netflix และสิ่งเหล่านี้นับเป็นเสน่ห์ของการเรียนภาษาอังกฤษจากภาพยนตร์ใน Netflix

โดย ฮู (Hu, 2006) ได้กล่าวว่าภาพยนตร์เป็นสื่อที่ให้ทั้งเสียงและภาพที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจภาษาได้ง่ายกว่าสื่ออื่น เมื่อชมภาพยนตร์ ผู้เรียนไม่เพียงแต่จะฟังตัวละคร แต่ยังชมอริยาบถของตัวละครด้วย และรวมถึงฉากต่างๆ ยังมีส่วนสนับสนุนให้การสื่อสารเสมือนจริง เมื่อชมภาพยนตร์ ผู้ชมจะรู้สึกคล้อยตามไปกับภาพยนตร์ด้วย ยิ่งไปกว่านั้นภาพยนตร์ยังมีส่วนช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ภาษาได้อย่างเป็นธรรมชาติ

ฉากในภาพยนตร์เป็นการสร้างการรับรู้ เพื่อสร้างรหัสเป็นภาพในใจ ด้วยการเชื่อมโยงการรับรู้กับสื่อภาพยนตร์ ที่เรียกว่าวิธี Image Mnemonics (การจำจากภาพ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุปผา อนันต์สุชาติกุล (2549) ที่พบว่า การชมภาพยนตร์แล้วทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้คำศัพท์และประโยคในบทภาพยนตร์ เกิดเป็นความเข้าใจ และเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ ผู้เรียนยังฝึกทักษะการฟังและการพูด และสามารถออกเสียงเลียนแบบตัวละครใน

ภาพยนตร์ และอารมณ์ความรู้สึกของตัวละครยังทำให้ผู้เรียนจดจำคำศัพท์และประโยคภาษาอังกฤษได้ง่ายขึ้น

Netflix จะช่วยให้ผู้ชมเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษด้วยตนเองได้อย่างมีความสุข สนุก จากภาพยนตร์ที่ตนเองชื่นชอบ การดูภาพยนตร์พร้อมกับ Subtitle ภาษาอังกฤษจะช่วยให้ผู้ชมเข้าใจในสิ่งที่ได้ยินดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ Netflix ได้เปิดโลกทัศน์ให้ผู้ชมได้สัมผัสกับสำเนียงที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นอังกฤษ หรืออเมริกัน ซึ่งผู้ชมสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ เมื่อพบเจอชาวต่างชาติที่พูดด้วยสำเนียงที่ต่างออกไป การเรียนรู้และพัฒนาภาษาอังกฤษผ่าน Netflix จึงเป็นการสะสมคลังคำศัพท์ภาษาอังกฤษในหัวให้มากขึ้นทวีคูณ

หากเริ่มต้นเรียนภาษาอังกฤษด้วยตนเองใน Netflix อาจต้องดูอย่างน้อย 3 รอบ โดยรอบแรกดูพร้อมกับเปิดอ่านซับไทย เพื่อความเข้าใจเนื้อเรื่องทั้งหมด รอบที่สองเปิดอ่านซับอังกฤษ และรอบที่สามไม่ต้องเปิดซับใด ๆ เลยเพื่อเน้นไปที่การฝึกฟัง

จากนั้น เลือกบางฉากที่เน้นบทสนทนามาเพื่อดูซ้ำ และจับประเด็นสำคัญจากประโยคและคำศัพท์ที่ตัวละครเลือกใช้ หากเป็นสิ่งที่เราไม่เคยรู้มาก่อนให้จดโน้ตไว้ ลองพิจารณาต่อว่า เราจะนำบทสนทนาภาษาอังกฤษในภาพยนตร์ที่ได้เรียนรู้ ไปพูดในสถานการณ์ไหนได้บ้าง อย่างไร และลองฝึกสร้างประโยคของตัวเองขึ้นมาโดยตั้งต้นจากคำศัพท์ที่ได้เรียนรู้ในฉากนั้น ๆ แล้วฝึกพูดซ้ำ เพื่อการออกเสียงที่คล้ายเจ้าของภาษา

ด้วยเหตุผลข้างต้นนำไปสู่วัตถุประสงค์ของบทความนี้คือ การศึกษากระบวนการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเอง จากภาพยนตร์ใน Netflix ภายใต้หลักการ Passion – Based Learning / Space Repetition / Pronunciation และ Image Mnemonics เพื่อแสดงถึงขั้นตอนการฝึกฝนทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษ โดยใช้ฉากในภาพยนตร์

ประกอบการฝึกฝน ทำให้ผู้ชมเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างเพลินเพลิน ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองจาก Netflix นั้น ผู้เขียนขอยกตัวอย่างจากภาพยนตร์เรื่อง John Wick 3 ดังนี้

กระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองจาก Netflix ในภาพยนตร์เรื่อง John Wick 3

ขั้นที่ 1 เลือกภาพยนตร์และฉากที่ชื่นชอบ

การเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองจากภาพยนตร์ใน Netflix ควรเป็นการเรียนรู้บนฐานความมุ่งมั่น ปราศจาก (Passion – Based Learning) ซึ่งเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองรัก และต้องการประสบความสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2562) ที่เห็นว่าการเรียนรู้ที่ตรงตาม Passion ของผู้เรียนแต่ละคน จะทำให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพสูงสุดของตนเองในกระบวนการเรียนรู้ ยิ่งถ้าผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งที่ตนเองรัก ชอบ และหลงใหล จะทำให้ผู้เรียนทำสิ่งนั้นอย่างต่อเนื่อง และประสบความสำเร็จ

ดังนั้น ขั้นตอนแรกของกระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษจาก Netflix ให้ผู้เรียนเลือกภาพยนตร์ที่ตัวเองชื่นชอบ ประทับใจ ไม่ว่าจะชอบพระเอก หรือเนื้อเรื่อง หรือแนวภาพยนตร์ เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนในสิ่งที่ตัวเองชื่นชอบ และความชื่นชอบนั้นๆ จะนำไปสู่การฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จในที่สุด

เริ่มต้น ผู้ชมจะต้องเลือกหาภาพยนตร์ที่ชื่นชอบ และฉากที่ประทับใจ ความยาวไม่เกิน 3-5 นาที เนื่องจากความชื่นชอบจะทำให้การฝึกฝนเพื่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเต็มไปด้วยความสุข ความเพลิดเพลิน ยกตัวอย่างเช่น ผู้เขียนชอบภาพยนตร์แนวแอ็กชันเรื่อง John Wick 3 ใน Netflix ฉากที่ประทับใจ คือ ฉากที่ Adjudicator มาขอเข้าพบกับ Bowery King เพื่อปลด Bowery King ออกจากตำแหน่ง เนื่องจาก Bowery King ได้ให้ปืนกับ John Wick เพื่อไปล้าง

แค้น Santino โดยการล้างแค้นครั้งนั้นไปเกิดขึ้นบนพื้นที่ของโรงแรม The Continental ซึ่งเป็นการทำผิดกฎของ The High Table ที่มีกฎว่า ห้ามมีการนองเลือดบนพื้นที่ของโรงแรม The Continental ทุกกรณี คนที่ฝ่าฝืนกฎนี้จะต้องถูกกำจัด

ผู้เขียนรู้สึกประทับใจจากนี้ เนื่องจากการต่อสู้โดยไม่มีการยิงกัน แต่เป็นการต่อสู้ด้วยเหตุผล และหลักคิดของแต่ละฝ่าย ซึ่งการที่ Bowery King ได้เลือกช่วยเหลือ John Wick เหตุผลคือ แเค้และ John Wick ไม่ได้มีปัญหาขัดแย้งกัน และ Bowery King เป็นผู้เลือกและตัดสินใจสินด้วยตัวเองที่จะช่วย ส่วน Adjudicator ผู้ที่เป็นอัยการของ The High Table ให้เหตุผลว่า John Wick ทำผิดกฎของ The High Table ที่ไปยิง Santino ในพื้นที่ของโรงแรม The Continental ซึ่งกฎของนักฆ่าคือ ห้ามมีการฆ่ากันในพื้นที่ของโรงแรม The Continental ดังนั้นการให้ปืน John Wick ไปล้างแค้น Santino จึงเป็นการต่อต้านกฎของ The High Table

และเหตุผลที่ผู้เขียนเลือกจากนี้ ในภาพยนตร์เรื่อง Jonh Wick 3 ระหว่างนาที่ที่ 35.32 – 38 (ความยาว 2.68 นาที) เนื่องจากตัวละครพูดภาษาอังกฤษสำเนียงอเมริกันที่ฟังได้ง่าย ชัดเจน ซึ่งตัวละครทั้ง Bowery King และ Adjudicator พูดภาษาอังกฤษชัดถ้อย ชัดคำ ไม่เร็วเกินไปจนฟังไม่ทัน และในเวลา 2.68 นาทีของฉากดังกล่าวมีการออกเสียง Pronunciation ครบทั้ง 5 รูปแบบ นั่นคือ 1) Articulation 2) Word Stress 3) Intonation 4) Final Sound และ 5) Linking Sound ซึ่งครบตามหลัก Pronunciation

ด้วยเหตุผลจากความชื่นชอบ ความประทับใจในฉากดังกล่าวของภาพยนตร์เรื่อง Jonh Wick 3 ประกอบกับตัวละครทั้งสองที่ออกเสียงครบทั้ง 5 รูปแบบของ Pronunciation ผู้เขียนจึงใช้บทสนทนาระหว่าง Bowery King และ Adjudicator ของฉากนี้ เป็นตัวอย่างในการอธิบายกระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษจาก Netflix ดังนี้

(Adjudicator เดินถือร่มเข้าพบกับ Bowery King ที่ยืนถือร่มอยู่)

Bowery King : Welcome to my Mission Control, brain stem of my operation, the information super flyway from whence I control the word on the street, the way of the world.

Adjudicator : With pigeons?

Bowery King : Yes. You see rats with wings, but I see the Internet. No IP addresses, No digital footprint, can't track it, can't hack it, can't trace it.

Adjudicator : Can you get disease from it?

Bowery King : Well, I wouldn't recommend that you eat one.

Bowery King : What the hell do you want?

Adjudicator : I wanted to see where it didn't happen.

Bowery King : Where what didn't happen?

Adjudicator : Where you didn't kill John Wick.

Bowery King : I've always been under the impression that contracts and executing them was optional. I have no problem with John Wick. (Adjudicator ส่งร่ม เดิน 3-4 ก้าวแล้วเปิดกระเป๋)

Adjudicator : And yet, you gave John a seven-round Kimber 1911, knowing that he intended to use it to stand against the Table. Yes? (Adjudicator หยิบปืนขึ้นมาเป็นหลักฐาน) This Kimber 1911, to be exact. (Adjudicator เก็บกระเป๋ เดินไปยืนข้างๆ คนที่ถือร่ม)

Adjudicator : You gave John Wick seven bullets, the High Table is giving you seven days.

Bowery King : Seven days for what, exactly?

Adjudicator : To settle your affairs and find a new home for your birds. In seven days, you abdicate your throne.

(Bowery King อมยิ้ม /laughing 4 steps และตั้งขึ้นและยาวขึ้นในแต่ ละ Steps และวางร่ม)

Bowery King : Oh, my dear. Tell me, do you know what the Bowery is, Adjudicator?

Do you know what happens when I wave my hand? (Bowery King ทำท่าโบกมือ) No, there will be no replacement for me on the throne. Because I am the throne, baby. I am the Bowery! (Bowery มีน้ำเสียงดูดัน) I am all that you deign not to look at when you walk down the street at night. The Bowery is mine, mine alone.

Adjudicator : Do not make the mistake of thinking you exist outside the rules, no men do. You have seven days.

เมื่อผู้ชมเริ่มต้นการเรียนรู้ภาษาอังกฤษจาก Netflix จากการเลือก ภาพยนตร์ที่ชอบและฉากที่ประทับใจ ความยาวไม่เกิน 3-5 นาที ความชอบจะ ทำให้การฝึกฝนทักษะภาษาอังกฤษเป็นไปด้วยความสุข ความพึงพอใจ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินารถ ห่อโธสง (2553) ที่ผลการวิจัยพบว่า การใช้ ภาพยนตร์เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจ รู้สึก ผ่อนคลาย น่าสนใจ แปลกใหม่จากการเรียนแบบเก่า และสามารถนำทักษะการ ฟัง การพูดภาษาอังกฤษไปปฏิบัติต่อยอดด้วยตนเองได้อีกด้วย

ขั้นที่ 2 จดคำศัพท์ที่น่าสนใจ

จดคำศัพท์ที่น่าสนใจลงบนกระดานจากฉากที่เลือกมา จากการดูซ้ำๆ จนเกิดความรู้สึกร่วมไปกับอารมณ์ในบทบาทของนักแสดง จากนั้นจึงจับประเด็น สำคัญจากประโยค วลี หรือคำศัพท์ที่ตัวละครใช้ หากเจอคำศัพท์ที่น่าสนใจ หรือ

คำศัพท์ที่สิ่งที่เราไม่เคยพบเจอมาก่อน ให้จดคำศัพท์ภาษาอังกฤษนั้นไว้ และหาความหมายจาก Subtitle หรือค้นหาเพิ่มเติมด้วยตนเองจากบริบทของฉากนั้นๆ และนำคำศัพท์ภาษาอังกฤษมาจดลงกระดาษ เพื่อติดตามจุดต่างๆ ของบ้าน เพื่อทบทวนซ้ำๆ ตามหลัก Space Repetition

ยกตัวอย่าง เช่น คำว่า rats with wings ซึ่งไม่ได้มีความหมายตรงตัวที่จะแปลว่า หนูมีปีก แต่เป็นสำนวน แปลว่า นักพิราบ เป็นต้น ซึ่งในฉากนี้ผู้เขียนได้จดคำศัพท์ที่น่าสนใจมาได้จำนวน 30 คำ ดังนี้

ตารางที่ 1 คำศัพท์ที่น่าสนใจและความหมาย

ที่	คำศัพท์ที่น่าสนใจ	ความหมาย
1	Mission Control	ศูนย์ควบคุมภารกิจ
2	Brain stem	ก้านสมอง มั่นสมอง
3	The information super flyway	เส้นทางการบินเหนือกว่าของข้อมูล
4	pigeons	นกพิราบ
5	rats with wings	นกพิราบ
6	IP addresses	รหัสที่ใช้ในการระบุตำแหน่งของอุปกรณ์ในเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
7	digital footprint	รอยเท้าบนโลกดิจิทัล
8	track	ติดตาม
9	hack	เจาะเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์อย่างผิดกฎหมาย ฟัน ตัด สับ ทำให้เสียหาย
10	trace	ร่องรอย ติดตาม

11	disease	เชื้อโรค
12	recommend	แนะนำ
13	impression	ประทับใจ
14	contracts	สัญญา
15	executing	สำเร็จโทษ ประหาร ฆ่าคนแบบผิดกฎหมาย
16	optional	ทางเลือกที่เลือกได้
17	intended	ตั้งใจ
18	against	ต่อต้าน
19	exact	ถูกต้อง สมบูรณ์
20	bullets	กระสุน
21	affairs	กิจการ
22	abdicate	สละบัลลังก์
23	throne	บัลลังก์
24	Adjudicator	ผู้ตัดสิน ตุลาการ
25	replacement	แทนที่
26	deign	ลดตัวลงมา ยอม กรุณา
27	exist	มีอยู่
28	the rules	กฎ
29	no men do.	ไม่มีคนใดทำ
30	hell	นรก

เพื่อความเข้าใจคำศัพท์ภาษาอังกฤษผ่านประโยค เช่น ฉากที่ Bowery King พูดว่า Yes. You see **rats with wings**..... ซึ่ง rats with wings ซึ่งเป็นสำนวน แปลว่า นักพิราบ นั้น เป็นการเข้าใจผ่านอารมณ์ของนักแสดง และให้อารมณ์นั้นสะท้อนกลับมาที่ผู้ชม เกิดเป็นความรู้สึกร่วมกับภาพยนตร์ เกิดการสร้างรหัสเป็นภาพในใจด้วยการเชื่อมโยงการรับรู้กับสื่อภาพยนตร์ ทำให้เกิดการจดจำคำศัพท์และประโยคเหล่านั้นได้ ซึ่งในฉากนี้จะมีนักพิราบบินเต็มไปหมด และ Bowery King ก็เป็นคนเลี้ยงนักพิราบเพื่อใช้ในการสื่อสารแทนการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งคำว่า rats with wings มีที่มาจากประโยคที่ว่า

Adjudicator : With **pigeons**?

Bowery King : Yes. You see **rats with wings**, but I see the Internet. No IP addresses, no digital footprint, can't track it, can't hack it, can't trace it.

ในประโยคข้างต้น Adjudicator ถาม Bowery King กลับว่า นักพิราบนะเหรอที่ใช้ในการสื่อสาร (With **Pigeons**?) ซึ่ง Bowery King ก็ตอบว่าใช่ นักพิราบนั้นแหละที่ใช้ในการสื่อสาร แต่ Bowery King กลับมองเห็นในข้อดีของนักพิราบ นั่นคือ ข้อมูลที่ส่งไปจะไม่ถูกติดตาม หรือเจาะได้

สำนวนของคำว่า Rats With Wings มาจากคำว่า Rats ที่หมายถึงหนู ซึ่งหนูถูกมองว่าเป็นตัวแทนของความสกปรก เปรียบเสมือนกับนักพิราบที่สร้างความสกปรกให้กับพื้นที่ด้วยอุจจาระของนก ซึ่งมีความสกปรกเหมือนหนู แต่เป็นหนูที่บินได้ นั่นคือ นักพิราบ

อีกตัวอย่างคือ คำว่า Throne ที่แปลว่า บัลลังก์ ที่มาจากประโยคที่ว่า

“To settle your affairs and find a new home for your birds. In seven days, you **abdicate** your **throne**.”

ซึ่งมีที่มาจาก Adjudicator ที่นำหลักฐานคือ ปืน Kimber 1911 ที่ Bowery King ให้ John Wick ไปใช้เพื่อล้างแค้น Santino ดังนั้น The High Table

จึงลงโทษ Bowery King ที่ช่วยเหลือ John Wick ด้วยการให้ลงจากตำแหน่งหรือบัลลังก์ ในฐานะหัวหน้า จากนั้น Bowery King จึงอมยิ้ม และหัวเราะ 4 Steps โดยแต่ละ Steps ของการหัวเราะจะดังขึ้นและยาวขึ้น ซึ่งการหัวเราะเช่นนี้แสดงถึงอำนาจและการเย้ยหยัน ทำให้ผู้ชมเข้าใจความหมายของคำศัพท์ Throne ที่แปลว่า บัลลังก์ โดยเชื่อมโยงกับการมีอำนาจของ Bowery King และยังทำให้เข้าใจความหมายของคำว่า Abdicate ที่แปลว่า สละบัลลังก์ หรือลงจากตำแหน่งซึ่งมาจากประโยคที่ว่า

“In seven days, you **abdicate** your **throne**.” ที่หมายถึง คุณต้องสละบัลลังก์ของคุณภายใน 7 วัน

จะเห็นว่า จากที่ Bowery King อมยิ้ม และหัวเราะ 4 Steps ทำให้ผู้ชมเกิดความรู้สึกร่วมไปกับอารมณ์ในบทบาทของนักแสดงอย่าง Bowery King ที่แสดงให้เห็นถึงการท้าทายอำนาจกับ Adjudicator ทำให้ผู้ชมเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษคำว่า Throne และ Abdicate ผ่านประโยค In seven days, you abdicate your throne. ซึ่งความรู้สึกร่วมนี้ทำให้เกิดเป็นการสร้างรหัสเป็นภาพในใจ ด้วยการเชื่อมโยงการรับรู้กับสื่อภาพยนตร์ ทำให้เกิดการจดจำคำศัพท์ที่มาจากรูปประโยคและบริบท

ดังนั้น การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษจากภาพยนตร์ใน Netflix จึงเป็นการเพิ่มคลังศัพท์ภาษาอังกฤษแบบเทคนิคช่วยจำแบบ Mnemonic Devices ซึ่งเป็นการสร้างรหัสเป็นภาพในใจด้วยการเชื่อมโยงเข้ากับสิ่งต่างๆ ที่รับรู้ เป็นเทคนิคช่วยให้สามารถจำคำศัพท์หลายพันคำได้อย่างรวดเร็วขึ้น และง่ายขึ้น เป็นวิธีท่องศัพท์ที่สนุกสนาน เพลิดเพลิน เนื่องจากฉากในภาพยนตร์เป็นการสร้างการรับรู้ เพื่อสร้างรหัสเป็นภาพในใจด้วยการเชื่อมโยงการรับรู้กับสื่อภาพยนตร์ ด้วยวิธีที่เรียกว่า Image Mnemonics (การจำจากภาพ)

การจดจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษเกิดจากเรียนรู้ความหมายคำศัพท์ผ่านประโยคจากฉากในภาพยนตร์ใน Netflix ผ่านอารมณ์ของนักแสดง และอารมณ์

นั้นๆ สะท้อนกลับมาที่ผู้ชมเกิดเป็นความรู้สึกร่วมกับภาพยนตร์ เพื่อให้เกิดการจดจำคำศัพท์นั้นๆ ในรูปของบริบทในประโยค ซึ่งเป็นไปตามที่ Congos (2006) ได้กล่าวไว้ว่าวิธี Image Mnemonics ที่เป็นหนึ่งในเทคนิคช่วยจำแบบ Mnemonic Devices จะทำให้ความจำดีขึ้นนั่นคือ การใช้รูปภาพเพื่ออธิบายถึงข้อมูลที่ได้เรียนรู้หรือรับรู้ ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องเป็นภาพที่แสดงออกมา ภาพที่สร้างในจิตของตัวเองก็ถือว่าเป็นเทคนิคการจำในรูปแบบนี้ด้วย วิธีการนี้ไม่จำเป็นว่าจะต้องมีทักษะทางศิลปะ เราสามารถที่จะวาดภาพแบบใดก็ได้ ถ้าเราสามารถที่จะเข้าใจและทำให้ระลึกถึงข้อมูลนั้น

ขั้นที่ 3 ฝึกออกเสียงตาม (Pronunciation)

ฝึกออกเสียงตาม ฝึกพูดตาม Script จากการดูซ้ำๆ โดยใช้หลักการออกเสียง (Pronunciation) ได้แก่ Articulation, Word Stress, Intonation, Final Sound และ Linking Sound ร่วมกับการดูท่าทาง และฝึกออกเสียงตามซ้ำๆ จนเกิดความรู้สึกร่วมไปกับอารมณ์ในบทบาทของนักแสดง เพื่อให้มีภาพในหัว ซึ่งสอดคล้องกับที่ Hemei (1997) ที่ได้เสนอแนะกิจกรรมสำหรับการสอนภาษาอังกฤษโดยใช้ภาพยนตร์ ด้วยการพูดซ้ำๆ และการแสดงบทบาทสมมติ (Repetition and Role-Play) มีการหยุดภาพยนตร์ชั่วคราว เพื่อให้ผู้เรียนฝึกพูดออกเสียงซ้ำๆ

การออกเสียง (Articulation)

ยกตัวอย่าง การออกเสียง **Th** ในฉากนี้ เช่น คำว่า **Throne** ซึ่งการออกเสียง **Th** นั้น ต้องวางลิ้นไว้ที่ปลายฟันบน และใช้ฟันล่างประกบเข้าที่ด้านล่างของลิ้น โดยให้ปลายลิ้นยื่นออกมาเล็กน้อย จากนั้นให้ออกเสียง โดยให้ลมผ่านปลายลิ้นและฟันพร้อมกัน ซึ่งจะได้อเสียงผสมระหว่าง เสอะ กับ เรอะ (Th) ออกมาอย่างชัดเจน ถูกต้อง ซึ่งในฉากนี้ Bowery King มีอารมณ์โมโหและมีน้ำเสียงดุติ้น และได้ออกเสียง **Th** ของคำว่า **The Throne** อย่างชัดเจนในประโยคที่ว่า

“Oh, my dear. Tell me, do you know what the Bowery is, Adjudicator? Do you know what happens when I wave my hand? (Bowery King ทำท่าโบกมือ) No, there will be no replacement for me on **the throne**. Because I am **the throne**, baby. I am **the Bowery**!”

การเน้นเสียง (Word Stress)

นอกจากนี้ เรายังสามารถฝึกการเน้นเสียง (Word Stress) จากการเลียนเสียงนักแสดงได้อีกด้วย ซึ่งการออกเสียงแบบเน้นเสียงนี้ เป็นหลักของ Pronunciation ในภาษาอังกฤษที่สำคัญมาก เพราะถ้าเน้นเสียงผิด ความหมายก็จะเปลี่ยนไปทันที ซึ่งการเน้นเสียงนี้จะไม่มีในภาษาไทย หมายถึง การพูดของภาษาไทยจะไม่มีการเน้นเสียง ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากสำหรับคนไทยในการออกเสียงภาษาอังกฤษ ซึ่งการฝึกเน้นเสียง (Word Stress) จึงเป็นทักษะที่จำเป็นในการสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างถูกต้อง ยกตัวอย่าง การเน้นเสียงคำว่า Operation และ Information ในประโยคที่ Bowery King กล่าวทักทาย Adjudicator ที่ว่า

“Welcome to my **Mission Control**, brain stem of my **operation**, the **information** super flyway from whence I control the word on the street, the way of the world.”

การเน้นเสียงคำว่า Operation ซึ่งคำนี้มี 4 พยางค์ เราต้องเน้นเสียงหนักในพยางค์ที่ 3 คือ ra (Operation) ออกเสียงเป็น ออพ-พะ-เรี-เชิน และคำว่า Information ซึ่งคำนี้มี 4 พยางค์เช่นกัน เราต้องเน้นเสียงพยางค์ที่ 3 คือ ma (Information) ออกเสียงเป็น อิน-ฟอร์-เมี-เชิน เป็นต้น

หรือในกรณีที่คำนั้นมี 2 พยางค์ เช่น คำว่า Mission ให้เน้นเสียงหนักที่พยางค์แรก คือ Mis (**Mission**) ออกเสียงเป็น มีช-เชิน ส่วนคำว่า Control ให้เน้นเสียงหนักพยางค์ที่ 2 คือ Trol (**Control**) ออกเสียงเป็น คัน-โทรล เป็นต้น

การขึ้นเสียงสูงและลงเสียงต่ำ (Intonation)

ฝีกออกเสียง ขึ้นเสียงสูง และลงเสียงต่ำ (Intonation) จากประโยคที่นักแสดงพูด ซึ่ง Intonation คือ การออกเสียงสูง-ต่ำในประโยค โดยเน้นเสียงสูง-ต่ำที่คำหลังสุดของประโยค ถ้าวัดระดับโทนเสียงที่ต่างกันก็จะทำให้ความหมายต่างกัน ซึ่ง Intonation มี 2 ประเภท คือ 1) Falling Intonation คือ การลงเสียงต่ำ และ 2) Rising Intonation คือ การขึ้นเสียงสูง

Falling Intonation จะใช้กับประโยคบอกเล่าและประโยคคำถามประเภท Wh- Question ส่วน Rising intonation จะใช้ลงท้ายคำถามประเภท Yes/No Question และใช้เน้นเสียงคำท้ายประโยคบอกเล่าที่เราต้องการให้ประโยคคำถาม

ยกตัวอย่างเช่น เมื่อ Adjudicator ถาม Bowery King ด้วยการขึ้นเสียงสูงของคำว่า

“With pigeons?”

โดย Adjudicator ขึ้นเสียงสูงเพื่อให้คำว่า “With pigeons?” นี้ เป็นประโยคคำถาม ซึ่งหมายถึง นกพิราบนั้นรึ? ที่เป็นศูนย์ควบคุมภารกิจ (Mission Control) ของคุณ

และการขึ้นเสียงสูงของคำว่า Yes? ในประโยคนี้

“And yet, you gave John a seven-round Kimber 1911, knowing that he intended to use it to stand against the Table. Yes?”

โดยทั่วไปแล้ว คำว่า Yes จะออกเสียงต่ำ ซึ่งแปลว่า ใช่ แต่ในบริบทนี้ Adjudicator ออกเสียงคำว่า Yes ด้วยเสียงสูง ดังนั้น คำว่า Yes? จึงกลายเป็นคำถามที่แปลว่า ไหม้ย? ซึ่งมาจากประโยคข้างต้นที่แปลว่า “และคุณยังให้ปืนรุ่น Kimber 1911 กับกระสุน 7 นัดกับ John โดยรู้ว่าเขาตั้งใจจะใช้มันเพื่อต่อต้านสภาสูง ไหม้ย?”

การออกเสียงท้าย (Final Sound)

การออกเสียง Final Sound หมายถึง การออกเสียงพยัญชนะท้ายเวลาพูดภาษาอังกฤษ โดยมีลมออกมาเบาๆ ซึ่งในภาษาอังกฤษ ถ้าเราไม่ออกเสียงพยัญชนะท้าย จะทำให้ไม่รู้ว่าการสื่อถึงคำศัพท์คำไหน ต่างกับภาษาไทยที่ไม่มีการออกเสียงพยัญชนะตัวท้าย ยกตัวอย่าง การออกเสียง Final Sound ในประโยคที่ Adjudicator กล่าวว่า

“Where you didn't kill John **Wick**.”

ในฉากนี้ Adjudicator ออกเสียง คำว่า Wick ด้วยการออกเสียงพยัญชนะท้ายคือ K (เคอะ) อย่างชัดเจนว่า วิค-เคอะ โดยนักแสดงออกเสียงเคอะ เบาๆ แต่ได้ยิน

อีกตัวอย่างคือ คำว่า Exact ในประโยคที่ Adjudicator พูดว่า

“And yet, you gave John a seven-round Kimber 1911, knowing that he intended to use it to stand against the Table. Yes? (Adjudicator หยิบปืนขึ้นมาเป็นหลักฐาน) This Kimber 1911, to be **exact**.”

ในฉากนี้ Adjudicator ออกเสียง คำว่า Exact ด้วยการออกเสียงพยัญชนะท้ายคือ T (เทอะ) อย่างชัดเจนว่า เอ็ก-แซค-เทอะ โดยนักแสดงออกเสียง เทอะ เบาๆ แต่ได้ยิน

การเชื่อมเสียง (Linking Sound)

และสุดท้ายคือ การเชื่อมเสียง (Linking Sound) หมายถึง พยัญชนะที่เป็นตัวสะกดของคำแรก มาเชื่อมเสียงกับสระที่เป็นอักษรตัวแรกของคำถัดมา ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้คนไทยฟังภาษาอังกฤษไม่เข้าใจ ฟังไม่รู้เรื่องว่า Native Speaker พูดว่าอะไร ยกตัวอย่าง การออกเสียง Linking Sound ในประโยคที่ Adjudicator กล่าวว่า

“Can you get disease from **it**?”

ในฉากนี้ Adjudicator ออกเสียง คำว่า **From It** ด้วยการเชื่อมเสียง (Linking Sound) พยัญชนะที่เป็นตัวสะกดของคำแรกคือ M (From) มาเชื่อมเสียงกับสระที่เป็นอักษรตัวแรกของคำถัดมาคือ **It** จึงออกเสียงเป็น **ฟรอม-มิต** (From-Mit) แทนการออกเสียงว่า **ฟรอม-อิท** (From-It)

อีกตัวอย่างคือ ฉากที่ Bowery King พูดว่า

“Yes. You see rats with wings, but I see the Internet. No IP addresses, No digital footprint, can't track it, can't hack it, can't trace it.”

โดย Bowery King มีการเชื่อมเสียงใน 3 คำ ดังนี้

1) can't track it

ในฉากนี้ Bowery King ออกเสียง คำว่า **Track It** ด้วยการเชื่อมเสียง (Linking Sound) พยัญชนะที่เป็นตัวสะกดของคำแรกคือ K (Track) มาเชื่อมเสียงกับสระที่เป็นอักษรตัวแรกของคำถัดมาคือ **It** จึงออกเสียงเป็น **แทรค-คิท** (Track-Kit) แทนการออกเสียงว่า **แทรค-อิท** (Track-It)

2) can't hack it

ในฉากนี้ Bowery King ออกเสียง คำว่า **Hack It** ด้วยการเชื่อมเสียง (Linking Sound) พยัญชนะที่เป็นตัวสะกดของคำแรกคือ K (Hack) มาเชื่อมเสียงกับสระที่เป็นอักษรตัวแรกของคำถัดมาคือ **It** จึงออกเสียงเป็น **แฮค-คิท** (Hack-Kit) แทนการออกเสียงว่า **แฮค-อิท** (Hack-It)

3) can't trace it

ในฉากนี้ Bowery King ออกเสียง คำว่า **Trace It** ด้วยการเชื่อมเสียง (Linking Sound) พยัญชนะที่เป็นตัวสะกดของคำแรกคือ Ce (Trace) มาเชื่อมเสียงกับสระที่เป็นอักษรตัวแรกของคำถัดมาคือ **It** จึงออกเสียงเป็น **เทรส-ลิต** (Trace-Sit) แทนการออกเสียงว่า **เทรส-อิท** (Trace-It)

การฝึกออกเสียงด้วยตนเอง จากเสียงตามนักแสดงจากภาพยนตร์ใน Netflix ทำให้เราเข้าใจการออกเสียงที่ถูกต้องมากขึ้น จากบริบทต่างๆ และยังเป็นการฝึกทักษะการฟังอีกด้วย ประกอบกับที่ผู้ชมสามารถย้อนฟังเสียงภาพยนตร์ใน Netflix ซ้ำๆ ได้ เพื่อฝึกออกเสียงตามให้ชำนาญ ถือเป็นเสน่ห์ของสื่อบันเทิงอย่าง Netflix ที่ไม่ใช่มีไว้รับชมเพื่อความบันเทิงเท่านั้น แต่ยังเป็นสื่อที่สามารถใช้เพื่อฝึกทักษะการพูดและการฟังภาษาอังกฤษด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ใน Netflix ยังมีภาพยนตร์ใหม่ๆ ที่ถูกลิขสิทธิ์โดยไม่โฆษณาภาคินซ์ดจหะให้เลือกชมเพื่อฝึกภาษาอังกฤษตามความชอบได้อย่างไม่จำกัด

ขั้นที่ 4 ฝึกสร้างประโยคของตัวเองขึ้นมาโดยตั้งต้นจากคำศัพท์ วลี หรือประโยค

ถึงแม้ว่าเราจะสามารถจดจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้เป็นจำนวนมาก แต่เราก็มักไม่สามารถสื่อสารได้ทันที เนื่องจากการสื่อสารส่วนมากเป็นประโยค ไม่ใช่แค่คำๆ เดียว ดังนั้น การเรียนรู้คำศัพท์ หรือวลีจึงไปควบคู่กับประโยค ผู้เรียนจึงควรฝึกสร้างประโยคของตัวเองขึ้นมาโดยตั้งต้นจากคำศัพท์ วลี หรือประโยค ที่ได้เรียนรู้ในฉากนั้น ๆ แล้วฝึกพูดซ้ำ เพื่อออกเสียงให้คล้ายเจ้าของภาษา ซึ่งจะทำให้เราสามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ในการประยุกต์ใช้ในบริบทต่างๆ ได้

ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Allen and Vallete (1977) ที่กล่าวว่า การรู้ความหมายของคำศัพท์และความสามารถในการใช้คำศัพท์ในสถานการณ์ต่างๆ ด้วยการนำคำศัพท์มาสร้างประโยคจะทำให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้ภาษา

ดังนั้น เราจะลองนำคำศัพท์หรือวลีภาษาอังกฤษในภาพยนตร์ที่ได้เรียนรู้ มาฝึกสร้างประโยคของตัวเองขึ้นมา โดยตั้งต้นจากคำศัพท์ วลี หรือ

ประโยคที่ได้เรียนรู้ในฉากนั้นๆ แล้วฝึกพูดซ้ำ เพื่อการออกเสียงที่คล้ายเจ้าของภาษา ยกตัวอย่าง ได้ดังนี้

ตัวอย่างที่ 1) ในประโยคที่ Adjudicator กล่าวว่า

Adjudicator : You gave John Wick seven bullets, the High Table is giving you seven days.

Bowery King : Seven days for what, exactly?

Adjudicator : To settle your affairs and find a new home for your birds. In seven days, you abdicate your throne.

เราก็นำคำศัพท์ หรือประโยคนี้อามาแต่งใหม่และฝึกพูด โดยเปลี่ยนจาก Seven Bullets เป็น **Seven Pigeons** และเปลี่ยน Seven Days เป็น **Seven Months** ดังนี้

Adjudicator : You gave John Wick **seven pigeons**, the High Table is giving you **seven months**.

Bowery King : **Seven months** for what, exactly?

ตัวอย่างที่ 2) หรือจะนำคำศัพท์หรือประโยคมาแต่งใหม่และฝึกพูด โดยเปลี่ยนจาก Seven Bullets เป็น **Seven Papers** เปลี่ยน Seven Days เป็น **Seven Weeks** เปลี่ยน Your Affairs เป็น **Your Homework** และเปลี่ยน You abdicate your throne. เป็น You finish your homework. ดังนี้

Mark : I gave you **seven papers**, the teacher is giving you **seven weeks**.

Jackson : **Seven weeks** for what, exactly?

Mark : To do **your homeworks**. In **seven weeks**, you finish your homework.

ตัวอย่างที่ 3) ตัวอย่างของการนำประโยคภาษาอังกฤษในภาพยนตร์ที่ได้เรียนรู้ มาฝึกสร้างประโยคของตัวเองขึ้นมานั้นคือ ประโยคที่ Bowery King กล่าวว่า

“Because I am the throne, baby. I am the Bowery! (Bowery มีน้ำเสียงดุตัน) The Bowery is mine, mine alone.”

เราก็นำคำศัพท์ หรือประโยคนี้อามาแต่งใหม่และฝึกพูด โดยเปลี่ยน The Throne เป็น **The Crown** และเปลี่ยน The Bowery เป็น **The Beauty Queen** ดังนี้

Because I am **the crown**, baby. I am the **beauty queen**! (มีน้ำเสียงดุตัน) **The beauty queen** is mine, mine alone.

ตัวอย่างที่ 4) และอีกตัวอย่างของการนำวลีที่ชื่นชอบมาใช้กับประโยคภาษาอังกฤษในภาพยนตร์ที่ได้เรียนรู้ มาฝึกสร้างประโยคของตัวเองขึ้นมานั้นคือ ประโยคที่ Adjudicator กล่าวว่า

“Do not make the mistake of thinking you exist outside the rules, no men do. You have seven days.”

เราก็นำคำศัพท์ หรือประโยคนี้อามาแต่งใหม่ และฝึกพูดกับวลีที่ประทับใจ คือ No Man Do ที่แปลว่า ไม่มีใครทำนะ โดยเปลี่ยน The Rules เป็น **The Direction** และเปลี่ยน Seven Days เป็น **Three Days** ดังนี้

Do not make the mistake of thinking you exist outside **the direction**, **no men do**. You have **three days** เนื่องจากวลี **no men do** นี้ ทำให้ผู้ที่ชมฉณนี้มีความรู้สึกถึงอำนาจของผู้พูด

ตัวอย่างที่ 5) ตัวอย่างของการนำประโยคภาษาอังกฤษในภาพยนตร์ที่ได้เรียนรู้และประทับใจ มาฝึกสร้างประโยคของตัวเองขึ้นมานั้นคือ ประโยคที่ Adjudicator กล่าวว่า

“To settle your affairs and find a new home for your birds. In seven days, you abdicate your throne.”

เราก็นำคำศัพท์ หรือประโยคที่ประทับใจนี้มาแต่งใหม่และฝึกพูด โดยเปลี่ยน Your Affairs เป็น Your Business เปลี่ยน Your Birds เป็น Your Cats และเปลี่ยน Your Throne เป็น Your Home ดังนี้

To settle your **business** and find a new home for your **cats**. In seven days, you abdicate your **home**.

เมื่อผู้เรียนชมภาพยนตร์ และเกิดความชื่นชอบฉากใดๆ ในภาพยนตร์ ให้ผู้เรียนฝึกสร้างประโยคของตัวเองขึ้นมา โดยตั้งต้นจากคำศัพท์ วลี หรือ ประโยค ที่ได้เรียนรู้ในฉากนั้นๆ แล้วฝึกพูดซ้ำ เพื่อออกเสียงให้คล้ายเจ้าของภาษา เป็นการนำคำศัพท์ วลี และประโยคมาประยุกต์ใช้ในบริบทต่างๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Hemei (1997) ที่ได้เสนอแนะกิจกรรมสำหรับการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษโดยใช้ภาพยนตร์ ด้วยการให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้คำศัพท์ สำนวน ประโยคจากภาพยนตร์ ตามความรู้สึกนึก หรือความเข้าใจของตนเอง เพื่อเรียนรู้ คำศัพท์ สำนวน ประโยค และโครงสร้างทางภาษา ด้วยการพูดซ้ำๆ

สรุป

ผู้เขียนได้นำเสนอกระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองโดยใช้สื่อภาพยนตร์ใน Netflix เป็นแหล่งการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อฝึกฝนทักษะ ภาษาอังกฤษด้วยตนเองจากภาพยนตร์ที่ชื่นชอบ ทำให้การเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เต็มไปด้วยความสุข สนุกสนาน และเพลิดเพลิน และยังเป็นการสะสมคลัง คำศัพท์ภาษาอังกฤษให้มากขึ้นทวีคูณ และแม่นยำ ด้วยการใช้เทคนิคช่วยจำ แบบ Mnemonic Devices ที่จะช่วยเปลี่ยนความจำระยะสั้นเป็นความจำระยะ ยาว ซึ่งเป็นการสร้างรหัสเป็นภาพในใจด้วยการเชื่อมโยงการรับรู้กับสื่อ

ภาพยนตร์ ทำให้ผู้ชมจดจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษจากความหมายคำศัพท์ผ่านประโยคจากฉากในภาพยนตร์ใน Netflix ผ่านอารมณ์ของนักแสดง และอารมณ์นั้นๆ สะท้อนกลับมาที่ผู้ชม เกิดเป็นความรู้สึกร่วมกับภาพยนตร์ และทำให้ผู้ชมสามารถจดจำคำศัพท์นั้นๆ ในรูปของประโยคในบริบทต่างๆ ได้ เนื่องจากในระยะแรกของการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองควรเริ่มต้นจากการเรียนรู้คำศัพท์ ด้วยการท่องศัพท์ภาษาอังกฤษเพื่อสะสมคลังคำศัพท์ภาษาอังกฤษให้มากที่สุด และนำคำศัพท์ไปใช้ในการสร้างประโยคสำหรับการสื่อสารในชีวิตจริงที่สามารถฟังเข้าใจ พูดได้ นำไปสู่การอ่าน และเขียนได้

กล่าวโดยสรุป บทความวิชาการนี้ได้ค้นพบ กระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองโดยใช้ภาพยนตร์ใน Netflix เป็นแหล่งการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างยั่งยืน ด้วยการใช้เทคนิคช่วยจำแบบ Mnemonic Devices ซึ่งจัดเป็นการเรียนรู้ที่ตรงตาม Passion ของผู้เรียนแต่ละคน โดยผู้เรียนเป็นผู้เลือกภาพยนตร์ที่ตัวเองชื่นชอบ เมื่อผู้เรียนได้ฝึกฝนในสิ่งที่ตัวเองชื่นชอบ ความชื่นชอบนั้นๆ จะนำไปสู่การฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง และประสบความสำเร็จในที่สุด นั่นคือ

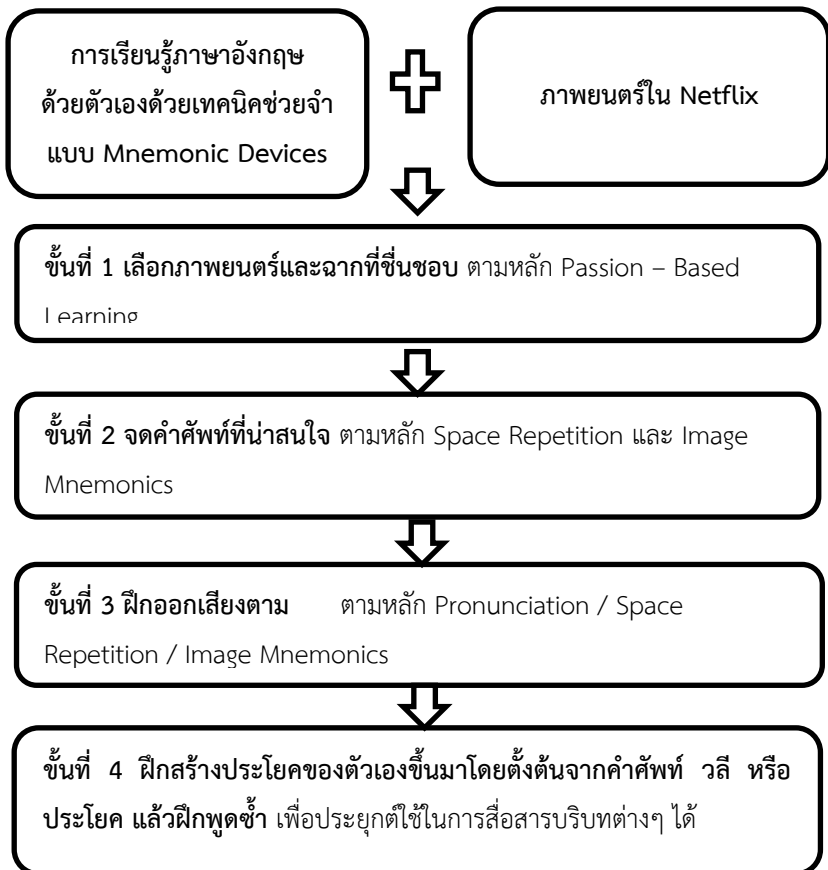
ขั้นที่ 1 เลือกภาพยนตร์และฉากที่ชื่นชอบ เพื่อเรียนรู้ตามหลัก
Passion – Based Learning

ขั้นที่ 2 จดคำศัพท์ที่น่าสนใจ เพื่อทบทวนซ้ำๆ ตามหลัก Space
Repetition และ Image Mnemonics

ขั้นที่ 3 ฝึกออกเสียงตาม โดยใช้หลัก Pronunciation / Space
Repetition และ Image Mnemonics

ขั้นที่ 4 ฝึกสร้างประโยคของตัวเองขึ้นมาโดยตั้งต้นจากคำศัพท์
วลี หรือประโยคที่ได้เรียนรู้ในฉากนั้นๆ แล้วฝึกพูดซ้ำ เพื่อประยุกต์ใช้ในการสื่อสารบริบทต่างๆ ได้

ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองโดยใช้สื่อภาพยนตร์ใน Netflix เป็นเครื่องมือในการฝึกฝนทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนได้อย่างเพลิดเพลินและไม่จำกັด ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองโดยใช้
ภาพยนตร์ใน Netflix

เอกสารอ้างอิง

- จิรดา เอื้อศิริพัฒนชัย. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการสอนภาษาอังกฤษ ตามแนวการสอนเพื่อการสื่อสารในประเทศไทย. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 3(1), 79-91.
- นารีนาถ ห่อไธสง. (2553). การใช้ภาพยนตร์ช่วยพัฒนาทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/3, มหาสารคาม: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- บุบผา อนันต์สุชาติกุล. (2549). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ: วิจัยเพื่อเรียนรู้วิจัย หรือเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). การเรียนรู้บนฐาน *Passion: Passion – based Learning*. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้, กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2563 จาก http://www.curriculumandlearning.com/upload/Books/Passion%20based%20Learning_1570662682.pdf
- วิภา อิน. (2551). การใช้ภาพยนตร์เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Allen, E. and Vallete, D. (1977). *Classroom Techniques: Foreign Language an English as a Second Language*. New York: Harcourt Brace Javanovich Inc.

- Congos, D. (2006). *9 Types of Mnemonics for Better Memory*. Retrieved June 26, 2023, from <https://www.learningassistance.com/2006/january/mnemonics.html>
- Ebbinghaus, H. (1913). *Memory: A Contribution to Experimental Psychology*. (H. A. Ruger & C. E. Bussenius, Trans.). Teachers College Press. Retrieved March 8, 2024, from <https://doi.org/10.1037/10011-000>
- Education First. (2023). *EP EIP : EF English Proficiency Index 2023, a Ranking of 113 Countries and Regions by English Skills*. Retrieved March 31, 2024, from <https://www.ef.com/assetscdn/WIBlwq6RdJvcD9bc8RMd/cefcom-epi-site/reports/2023/ef-epi-2023-english.pdf>.
- Ghadessy, M. (1998). Word Lists and Materials Preparation: A New Approach. *English Teachings Forum*, 17(1), 24-27.
- Handwiki. (n.d.). *Biology: Mnemonic*. Retrieved February 4, 2024, from https://handwiki.org/wiki/Biology:Mnemonic#cite_note-2
- Hemei, J. (1997). Teaching with Video in an English Class. *English Teaching Forum*, 35(2), 45-46.
- Hu, S. F. (2006). On Teaching Non-English Majors Listening and Speaking Through Videos. *China - English Language Education Association Journal*. 29 (2), 42-48.
- Ho, L. (2023). *How to Use Spaced Repetition to Remember What You Learn*. Retrieved March 17, 2023, from <https://www.lifehack.org/851026/spaced-repetition>.

- Natthawut Promptara & Kasma Suwannarak. (2018). Thai Students and Teachers' Perceptions of Learning and Teaching English Through The Communicative Language Teaching Approach. *NIDA Journal of Language and Communication*, 23(33), pp. 23-42.
- Russell, David H. (1961). *Children Learn to Read*. New York: Ginn and Company.
- Van Syoc, B. (1963). *Methods of Teaching English as a Foreign Language*. Bangkok: The Social Sciences Association of Thailand Press.

พรรคการเมืองไทยกับการจัดสรรเงินสนับสนุนพรรคตามกรอบ
รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540-2560

Thai political parties and the allocation of political party
funds according to the framework of the constitution

B.E. 2540-2560

จิตติมาภรณ์ ฉายสุวรรณ¹

Jittimaporn Chaisuwan

jittimapornchaisuwan@gmail.com

Received: 29/6/66 Revised:29/1/67 Accepted: 29/1/67

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การพัฒนาการจัดสรรเงินสนับสนุนพรรคการเมืองไทย (2) เปรียบเทียบการจัดสรรเงินสนับสนุนพรรคการเมืองไทย และ (3) แนวโน้มและทิศทางการจัดสรรเงินสนับสนุนพรรคการเมืองไทยตามกรอบรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540-2560 หน่วยในการวิเคราะห์ที่เลือกแบบเจาะจง โดยใช้การวิจัยจากพรรคการเมือง 3 ขนาด

ผลการวิจัยพบว่า พรรคขนาดใหญ่ ไม่ได้พึ่งพาเงินสนับสนุนมากนัก แต่พึ่งพาเงินบริจาคและเงินจากการทำกิจกรรมของพรรคเพื่อระดมทุน ส่วนพรรคขนาดกลางพึ่งพาเงินสนับสนุน เงินบริจาคและเงินจัดทำกิจกรรมภายในพรรคทุกอย่างให้พอมีเงินทุนใช้ในการหาผลประโยชน์และนำมาพัฒนาศักยภาพ

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎี (การเมือง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

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

ของพรรค สำหรับพรรคขนาดเล็กพึ่งพาเงินสนับสนุนอย่างเดียว เพื่อหาผลประโยชน์มากกว่านำมาพัฒนาศักยภาพของพรรค

คำสำคัญ: เงินอุดหนุน; การจัดสรรเงินอุดหนุน; พรรคการเมือง

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the development of the allocation of Thai political party funds; (2) the allocation of Thai political party funds comparatively; and (3) investigates the trends and directions of the allocation of Thai political party funds according to the framework of the Constitution B.E. 2540-2560 (1997-2017). The analysis units are purposively selected consisted of political parties of 3 sizes.

Findings are as follows: large parties do not rely much on financial support, but on donations and money from party activities to raise funds. While the medium sized parties rely on financial support donations for organizing all activities within the party in order to have enough funds to use for seeking benefits and developing the potential of the party. For small parties, they rely only on financial support to seek advantages rather than to develop potentiality of the party.

Keywords: subsidies; subsidy allocation; political parties

บทนำ

โครงสร้างที่จะทำให้พรรคการเมืองไทยเข้มแข็งมีปัจจัยที่สำคัญคือ ปัจจัยด้านเงินทุนในการสนับสนุนพรรคการเมืองที่จะทำให้พรรคการเมืองสามารถดำเนินกิจการทางการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะพรรคการเมืองจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร เพื่อมาลงสมัครรับเลือกตั้งในการที่จะเข้าไปเป็นตัวแทนของประชาชน รวมทั้งการกำหนดนโยบาย แผนงานต่างๆ ของกิจกรรมทางการเมือง ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณในการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองเป็นอย่างมาก ทำให้พรรคการเมืองไทยประสบปัญหาเป็นอย่างสูงในเรื่องเงินสนับสนุน โดยเฉพาะพรรคการเมืองขนาดเล็กที่ความสามารถในการระดมทุนเพื่อมาสนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองของพรรคค่อนข้างที่จะเสียเปรียบพรรคการเมืองขนาดใหญ่ จึงทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการแข่งขันทางการเมืองด้วยศักยภาพของพรรค ดังนั้นเพื่อให้พรรคการเมืองเกิดความเท่าเทียมกันจึงมีการสนับสนุนทางการเงินให้แก่พรรคการเมืองโดยรัฐและเอกชน และในการสนับสนุนทางการเงินแก่พรรคการเมืองโดยทางรัฐนั้นได้ริเริ่มการกำหนดเงินสนับสนุน ให้แก่พรรคการเมืองตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 โดยผ่านกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง ซึ่งเริ่มแรกมีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2541 มาตรา 56 ให้มีกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองในสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อใช้เป็นทุนหมุนเวียนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการทางการเมือง รวมถึงการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวกับการพัฒนาพรรคการเมือง (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2546)

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ กำหนดวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างพรรคการเมืองให้มีความเข้มแข็ง มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และให้พรรคการเมืองเป็นสถาบันที่ได้รับการยอมรับจากประชาชน ดังนั้นการจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง จึงสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งส่งเสริมให้พรรคการเมืองเป็นสถาบันทางการเมืองที่เข้มแข็ง โดยให้การสนับสนุนเงินทุนจากภาครัฐแก่พรรคการเมืองนำเงินทุนไปบริหารจัดการ เพื่อให้พรรคการเมืองดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสนับสนุนให้พรรคการเมืองมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมด้านอื่น นอกเหนือจากการเลือกตั้ง โดยการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของพรรคการเมือง เพื่อสร้างให้พรรคการเมืองได้รับความนิยมและความศรัทธาจากประชาชน แต่ในความเป็นจริงพบปัญหาว่าพรรคการเมืองที่ได้รับการจัดตั้งพรรคการเมืองยังขาดความเข้มแข็ง แม้ว่าจะได้รับเงินสนับสนุนจากภาครัฐแล้วก็ตาม โดยเฉพาะพรรคการเมืองขนาดเล็กที่ได้รับเงินสนับสนุนไปทุกปี แต่ก็ไม่สามารถนำเงินไปพัฒนาพรรคให้เข้มแข็งได้ ซึ่งนับตั้งแต่มีการบังคับใช้กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2541 ที่ได้กำหนดให้มีการอุดหนุนเงินให้พรรคการเมืองเป็นครั้งแรก (เกษสุตา ภูสะพาน, 2550) จนถึงการใช้กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 รวมทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557 และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2550 ได้ปรากฏพรรคการเมืองขนาดเล็กจำนวนมากที่มีเหตุให้ศาลรัฐธรรมนูญมีคำสั่งยุบพรรค

เนื่องจากใช้จ่ายเงินไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง (สมปอง บุนนาค, 2560) การจัดสรรเงินสนับสนุนให้กับพรรคการเมืองผ่านกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง ต้องจัดสรรตามโครงการและแผนงานของพรรค รวมทั้งค่าใช้จ่ายที่พรรคเสนอมา โดยเงินที่แต่ละพรรคได้รับแตกต่างกันไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ของคณะกรรมการกองทุน ซึ่งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 จนถึงปี พ.ศ. 2553 พรรคการเมืองจำนวน 68 พรรคได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองไปแล้วเป็นจำนวนเงิน 2,271,824,405.16 บาท (กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง, 2554) เงินสนับสนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองดังกล่าว พรรคการเมืองสามารถนำไปใช้เป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายในการสนับสนุนพรรคการเมืองและการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาพรรคการเมืองได้ โดยพรรคการเมืองที่มีสิทธิขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง ต้องจัดทำแผนงานและโครงการของพรรค โดยนำเงินนี้ไปใช้ตามแผนงานและโครงการของพรรคที่ได้จัดทำขึ้น ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการใช้เงินสนับสนุนพรรคการเมืองของพรรคการเมืองบางพรรค ไม่สามารถดำเนินการได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง

รัฐธรรมนูญฉบับที่ 20 พ.ศ. 2560 ผ่านประชามติจากประชาชนโดยมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.) จำนวน 500 คน มาจากการเลือกตั้ง 350 คน อีก 150 คนมาจากบัญชีรายชื่อ ส่วน สภาวุฒิสภา (สว.) จำนวน 250 คนมาจากการสรรหาทั้งหมด ส่วนเงินสนับสนุนได้กำหนดไว้ว่า หลังรัฐธรรมนูญฉบับที่ 19 พ.ศ. 2557 (ฉบับชั่วคราว) เริ่มปี 2562-ปัจจุบันนี้ มีเงินบริจาคทางภาษีจากบุคคล

ทั่วไป เงินบริจาค และพรรคทำกิจกรรมต่างๆ ได้ทั้งหมด กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ควบคุมค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้ง และค่าใช้จ่ายกิจกรรมต่างๆ ของพรรคการเมืองอย่างรอบคอบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยรูปแบบการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
 - 1.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้จะใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นการศึกษาจากข้อมูลและเอกสารต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการของกระบวนการ ขั้นตอนในการจัดสรรเงินสนับสนุนพรรคการเมืองไทย รวมถึงการเปรียบเทียบงบการเงินของเงินสนับสนุนของพรรคการเมือง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ หนังสือวารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเงินอุดหนุนจากกองทุนพัฒนาพรรคการเมือง

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ข้อมูลการจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่พรรคการเมือง พ.ศ. 2442-2566 จำนวน 6 พรรค คือ พรรคประชาธิปัตย์ พรรคเพื่อไทย พรรคชาติไทยพัฒนา พรรคภูมิใจไทย พรรคความหวังใหม่ และพรรคประชากรไทย จากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สำนักบริหารการสนับสนุนโดยรัฐ

ขอบเขตด้านระยะเวลาของการจัดสรรเงินสนับสนุนตามรัฐธรรมนูญ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2540-2560 ในรัฐธรรมนูญฉบับที่ 20 พ.ศ. 2560

วิธีดำเนินการวิจัย

การจัดสรรเงินสนับสนุนพรรคการเมืองไทยตามกรอบรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540-2560 (ปัจจุบัน) มาเปรียบเทียบกับ การจัดสรรเงินสนับสนุนให้เห็นชัดเจนว่า รัฐธรรมนูญแต่ละฉบับแตกต่างกันอย่างไร มีข้อดีและข้อเสียต่อพรรคการเมืองไทยเป็นอย่างไร จึงเลือกการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ พรรคขนาดใหญ่ พรรคขนาดกลาง และพรรคขนาดเล็ก ซึ่งรัฐธรรมนูญได้จัดสรรเงินสนับสนุนพรรคการเมืองที่แตกต่างกันออกไป จนพัฒนามาถึงฉบับปัจจุบันนี้ รวมถึงแนวโน้มทิศทางของการจัดสรรเงินสนับสนุนของพรรคการเมือง เป็นไปตามกรอบของรัฐธรรมนูญหรือไม่อย่างไร ตัวอย่างพรรคการเมืองที่ผู้วิจัยเลือกมาเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการเงินสนับสนุนของพรรคการเมืองนั้น ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลผลการวิจัยในรูปแบบเชิงวิเคราะห์พรรณนา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก โดยการศึกษาจากเอกสาร และข้อมูลจาก งบการเงินของพรรคการเมืองประจำปี 2551-2560 (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2551-2560) โดยเฉพาะเงินสนับสนุนจากภาครัฐ และเงินสนับสนุนจาก เอกชน (สำนักงานบริหารการสนับสนุนโดยรัฐ, 2566) เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ของ เนื้อหาและวิธีการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ผู้วิจัยเลือกมาในประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับการจัดสรรเงินสนับสนุนของพรรคการเมืองมาพัฒนา เปรียบเทียบพรรค และ แนวโน้มในการจัดการจัดสรรเงินสนับสนุนของพรรคการเมืองในอนาคตว่ามี ทิศทางไปในทางใด และเงินสนับสนุนที่ได้มานั้น พรรคการเมืองได้มุ่งเน้น นำไปใช้จ่ายในกิจกรรมทางการเมืองใดบ้าง และค่าใช้จ่ายในกิจกรรมใดที่พรรค การเมืองเน้นมุ่งเป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. การเก็บข้อมูลจากเอกสารซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ (secondary research) โดยการค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลจาก ห้องสมุด ข้อมูลจากหน่วยงานราชการ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต หอสมุดแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยข้อมูลเหล่านี้ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง

กองทุนเพื่อการพัฒนาการเมือง เอกสารงบประมาณของพรรคการเมือง หนังสือเกี่ยวกับการจัดการงบประมาณ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลอื่นๆ เมื่อได้ข้อมูลตามที่ผู้วิจัยต้องการแล้วผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาจัดระเบียบหมวดหมู่แล้วจึงทำการวิเคราะห์ต่อไป

2. การเก็บข้อมูลจากงบการเงินของพรรคของพรรคขนาดใหญ่ พรรคขนาดกลาง และพรรคขนาดเล็ก คือ พรรคการเมืองเหล่านี้ผู้วิจัยเลือกมาเพื่อให้ได้ข้อมูลถึงแนวโน้มของการจัดสรรเงินสนับสนุนของพรรคการเมืองไทยในอนาคต

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ เช่น หนังสือ รัฐธรรมนูญ ราชกิจจานุเบกษา พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ งบประมาณพรรคการเมือง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการศึกษางบการเงิน โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษาเสร็จแล้วจึงนำเสนอข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analysis) รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในการเปรียบเทียบการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินสนับสนุน ทั้ง 3 ขนาดจากงบการเงินของแต่ละพรรคดังนี้

พรรคขนาดกลาง

ตารางที่ 2 พรรคชาติไทยพัฒนา และพรรคภูมิใจไทย

พรรคการเมือง : พรรคชาติไทยพัฒนา & พรรคภูมิใจไทย

S.No	ปี 2561		ปี 2562		ปี 2563		ปี 2564		ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569		ปี 2570	
	งบปี 61		งบปี 62		งบปี 63		งบปี 64		งบปี 65		งบปี 66		งบปี 67		งบปี 68		งบปี 69		งบปี 70	
	งบปี 61	งบปี 62	งบปี 63	งบปี 64	งบปี 65	งบปี 66	งบปี 67	งบปี 68	งบปี 69	งบปี 70	งบปี 61	งบปี 62	งบปี 63	งบปี 64	งบปี 65	งบปี 66	งบปี 67	งบปี 68	งบปี 69	งบปี 70
งบปี 61	303,548	21,000	630,676	36,685,475	1,365,452	17,120,635	7,906,170	3,557,500	5,971,124	7,339,676	15,888,000	9,646,678	1,138,135	3,960,957	15,781,796	2,968,353	1,568,200	2,400,125	1,320,800	2,902,123
งบปี 62	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 63	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 64	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 65	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 66	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 67	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 68	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 69	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 70	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 71	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 72	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 73	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 74	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 75	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 76	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 77	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 78	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 79	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 80	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 81	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 82	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 83	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 84	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 85	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 86	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 87	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 88	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 89	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 90	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 91	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 92	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 93	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 94	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 95	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 96	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 97	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 98	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 99	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	
งบปี 100	350,548	45,585	769,352	769,352	831,755	879,806	1,112,614	1,885,553	15,500,452	5,895,535	29,985,273	1,609,170	36,678,455	12,935,657	24,490,485	3,754,545	18,293,510	4,844,500	38,238,860	

พรรคขนาดเล็ก

ตารางที่ 3 เงินของพรรคความหวังใหม่ และประชากรไทย

รายการ	ปี 2551		ปี 2552		ปี 2553		ปี 2554		ปี 2555		ปี 2556		ปี 2557		ปี 2558		ปี 2559		ปี 2560	
	พรรคหวังใหม่	ประชากรไทย	พรรคหวังใหม่	ประชากรไทย	พรรคหวังใหม่	ประชากรไทย	พรรคหวังใหม่	ประชากรไทย	พรรคหวังใหม่	ประชากรไทย	พรรคหวังใหม่	ประชากรไทย	พรรคหวังใหม่	ประชากรไทย	พรรคหวังใหม่	ประชากรไทย	พรรคหวังใหม่	ประชากรไทย	พรรคหวังใหม่	ประชากรไทย
	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
เงินสดและสิ่งมีค่าเทียบเท่าเงินสด	15,753	430,006	4,332	379,507	4,366	274,978	4,395	477,345	246,909	422,004	196,348	396,943	395	135,455	975	34,636	573	7,088	573	13,839
เงินฝากธนาคาร	11,911	2,527	15,688	11,887	3,340	26,582	18,388	6,764	17,879	44,697	19,627	4,891	19,548	12,028	47,980	45,944	57,964	5,422		
เงินลงทุนระยะสั้น (ไม่เกิน 1 ปี)	11,131,500	41	11,131,500	49	11,131,500	108,859	11,131,500	43	11,131,500	470	67	46,227	48	1,228						
เงินลงทุนระยะยาว (เกิน 1 ปี)	44	447,854	44	525,576	44	284,072	44	91,285	44	284,075	44	107	44	47	44	15	44	15	44	
รวมทรัพย์สิน	27,824	11,594,707	466,875	11,902,457	341,128	11,680,255	343,628	11,680,999	356,545	11,540,402	243,572	441,684	382,776	185,917	48,819	56,878	49,216	53,086	58,552	19,485
หนี้สิน																				
หนี้สินระยะสั้น	639,318	8,130,423	621,839	8,100,940	39,009	8,101,104	372,380	8,009,061	292,388	8,161,594	498,242	8,303,399	333,578	8,164,476	475,536	76,088	617,256	87,284	798,256	90,008
หนี้สินระยะยาว	478,882	4,579,859	571,480	4,752,816	743,409	4,752,816	726,859	4,862,297	806,859	4,308,704	1,809,399	4,751,959	1,608,399	4,751,979	1,608,399	11,845,529	1,609,399	11,845,529	1,609,399	12,284,529
ยอดหนี้รวม	11,000	12,000	11,000	12,000	11,000	12,000	-	12,000	11,000	12,000	11,000	12,000	11,000	12,000	11,000	12,000	11,000	12,000	11,000	12,000
กำไรสุทธิ	(722,295)	(1,048,485)	(708,544)	(1,207,425)	(165,777)	(1,590,927)	(454,451)	(1,444,509)	(736,241)	(1,342,454)	(1,974,414)	(1,370,097)	(1,277,479)	(1,149,474)	(1,235,529)	(11,796,256)	(1,485,414)	(12,064,459)	(1,609,740)	(12,278,647)
กำไรสุทธิต่อหุ้น	190,875		(63,312)	(238,754)	(95,452)	(275,355)	89,881	(23,695)	(8,462)	(248,355)	(11,222,777)	(774,274)	(236,864)	(332,566)	(119,913)	(134,414)	(14,388)	(132,645)	(17,285)	
รวมหนี้สินและส่วนสมทบ	397,995	11,594,707	466,875	11,902,457	341,128	11,680,255	410,633	11,576,539	356,545	11,540,402	243,572	441,684	382,776	185,917	48,819	56,878	49,216	53,086	58,552	19,485
รายการอื่น																				
เงินสดและสิ่งมีค่าเทียบเท่าเงินสด	532,380	165,000	1,085,000	250,000	1,011,700	375,600	1,035,400	494,404	341,800	423,548	434,179	697,329	362,878	252,427	10,000	144,000	-			
เงินฝากธนาคาร		3,400	20,400			15,300	42,800	6,900	30,700	6,400	10,855	16,500	20,400		18,300	7,600	270,000	9,600	23,400	
เงินลงทุน								256,000				75,000		101,000			23,400			
เงินลงทุนระยะยาว	500,000	8,300	172,000		150,000		150,000		150,000		102,000		24,000						240,000	
หนี้สิน	306	365		127		225	125		125		13		13		114		162		384	
กำไรสุทธิ	754		3,555		663		7		26		7		3		48		156		78	
รวม	533,084	705,754	1,086,005	445,955	1,012,027	524,300	1,096,725	895,291	624,085	794,074	440,992	893,271	279,383	470,850	10,114	162,548	7,762	293,556	9,984	263,478
รายการอื่น																				
เงินสดและสิ่งมีค่าเทียบเท่าเงินสด	433,629	345,905	1,035,575	239,242	598,727	246,270	2,536,079	835,499	648,570	170,407	688,947	11,551,500	434,637	221,575	142,600		142,376	307,754	142,447	306,763
เงินลงทุนระยะยาว	49,282	169,345	277,129	250,025	1,798,054	371,675			634,229		722,468		39,000	466,219						
รวม	482,911	514,850	1,312,704	489,267	2,076,561	617,945	2,536,079	835,499	648,570	882,536	688,947	11,576,048	453,637	721,804	142,600	-	142,376	307,754	142,447	306,763
กำไรสุทธิต่อหุ้น	49,894	190,875	(15,839)	(63,312)	(238,754)	(95,452)	(275,354)	89,881	(23,695)	(8,462)	(248,355)	(11,222,777)	(774,274)	(236,864)	(332,566)	162,548	(134,414)	(14,388)	(132,645)	(17,285)

ที่มา:จากงบการเงินของพรรคการเมืองประจำปี พ.ศ. 2551-2560 โดยสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. 2566 <https://ect.go.th>

จากตารางที่ 1 ตารางที่ 2 และตารางที่ 3 ได้นำเงินสนับสนุนของแต่ละพรรคมาทำการวิเคราะห์จากงบการเงินประจำปี 2551-2560 (ระยะเวลา 10 ปี) ทั้ง 3 ขนาด พรรคขนาดใหญ่ คือ พรรคประชาธิปัตย์ และพรรคเพื่อไทย พรรคขนาดกลาง คือ พรรคชาติไทยพัฒนา และพรรคภูมิใจไทย และพรรคขนาดเล็ก คือ พรรคความหวังใหม่ และพรรคประชากร ส่วนที่เป็นการจัดสรรเงินสนับสนุนจากกองทุน และเงินบริจาคภาษีจากบุคคลทั่วไป แล้วนำผลที่ได้มาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อแล้วเสร็จผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนาต่อไป

สรุปผลการวิจัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในการสนับสนุนทางการเงินแก่พรรคการเมือง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 328 รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 236 (3) และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2550 มาตรา 74 บัญญัติให้คณะกรรมการการเลือกตั้งมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรการ และการควบคุมการสนับสนุนทางการเงินโดยรัฐ การใช้จ่ายเงินของพรรคการเมือง และมาตรา 73 ของพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน บัญญัติให้มีกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อใช้เป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายในการสนับสนุนพรรคการเมืองและการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวกับการพัฒนาพรรคการเมือง และปัจจุบันนี้ใช้การจัดสรรเงินสนับสนุนของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

พรรคขนาดใหญ่ ได้แก่ พรรคประชาธิปัตย์ และพรรคเพื่อไทย

ตารางที่ 4 รายรับที่พรรคการเมืองขนาดใหญ่ ได้รับจากกองทุนเพื่อพัฒนาพรรคการเมือง พ.ศ. 2551-2560

พรรค	ปี พ.ศ.									
	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560
ประชาธิปัตย์	42,462,827	32,735,654	12,137,281	59,608,859	38,084,281	42,538,431	10,781,745	0	0	0
เพื่อไทย	0	0	0	410,640	38,062,494	41,587,040	12,957,249	0	0	0

พรรคขนาดกลาง ได้แก่ พรรคชาติไทยพัฒนา และพรรคภูมิใจไทย

ตารางที่ 5 รายรับที่พรรคการเมืองขนาดกลาง ได้รับจากกองทุนเพื่อพัฒนาพรรคการเมือง พ.ศ. 2551-2560

พรรค	ปี พ.ศ.									
	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560
ชาติไทยพัฒนา	0	0	0	795,379	3,582,086	4,151,577	1,751,350	0	0	0
ภูมิใจไทย	0	0	424,160	800,000	6,757,800	7,714,100	1,012,532	0	0	0

พรรคขนาดเล็ก ได้แก่ พรรคความหวังใหม่ และพรรคประชากรไทย

ตารางที่ 6 รายรับที่พรรคการเมืองขนาดกลาง ได้รับจากกองทุนเพื่อพัฒนาพรรคการเมือง พ.ศ. 2551-2560

พรรค	ปี พ.ศ.									
	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560
ความหวังใหม่	532,700	1,885,000	1,8811,700	2,035,400	341,860	4345,179	262,870	10,000	0	0
ประชากรไทย	165,000	250,000	373,640	694,484	623,348	657,329	251,427	144,000	0	0

ที่มา:จากงบการเงินของพรรคการเมืองประจำปี พ.ศ. 2551-2560 โดยสำนักงาน

คณะกรรมการการเลือกตั้ง. 2566 <https://ect.go.th>

พรรคขนาดใหญ่ คือ พรรคประชาธิปัตย์ และเพื่อไทย พรรคขนาดกลาง คือ ชาติไทยพัฒนา และพรรคภูมิใจไทย และพรรคขนาดเล็ก คือ พรรคความหวังใหม่ และพรรคประชากรไทย ได้รับเงินสนับสนุนปี 2551-2560 ตามตารางที่ 4, ตารางที่ 5 และตารางที่ 6 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสนับสนุนแก่พรรคการเมืองของประเทศไทย ซึ่งได้มีการเริ่มให้การสนับสนุนจนถึงปัจจุบัน คือหลักเกณฑ์และวิธีการให้เงินสนับสนุนแก่พรรคการเมือง ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2550 ทำให้ทราบว่าหลักเกณฑ์ และวิธีการสนับสนุนแก่พรรคการเมือง ซึ่งผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า การสนับสนุนพรรคการเมืองของกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองตาม พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2541 ระหว่าง พ.ศ. 2542 ถึง พ.ศ. 2550 แบ่งได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2541 ในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2542 ถึง พ.ศ. 2550 เป็นการสนับสนุนเกี่ยวกับการสนับสนุน ตามแผนงานและโครงการของพรรคการเมืองในแต่ละปี ตามมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2541 และการสนับสนุนค่าไปรษณียากรและค่าสาธารณูปโภคให้แก่ พรรคการเมืองเพื่อดำเนินกิจการในทางการเมือง ตามมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2541 (สมปอง บุนนาค, 2560) ซึ่งพรรคทั้ง 3 ขนาด คือ พรรคขนาดใหญ่ พรรคขนาดกลาง และพรรคขนาดเล็ก ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจะเห็นว่าแต่ละพรรค แต่ละ

ขนาด จะได้รับอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง (คู่มือการปฏิบัติงานของกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง. 2566) สำหรับพรรคขนาดใหญ่ไม่ได้พึ่งพาเงินสนับสนุนเป็นหลัก จะมาจากเงินบริจาค และการจัดกิจกรรมเพื่อระดมทุนของพรรคเป็นส่วนมาก เป็นสมาชิกที่แท้จริง สร้างความยุติธรรม ป้องกันการทุจริต ได้นำมาพัฒนาศักยภาพและแสวงหาผลประโยชน์ไปพร้อมกัน ส่วนพรรคขนาดกลางพึ่งพาทุกอย่างให้พอมีเงินทุนนำไปใช้หาผลประโยชน์และพัฒนาศักยภาพพรรคได้ ส่วนพรรคขนาดเล็กนั้นหวังพึ่งเงินอุดหนุนจากกองทุนอย่างเดียวเพื่อนำไปใช้หาผลประโยชน์มากกว่าจะนำไปพัฒนาศักยภาพพรรค

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. รัฐควรให้การสนับสนุนเงินแก่พรรคการเมืองต่อไป เพราะวัตถุประสงค์หลักของการให้เงินสนับสนุนแก่พรรคการเมือง เพื่อให้พรรคการเมืองสามารถดำเนินกิจการของพรรคได้ โดยไม่ต้องพึ่งพากลุ่มนายทุนหรือกลุ่มผู้มีอิทธิพลต่างๆ และการให้เงินสนับสนุนจากรัฐแก่พรรคการเมืองจะช่วยให้พรรคการเมืองสามารถดำเนินกิจการของสาขาพรรคได้

2. กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง มีวิธีการตรวจสอบการดำเนินกิจการของพรรคการเมือง โดยส่งเจ้าหน้าที่ไปสังเกตการณ์ยังสถานที่ที่ระบุว่าจะมีการดำเนินโครงการ ให้สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งประจำจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางไปสังเกตการณ์ เพื่อป้องกันการทุจริตของพรรคการเมือง

เนื่องจากเห็นว่าพรรคการเมืองอาจมีการปลอมแปลงเอกสารและหลักฐานต่างๆ ที่เป็นเท็จ เพื่อเป็นเอกสารประกอบการขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนได้

ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. วิธีการให้เงินสนับสนุนแก่พรรคการเมือง ไม่ควรให้เงินสนับสนุนแก่พรรคการเมืองเป็นการทั่วไป ตามโครงการและแผนงานที่พรรคการเมืองเสนอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งเป็นการให้เงินสนับสนุนแก่ทุกพรรคการเมืองที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ได้กำหนด ควรจะเปลี่ยนมาเป็นวิธีการให้เงินสนับสนุนแต่เฉพาะพรรคการเมืองที่มีผลงานจากการเลือกตั้งและได้รับการยอมรับจากประชาชนผู้เป็นเจ้าของเงิน โดยการนำวิธีการให้เงินสนับสนุนแก่พรรคการเมืองในประเทศเยอรมันมาใช้ในประเทศไทย โดยใช้วิธีการให้เงินสนับสนุนแก่พรรคการเมืองภายหลังการเลือกตั้ง เพื่อเป็นการชดเชยค่าใช้จ่ายในการหาเสียงเลือกตั้ง โดยพรรคการเมืองที่จะมีสิทธิได้รับเงินสนับสนุน จะต้องมีส่วนหนึ่งของพรรคที่ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือได้รับคะแนนเสียงจากการเลือกตั้งแบบบัญชีรายชื่อในระดับหนึ่ง

2. กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง ควรปรับการจัดสรรเงินสนับสนุนพรรคการเมืองให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาพรรคการเมืองในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และเพื่อให้เกิดการพัฒนาพรรคการเมืองในระบอบประชาธิปไตย และควรจัดสรรเงินให้แก่พรรคการเมืองที่มีความตั้งใจในการทำกิจกรรมทางการเมืองร่วมจัดกิจกรรมต่างๆ รวมถึงค่าใช้จ่ายในสำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาพรรคการเมือง

3. พรรคการเมืองที่ไม่ส่งผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ไม่ควรได้รับการสนับสนุนเงินจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง เนื่องจาก กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมพรรคการเมือง ในระบอบประชาธิปไตย พรรคการเมืองจึงมีหน้าที่ต้องดำเนินกิจกรรมและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง

4. กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง ควรมีวิธีการตรวจสอบการ ดำเนินกิจการของพรรคการเมือง โดยส่งเจ้าหน้าที่ไปสังเกตการณ์ยังสถานที่ที่ ระบุว่าจะมีการดำเนินโครงการ เช่น ควรให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประจำจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางไปสังเกตการณ์ โดยไม่ต้องแจ้งพรรค การเมืองให้ทราบล่วงหน้าเพื่อป้องกันการทุจริตของพรรคการเมือง เนื่องจาก เห็นว่าพรรคการเมืองอาจมีการปลอมแปลงเอกสารและหลักฐานต่างๆ ที่เป็นเท็จ เพื่อเป็นเอกสารประกอบการขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุน รวมทั้งเพื่อให้การ จัดสรรเงินกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง. (2554). คู่มือการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายเงินของพรรคการเมือง.

กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง. (2559). ประวัติกองทุนฯ-กกต. ค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2566, จาก

https://www.ect.go.th/fdp/ewt_news.php?nid=1

เกษสุตา ภูสะพาน. (2550). การพัฒนาระบบพรรคการเมืองของประเทศไทย ศึกษาเฉพาะกรณีการให้เงินอุดหนุนแก่พรรคการเมือง. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

คู่มือการปฏิบัติงานของกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง. (2566). กรุงเทพฯ: บ้านสวนการพิมพ์.

สมปอง บุญวีระกุล. (2560). การให้เงินสนับสนุนพรรคการเมืองขนาดเล็ก.

วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2546). “พรรคการเมืองไทย” ใน พรรคการเมืองในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: ศึกษาเฉพาะประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย และมาเลเซีย. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2566). สำนักกิจการพรรคการเมือง งบการเงินของพรรคการเมืองประจำปี 2551-2560. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2566). สำนักบริหารการสนับสนุนโดยรัฐ ข้อมูลการจัดสรรเงินอุดหนุนของกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง ประจำปี 2551-2560. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

อาเซียนกับหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค

ASEAN and Regional Comprehensive Economic partnership *

วารภรณ์ จุลปานนท์¹

Waraporn Julpanont

Warajul@gmail.com

Received: 21/12/66 Revised: 7/2/67 Accepted: 7/2/67

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องอาเซียนกับหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค มีจุดประสงค์สำคัญคือ (1) ศึกษาจุดประสงค์ของอาเซียนในการจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (อาร์เซ็ป) (2) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และโอกาสของอาเซียนในการจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางดำเนินการของอาเซียนเพื่อให้หุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคบรรลุผล ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารสิ่งพิมพ์ ออนไลน์ อินเทอร์เน็ต และยูทูป รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการประชุมระดับชาติ โดยการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคของอาเซียนเป็นไปตามกฎบัตรอาเซียน แผนงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2025 และวิสัยทัศน์ประชาคมอาเซียน 2025 เพื่อบูรณาการ

* บทความนี้เรียบเรียงจากงานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทงานวิจัยคณะ ประจำปีงบประมาณ 2564 ของคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

กับระบบเศรษฐกิจโลกและบรรลุถึงการเป็นแกนกลางของสถาปัตยกรรมความร่วมมือในภูมิภาคที่เปิดกว้าง 2) อุปสรรคสำคัญของอาเซียนในการจัดตั้งอาร์เซ็ปก็คือ ความหลากหลาย และความแตกต่างในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจของสมาชิกและความเห็นที่ต่างกันในการเปิดตลาดเสรี โดยเฉพาะอินเดีย ส่วนโอกาสคืออาเซียนจะเป็นกลุ่มที่มีพลวัตทางการค้าสูง ปริมาณการค้าระหว่างสมาชิกเพิ่มมากขึ้น และ 3) อาเซียนจัดตั้งคณะกรรมการเจรจาการค้า (อาร์เซ็ป) เพื่อเป็นกลไกในการเจรจาโดยไทยมีบทบาทสำคัญในการสรุปการเจรจา ในคราวประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 34-35 ใน ค.ศ.2019 ที่กรุงเทพฯ ซึ่งไทยเป็นประธาน สุดท้าย ความตกลงอาร์เซ็ปได้รับการลงนามแล้วเมื่อ ค.ศ.2020 ที่เวียดนาม และความตกลงนี้มีผลบังคับใช้ใน ค.ศ.2022

คำสำคัญ : อาเซียน, ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค, อาร์เซ็ป

Abstract

This research is to study (1) the purpose of ASEAN to establish Regional Comprehensive Economic Partnership (RCEP) (2) Problems and opportunity of ASEAN in establishment of RCEP (3) ASEAN's approach toward achievement of RCEP. By means of qualitative research, data were collected by internet, Youtube and participant observation. The results of the research reveals that ASEAN act in accordance with the ASEAN Charter, ASEAN ECONOMIC Blueprint 2025 and ASEAN community VISION 2025 to maintain the centrality and proactive role of ASEAN as the

primary driving force in integration into global economy or regional architecture that is open and inclusive. The major problems of ASEAN to realize RCEP is the diversity, economic gap and perception to open the market of RCEP's member especially India. For opportunity, ASEAN will become a very dynamic economic group. Trade volume between all members shall increase according to the pact. Moreover, ASEAN establish the "RCEP Trade Negotiating Committee" as principal mechanism to success. Thailand plays important role in conclusion of the deal during the 34th – 35th ASEAN Summit held in Bangkok which Thailand is chairman. Finally, the RCEP was signed at the ASEAN Summit hosted by Vietnam in 2020 and came into force in 2022

Keywords: ASEAN; Regional Comprehensive Economic Partnership; RCEP.

บทนำ

อาเซียนกำลังมีสถานะเป็นดาวเด่นในระบบเศรษฐกิจการเมืองโลกด้วยประชากรในภูมิภาคหรือตลาดที่กว้างใหญ่กว่า 650 ล้านคน ค่าแรงงานยังไม่สูง และทรัพยากรที่หลากหลาย โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศ CLMV หรือกลุ่มประเทศ กัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่ออาเซียนได้เปิดประชาคมอาเซียนแล้วกว่า 5 ปี อาเซียนได้เปิดประชาคม เมื่อ 31 ธันวาคม ค.ศ.

2015 ด้วยเหตุนี้หลายฝ่ายจึงหันมาสนใจศึกษาถึงสถานการณ์อาเซียนหลังค.ศ. 2015 ซึ่งต่างลงความเห็นว่าอาเซียนจะมีลักษณะเป็นภูมิภาคที่เปิดกว้างมากขึ้น อย่างรอบด้าน (Open Regionalism) ทั้งในด้านการค้า การลงทุน การบริการ และการหลั่งไหลไปมาระหว่างผู้คน จนทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากขึ้น ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจการค้า การลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาเซียนได้กำหนดวิสัยทัศน์ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2025 ให้ดำเนินการ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับความเป็นแกนกลางของอาเซียนในโครงสร้าง สถาปัตยกรรมทางเศรษฐกิจในภูมิภาคโดยการรักษาบทบาทของอาเซียนในฐานะศูนย์กลางและผู้อำนวยความสะดวกในการรวมตัวทางเศรษฐกิจทั้งใน ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเอเชียตะวันออก รวมทั้งเพิ่มบทบาทและ เสียงของอาเซียนในเวทีประชุมเศรษฐกิจระดับโลก ทั้งนี้เป็นการดำเนินการตาม ปฏิญญากรุงกัวลาลัมเปอร์ว่าด้วยอาเซียน 2025 : มุ่งหน้าไปด้วยกัน เพื่อให้ สมาชิกอาเซียนและองค์กรต่าง ๆ ของอาเซียนดำเนินการตามปฏิญญา ฉบับ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่วงที่ตามวัตถุประสงค์และหลักการของกฎ บัตรอาเซียน (แผนงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2025, 2558)

ด้วยเหตุนี้ อาเซียนจึงดำเนินการความพยายามตามพิมพ์เขียวด้าน เศรษฐกิจในการบูรณาการกับระบบเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะจีน อินเดีย ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และประเทศกลุ่ม BRICS (ซึ่ง ประกอบด้วย บราซิล รัสเซีย อินเดีย จีน และแอฟริกาใต้) อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (ASEAN and Regional Comprehensive Economic Partnership-RCEP) ซึ่งเดิมกำหนดจะดำเนินการ

ให้แล้วเสร็จภายใน ธันวาคม ค.ศ.2015 แต่ด้วยอุปสรรคบางประการ การดำเนินการดังกล่าวต้องล่าช้าไปกว่าที่ กำหนดไว้เดิม ทั้งนี้ RCEP (อาร์เซ็ป) คือ เขตการค้าเสรีระหว่างประเทศอาเซียนกับ 6 ประเทศคู่เจรจา ได้แก่ จีน อินเดีย ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ผู้นำอาเซียนพร้อมคู่เจรจาดังกล่าวแสดงเจตนารมณ์ร่วมกันจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคตั้งแต่ ค.ศ.2013 เพื่อให้อาร์เซ็ปเป็นความตกลงที่มีคุณภาพสูง และทันสมัยบนผลประโยชน์ร่วมกันอย่างรอบด้าน ซึ่งจะยังประโยชน์ต่ออาเซียนและไทยอย่างมาก เนื่องจากตลาดจะใหญ่มากขึ้น กล่าวคือ ใน ค.ศ.2018 ประชากรทั้ง 16 ประเทศของอาร์เซ็ปมากกว่า 3,400 ล้านคน หรือร้อยละ 49.3 ของประชากรโลก มีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายใน (จีดีพี) ประมาณ 21.3 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ และ คาดว่าใน ค.ศ.2050 อาร์เซ็ปจะมีขนาดจีดีพีถึง 250 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ สำหรับในด้านการลงทุนอาร์เซ็ปจะเป็นกลไกสำคัญในการดึงดูดการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศเข้ามาในอาเซียนด้วย อาร์เซ็ปจึงเป็นความตกลงยุคใหม่ของอาเซียนที่จะพัฒนาต่อยอดจากความตกลงการค้าเสรีอาเซียนที่มีอยู่แล้ว 5 ฉบับ กับ 6 ประเทศ (เช่น เขตการค้าเสรีอาเซียน-จีน อาเซียน-ญี่ปุ่น อาเซียน-สาธารณรัฐเกาหลี อาเซียน-อินเดีย และอาเซียน-ออสเตรเลีย-นิวซีแลนด์) ให้เป็น ฉบับเดียว โดยอาเซียนมีบทบาทในการเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงเครือข่ายการผลิต การค้า การลงทุน และการปรับประสาน กฎ กติกาต่างๆ ให้สอดคล้องกัน (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2555)

ในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 34 เมื่อ 22-23 มิถุนายน ค.ศ.2019 ซึ่งไทยเป็นเจ้าภาพนั้น ผู้นำอาเซียนต่างเห็นพ้องต้องกันว่า จะเร่งผลักดันการ

เจรจาจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อให้อาเซียนมีพลังเพียงพอในการสนองตอบ พลวัตในระดับภูมิภาค โดยเฉพาะผลกระทบจากปัญหาสงครามการค้า สหรัฐฯ-จีน และภาวะเศรษฐกิจโลก และโดยที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์โลกมหาอำนาจได้เข้ามาให้ความสำคัญและแข่งขันอิทธิพลกันในแถบภูมิภาคอินโดแปซิฟิก โดยเฉพาะสหรัฐฯ จีนอินเดีย ญี่ปุ่น ทำให้ใน ค.ศ.2019 อาเซียนต้องกำหนดยุทธศาสตร์และแนวปฏิบัติในภูมิภาคดังกล่าวเพิ่มขึ้นเพื่อรักษาการเป็นแกนกลางหรือศูนย์กลาง (Centrality) ในความเชื่อมโยงมิติต่างๆ ในภูมิภาคเอเชีย ซึ่งจะต้องขยายอาณาบริเวณต่อไปยังภูมิภาคอินโด-แปซิฟิกด้วย

อย่างไรก็ดี ความพยายามในการจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคของอาเซียนยังคงมีปัญหา ดังนั้น ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการดำเนินการของอาเซียน เพื่อให้อาร์เซ็ป บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และบทบาทของไทยในการดำเนินการเพื่อให้การเจรจาอาร์เซ็ปบรรลุผล จึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาเพราะจะนำมาซึ่งความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความหลากหลายในด้านสินค้า บริการ การลงทุน ตลอดจนความเจริญรุ่งเรืองของภูมิภาคอาเซียนโดยรวม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาเซียนได้ให้ความสำคัญต่ออาร์เซ็ปอย่างยิ่ง เนื่องจากจะเป็นข้อตกลงที่จะนำไปสู่ผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ การเมืองของอาเซียนในเวทีเศรษฐกิจและความร่วมมือระหว่างประเทศ

คำถามการวิจัย

อาเซียนมีบทบาทในการจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (อาร์เซ็ป) อย่างไร การดำเนินการนั้นต้องเผชิญปัญหาอุปสรรคอย่างไร และอาเซียนมีแนวทางดำเนินการอย่างไรเพื่อให้หุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคบรรลุผล

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาจุดประสงค์ของอาเซียนในการจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและโอกาสของอาเซียนในการจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค
3. เพื่อศึกษาแนวทางดำเนินการของอาเซียนเพื่อให้หุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคบรรลุผล

ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีจุดประสงค์ในการศึกษาการดำเนินการของอาเซียนในการจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการดังกล่าว และแนวทางการดำเนินการให้บรรลุผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาการดำเนินการของอาเซียนในการจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคให้บรรลุผล ตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น
 - 1.2 ขอบเขตด้านเวลา ศึกษาการดำเนินการของอาเซียนในการจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค ตั้งแต่ ค.ศ.2012-ค.ศ.2022

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาการดำเนินการของอาเซียนในการจัดตั้ง
หุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค ในพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และโลก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เอกสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ และสื่อ
ออนไลน์ เช่น อินเทอร์เน็ต ยูทูป สารคดีเกี่ยวกับเรื่องที่วิจัย รวมทั้งข้อมูลจาก
การประชุมระดับชาติว่าด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยการสังเกตและมีส่วนร่วม โดย
อาศัยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ เช่น สมาร์ทโฟนในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สาร
คดีและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัย รวมทั้งรวบรวมข้อมูลจากสื่อออนไลน์
ต่างๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องอาเซียนกับพันธมิตรทางการค้าระดับภูมิภาคนี้เป็นการ
วิจัยเชิงคุณภาพเริ่มการวิจัยจากการศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการบูร
ณาการอาเซียนกับระบบเศรษฐกิจโลก ในกรอบอาเซียน+หนึ่ง อาเซียน+สาม
อาเซียน+หก ตลอดจนกฎบัตรอาเซียนและพิมพ์เขียวหรือแผนงานอาเซียนว่า
ด้วยประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2025 วิสัยทัศน์อาเซียน 2025 ความพยายาม
ของอาเซียนเพื่อให้พันธมิตรทางการค้าระดับภูมิภาคบรรลุผลตามแนวทางที่วาง
ไว้ ทั้งนี้โดยมีกรอบแนวคิดภูมิภาคนิยมแบบเปิดวิสัยทัศน์อาเซียน 2025 เป็น
กรอบในการวิเคราะห์ ตีความด้วยเทคนิคการ วิเคราะห์เนื้อหาจากกรอบในการ
วิเคราะห์ พิจารณาแนวโน้มในอนาคต ทั้งนี้โดยเก็บข้อมูลจากเอกสาร สิ่งพิมพ์
บทความทางวิชาการ หนังสือวิชาการ ข้อมูลออนไลน์ในอินเทอร์เน็ต ยูทูป
 ตลอดจนบทวิเคราะห์ข่าวทางสื่อออนไลน์ตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องแล้วนำมา

วิเคราะห์ ตีความ สรุปผลตามกรอบแนวคิดที่วางไว้ จากนั้นจึงเริ่มการเขียน
รายงานการวิจัยข้อเสนอแนะแล้วพิมพ์เผยแพร่งานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องอาชญากรรมกับหุ่นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคเป็นงานวิจัย
เชิงคุณภาพ (Qualitative research) เน้นการศึกษาเอกสาร และจากสื่อ
อิเล็กทรอนิกส์ อาทิ รายงานการวิจัย วารสาร บทความ หนังสือต่างประเทศ
นโยบายภาครัฐ กฎหมาย แผนงาน ระดับประชาคมอาเซียน รายงานผลประชุมสุด
ยอดอาเซียน การฟังการสนทนาของบุคคลผู้มีความเชี่ยวชาญเรื่องอาร์เซ็ปในสื่อ
ออนไลน์และแอปพลิเคชันเฟสบุ๊ก รวมทั้งการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participatory
Observation) ในการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับความก้าวหน้าของหุ่นส่วนทาง
เศรษฐกิจระดับภูมิภาค ซึ่งจัดโดยกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศเมื่อ 16
ธันวาคม ค.ศ.2019 ระหว่าง 9.00-16.00 น. ณ โรงแรมเซ็นทราแกรนด์ที่เซ็นทรัล
ลาดพร้าว กรุงเทพฯ และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการประชุมสุดยอด
อาเซียนครั้งที่ 37 (การประชุมออนไลน์) ที่เวียดนามเมื่อมีการลงนามในอาร์เซ็ป
เมื่อ 15 พฤศจิกายน ค.ศ.2020

แนวคิดทฤษฎีในการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับภูมิภาคนิยมแบบเปิด Bergsten (2009) เป็นนัก
เศรษฐศาสตร์ นักเขียนและที่ปรึกษาทางการเมืองชาวอเมริกัน และเคยเป็น
ผู้ช่วยฝ่ายเศรษฐกิจระหว่างประเทศของ Henry Kissinger ในสภามันนัง

แห่งชาติ สหรัฐฯ ได้ให้ความหมายของภูมิภาคนิยมแบบเปิด (open regionalism) ว่าเป็นกลุ่มความร่วมมือส่วนภูมิภาคที่เปิดรับสมาชิกเพิ่มได้ตลอดเวลา โดยปราศจากเงื่อนไขด้านการเป็นภูมิภาคเดียวกันหรือไม่ เช่น ความร่วมมือในกลุ่มเอเปค ซึ่งเปิดรับสมาชิกทั้งในเอเชีย และแปซิฟิกมีทั้งประเทศที่ไม่ได้อยู่ในภูมิภาคเอเชีย เช่น แคนาดา ชิลี เม็กซิโก สหรัฐฯ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ประเทศที่เข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กลุ่มจัดตั้งไว้แล้ว รวมทั้งรัฐสมาชิกเอเปคจะต้องลดอุปสรรคการค้าส่วนภูมิภาคให้สอดคล้องกับพื้นฐานของกฎเกณฑ์ขององค์การการค้าโลก โดยเฉพาะหลักการปฏิบัติเยี่ยงชาติที่ได้รับอนุเคราะห์ยิ่ง (Most-Favored-Nation Treatment) ทั้งนี้ เพื่อที่จะช่วยให้เห็นว่าการจัดตั้งกลุ่มภูมิภาคนิยมแบบเปิดจะช่วยส่งเสริมการเปิดเสรีการค้า การลงทุนของโลกมิใช่เป็นกลุ่มที่ปกป้องการค้าเฉพาะภูมิภาค ดังนั้น ภูมิภาคนิยมแบบเปิดจึงเปิดรับสมาชิกใหม่อย่างกว้างขวาง โดยปราศจากเงื่อนไขการเข้าร่วมในเรื่องเขตภูมิศาสตร์ และระดับการพัฒนาประเทศก่อนหน้านี้ ใน ค.ศ. 1999 Bergsten กล่าวว่า แนวคิดภูมิภาคนิยมแบบเปิด (Open regionalism) ในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาการค้าโลก ท่ามกลางกระแสภูมิภาคนิยมที่กำลังทวีความเข้มข้น และเมื่อที่ย่ำหวั่นใจได้ว่า ข้อตกลงส่วนภูมิภาคหรือการจัดตั้งกลุ่มภูมิภาคนิยมก็เพื่อที่จะเป็นการเสริมสร้างการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุนเปิดรับกระแสโลกาภิวัตน์มากกว่าที่จะเป็นกลุ่มการค้าที่เป็นอุปสรรคต่อการค้าเสรีของโลก ดังนั้น Bergsten จึงให้คำนิยามภูมิภาคนิยมแบบเปิดไว้ว่า เป็นกลุ่มที่เปิดรับสมาชิกเพิ่มเติมขึ้น ซึ่งสมาชิกที่เข้ามาในกลุ่มภูมิภาคนิยมแบบเปิดนี้ ต่างมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การที่ตนจะเข้าเป็นสมาชิกตัวอย่างของภูมิภาค

นิยมแบบใหม่ก็เช่น การขยายสมาชิกของสหภาพยุโรป การจัดตั้งที่ประชุม เอเชีย-ยุโรป (Asia-Europe Meetings-ASEM) และการจัดตั้งกลุ่ม APEC เป็นต้น

Jin Wei & Frankel, A. (1995) กล่าวว่า แนวคิดที่ว่าด้วยภูมิภาคนิยมแบบเปิดได้ถูกนำมาพิจารณาในช่วงการประชุมในกรอบเอเปคในความพยายามที่จะลดผลกระทบจากการเปิดเสรีในกรอบภูมิภาคนิยมในส่วนที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนทิศทางการค้า หรือเพื่อป้องกันมิให้การจัดตั้งกลุ่มเศรษฐกิจส่วนภูมิภาคนำไปสู่การเป็นปราการการค้าหรือลัทธิปกป้องทางการค้าเนื่องจากสมาชิกของกลุ่มจะได้รับสิทธิพิเศษทางการค้าที่ประเทศนอกกลุ่มไม่ได้สิทธินั้น ด้วยเหตุนี้จึงได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหานี้เพื่อให้การค้าเสรีไม่ขัดต่อระบบการค้าเสรีของโลก ตามนัยของกฎเกณฑ์การค้าภายใต้องค์การการค้าโลก ดังนั้น จึงมีการให้นิยามเกี่ยวกับ “ภูมิภาคนิยมแบบเปิด” (open regionalism) ไว้ดังนี้คือ ภูมิภาคนิยมแบบเปิดมีองค์ประกอบ 4 ประการ เป็นกลุ่มภูมิภาคที่ (1) เปิดรับสมาชิกนอกกลุ่มโดยไม่มีเงื่อนไขว่าจะอยู่ในเขตภูมิศาสตร์เดียวกันหรือไม่ ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกใหม่จะต้องยอมปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มความร่วมมือส่วนภูมินา นั้น (2) กลุ่มภูมิภาคนิยมแบบเปิดจะต้องอนุญาตให้ประเทศสมาชิกเปิดเสรีแต่เพียงฝ่ายเดียวได้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อขยายประโยชน์ทางการค้ากับรัฐที่มีใช้สมาชิก (3) ใช้การเลือกเปิดเสรีและเปิดโอกาสโดยรัฐสมาชิกกลุ่มความร่วมมือส่วนภูมิภาคสามารถเปิดเสรี โดยใช้หลักไม่เลือกปฏิบัติต่อสมาชิกนอกกลุ่ม นอกจากนี้ กลุ่มภูมิภาคนิยมแบบเปิดจะต้อง (4) ลดอุปสรรคการค้าต่อประเทศภายนอก หมายถึง รัฐสมาชิกต้องลดกฎเกณฑ์การค้าสินค้าทั้งภายในกลุ่มและกับประเทศนอกกลุ่มในระดับเดียวกัน ซึ่งองค์ประกอบในข้อ 4 นี้ จะทำให้การ

เปิดเสรีของกลุ่มภูมิภาคนิยมแบบเปิดมีมาตรฐานของการปรับมาตรฐานของกลุ่มอยู่ในระดับสูง

Garnaut (2004) กล่าวว่า ภูมิภาคนิยมแบบเปิดในเอเชียแปซิฟิกเป็นความร่วมมือข้ามชาติระหว่างรัฐ เพื่อที่จะลดค่าขนส่ง ซึ่งรัฐจะมีบทบาทในการส่งเสริมให้การค้า ดำเนินไปอย่างสะดวกยิ่งขึ้น โดยการเปิดเสรีการค้าและไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนเน้นการเปิดเสรีการค้าโดยการใช้หลักการปฏิบัติเยี่ยงชาติที่ได้รับอนุเคราะห์ซึ่งกันเป็นหลักการในข้อตกลงทางการค้าระหว่างรัฐที่กำหนดว่ารัฐในภาคีความตกลงต้องให้สิทธิพิเศษทางการค้าแก่ประเทศอื่นๆ ที่เป็นภาคีความตกลงนั้นอย่าเท่าเทียมกัน (โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ) ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ขององค์การการค้าโลก เช่น กลุ่ม เอเปค อาเซียนต่างก็เป็นกลุ่มภูมิภาคนิยมแบบเปิด เพราะมีลักษณะของการค้าพหุภาคีที่เปิดรับระบบเศรษฐกิจการค้าโลกจนทำให้เห็นทิศทางหรือแนวโน้มของการค้าในศตวรรษที่ 21 ว่าจะเป็นไปได้ 2 แนวทางหลักคือ (1) การค้าในกรอบภูมิภาคนิยมแบบเปิด และ (2) การค้าพหุภาคี สำหรับหัวใจสำคัญของภูมิภาคนิยมแบบเปิดก็คือประเทศต่าง ๆ จะได้รับประโยชน์จากการเปิดเสรีนั้นและจะได้รับประโยชน์มากหากคู่ค้าของตนเปิดเสรีไปด้วย

กฎบัตรอาเซียน

กฎบัตรอาเซียน มีผลบังคับใช้เมื่อ 15 ธันวาคม ค.ศ.2008 จุดมุ่งหมายสำคัญของกฎบัตรฉบับนี้ก็เพื่อให้กระบวนการรวมกลุ่มของในกรอบประชาคมอาเซียนภายในปี ค.ศ.2015 มีพื้นฐานทางกฎหมายรองรับ และมีพันธะสัญญาต่อ

กันมากขึ้น กฎบัตรอาเซียนจึงเปรียบเสมือนธรรมนูญของอาเซียนนำอาเซียน สู่สังคมกฎระเบียบ (Rule Base Society) และทำให้อาเซียนมีสถานะเป็นองค์กรระหว่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกฎบัตรอาเซียน ข้อ 1 วรรค 15 มีส่วนที่เกี่ยวกับภูมิภาคนิยมเปิด โดยได้ระบุวัตถุประสงค์ของอาเซียนไว้ว่าเพื่อธำรงไว้ซึ่งความเป็นศูนย์รวมและบทบาทเชิงรุกของอาเซียนในฐานะพลังขับเคลื่อนขั้นแรกของความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างอาเซียน หุ้นส่วนนอกภูมิภาคในภาพแบบของภูมิภาคที่เปิดกว้างโปร่งใส และไม่ปิดกัน ทั้งนี้ บนหลักการของการคำพหุภาคีดังที่ระไว้ในข้อ 2 วรรค (๗) ที่ว่า ยึดมั่นในกฎการคำพหุภาคีและระบอบของอาเซียน ซึ่งมีกฎเป็นพื้นฐาน สำหรับการปฏิบัติตามข้อผูกพันทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และการลดอย่างค่อยเป็นค่อยไป เพื่อไปสู่การจัดการกีดกันทั้งปวงต่อการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค ในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งขับเคลื่อนโดยตลาด ทั้งนี้ ก็เพื่อที่จะให้อาเซียนเป็นศูนย์กลางของความสัมพันธ์ภายนอกดังกฎบัตรอาเซียนในข้อ 2 วรรค (๖) ที่ว่า อาเซียนจะดำเนินการตามหลักการความเป็นศูนย์รวมของอาเซียนในความสัมพันธ์ภายนอกทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมโดยคงไว้ซึ่งความร่วมมืออย่างแข็งขัน การมองไปภายนอก การไม่ปิดกัน และการไม่เลือกปฏิบัติ

นอกจากนี้ กฎบัตรอาเซียนหมวด 12 ข้อ 41 ได้ระบุว่าการดำเนินการความสัมพันธ์กับภายนอก มีดังนี้

1. อาเซียนจะต้องพัฒนาความสัมพันธ์ฉันมิตร และการเจรจาความร่วมมือและความเป็นหุ้นส่วนเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันกับประเทศ องค์กรและสถาบันระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคและระหว่างประเทศ

2. ความสัมพันธ์ภายนอกของอาเซียนจะยึดมั่นในวัตถุประสงค์และหลักการที่วางไว้ในกฎบัตรนี้

3. อาเซียนจะเป็นพลังขับเคลื่อนขั้นแรกในการจัดการภูมิภาคที่อาเซียนได้ริเริ่มขึ้น และดำรงไว้ซึ่งความเป็นศูนย์รวมของอาเซียนในความร่วมมือระดับภูมิภาค และการสร้างประชาคม

4. ในการดำเนินความสัมพันธ์ภายนอกของอาเซียนรัฐสมาชิกจะประสานงานและพยายามพัฒนาทำที่ร่วมและดำเนินการร่วมกันบนพื้นฐานของเอกภาพและความสามัคคี

5. แผนนโยบายยุทธศาสตร์ของความสัมพันธ์ภายนอกของอาเซียนได้กำหนด โดยที่ประชุมสุดยอดอาเซียน โดยการเสนอแนะของที่ประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียน

6. ที่ประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียนจะทำให้แน่ใจว่าความสัมพันธ์ภายนอกของอาเซียนดำเนินไปอย่างเสมอต้นเสมอปลายและเป็นไปในทางที่สอดคล้องกัน

7. อาเซียนสามารถทำความตกลงกับประเทศหรือองค์การและสถาบันระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคและระหว่างประเทศ กระบวนการทำความตกลงดังกล่าว ให้กำหนดโดยคณะมนตรีประสานงานอาเซียนโดยการหารือกับคณะมนตรีประชาคมอาเซียน

ดังนั้น นอกจากอาเซียนจะมีจุดประสงค์จะจัดตั้งประชาคมที่มีการรวมตัวทางเศรษฐกิจ เป็นตลาดเดียว และมีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของทุน สินค้า บริการ และการเคลื่อนย้ายอย่างเสรียิ่งขึ้นของเงินทุน ตลอดจนการ

เคลื่อนย้ายที่ได้รับความสะดวกของนักธุรกิจ ผู้ประกอบวิชาชีพ ผู้มีความสามารถ พิเศษและแรงงานแล้ว อาเซียนยังพยายามเพื่อบูรณาการเศรษฐกิจกับประเทศ นอกภูมิภาค เช่น ความร่วมมือระหว่างอาเซียนกับหุ้นส่วนภายนอกภูมิภาค เห็น ได้จากการทำความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจส่วนภูมิภาคของอาเซียน เป็นต้น

แผนงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2025

ในแผนงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2025 (ศูนย์ยุทธศาสตร์ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, 2558) ในข้อ จ. การเป็นส่วนสำคัญของประชาคม โลก มีรายละเอียดดังนี้ . . .

79. ระบุว่าอาเซียนยังคงดำเนินการให้มีความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีการบูรณาการภูมิภาคเข้าสู่เศรษฐกิจโลก โดยการจัดทำความตกลง การค้าเสรีและความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจที่ครอบคลุมทุกมิติ (ซีเป) กับ ประเทศจีน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี อินเดีย ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ และอยู่ ระหว่างการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อสรุปของความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับ ภูมิภาค (อาร์ซีเป) และความตกลงการค้าเสรีอาเซียน-ฮ่องกง ความตกลงการค้า เสรี/ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจที่ครอบคลุมทุกมิติต่างๆ เหล่านี้ ได้ เสริมสร้างความเข้มแข็งในจุดยืนของอาเซียน ซึ่งเป็นภูมิภาคที่เปิดกว้างและ ท้าทาย และวางพื้นฐานสำคัญสำหรับอาเซียนที่จะรักษาความเป็นแกนกลางในการ มีส่วนร่วมในระดับโลกและภูมิภาค นอกจากนี้ ประเทศสมาชิกอาเซียนยังได้มี การจัดทำความตกลงการค้าเสรีและความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจที่ ครอบคลุมกับคู่ค้าที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมีส่วนเกื้อกูลต่อการจัดทำ

ความตกลงการค้าเสรี/ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจที่ครอบคลุมทุกมิติของภูมิภาค

80. ตามที่อาเซียนได้รับประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในระดับโลกและข้อริเริ่มการรวมตัวทางเศรษฐกิจ อาเซียนจะดำเนินการเพื่อมุ่งสู่การบูรณาการประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเข้ากับเศรษฐกิจโลกให้มากขึ้น ในการมีส่วนร่วมต่างๆ เหล่านี้ อาเซียนสามารถหาแนวทางที่จะส่งเสริมความเกื้อกูลและประโยชน์ร่วมกันสำหรับอาเซียน โดยมาตรการเชิงยุทธศาสตร์มีดังนี้

1.) พัฒนาแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ และมีความสอดคล้องกันมากขึ้น เพื่อมุ่งสู่ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจกับนอกภูมิภาค โดยมีทำที่ร่วมกันในเวทีเศรษฐกิจต่าง ๆ ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก

2.) ดำเนินการต่อเนื่องในการทบทวนและปรับปรุงความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจที่ครอบคลุมทุกมิติของอาเซียน เพื่อให้มั่นใจว่าความตกลงดังกล่าวยังคงมีความทันสมัย ครอบคลุมทุกมิติ มีคุณภาพสูง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจที่เข้ามาดำเนินการผลิตในอาเซียนได้มากขึ้น

3.) ส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจกับคู่เจรจาที่มีได้มีความตกลงการค้าเสรีโดยยกระดับและสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินโครงการ/แผนงานด้านการค้าและการลงทุน

4.) มีส่วนร่วมกับคู่ค้าทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก เพื่อแสวงหาแนวทางการมีส่วนร่วมในเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจกับกลุ่มเศรษฐกิจใหม่ๆ และ/หรือกลุ่มเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคที่มี

ค่านิยมและหลักการร่วมกันในการยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน อาเซียนโดยผ่านการรวมตัวทางเศรษฐกิจ

5.) ดำเนินการต่อเนื่องในการสนับสนุนระบบการค้าพหุภาคีและการมีส่วนร่วมในเวทีในระดับภูมิภาคอย่างจริงจัง

6.) ดำเนินการต่อเนื่องในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับองค์กรต่างๆ ในระดับโลกและภูมิภาค

วิสัยทัศน์ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2025

วิสัยทัศน์ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2025 (กรมอาเซียน, 2560) มีดังนี้คือ

1) สร้างเศรษฐกิจอาเซียนที่มีการรวมตัวอย่างลึกซึ้ง และเชื่อมโยงกันในระดับสูง ซึ่งจะสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงอย่างยั่งยืนและสามารถรับมือได้กับการเผชิญปัจจัยที่กระทบต่อคุณภาพของระบบเศรษฐกิจและความผันผวนของเศรษฐกิจโลก

2) ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่เสมอภาค และครอบคลุมมากยิ่งขึ้นในอาเซียน ซึ่งจะลดช่องว่างการพัฒนาและหากไม่สามารถทำให้ความยากจนลดลงได้ ขอให้มีการบรรเทาความยากจน รักษาอัตราการเติบโตของรายได้ต่อหัวในระดับสูงอย่างยั่งยืน และเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลาง

3) ส่งเสริมการเติบโตทางผลิตภาพที่เข้มแข็ง โดยการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนาระดับภูมิภาค เพื่อนำมาใช้ในเชิงพาณิชย์ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ

อาเซียนในการยกระดับภูมิภาคสู่ห่วงโซ่มูลค่าโลกในอุตสาหกรรมบริการ และการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ขั้นสูงขึ้น

4) ส่งเสริมหลักการแห่งธรรมาภิบาลที่ดี มีความโปร่งใส และระบบต้าน กฎระเบียบที่ตอบสนองได้ โดยการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของภาคเอกชน องค์กร ระดับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ของอาเซียน

5) ขยายการเชื่อมโยงระดับประชาชนต่อประชาชนด้านกฎระเบียบ โครงสร้างพื้นฐานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยดำเนินการผ่านโครงการความร่วมมือ ของอาเซียน และความร่วมมือในระดับอนุภูมิภาค ซึ่งจะอำนวยความสะดวก การเคลื่อนย้ายเงินทุน รวมทั้งแรงงานฝีมือและผู้ที่มีความสามารถพิเศษ

6) สร้างอาเซียนให้เป็นภูมิภาคที่มีพลวัต และความสามารถในการ รับมือ รวมทั้งสามารถปรับตัวต่อความท้าทายใหม่ที่เกิดขึ้น โดยผ่านกลไก ระดับประเทศและภูมิภาคที่เข้มแข็งต่อการจัดการประเด็นด้านความมั่นคงทาง อาหารและพลังงาน ภัยพิบัติธรรมชาติ ปัจจัยที่กระทบต่อคุณภาพของระบบ เศรษฐกิจ ประเด็นใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการค้าและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก

7) ผนวกรวมวาระการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งจะส่งเสริมการใช้และ สนับสนุนเทคโนโลยีและพลังงานสีเขียวบนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์

8) ส่งเสริมการใช้พิธีสารว่าด้วยกลไกระงับข้อพิพาทด้านเศรษฐกิจของ อาเซียน (อีดีเอสเอ็ม) และพัฒนาแนวทางอื่นๆ เพื่อช่วยเร่งรัดการแก้ไขข้อ พิพาททางเศรษฐกิจ

9) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับความเป็นแกนกลางของอาเซียนในโครงสร้างสถาปัตยกรรมทางเศรษฐกิจในภูมิภาค โดยการรักษาทบทางของอาเซียนในฐานะศูนย์กลางและผู้อำนวยความสะดวกในการรวมตัวทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออก และ

10) ดำเนินการสู่การมีท่าทีเดียวกัน รวมทั้งเพิ่มบทบาทและเสียงของอาเซียนในเวทีประชุมเศรษฐกิจระดับโลก

ทฤษฎีการบูรณาการเศรษฐกิจ

การบูรณาการเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (regional economic integration) หมายถึง การดำเนินการเพื่อขจัดอุปสรรค ข้อกีดขวางและอุปสรรคทางการค้า เป็นปรากฏการณ์สำคัญในเวทีการเมืองระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในช่วงทศวรรษที่ 1960 รัฐต่าง ๆ ต่างใช้แนวคิดหรือทฤษฎีการบูรณาการเศรษฐกิจระดับภูมิภาคเป็นเครื่องมือหรือแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าระหว่างกัน ดังเห็นได้จากการรวมกลุ่มเศรษฐกิจในทั่วทุกภูมิภาคของโลก โดยเฉพาะภูมิภาคยุโรปตะวันตก ซึ่งมีระดับการพัฒนาการบูรณาการเศรษฐกิจก้าวหน้ามากที่สุด เช่น สหภาพเศรษฐกิจเบนลักซ์ (Benelux Economic Union-BEU) สหภาพยุโรป (European Union-EU) หรือในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ก็มีเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area-FTA) ในอเมริกามีเขตการค้าเสรีอเมริกาเหนือ (North American Free Trade Area-NFTA) หรือในแอฟริกา มีสหภาพศุลกากรแอฟริกาตอนใต้ (Southern African Development Community-SADC) และการจัดตั้งเขตการค้าเสรีทวีปแอฟริกา (Africa Continental Free

Trade Agreement-AfCFTA) ตลอดจนในลาตินอเมริกาก็มีกลุ่มตลาดรวมอเมริกาใต้ตอนล่าง (Southern Cone Common Market-MERCOSUR) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดจัดตั้ง “ประชาคมอาเซียน” (ASEAN Community) ใน ค.ศ.2015 ยิ่งทำให้พิจารณาได้ว่ากระแสการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจหรือบูรณาการเศรษฐกิจส่วนภูมิภาค ยิ่งทวีความสำคัญและเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานของประชาชนได้

สาเหตุสำคัญที่ทำให้ให้นักวิชาการศึกษาปรากฏการณ์ในการบูรณาการเศรษฐกิจอย่างมากคือ การก่อตั้งประชาคมเศรษฐกิจยุโรป (European Economic Community-EC) เมื่อ ค.ศ.1957 และมีการจัดตั้งประชาคมพลังงานปรมาณูแห่งยุโรป (Euratom) ซึ่งเป็นองค์กรที่ขยายตัวมาจากประชาคมถ่านหินและเหล็กกล้าแห่งยุโรป (European Coal and Steel Community-CSC) ในการนี้ นักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์เชื้อสายฮังการี ซึ่งเป็นอาจารย์สอนเศรษฐศาสตร์ที่สหรัฐฯ คือ Bela Balassa (1961) ได้มองปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในภูมิภาคยุโรปตะวันตก และให้ความหมายและรูปแบบการบูรณาการเศรษฐกิจว่าเป็นกระบวนการที่ดำเนินงานโดยรัฐอัน ได้แก่ มาตรการขจัดความแตกต่างหรืออุปสรรคทางเศรษฐกิจระหว่างรัฐ ซึ่งการขจัดอุปสรรคดังกล่าวนี้ อาจกระทำโดยการบูรณาการและความร่วมมือระหว่างรัฐ โดยการจัดทำข้อตกลงทางการค้า แต่กระบวนการบูรณาการเศรษฐกิจประกอบด้วยเงื่อนไขที่มุ่งขจัดอุปสรรคทางเศรษฐกิจระหว่างรัฐในระดับที่ต่างกัน ดังนั้น การบูรณาการเศรษฐกิจตามนัยนี้จึงมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับระดับของการบูรณาการเศรษฐกิจ โดย Balassa ได้แยกไว้ 5 รูปแบบ ดังนี้

1. เขตการค้าเสรี (Free Trade Area-TA) รัฐสมาชิกไม่เก็บภาษีการค้าระหว่างกันและไม่มีข้อจำกัดด้านโควตา แต่รัฐสมาชิกสามารถเรียกเก็บภาษีการค้าและใช้โควตากับรัฐอื่นๆ ที่มีใช้สมาชิก

2. สหภาพศุลกากร (customs union) ประเทศสมาชิกใช้ภาษีอัตราเดียวกันในการเรียกเก็บภาษีจากประเทศนอกกลุ่ม และตามทฤษฎีของสหภาพศุลกากรแล้วประเทศสมาชิกต้องขจัดภาษีการค้าระหว่างกัน และใช้อัตราภาษีการค้า และกฎเกณฑ์อื่นๆ กับประเทศนอกกลุ่มในอัตราเดียวกัน

3. ตลาดร่วม (common market) หรือประชาคมเศรษฐกิจ (economic community) ประเทศสมาชิกยกเลิกข้อจำกัดด้านการเคลื่อนไหวทุน แรงงาน สินค้า บริการ หรือให้มีการเคลื่อนไหวในประเด็นดังกล่าวอย่างเสรี

4. สหภาพเศรษฐกิจ (economic union) เป็นรูปแบบการบูรณาการเศรษฐกิจที่รัฐสมาชิกใช้นโยบายเศรษฐกิจการค้าร่วมกันอย่างกลมกลืน

5. การบูรณาการเศรษฐกิจสมบูรณ์ (total economic integration) เป็นรูปแบบการบูรณาการเศรษฐกิจที่รัฐสมาชิกมีนโยบายการเงิน การคลัง สังคม และต้องมีการจัดตั้งองค์กรเหนือชาติ ซึ่งมีหน้าที่ตัดสินใจรวมเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์บังคับใช้กับรัฐสมาชิกทั้งหมดให้เป็นแบบเดียวกัน

การบูรณาการเศรษฐกิจตามความคิดของ Balassa (1961) จึงเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเศรษฐกิจระหว่างประเทศและเป็นส่วนขยายหรือการพัฒนาของทฤษฎีการค้าระหว่างประเทศ โดยมีการสำรวจผลกระทบของตลาดรัฐสมาชิกกลุ่มเศรษฐกิจ จากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความจำเป็นที่รัฐที่มีภูมิศาสตร์ใกล้ชิดติดกันมีโอกาสประสานนโยบายเศรษฐกิจในระดับสหภาพ

เศรษฐกิจ เพื่อขจัดอุปสรรคทางเศรษฐกิจในเขตแดนระดับชาติจนนำไปสู่การสร้างฐานผลิตที่หลอมรวมกันเป็นหนึ่งเดียวในระดับภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทฤษฎีบูรณาการเศรษฐกิจต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของแนวคิดด้านที่ตั้ง (Location) เพราะการบูรณาการเศรษฐกิจของประเทศที่มีที่ตั้งใกล้ชิดกันจะทำให้เกิดการร่วมมือสร้างกฎเกณฑ์การค้าให้เป็นไปอย่างเสรีมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้พบว่า 1) การจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคของอาเซียนเป็นไปตามกฎบัตรอาเซียน แผนงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2025 และวิสัยทัศน์ประชาคมอาเซียน 2025 เพื่อบูรณาการกับระบบเศรษฐกิจโลกและบรรลุถึงการเป็นแกนกลางของสถาปัตยกรรมความร่วมมือในภูมิภาคที่เปิดกว้าง 2) อุปสรรคสำคัญของอาเซียนในการจัดตั้งอาร์เซ็ปก็คือ ความหลากหลาย และความแตกต่างในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจของสมาชิกและความเห็นที่ต่างกันในการเปิดตลาดเสรี โดยเฉพาะอินเดีย ส่วนโอกาสคืออาเซียนจะเป็นกลุ่มที่มีพลวัตทางการค้าสูง ปริมาณการค้าระหว่างสมาชิกเพิ่มมากขึ้น และ 3) อาเซียนจัดตั้งคณะกรรมการเจรจาการค้า (อาร์เซ็ป) เพื่อเป็นกลไกในการเจรจาโดยไทยมีบทบาทสำคัญในการสรุปการเจรจา ในคราวประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 34-35 ใน ค.ศ.2019 ที่กรุงเทพฯ ซึ่งไทยเป็นประธาน ทั้งนี้ความตกลงอาร์เซ็ปได้รับการลงนามแล้วเมื่อ ค.ศ.2020 ที่เวียดนาม และมีผลบังคับใช้ใน มกราคม ค.ศ.2022

การอภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

จุดประสงค์ของอาเซียนในการจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (อาร์เซ็ป)

ภายหลังจากอาเซียนได้จัดเป็นประชาคมอาเซียน เมื่อ ค.ศ.2015 แล้วอาเซียนได้ดำเนินการพยายามในการจัดตั้งอาร์เซ็ป โดยมีจุดประสงค์สำคัญคือการเป็นแกนกลางในการขับเคลื่อนการบูรณาการเศรษฐกิจของอาเซียนเข้ากับระบบเศรษฐกิจโลก ซึ่งเป็นการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์สำคัญของอาเซียนที่กำหนดไว้ในกฎบัตรอาเซียน และแผนงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2025 ทั้งนี้ เพื่อให้อาร์เซ็ปเป็นเขตการค้าเสรีที่ทันสมัย ครอบคลุมประเด็นการค้าการลงทุนในทุกมิติ คือการค้าสินค้า บริการ และการลงทุน (แผนงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2025, 2558) และสมาชิกต่างได้รับผลประโยชน์ร่วมกันโดยอาร์เซ็ปเป็นการพัฒนาต่อยอดมาจาก ASEAN+ 1 FTA ทั้งนี้ ผู้นำประเทศสมาชิกอาร์เซ็ปได้เริ่มเจรจาจัดตั้งเขตการค้าเสรีนี้มาตั้งแต่ ค.ศ.2013 จนสามารถลงนามในความตกลงกันได้เมื่อ 15 พฤศจิกายน ค.ศ.2020 ในคราวประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 37 ซึ่งเป็นการประชุมแบบชีวิตวิถีใหม่ที่บ้านน้อย เวียดนาม (โดยเป็นการประชุมออนไลน์ในรูปแบบ Teleconference) โดยอาร์เซ็ปจะเป็นเขตการค้าเสรีที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโลก ประกอบด้วยสมาชิก 15 ประเทศคือสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ และประเทศคู่เจรจาอีก 5 ประเทศคือ จีน สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ ซึ่งมีประชากรรวมกันกว่า

2.2 พันล้านคน หรือร้อยละ 30.2 ของประชากรโลก มีขนาดเศรษฐกิจของสมาชิกที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายใน (จีดีพี) รวมกันกว่า 26.2 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ (ประมาณ 817.7 ล้านล้านบาท) หรือร้อยละ 30 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายใน (จีดีพี) โลก และมีการค้ารวมกันของประเทศสมาชิกทั้ง 15 ประเทศมูลค่า 10.4 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ (ประมาณ 326 ล้านล้านบาท) หรือร้อยละ 27.4 ของการค้าโลก อีกทั้งการค้าระหว่างไทยกับอาร์เชิปใน ค.ศ.2019 (ก่อนการลงนามอาร์เชิป) ยังมีมูลค่า 2.75 แสนล้านเหรียญสหรัฐ (ประมาณ 8.59 ล้านล้านบาท) หรือร้อยละ 57 ของการค้าโดยรวมของไทยและไทยนำเข้าสินค้าจากประเทศอาร์เชิปใน ค.ศ.2019 มูลค่า 1.41 แสนล้านเหรียญสหรัฐ (ประมาณ 4.43 ล้านล้านบาท) หรือร้อยละ 60 ของการนำเข้าของไทยจากตลาดโลก

อย่างไรก็ดี แม้การจัดตั้งอาร์เชิปประสบผลสำเร็จแล้วแต่ก็พบว่ามีอุปสรรคและโอกาสในการจัดตั้งอาร์เชิป ดังนี้

ปัญหาอุปสรรคและโอกาสของอาเซียนในการจัดตั้งหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค

อาเซียนใช้เวลายาวนานถึง 8 ปีในการดำเนินการในการจัดตั้งอาร์เชิป เนื่องจากอุปสรรคสำคัญคือความหลากหลายของสมาชิกในระดับการพัฒนา เศรษฐกิจ และความเห็นที่ต่างกันของสมาชิกในการเปิดตลาดเสรี โดยเฉพาะอินเดียที่เกรงว่าการลงนามในอาร์เชิปจะทำให้อินเดียไม่อาจปกป้องอุตสาหกรรมภายในประเทศ ผลประโยชน์ของชาติและประชาชนอินเดียได้ โดยเฉพาะอินเดียขาดดุลการค้ากับประเทศคู่เจรจาอาร์เชิปมูลค่า 104 พันล้านเหรียญสหรัฐ

(ประมาณร้อยละ 64 ของมูลค่าการขาดดุลการค้าทั้งหมดของอินเดีย) และอินเดียยังขาดดุลการค้ากับจีนมากที่สุด อินเดียจึงต้องการเวลาจัดการกับปัญหาดังกล่าวก่อน โดยคาดว่าอินเดียคงจะเข้าร่วมอาร์เซ็ปในโอกาสต่อไป เนื่องจากอาร์เซ็ปเป็นเวทีเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่กว้างใหญ่ อินเดียเองก็ตระหนักดีว่าการจะก้าวขึ้นมาเป็นมหาอำนาจในเวทีเศรษฐกิจการเมืองโลกอย่างกว้างขวาง จำเป็นต้องเปิดตลาดการค้ามากขึ้น เพื่อสนับสนุนการค้าพหุภาคี กฎ กติกาและมาตรฐานสากลด้านการค้า ซึ่งอาร์เซ็ปจะเป็นเวทีที่ทุกประเทศสมาชิกสามารถใช้เป็นสถานที่แสดงบทบาทและเสริมสร้างความร่วมมือด้านการเปิดตลาดการค้า การลงทุน และการบริการของตนได้ตามเจตนา

ส่วนโอกาสของอาเซียนเมื่ออาร์เซ็ปบรรลุผลแล้ว อาเซียนก็จะเป็นกลุ่มเศรษฐกิจที่มีพลวัตทางการค้าสูง สมาชิกจะหันมาค้าขายกันเองภายในกลุ่มมากขึ้นจากการลดอุปสรรคกฎเกณฑ์หรือการเปิดเสรีทางการค้า การผ่อนคลายกฎระเบียบที่ยุ่ยากซับซ้อน และการเปิดการค้าอิเล็กทรอนิกส์ระหว่างกัน อันเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Bela Balassa (1961) ในเรื่องการจัดตั้งเขตการค้าเสรีที่รัฐสมาชิกมุ่งหวังจะจัดข้อจำกัดด้านการค้าระหว่างกันโดยการไม่เก็บภาษีการค้า นอกจากนี้ ยังมีการลดอุปสรรคด้านการค้าบริการ และการลงทุน ซึ่งกล่าวได้ว่า อาร์เซ็ปเป็นเขตการค้าเสรีที่มีการเปิดกว้างไปไกลกว่าเขตการค้าเสรีปกติ กล่าวคือ ยังมีการขยายการเปิดกว้างไปที่การบริการ การลงทุนด้วย ซึ่งสมาชิกทั้ง 15 ประเทศโดยเฉพาะอาเซียนน่าจะได้ประโยชน์จากการเปิดเสรีดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำเร็จของอาร์เซ็ปได้สะท้อนให้เห็นว่า อาเซียนสามารถก้าวข้ามอุปสรรคการทำลายปัญหา การค้าโลกที่มีอยู่ ณ

ปัจจุบันได้ อาร์เซ็ปจึงเป็นอีกช่องทางหนึ่งของการค้าโลกในภาวะที่เวทีการค้าโลกใน ค.ศ.2020 อยู่ในสภาวะของการปกป้องการค้าเสรีหรือในช่วงที่มหาอำนาจทำการสกัดกั้นการค้าเสรี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2563) ที่กล่าวว่า การเปิดเสรีภายใต้อาร์เซ็ปจะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของการรวมตัวทางการค้าเสรีแบบพหุภาคีที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่ที่สุดในโลก สร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการค้าเสรีโลกที่กำลังถูกบั่นทอนจากสงครามการค้า ในขณะนี้ ส่วนไทยซึ่งได้ส่งออกสินค้าไปยังประเทศอาร์เซ็ปใน ค.ศ.2019 มูลค่า 1.33 แสนล้านเหรียญสหรัฐ หรือประมาณ 4.16 ล้านล้านบาท คิดเป็น ร้อยละ 54 ของการส่งออกของไทยไปยังตลาดโลก ประเทศในกลุ่มอาร์เซ็ปยังลงทุนในไทยใน ค.ศ.2019 คิดเป็นร้อยละ 53.1 (31.6 พันล้านเหรียญสหรัฐ) ของมูลค่าการลงทุนจากทั่วโลกในไทย ซึ่งคาดว่าภายหลังข้อตกลงฉบับนี้มีผลบังคับใช้แล้ว จะเอื้ออำนวยให้ประเทศสมาชิกค้าขายกันอย่างสะดวกมากขึ้น ส่งผลให้ปริมาณการค้าในกลุ่มเพิ่มพูนมากขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะไทยจะได้รับประโยชน์จากการค้าสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม เช่น ผักผลไม้แปรรูป น้ำผลไม้ นมมะพร้าว แป้งมันสำปะหลัง สินค้าประมง อาหารสัตว์เลี้ยง ชิ้นส่วนยานยนต์ รถจักรยานยนต์ พลาสติก เคมีภัณฑ์ กระดาษ กระเบื้อง ซีเมนต์ และอุปกรณ์ไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้น (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2020)

3. แนวทางการดำเนินการของอาเซียน เพื่อให้หุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคบรรลุผล

เมื่ออาเซียนเห็นชอบการจัดตั้งอาร์เซ็ปใน ค.ศ.2012 และได้เริ่มเจรจาจัดตั้งใน ค.ศ.2013 อาเซียนได้จัดตั้งคณะกรรมการเจรจาการค้า (อาร์เซ็ป) หรือ

RCEP Trade Negotiating Committee-RCEP (TNC) เพื่อเป็นกลไกหลักในการเจรจา โดยมีคณะทำงานย่อยด้านต่าง ๆ ดำเนินการเจรจาในประเด็นเฉพาะที่ตนเชี่ยวชาญ เช่น คณะทำงานด้านการค้าสินค้า คณะทำงานด้านการบริการ คณะทำงานด้านการลงทุน คณะทำงานด้านการแข่งขัน คณะทำงานด้านกฎหมาย ด้านการเงิน และคณะทำงานย่อยด้านบริการโทรคมนาคมในกรณีของไทรคอมเจรจาการค้าระหว่างประเทศจัดเป็นแกนหลักสำคัญในการทำงาน โดยมีขอบทในการเจรจาทั้งหมด 20 บท ได้แก่ 1) บทบัญญัติพื้นฐานและคำนิยามทั่วไป 2) การค้าสินค้า 3) กฎว่าด้วยถิ่นกำเนิดสินค้ารวมถึงภาคผนวกว่าด้วยกฎถิ่นกำเนิดเฉพาะรายสินค้า 4) พิธีการศุลกากรและการอำนวยความสะดวกทางการค้า 5) สุขอนามัยและสุขอนามัยพืช 6) มาตรฐานระเบียบทางเทคนิคและกระบวนการตรวจสอบและรับรอง 7) การเยียวยาทางการค้า 8) การบริการรวมถึงภาคผนวกการบริการการเงิน ภาคผนวกการบริหารโทรคมนาคม ภาคผนวกบริการวิชาชีพ 9) การเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา 10) การลงทุน 11) ทรัพย์สินทางปัญญา 12) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ 13) การแข่งขัน 14) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 15) ความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ 16) การจัดซื้อจัดจ้างโดยรัฐ 17) บทบัญญัติทั่วไปและข้อยกเว้น 18) บทบัญญัติเกี่ยวกับสถาบัน 19) การระงับข้อพิพาทและ 20) บทบัญญัติสุดท้าย ซึ่งเมื่อพิจารณาจากขอบทที่สมาชิกต้องเจรจาแล้วพบว่าความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจจะดับภูมิภาคฉบับนี้เป็นความตกลงการค้าที่ก้าวไกลไปกว่าเขตการค้าเสรีปกติ เพราะมีการตกลงกันในเรื่องการค้าบริการ การลงทุน ทรัพย์สินทางปัญญา พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ อันเป็นพัฒนาการด้านการค้าที่ทันสมัย ด้วยเหตุนี้เอง เมื่อ

สภาพแวดล้อมเศรษฐกิจการเมืองโลกอยู่ในภาวะการทำสงครามการค้ากันระหว่างมหาอำนาจสหรัฐ กับจีน ทำให้บรรยากาศการค้าเสรีของโลกถูกทำลาย สหรัฐฯ พยายามปกป้องการค้าเพื่อรักษาผลประโยชน์เต็มที่ อีกทั้งยังถอนตนออกจากการเป็นสมาชิกหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก (Trans Pacific Partnership-TPP) เมื่อ ค.ศ.2017 จะทำให้มีการปรับกรอบความร่วมมือใหม่ภายใต้ชื่อ “ความตกลงที่ครอบคลุมและก้าวหน้าเพื่อหุ้นส่วนการค้าภาคพื้นเอเชีย-แปซิฟิก” (Comprehensive and Progressive Agreement for Trans Pacific Partnership-CPTPP) โดยญี่ปุ่นเป็นผู้ผลักดันเพื่อพยุ่งการค้าเสรีพหุภาคีต่อไป จีนได้พยายามเอาชนะความท้าทายในอุปสรรคการค้าเสรีโดยการเข้ามาผลักดันให้การเจรจาอาร์เซ็ปบรรลุโดยเร็วและก็ได้สำเร็จ โดยในคราวการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 34-35 เมื่อ ค.ศ.2019 ซึ่งมีไทยเป็นประธาน ไทยได้พยายามแสดงบทบาทนำในการเป็นตัวกลางประสานระหว่างสมาชิกอาร์เซ็ปทั้ง 16 ประเทศ จนทำให้การเจรจาในข้อบทที่ 20 ข้อบทได้ข้อสรุปและความตกลงฉบับนี้ได้รับการลงนามแล้วเมื่อ 15 พฤศจิกายน ค.ศ.2020 ที่เวียดนาม ซึ่งความสำเร็จครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าอาเซียนยังคงบทบาทการเป็นแกนกลางในการบูรณาการเศรษฐกิจของอาเซียนเข้ากับระบบเศรษฐกิจโลกอย่างต่อเนื่องตามเจตนารมณ์ที่วางไว้ในกฎบัตรอาเซียน พิมพ์เขียวการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2025 และวิสัยทัศน์ประชาคมอาเซียน 2025 อีกทั้งความสำเร็จดังกล่าวยังชี้ว่าระบบเศรษฐกิจโลกปัจจุบันต่างเปิดเข้าหากันโดยไร้ขอบเขต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bregten (2009) ในเรื่องภูมิภาคนิยมแบบเปิดหรือ Open-regionalism

ข้อเสนอแนะ

1. ควรดำเนินการติดตามจัดทำวิจัยถึงผลกระทบของความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคต่อเศรษฐกิจไทยและการรับมือของผู้ประกอบการและภาคเอกชน
2. ควรติดตามและทำวิจัยเกี่ยวกับท่าทีของสหรัฐฯ และจีนในการมีส่วนร่วมในการค้าพหุภาคีกรอบต่าง ๆ ทั้ง CPTPP และ RCEP อย่างต่อเนื่อง
3. ควรพิจารณาติดตามท่าทีของอินเดียในการเข้าร่วมอาร์เซ็ปหรือไม่อย่างไรอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2553). *การวัดผลการดำเนินงานเพื่อไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. นนทบุรี: ผู้แต่ง.
- กรมอาเซียน (2559). *อาเซียน 2025: มุ่งหน้าไปด้วยกัน*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กรมอาเซียน (2560). *วิสัยทัศน์ประชาคมอาเซียน 2025*. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2560, จาก <http://asean.mfa.go.th>
- กระทรวงพาณิชย์. *รายงานการศึกษาวิจัยเพื่อวางแผนกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. 2554*. ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2555 จาก http://www.dtn.moc.go.th/images/document/docsasin1054_20_dtn/20_final_ch.2pdf.
- ปิติ ศรีแสงนาม. (2562). *จับตา ASEAN Summit: RCEP ท่ามกลางสงครามการค้า*. ค้นเมื่อ 13 มกราคม 2562, จาก <http://www.the101.world/asean-summit-and-rcep/>.

- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2562). *RCEP ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจระดับภูมิภาค*.
 ค้นเมื่อ 10 กันยายน 2562 จาก <http://www.kasikornresearch.com>
- ศูนย์วิจัยธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์. (2560). *ความสัมพันธ์อาเซียน-จีน*. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2562 จาก <http://www.pandinthong.com>
- ศูนย์ยุทธศาสตร์ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (2558). *แผนงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2025*. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2560 จาก
<http://aec.utcc.ac.th>
- สำนักประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (2562). *ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (RCEP)*. นนทบุรี: ผู้แต่ง
- Balassa, B. (1961). *The Theory of Economic Integration*. Illinois: Homewood, IL.
- Bergsten, F. (2009). *Open Regionalism*. Retrieved July 27, 2012, from <http://www.iie.com/publications/wp/wp.cfm?ResearchID=152>
- Garnaut, R. (2004). *A New Open Regionalism in the Asia Pacific*. Retrieved June 18, 2013, from <http://www.Lowyinstitute.org/filles/pub1files/Garnaut,-A-New-Open-Regionalis-in-the-Asia-Pacific.pdf>
- Jin Wei, S & Frankel A. (1998). *Open Regionalism in a World of Continental Trade Blocs*. Retrieved July 28, 2013, from ideas.repec.org/p/imf/imfwpa/98-10.html

การวิเคราะห์นโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์

ชินวัตร พ.ศ. 2554-2557

An Analysis of Paddy Pledging Schem Policy of Yingluck

Shinawatra Government, 2011-2014

เกรียงไกร ทองจิตติ¹

Kriangkrai Thongjitti

changjib1962@gmail.com

Received: 5/2/66 Revised:8/3/67 Accepted: 8/3/67

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษานโยบายการรับจำนำข้าวในสมัยรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ช่วงปี พ.ศ. 2554-2557 (2) ศึกษาการนำนโยบายการรับจำนำข้าวไปปฏิบัติของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร พ.ศ.2554-2557 (3) ศึกษาและวิเคราะห์ความล้มเหลวของนโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร พ.ศ.2554-2557 โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารและการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารเหล่านั้น

ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อค้นพบโดยสรุปดังนี้ (1) นโยบายการรับจำนำข้าวถูกกำหนดขึ้นมา โดยผู้บริหารของพรรคเพื่อไทย ตามนโยบาย แบบประชานิยมที่ใช้ในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งทั่วไป เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 โดยรัฐบาลรับซื้อข้าวเปลือกจากเกษตรกรโดยตรงในราคาที่สูงกว่าตลาด ซึ่งในการกำหนดนโยบายการรับจำนำข้าวและกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมี

¹คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Faculty of Humanities and Social Science, Rajabhat Petchabun University

ความชัดเจนและมีการมอบหมายตามระดับนโยบาย จากคณะกรรมการนโยบายข้าวแห่งชาติลงไปถึงระดับปฏิบัติ (2) การนำนโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตรไปปฏิบัติ มีปัญหาด้านการบริหารจัดการนับตั้งแต่หน่วยงานที่รับผิดชอบได้แก่ คณะกรรมการนโยบายข้าวแห่งชาติ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวง เกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงมหาดไทย ที่บกพร่องหลายประการ เช่น การไม่จัดทำบัญชี การขายข้าวโดยระบบพรรคพวกและการทุจริตในการขายข้าว เป็นต้น (3) ความผิดพลาดด้านนโยบาย คือความผิดพลาดในการตั้งราคารับจำนำไว้สูงกว่าราคาตลาดโลก และการเก็งกำไรราคาตลาดโลกทำให้การส่งออกลดลง การจำนำทุกเม็ดโดยไม่จำกัดงบประมาณและการเก็งกำไรจากราคาข้าวโดยการผูกขาดตลาดข้าวส่งออก ส่วนความบกพร่องในระดับการบริหารจัดการ ได้แก่ การเจตนาไม่สั่งการให้หน่วยงานรัฐจัดทำบัญชีการซื้อขายและการรับมอบและจำหน่ายข้าวจากโกดังกลาง ทำให้เกิดการทุจริตในทุกๆระดับการปกปิดตลอดจนการเจตนาปิดบังข้อมูลและให้ข้อมูลเท็จ

ยิ่งไปกว่านั้น นโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ยังส่งผลกระทบต่อ เศรษฐกิจและสังคม ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อชาวนา ที่พบคือการฆ่าตัวตายของชาวนา ซึ่งเกิดจากความตึงเครียดจากภาระหนี้สิน และความล่าช้าในการจ่ายเงินค่าจำนำข้าวให้กับชาวนาเป็นจำนวนหลายราย

คำสำคัญ: นโยบายการรับจำนำข้าว; รัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร; การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ; การนำนโยบายไปปฏิบัติ

Abstract

The purposes of this research had three folds as follows : (1) to study Yingluck Shinawatra's rice paddy pledging policy in 2011-2014 (2) to study the implementation of paddy pledging policy and (3) to analysis of the failure of paddy pledging scheme policy in Yingluck Shinawatra's policy. In this research used the documentary research and content analysis.

The discovering in this research were as follows; (1) Paddy pledging scheme policy was formulated by Phuathai party's elite group used in campaign of general election at 3 July 2011. The Yingluck's government bought rice pledging scheme over than the standard price. The implementation process were cleared from top-down operation. (2) The implementation of this policy was ineffective and failed to reach objectives There were many problem came from unefficiency management of related state agency ; Committee of National Rice Policy, Ministry of Commerce, Ministry of Agriculture and Cooperating and Ministry of Interior. no accounting the same group trading and corruption among stakeholders. (3) The failure of paddy pledging scheme in Yingluck's government generated the loss of money, unuseful budgeting and corruptions.

Futhermore, the more the impact of this project were direct and indirect results to peasant; suicide and the delaying of payment return to most of peasants.

Keywords: Paddy Pledging Schem Policy; Yingluck Shinawatra Government; Policy Analysis; Policy Implementation

บทนำ

นโยบายการรับจำนำข้าว แสดงให้เห็นถึงความพยายามของพรรคการเมืองที่ใช้นโยบายแทรกแซง (intervention) ตลาดข้าวเพื่อควบคุมและต่อรองกับ กลุ่มธุรกิจให้เป็นพันธมิตรทางการเมืองของตน เมื่อชาวนานำข้าวเข้าโครงการจำนำเป็นจำนวนมาก รัฐบาลกลายเป็นผู้ที่มีสินค้าอยู่ในมือมากที่สุด ในขณะที่เอกชนประสบความยากลำบากในการจัดหาสินค้า รัฐบาลสามารถใช้สินค้าในคลังของตนเองเพื่อต่อรองกับเอกชนที่ต้องการข้าว แน่นอนว่าผู้นำรัฐบาลสามารถกดดันให้เอกชนสนับสนุนทางการเมืองและทางการเงินแก่พรรคตนเองในการเลือกตั้งโดยสัญญาว่าจะให้เอกชนประมูลข้าวของรัฐบาลในราคาต่ำกว่าราคารับจำนำ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาจะเห็นข่าวการเอื้อให้บริษัทเอกชนผู้ส่งออกข้าวรายใดรายหนึ่งได้โควตาข้าวมากกว่ารายอื่นๆ (นิพนธ์ พัวพงศกร และคนอื่นๆ , 2559, หน้า 5)

นโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลพรรคเพื่อไทยภายใต้การบริหารงานของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นนโยบายที่ถือได้ว่าการถกเถียงและเกิดความขัดแย้งกันมากที่สุดของนโยบายสาธารณะร่วมสมัยของไทย มีการถกเถียงอย่างกว้างขวางทางด้านวิชาการ นอกจากเกิดประเด็นการโต้เถียงทางวิชาการแล้ว ในทางสังคมการเมืองไทย จะพบว่า นโยบายจำนำข้าวทำให้เกิดกระแสการวิพากษ์นโยบายทั้งที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบ กระแสการวิพากษ์นโยบายนำไปสู่ความขัดแย้งทางสังคมอย่างกว้างขวาง นับตั้งแต่มีการกำหนดนโยบายจำนำข้าวในปี พ.ศ. 2554 จนถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือทั้งฝ่ายที่ให้การสนับสนุนและฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยที่มีอยู่กว้างขวางในสังคม ได้ใช้วิธีการต่าง ๆ มาสร้างความชอบธรรมให้แก่จุดยืนของกลุ่มตนเอง ไม่ว่าจะเป็นในระบบสภา และการเคลื่อนไหวกิจกรรมทางการเมืองนอกสภา ความขัดแย้งดังกล่าวนี้ได้กลายเป็นประเด็นร้อนทางการเมือง และยืดเยื้อเรื้อรังจนนำไปสู่

การรัฐประหารในวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 (กัญญาภัทร เพชรร่วง, 2561 หน้า 2)

นโยบายการรับจำนำข้าวถูกวิพากษ์วิจารณ์ตั้งแต่เริ่มต้นจากทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านการค้าข้าว นักวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ นักการเมืองฝ่ายค้าน รวมถึงสื่อมวลชนว่าจะส่งผลกระทบต่องบประมาณในการบริหารประเทศ และอาจนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันอย่างกว้างขวาง รวมถึงส่งผลกระทบต่อการเป็นผู้นำการค้าข้าวอันดับหนึ่งของไทยในตลาดโลก ยิ่งไปกว่านั้นระหว่างปี พ.ศ. 2556-2557 โครงการรับจำนำข้าวกลายเป็นหนึ่งในประเด็นที่ถูกหยิบยกขึ้นมาโจมตีโดยกลุ่มคณะกรรมการประชาชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงประเทศไทยให้เป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (กปปส.) ที่ชุมนุมเคลื่อนไหวเพื่อล้มรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ต่อมาเมื่อคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ซึ่งนำโดย พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ทำการรัฐประหารยึดอำนาจรัฐบาล ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ในวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 โครงการจำนำข้าวจึงถูกตรวจสอบอย่างจริงจังมากยิ่งขึ้นถึงกรณีการทุจริตและความสูญเสียที่เกิดขึ้นแก่รัฐ จนนำไปสู่การฟ้องร้องคดีอาญา คดีแพ่ง และคดีทางปกครอง ซึ่งมีนักการเมือง ข้าราชการ และนักธุรกิจเกี่ยวข้องจำนวนมากเข้าไปเกี่ยวข้อง ทั้งนี้รวมถึงนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ที่ถูกศาลพิพากษาจำคุก 5 ปี ไม่รอลงอาญา และนายบุญทรง เตริยาภิรมย์ ที่ถูกศาลพิพากษาให้จำคุก 48 ปี (อรรถสิทธิ์ พานแก้ว, 2563, หน้า 1)

โดยเหตุที่ นโยบายการรับจำนำข้าวเป็นนโยบายที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางมากในช่วงปี พ.ศ. 2554 ถึง 2557 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การวิเคราะห์นโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร พ.ศ. 2554-2557 โดยพิจารณาที่ประเด็นของการกำหนดนโยบายว่ามีพื้นฐานจากแนวคิดการเมืองและประชานิยม เมื่อถึงขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้เกิดปัญหาอุปสรรคอย่างไร และรัฐบาลได้ใช้วิธีการใดในการแก้ปัญหา และผลของ

การแก้ปัญหาจะพัฒนาไปอย่างไร ส่งผลกระทบต่อปัญหาเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศอย่างไร การดำเนินนโยบายการรับจำนำข้าวนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการกำหนดนโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ช่วงปี พ.ศ. 2554-2557
2. เพื่อศึกษากำหนดนโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ไปปฏิบัติ
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความล้มเหลวของนโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาเน้นที่เรื่องการวิเคราะห์นโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร พ.ศ. 2554-2557 โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายการรับจำนำข้าว การกำหนดนโยบาย การนํานโยบายไปปฏิบัติ และผลของนโยบายดังกล่าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตรในช่วงปี พ.ศ. 2554-2557

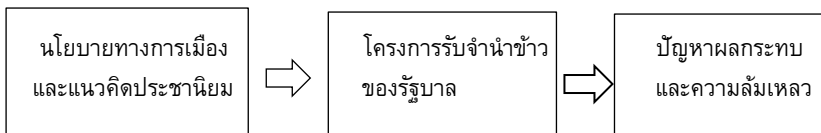
แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์นโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร พ.ศ. 2554-2557 ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ
2. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายแบบประชานิยม
3. แนวคิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่นำมาใช้ในการแทรกแซงราคากลาง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสำรวจเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับนโยบายการรับจำนำข้าว รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์กรอบแนวคิด ในการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์นโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร พ.ศ. 2554-2557 ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (documentary study) เพื่อนำไปสู่การทราบถึงข้อเท็จจริงของนโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร โดยวิเคราะห์เนื้อหาและแนวทางปฏิบัติว่ามีความสำเร็จหรือล้มเหลวในประเด็นใดบ้าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติในช่วงรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร และจากนโยบายการรับจำนำข้าวไปปฏิบัติ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร เช่น บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร

เป็นสำคัญ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เกิดความแม่นยำ และเที่ยงตรง ได้แก่ การศึกษาเอกสาร โดยเอกสารที่จะใช้ในการวิจัยเป็นการรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยและบทความทั้งหมด

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาการกำหนดนโยบายการรับจำนำข้าวเปลือกของรัฐบาล ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร พบว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับราคาข้าวให้สูงขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดทุนของชาวนา ซึ่งจะช่วยยกระดับรายได้ให้กับชาวนาและช่วยทำให้ชาวนามีทางเลือกมากขึ้นในการขายข้าว เพื่อไม่ให้ถูกกดราคาจากโรงสี สร้างอำนาจต่อรองให้กับตลาดข้าวไทย และกระตุ้นเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ โดยโครงการรับจำนำข้าวนี้ เป็นการนำทฤษฎีทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับการแทรกแซงราคาสินค้าแบบการประกันราคาขั้นต่ำมาใช้ ซึ่งรัฐบาลได้รับซื้ออุปทานส่วนเกินไว้ และให้ชาวนานำข้าวที่เก็บเกี่ยวได้ไปจำนำไว้ก่อน เพื่อรอเวลาที่ข้าวราคาสูงขึ้น แล้วจึงไถ่ถอนออกมาขาย โดยรัฐบาลรับจำนำข้าวทุกเมล็ดราคาตันละ 15,000 บาท ในขณะที่ราคาข้าวในท้องตลาดราคาตันละ 9,000-10,000 บาท เท่านั้น (นิพนธ์ พัวพงศกร และคนอื่นๆ , 2559, หน้า 5)

ปัญหาของโครงการรับจำนำข้าวของรัฐบาลชุดนี้ได้สะสมมาตั้งแต่รอบแรก 2554/2555 โดยพบการทุจริตตั้งแต่ในระดับปฏิบัติการ มีทั้งแจ้งจำนวนข้าวเข้าโครงการเป็นเท็จ การสวมสิทธิของผู้ที่ไม่มีสิทธิจำนำ การลักลอบนำเข้าข้าวจากต่างประเทศ การหมุนเวียนข้าว ฯลฯ จึงทำให้มีข้าวเข้าโครงการมากกว่าที่ประมาณการไว้เป็นจำนวนหลายหมื่นล้านตัน เมื่อถึงการรับจำนำรอบที่ 2 ปีการผลิต 2555/2556 รัฐบาลเริ่มมีปัญหาเรื่องเงินหมุนเวียน เพราะการระบายข้าวไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และยังพบการทุจริตเช่นเดิม จนในที่สุดเมื่อถึงการรับจำนำรอบที่ 3 ปีการผลิต 2556/2557 รัฐบาลก็ถึงทางตันเนื่องจากไม่มีเงินจ่ายชาวนา

หลังจากที่ชาวนานำข้าวมาจำหน่ายตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2556 และเมื่อรัฐบาลประกาศยุบสภา เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2556 ก็ยิ่งทำให้ปัญหาการจ่ายเงินค่าจำนำข้าวให้กับชาวนายุ่งยากมากยิ่งขึ้น (นิพนธ์ พัวพงศกร และคนอื่นๆ , 2559, หน้า 7)

สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาผลของการนำนโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ไปปฏิบัติ พบว่า มีปัญหาด้านการบริหารจัดการที่พหุปรongต่างๆ โดยสรุปรัฐบาลบริหารจัดการนโยบายรับจำนำข้าวแบบขาดความรับผิดชอบต่อประชาชนและรัฐสภา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปล่อยปละละเลยปัญหาการทุจริตในการระบายข้าว การไม่ใส่ใจกับรายงานข้าวหายจากโกดังกลาง แต่กลับสั่งให้มีการตั้งกรรมการสอบสวนประธานคณะกรรมการปิดบัญชีโครงการจำนำข้าว การโกหกประชาชน และการปิดบังข้อมูลการค้าข้าวแบบรัฐต่อรัฐการปล่อย ให้ค่าใช้จ่ายของโครงการรับจำนำข้าวบานปลาย อาทิเช่น การยอมให้เกษตรกรขายข้าวให้โครงการ รับจำนำเกินปริมาณที่ดินมีสิทธิ์ตามใบทะเบียนเกษตรกร รวมทั้งการละเลยการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่จัดให้มีการทำบัญชีรวม (consolidated accounts) จากการดำเนินงานของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น (นิพนธ์ พัวพงศกร และคนอื่นๆ 2559, หน้า 9)

สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความล้มเหลวของนโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาล ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร อาจสรุปได้ว่าโครงการรับจำนำข้าว มีข้อบกพร่องร้ายแรงทั้งในระดับนโยบาย และการบริหารจัดการความผิดพลาดด้านนโยบาย ได้แก่ ความผิดพลาดในการตั้งราคารับจำนำที่สูงกว่าราคาตลาดโลก และการเก็งกำไรราคาตลาดโลกทำให้การส่งออกลดลง การจำนำทุกเม็ดโดยไม่จำกัดงบประมาณ และการเก็งกำไรจากราคาข้าวโดยการผูกขาดตลาดข้าวส่งออก ส่วนความบกพร่องในระดับการบริหารจัดการ ได้แก่ การ

เจตนาไม่สั่งการให้หน่วยงานรัฐจัดทำบัญชีการค้าขาย และการรับมอบและจำหน่ายข้าวจากโกดังกลาง ทำให้เกิดการทุจริตในทุกระดับการปกติ ตลอดจนการเจตนาปิดบังข้อมูลและให้ข้อมูลเท็จ

และมีข้อสังเกตดังนี้ คือ (1) โครงการจำหน่ายข้าว มีจุดอ่อนในการกำหนดราคา ที่รับจำหน่ายสูงกว่าราคาตลาด จึงส่งผลกระทบต่อภาระขายข้าวจากการรับจำหน่าย (2) ราคาจำหน่ายที่สูงยังเป็นการเอื้อต่อการทุจริตให้กับกลุ่มนายทุนที่เกี่ยวข้องกับการค้าขาย (3) รัฐบาลไม่สามารถดำเนินโครงการนี้ได้เอง และจำเป็นต้องให้บริษัทเอกชน และหน่วยงานอื่นเข้ามาช่วย ด้วยโครงการที่ใหญ่และห่วงโซ่ในการดำเนินโครงการที่ยาว จึงเป็นช่องโหว่ที่ทำให้เกิดการทุจริตได้ง่าย (4) นโยบายนี้ยังเป็นการทำลายเศรษฐกิจ ข้าวไทยทั้งระบบ และเป็นการทำลายกลไกตลาดการค้าข้าวเสรีของไทย รวมถึงทำให้ไทยเสียอันดับผู้นำในการส่งออกข้าว (5) เนื่องจากการดำเนินโครงการ ไม่สามารถขายข้าวให้ได้กำไรอย่างที่รัฐบาลตั้งเป้าหมายไว้ จึงทำให้ผลของการดำเนินโครงการมีผลขาดทุนจำนวนมาก เป็นการเพิ่มหนี้สาธารณะให้กับประเทศไทย

กล่าวโดยสรุป ความล้มเหลวของนโยบายการรับจำหน่ายข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร พ.ศ.2554-2557 เกิดจากการที่รัฐบาลไม่สามารถจัดการผลลัพธ์ของนโยบายตามที่ตั้งเป้าไว้ และความผิดพลาดส่วนหนึ่งมาจากผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่ทำให้การระบายข้าวออกสู่ตลาดโลก ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดไว้ ดังนั้นความล้มเหลวในทางนโยบายจึงอาจส่งผลกระทบต่อความล้มเหลวในทางการเมืองได้ ดังจะเห็นได้ว่าความล้มเหลวของนโยบายจำหน่ายข้าวเป็นสาเหตุสำคัญข้อหนึ่งที่ถูกอ้างถึงโดยคณะรัฐประหาร (คสช.) ในการรัฐประหาร ที่เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ.2557 ซึ่งข้ออ้างดังกล่าวระบุว่ามีการทุจริตและเกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการบริหารจัดการนโยบายการรับจำหน่ายข้าว

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้นพบว่า นโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร พ.ศ. 2554-2557 ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นนโยบาย ที่มีวัตถุประสงค์ที่ดี เพราะต้องการช่วยเหลือชาวนาเพื่อยกระดับรายได้ และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของชาวนา ให้มีความมั่นคงทางรายได้ แต่ว่า นโยบายนี้เริ่มมาจากแนวคิดและความเชื่อที่ผิด โดยเฉพาะความเชื่อที่เชื่อว่าเมื่อรัฐบาลเป็นผู้ผูกขาดตลาดข้าวแล้ว ก็จะทำให้สามารถควบคุมราคาในตลาดโลกได้ โดยตั้งราคาเพิ่มไปจากต้นทุน ทั้ง ๆ ที่ถูกท้วงติงจากหลาย ๆ ฝ่ายว่าจะขาดทุนอย่างแน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภวรรณ คล่องดำเนินกิจ (2561)

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติของนโยบายการรับจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ถูกมองว่ามีปัญหาหลัก ๆ 3 ประการ คือ (มาโนช เพชรชู และคนอื่นๆ , 2565)

2.1 ทุจริตคอร์ปชั่นทุกขั้นตอนการปฏิบัติ มีการกล่่าวหาจากทุกฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับโครงการรับจำนำข้าว ข้าวก็มีการทุจริตทุกขั้นตอน แต่ก็ได้มีการขานรับการแก้ไขจากฝ่ายของรัฐบาลน้อยมาก นายนิพนธ์ พัวพงศกร นักวิชาการที่ดีอาร์ไอ เปิดผลการวิจัยของสถาบันว่า มีการทุจริตจากโครงการจำนำข้าวถึง 33% ผลประโยชน์ ถึงชาวนาเพียง 65.67% ส่วนการตรวจสอบของคณะกรรมการตรวจสอบ และรับจำนำข้าวได้ตรวจสอบการทุจริตตั้งแต่เริ่มโครงการ 2554/2555 ถึง 2556/2557 พบว่ามีการกระทำผิด 242 คดี ยกยอกรทรัพย์ 43 คดี และคดีอื่น ๆ อีก 10 คดี เมื่อถึงปี พ.ศ. 2557 พบว่ามี 998 คดี (นิพนธ์ พัวพงศกร และคนอื่นๆ , 2559, หน้า 10)

สำหรับการทุจริตในระดับผู้บริหารระดับสูงขึ้น การอภิปรายไม่ไว้วางใจของพรรคประชาธิปัตย์ใน พ.ศ. 2555 เป็นผลให้นายบุญทรง เตริยาภิรมย์ อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์และผู้เกี่ยวข้องกับการกระทำ

ความผิด 21 ราย ได้ถูกคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ชี้มูลความผิดหลายข้อหา เช่น ไม่มีการส่งมอบข้าว G to G ให้จริงจริง รัฐประมูล ขายข้าวในราคาต่ำกว่าปกติ เป็นต้น โครงการนี้เป็นผลให้ผลการจัดอันดับ คอร์รัปชันโลก โดยองค์การความโปร่งใสนานาชาติ จัดอันดับประเทศไทยในปี พ.ศ.2555 อันดับที่ 82 ลดลงไปเป็นอันดับที่ 88 ในปี 2556 และคาดว่าในปี พ.ศ. 2557 ก็คงลดลงไปอีก และขณะนี้นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้ถูกศาลฎีกาแผนกคดีอาญาทางการเมือง ดำเนินคดีข้อหาปล่อยปละละเลยให้มีการทุจริต พร้อมกับ คดีความรับผิดชอบทางละเมิด เพราะโครงการก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ

2.2 ขาดทุนจากการระบายข้าวจำนวนมาก เนื่องจากข้อมูลจำนวน ข้าวหรือปริมาณ การระบายข้าวออกของรัฐ และราคาข้าวที่ขายออกในภาครัฐไม่เปิดเผย โดยอ้างว่าอาจเกิดผลกระทบการค้าระหว่างประเทศจะทำให้ประเทศไทยเสียเปรียบแต่อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการด้านการค้าข้าว หรือพ่อค้าข้าว ระหว่างประเทศ ได้เสนอความคิดเห็นไว้ตรงกันว่า “ต้องขาดทุนอย่างมหาศาล แน่แน่นอน” ด้วยเหตุผลหลายประการ ได้แก่ การรับจำนำเกินราคาท้องตลาดประมาณ 5,000 บาท ข้าวในโกดังจำนวนมากต้องระบาย เพื่อระบายข้าวออกทำให้ผู้ซื้อ กดราคา เนื่องจากเสื่อมคุณภาพ ประเทศคู่แข่ง คือ เวียดนามกับอินเดีย ขาย ข้าวในตลาดโลกถูกกว่าของประเทศไทย

การขายข้าวแบบรัฐต่อรัฐที่ยกตัวอย่าง คือ การขายข้าวในมณฑล เยหลงเจียง ประเทศจีน เฉลี่ยตันละ 430-440 ดอลลาร์สหรัฐ แต่ราคาต้นทุนการผลิตข้าวขายออกตันละ 800 ดอลลาร์สหรัฐ มีการคำนวณการขาดทุนที่แตกต่าง กัน ระหว่างรัฐกับนักวิชาการ คือ รัฐคำนวณว่าขาดทุนปีละ 1.2-1.5 หมื่นบาท ต่อปี ซึ่งถ้าขาดทุนปีละประมาณ 2 แสนล้านบาทตามที่นักวิชาการคิด รัฐก็ต้องหางบประมาณมาดำเนินการอีก ในปีการผลิตข้าว 2555/2556 ซึ่งจะ ก่อให้เกิดภาระงบประมาณของชาติอย่างร้ายแรงในอนาคต

2.3 การประท้วงของชาวนา รัฐใช้เงินดำเนินการรับจำนำข้าวปี 2554/2555 และ ปี 2555/2556 เป็น จำนวนเงิน 5 แสนล้านบาท ดูเหมือนว่าโครงการดำเนินการไปด้วยดี แต่เนื่องจากการระบายข้าวของรัฐไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เพราะตลาดโลกไปซื้อข้าวเวียดนามกับอินเดียมากกว่า เพราะข้าวไทยมีราคาแพงกว่า พร้อมทั้งมีคุณภาพต่ำลงและลูกค้าปลายประเทศยกเลิกการซื้อข้าวจากไทย เพราะคุณภาพต่ำ เป็นผลทำให้ทุนหมุนเวียนไม่พอจ่ายค่าจำนำข้าวรอบปี 2556/2557 ถึงปัจจุบันได้เงินค่าจำนำไม่ถึง 10% เป็นผลให้ชาวนารวมตัวกันประท้วงรัฐบาลเป็นจำนวนมาก

ทางฝ่ายรัฐบาลก็พยายามที่ผิดผ่อนการชำระกับชาวนา มาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2556 แต่ก็ยังไม่มีเงินจ่ายให้ชาวนามาจนถึงปลายเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 และพิจารณาแล้วหากที่รัฐบาลจะหาเงินเพราะติดเงื่อนไขเป็นรัฐบาลรักษาการรอเลือกตั้ง 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรไม่ยอมให้รัฐบาลกู้เพราะยังไม่ใช้หนี้เก่ากระทรวงการคลังหาแหล่งเงินกู้ไม่ได้เพราะเป็นรัฐบาลรักษาการ

3. ความล้มเหลวของนโยบายการรับจำนำข้าว กล่าวสรุปได้ว่า ความล้มเหลวสำคัญของนโยบายการรับจำนำข้าว เกิดจากการที่รัฐบาลไม่สามารถจัดการให้ผลลัพธ์ของนโยบายออกมาตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ความผิดพลาดส่วนหนึ่งมาจากผลกระทบของโลกาภิวัตน์ ที่ทำให้การระบายข้าวออกสู่ตลาดโลกไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และความบกพร่องหรือผิดพลาดในการบริหารจัดการตลอดจนการทุจริตคอร์รัปชันของโครงการ มีผลอย่างมากต่อการลดความชอบธรรมทางการเมืองของรัฐบาล อันนำไปสู่ข้อสรุปที่ว่า “ความล้มเหลวในทางนโยบายอาจส่งผลต่อความล้มเหลวในทางการเมืองได้” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพล สาสน์ธรรมบท (2562) และชนิษฐา สุขสง (2560)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 รัฐบาลควรกำหนดมาตรการหรือหากกลไกในการป้องกันการทุจริตในกระบวนการรับจำนำ ข้าวเปลือกที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วในอดีต เช่น การทุจริตโดยการสวมสิทธิเกษตรกร การที่โรงสีนำข้าวเปลือกจากชาวนามาหมุนเวียนเข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินโครงการรับจำนำข้าวเปลือกในครั้งนี้มีความโปร่งใสมากขึ้น

1.2 รัฐบาลควรกำหนดนโยบายให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการระบายข้าวระหว่างกรมการค้าต่างประเทศ และสำนักงานคณะกรรมการกำกับ การซื้อขายสินค้าเกษตรล่วงหน้า เนื่องจากคณะกรรมการกำกับการซื้อขายสินค้าเกษตรล่วงหน้า เป็นหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่โดยตรงในการ ระบายข้าว และการระบายข้าวแบบจีทูจี เป็นหน้าที่ของกรมการค้าต่างประเทศ กรณีรัฐบาล ต้องการความชัดเจนเพื่อการระบายข้าวจากโกดังข้าวของรัฐบาล ควรกำหนดให้หน่วยงานมารับผิดชอบเรื่องนั้น

1.3 ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ควรมีการวางระบบ แผนปฏิบัติการ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จแต่ละขั้นตอนในการควบคุม และติดตามสนับสนุน พร้อมทั้งให้ประชาชน สังคม มีส่วนร่วมใน การตรวจสอบโครงการ

1.4 ขั้นตอนการประเมินผลนโยบาย ควรมีการวางระบบการประเมินผลอย่างรอบด้านให้เป็นระบบ ทั้งประเมินปัจจัยทรัพยากรนำเข้า ปัจจัย กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยผลลัพธ์ ผลกระทบของนโยบายทั้งทางบวกและทางลบอย่างรอบด้าน รวมถึงผลลัพธ์สุดท้ายเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.1 การขึ้นทะเบียนและออกใบรับรองเกษตรกร ควรใช้หน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษาต่างๆ ในแต่ละพื้นที่ช่วยดำเนินการ สืบรวจตรวจสอบการ

ขึ้นทะเบียนเกษตรกรให้มีความสอดคล้องกับพื้นที่ทำการเพาะปลูกข้าวของเกษตรกรชาวนา

2.2 การนำข้าวเปลือกมาจำหน่ายโรงสี การรับจำหน่ายไปประทวนของ อคส. และ อ.ต.ก. ควรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยมีการอบรมพนักงานที่เกี่ยวข้องให้มีความชำนาญ และสายตรวจ พิเศษจากส่วนกลาง ควรดำเนินการสุ่มตรวจในขั้นตอนที่สงสัยและพิสูจน์ตรวจสอบที่มาได้อย่างชัดเจน เช่น การคิดสิ่งเจือปนในข้าวได้จำนวนตรงความจริงที่คิดให้เกษตรกร การตรวจดูเครื่องหมาย คำรับรองเครื่องวัดเปอร์เซ็นต์ความชื้นข้าวเปลือก

2.3 การสืบเสาะภาพข้าวเปลือก ควรตรวจสอบประสิทธิภาพการผลิตของเครื่องจักรเพื่อ กำกับดูแลโรงสีให้มีการแปรสภาพข้าวเปลือก และส่งมอบข้าวสารเข้าโกดังกลางให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่โครงการกำหนดโดยเคร่งครัด

2.4 การส่งมอบและการเก็บข้าวสารในโกดังกลาง ด้านคุณภาพ ข้าวสารและปริมาณข้าวสารในโกดัง บริษัทเซอร์เวย์อร์ ที่รับงานในโครงการรับจำนนั้นควรมีอัตรากำลังสำหรับตรวจสอบคุณภาพข้าวและปริมาณข้าวที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีขีดความสามารถ

2.5 ด้านการจัดการทรัพยากร ควรให้หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถจัดหาเครื่องมือและ อุปกรณ์สนับสนุนโครงการได้เอง เช่น ควรจัดหาและกำหนดจุด GPS พื้นที่เพาะปลูกในการขึ้นทะเบียนเกษตรกร และเจ้าหน้าที่ต้องลงพื้นที่สำรวจจริง มีการติดตั้งโทรทัศน์วงจรปิดในบริเวณที่รับ จำนำและสถานที่เก็บข้าวสาร เพื่อมิให้มีการขนข้าวเข้า-ออก ตามลำพัง การตรวจสอบสถานที่เก็บข้าวเปลือกที่มีการแย่งแยกพื้นที่ระหว่างข้าวเปลือกของโครงการและข้าวของโรงสีอย่างชัดเจน

2.6 ด้านการจัดการขั้นตอนการปฏิบัติงาน การขึ้นทะเบียนเกษตรกรควรมีระบบในการป้องกัน และตรวจสอบการทุจริตการนำข้าวเปลือก

มาจำหน่ายโรส และควบคุมการออกไปประทวน ในช่วงก่อนเข้าร่วมโครงการเพื่อป้องกันการทุจริตจากการดำเนินการของโรงสี ปรับปรุงฐานข้อมูลในส่วนของการกำกับดูแลการรับจำนำ/การออกไปประทวนสินค้า เพื่อไม่ให้เกิดการทุจริตได้ โดยง่ายรวมถึง การสุ่มตรวจการออกไปรับรองเกษตรกรเพื่อป้องกันการสวมสิทธิ์เกษตรกร ควรกำกับดูแลการรับจำนำไปประทวนของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) และกำกับดูแลการเก็บข้าวเปลือกของโรงสี การสี แปรสภาพข้าวเปลือก และการส่งมอบการเก็บข้าวสารในโกดังกลางให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด เพื่อป้องกันและตรวจสอบการทุจริตการรับจำนำข้าว ในช่วงระหว่างโครงการและหลังดำเนินโครงการ ดำเนินการตรวจนับการตรวจนับปริมาณข้าว การสี แปรสภาพ และการส่งมอบ การตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในคู่มือการตรวจสอบ

2.7 ด้านการจัดการด้านเอกสาร ควรมีการตรวจสอบเอกสาร เช่น บัญชีรายรับ-รายจ่าย ข้าวเปลือก และปริมาณคงเหลือข้าวที่รับฝากตามโครงการ และข้าวที่โกดังรับซื้อไปประทวนฝากข้าวเปลือก ไปประทวนสินค้า ให้ละเอียดทุกขั้นตอน ไปรับรองที่เข้าร่วมโครงการ ไปแจ้งสถานที่ที่เก็บข้าวของโครงการ โดยสุ่มตรวจสอบพื้นที่เพาะปลูกจริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบจากนโยบายการรับจำนำข้าวต่อคุณภาพชีวิตชาวนา” หรือ “คุณภาพชีวิต ชาวนาหลังโครงการรับจำนำข้าว”
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการนำนโยบายการรับจำนำข้าวไปปฏิบัติของแต่ละภูมิภาค
3. ควรมีการศึกษาเรื่อง การเมืองแบบประชานิยมของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร โดยใช้กรณีโครงการรับจำนำข้าวเป็นตัวอย่าง กับนโยบายอื่นๆ เช่น โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาภัทร เพชรร่วง. (2561). รัฐทุนและชาวนาหลังโครงการรับจำนำข้าว. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขนิษฐา สุขสง. (2560). นโยบายราคาข้าว: การศึกษาในด้านการเมืองของกระบวนการเครือข่ายนโยบาย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพนธ์ พัวพงศกร และคนอื่นๆ. (2559). รายงานฉบับสมบูรณ์เรื่องการทุจริตกรณีการศึกษา : โครงการรับจำนำข้าวทุกเม็ด. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ภัทรพล สาสน์ธรรมบท. (2562). การวิเคราะห์ความล้มเหลวเชิงนโยบาย : ศึกษากรณีนโยบายรับจำนำข้าว. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 22(1), 115-124.
- มานิช เพชรชู. (2565). “การดำเนินนโยบายจำนำข้าวของรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ปี พ.ศ. 2555-2556”. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 5(2), 205-217.
- ศุภารรณ คล่องดำเนินกิจ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวในมิติกระบวนการโครงการและการเมืองในนโยบายจำนำข้าวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์. คุษฎิณีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถสิทธิ์ พานแก้ว. (2563). คดีจำนำข้าว. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

**การพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)
ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
Self - development through electronic systems (E-learning)
of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Justice**

เสาวณีย์ บุญสูง¹, วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล² & เฉลิมพล ศรีหงษ์³

Saowanee Boonsung, Weena Phungviwatnikul & Chalernpol Srihong

Corresponding author: nuwizee1458@gmail.com

Received: 5/3/67 Revised:17/3/67 Accepted: 17/3/67

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) รูปแบบการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) 2) แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร 3) ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากร 4) ผลกระทบของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยเลือกสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม เป็นกรณีศึกษา ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัวความเชื่อ 2) แนวทางการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

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

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

³ นักวิชาการอิสระ

Independence Scholar

พัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้แก่ การศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง เข้าเรียนหลักสูตรวิชาที่สนใจผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)³⁾ ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 4) การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนามีผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง; ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning); สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

Abstract

This research aims to study 1) the format of self-development through electronic systems (E-learning) 2) the guidelines for personnel self-development 3) the level of self-development of personnel 4) the impact of various factors on Personal development of personnel by selecting the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Justice Ministry of Justice as a case study. Use quantitative research methods, the results found that 1) the form of self-development through electronic systems (E-learning) in all 5 areas was overall at a high level. The highest average was in the area of personal qualities and beliefs. 2) Guidelines for self-development of personnel in the Office of the Permanent Secretary include studying and acquiring knowledge regularly by learning on your own or take

courses in subjects of interest through the electronic system. (E-learning)

3) Self-development level of personnel of the Office of the Permanent Secretary is at a high level of self-development. 4) Education, training, and development have an impact on the self-development of personnel in the Office of the Permanent Secretary.

Keywords: self-development; electronic system (E-learning); Office of the Permanent Secretary, Ministry of Justice

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงจากยุค Analog ไปสู่ยุค Digital และยุค Robotic จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน หน่วยงานภาครัฐจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งยังต้องแข่งขันกันเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน สิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานขับเคลื่อนไปเพื่อความอยู่รอดและความเป็นเลิศ ได้แก่ กำลังสำคัญของบุคลากรองค์กรหรือหน่วยงาน

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ มาตรา 12 (6) และมาตรา 7 (4) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ โดยกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล

โดยการชักจูงของคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ สร้างช่องทางที่หลากหลายทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสะดวกต่อการเข้าอบรม สำหรับผู้เข้าอบรมในแต่ละระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะทางดิจิทัลให้กับประชากรและเจ้าหน้าที่รัฐให้ทันต่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), ม.ป.ป.)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถมีทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ มีวัตถุประสงค์ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยงและการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบและให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาดตนเองและพัฒนางานโดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุง การพัฒนาดตนเองอย่างเป็นระบบ โดยมีบุคลากรภาครัฐ 5 กลุ่มเป็นกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) บุคลากรแรกบรรจุ (2) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (3) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (4) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (5) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา ไว้ 3 ประเด็น ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา มีเป้าหมาย ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนารอบ

แนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.) หน่วยงานภาครัฐจึงต้องมีการพัฒนาตนเองตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) บุคลากรภาครัฐ มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองให้สามารถพัฒนาตนเองได้ด้วยตนเองผ่านการเรียนรู้ด้วยการเข้าฝึกอบรม การเรียนผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะ จึงต้องมีรูปแบบการเรียนรู้ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้

จากความเป็นมาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ในประเด็นต่างๆ ตามที่กำหนดในวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้ทางวิชาการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและตัวบุคลากรเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม.
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม

3. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
4. เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม

สมมติฐานการวิจัย

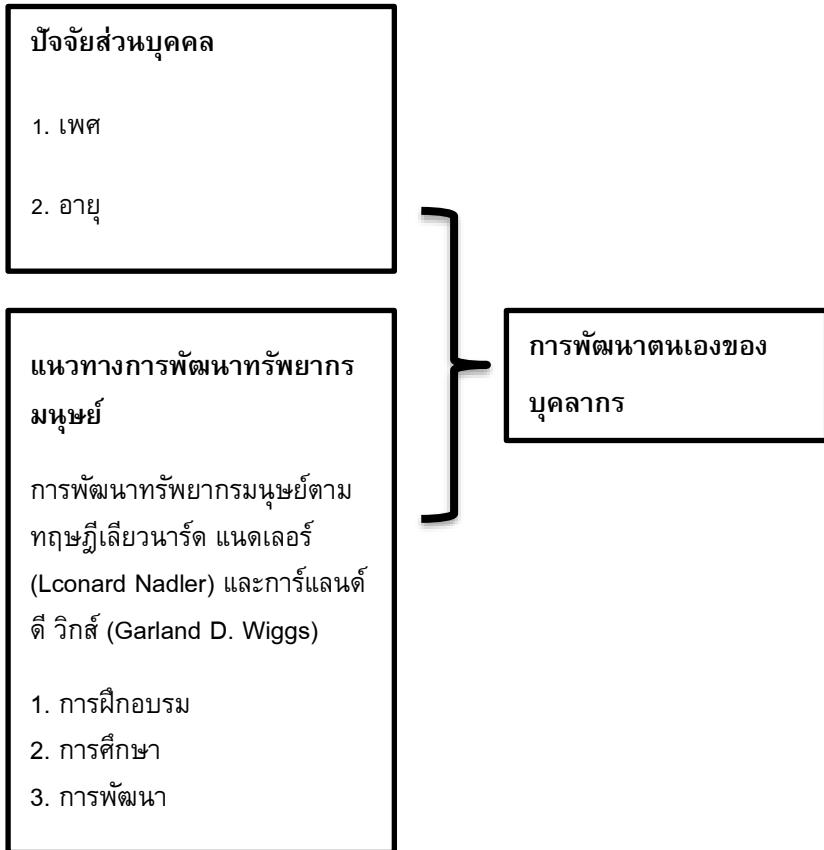
1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
2. การอบรม การศึกษา และการพัฒนาที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้วิธีการวิจัยสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาข้อสรุปจากการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม จำนวน 593 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 239 คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05 (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566, หน้า 65) แสดงสูตรได้ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัย

N หมายถึง ขนาดของประชากร

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ผลดังต่อไปนี้

$$n = \frac{593}{1+593(0.05)^2}$$

$$n = 238.87$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย = 239

คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ที่มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด และแบบสอบถามแบบปลายเปิด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม รวมทั้งสิ้น 26 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

โดยส่วนที่ 2 ใช้แบบสอบถามมาตราส่วน (Rating Scale) เลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีระดับการวัด ดังนี้ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ย คือ ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 = ระดับมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 = ระดับมาก, ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 = ระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 = ระดับน้อย และ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 = ระดับน้อยที่สุด (บุญมี พันธุ์ไทย, 2546, หน้า 60)

วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษารายละเอียดของการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม จากวิจัยและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อทำความเข้าใจโครงสร้างด้านเนื้อหา แล้วสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย หลังจากนั้นจึงสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามในการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความแม่นยำด้านเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เพื่อให้แบบสอบถามในการวิจัยมีคุณภาพและความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย 2 ด้าน คือ ด้านความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การหาความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนั้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของเนื้อหา แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การหาความน่าเชื่อถือ (Reliability)

2.1 นำแบบสอบถามในการวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการสำนักงานราชการในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

2.2 ทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามในการวิจัยที่รวบรวมได้ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ที่นักวิจัยทั่วไปยอมรับมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จะถือว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความคงเส้นคงวา (Consistency) (Hair, Anderson, Tatham, & Black อ้างถึงในเจลิมพล ศรีหงษ์, 2566, หน้า 119-123) จากการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามในการวิจัยนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.977 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับค่อนข้างสูงสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมในเดือนมกราคม 2567 จำนวน 239 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นบทความ ตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัย สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ ข้อมูลหลักฐานต่างๆ ที่มีอยู่ และข้อมูลจากสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของคำตอบจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้งหมด และลงรหัสข้อมูลไว้ในไฟล์ข้อมูล

2. ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อให้ได้ผลการคำนวณค่าสถิติที่จะต้องใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละประเด็น

3. แปลความหมายค่าสถิติที่คำนวณได้และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย Independent-samples t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดร้อยละ 68.60 และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 31.40

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี อายุระหว่าง 20 - 30 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 50.60, 25.52, 16.70 และ 7.10)

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช. หรือ ปวส.) และระดับปริญญาเอก (คิดเป็นร้อยละ 66.90, 24.70, 7.10, 1.30)

ประสบการณ์การรับราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การรับราชการ 1-5 ปี รองลงมา คือ 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี และ 16-20 ปี (คิดเป็นร้อยละ 41.80, 24.3, 15.10, 8.40)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม

การพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .854) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .860) รองลงมา คือ การฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .786) และการศึกษา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .915)

รูปแบบการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) เมื่อพิจารณารูปแบบการพัฒนาตนเอง พบว่า รูปแบบการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัวความเชื่อ ($\bar{X} = 4.25$,

S.D. = .757) รองลงมาด้านความรู้ ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = .761) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวค่านิยม ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = .791) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวเจตคติ ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = .886) และด้านทักษะ ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = .859) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ค่าเฉลี่ยระดับการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม (n=239)

ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย ข้อ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การรับราชการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

Null hypothesis ข้อ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การรับราชการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

กรณีเพศกับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent samples t-test พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้เท่ากับ .076 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับไม่เกิน .05 ถือว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ จึงต้อง

ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีเพศต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

กรณีอายุกับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.69 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับไม่เกิน .05 ถือว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ จึงต้องปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

กรณีระดับการศึกษากับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้เท่ากับ .297 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับไม่เกิน .05 ถือว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ จึงต้องปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

กรณีประสบการณ์การรับราชการกับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้เท่ากับ .471 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับไม่เกิน .05 ถือว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ จึงต้องปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า บุคลากรสำนักงาน

ปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

สมมติฐานการวิจัย ข้อ 2 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

Null hypothesis ข้อ 2 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

กรณีการฝึกอบรมกับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับไม่เกิน .05 ถือว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีการฝึกอบรมต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เป็นตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

กรณีการศึกษากับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับไม่เกิน .05 ถือว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มี

การศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เป็นตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

กรณีการพัฒนากับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับไม่เกิน .05 ถือว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีการพัฒนาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เป็นตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

อภิปรายผล

1. การพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์(E-learning) ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .854) ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .860) รองลงมาคือ การฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .786) และการศึกษา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .915) ตามลำดับ ซึ่งเห็นได้ว่าการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นไปตามความต้องการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของอริสา เจริญบุญยงค์ (อ้างถึงใน พุทธิพงศ์ มีทอง,

2549) ที่มีการอธิบายว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์กร เพื่อให้บุคคลได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการทำงานเป็นกระบวนการวางแผน ปรับทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการเรียนรู้ อันนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การศึกษาต่อ เป็นการศึกษาหลังจากที่ได้เข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมาระยะหนึ่งแล้ว การพัฒนาในลักษณะนี้ เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ โดยเข้ารับ การศึกษาเพิ่มเติม โดยมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญาหรือวุฒิการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการอนุญาตให้บุคลากรศึกษาต่อได้ 3) การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรโดยการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล หวังสู่วัฒนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า องค์กรให้ความสำคัญกับทักษะความสามารถให้กับบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่าใช้แนวคิดของNadlerและWigs 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา โดยมีกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้สามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีการอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การส่งบุคลากรไปฝึกอบรม การสอนงานและ

การศึกษาดูงาน เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวิทย์ ยิงมี และมงคลชัย โพลังศิริ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ความต้องการภาพรวมในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านฝึกอบรม ด้านศึกษาต่อ ด้านศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านพัฒนาศักยภาพ และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้น แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า รูปแบบการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยสามารถพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับได้ ดังนี้(1) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวความเชื่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .757) (2) ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .761) (3) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวค่านิยม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .791) (4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวเจตคติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .886) และ(5) ด้านทักษะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .859) ทั้งนี้ ในภาพรวมผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะ ที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะและมีความเชี่ยวชาญในสายงานของตน บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และสามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ทักษะ ด้านกฎหมาย กฎ และระเบียบต่าง ๆ ที่ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นสากล

มีความรู้ความเข้าใจการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมที่มีรูปแบบที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอาชญากรรมไซเบอร์ (Cybercrime) และพัฒนาทักษะในการสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะที่หลากหลายสามารถปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล จากนโยบายดังกล่าวมีผลทำให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของจอห์น อีเลียต เคมป์และเกรแฮม วิลเลียมส์ (John Elliot Kemp & Graham Williams) ได้มีการอธิบายไว้ว่า ต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็นและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานไว้ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 ความรู้ (Knowledge) ความสำเร็จสูงสุดในการทำงานเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกคน ระดับที่ 2 ทักษะ (Skill) ทักษะเป็นสิ่งสำคัญกว่าความรู้ เพราะถึงแม้จะมีความรู้อย่างมากมาย แต่ถ้าขาดทักษะในการปฏิบัติงานความรู้ทั้งหลายก็จะไร้ประโยชน์ทันที ดังนั้น ทักษะก็สามารถทำในสิ่งที่รัก (Knowledge) ได้ด้วย ระดับที่ 3 คุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ ระดับที่ 3 เป็นระดับที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นถึงแม้จะมีความรู้มีทักษะ แต่ขาดเจตคติ ค่านิยมและความเชื่อที่มีในการปฏิบัติงานก็จะเป็น "บุคลากรที่มีสมรรถภาพ" ไม่ได้ และผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์ (2564) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านคุณสมบัติ

ส่วนตัว ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ สวัสดิ์ศรี (2566) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาด้านตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทัศนคติ และปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กรด้านการบริหารบุคคล และด้านการสั่งการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 เพศ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า เพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติกาญจน์ สลาหลวง (2563) ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมข้าราชการครู

มีความคิดเห็นต่อความต้องการในพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และคาดหวังในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของเนตรนภา ศรีมหาโพธิ์ (2564) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลไม่แตกต่างกัน

3.2 อายุ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า อายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของชุตติกาญจน์ สลาหลวง (2563) ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน และคาดหวังในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องโดยรวมกับงานวิจัยของวรารัตน์ ชูทอง (2561) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจศาลท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เวลาทำงาน สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ

3.3 ระดับการศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้

สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา ศรีมหาโพธิ์ (2564) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลา การปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของธีรวิทย์ ยิ้มมี และมงคลชัย โพลังศิริ (2562) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ อายุงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดและตำแหน่งงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุนไม่แตกต่างกัน

3.4 ประสบการณ์การรับราชการ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ประสบการณ์ การรับราชการที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา ศรีมหาโพธิ์ (2564) ผล การศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนา ตนเองในองค์กรดิจิทัลไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของวศิน ศรีวิทย์รัตน์ (2566) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วน บุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และประเภทข้าราชการที่มีความแตกต่างกัน มีระดับการพัฒนา ตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบทบาท ภารกิจและค่านิยม วัฒนธรรมองค์การมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน การปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ ใกล้เคียงกัน การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน การเข้าถึงการใช้

เทคโนโลยีที่ง่ายขึ้นของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม การให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำระหว่างกันและกัน จึงทำให้ประสบการณ์ในการรับราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ไม่แตกต่างกัน

4. การอบรม การศึกษา และการพัฒนาที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การอบรม การศึกษา และการพัฒนาที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถพล หวังสุวรรณ (2562) ที่ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า องค์การให้ความสำคัญกับทักษะ ความสามารถให้กับบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า ใช้แนวคิดของ Nadler และ Wigs 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา โดยมีกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้สามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีการอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การส่งบุคลากรไปฝึกอบรม การสอนงานและการศึกษาดูงาน เป็นต้น และ สอดคล้องกับงานวิจัยของสารินี หมัดสะและ (2566) ที่ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียใต้

ปัจจัยในการพัฒนาพนักงานด้านการศึกษาและด้านการฝึกอบรมมีผลต่อความรู้ ทักษะและบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล แรงจูงใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองและผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรมตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเสียวินาร์ด เนตเลอร์ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) แตกต่างกัน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วยบุคลากรหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างเหมา บริการ พนักงานกองทุนยุติธรรม ประเภทบุคลากรแต่ละประเภท ตำแหน่ง การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงแตกต่างกัน ดังนั้น การพัฒนาตนเองด้วยการ ฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรมจึงแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานหลักของสำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม ดังนั้น การพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จึงมีความสนใจการพัฒนาตนเอง ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) หัวข้อหลักสูตรการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานและผู้ที่ได้รับผิดชอบการพัฒนา

บุคลากร

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรมมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) อยู่ในระดับมาก ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดี อีกทั้งผู้เรียนต้องสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยการกำหนดวางแผนในเรื่องของการแบ่งเวลา กำหนดตารางการเรียนรู้ให้มีความชัดเจน การเอาใจใส่และพร้อมที่จะรับรู้ เรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในงานที่ได้รับผิดชอบและงานในส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังเป็นการลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้อีกด้วย การเปิดกว้างในการเรียนที่หลากหลายช่องทางจะช่วยสร้างการรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร และปรับเปลี่ยน Mind set หรือทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น และหน่วยงานควรมีการจัดอบรมฝึกปฏิบัติต่อยอดจากการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) รวมทั้งควรมีการประเมินหลักสูตรจากผู้เรียนทุกครั้ง และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการในการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์(E-learning)
2. ควรมีการเก็บข้อมูลหลังการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) หลังนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานหลังการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิผลในการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)

3. การมีการศึกษาวิจัยสนาม (Field Research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและมีความชัดเจนเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติศักดิ์ สวัสดิ์ศรี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
ธุรการในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ชุติกัญจน์ สลาหลวง. (2563). ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนา
ตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ธีรวดี ยี่มี และมงคลชัย โพล้งศิริ. (2562). ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เนตรนภา ศรีมหาโพธิ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กร
ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
บุญมี พันธุ์ไทย. (2545). ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พุทธิพงศ์ มีทอง. (2565). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร:
กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร.
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรรัตน์ ชูทอง. (2561). ปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมใน
เขตอำนาจศาลท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วศิณ ศรีวิทย์รัตน์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สาธินี หมดสะและ. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต๋. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.), ม.ป.ป. *Digital literacy Project* โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2566, จาก

<http://www.ocsc.go.th/dlproject/process-dev>

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.), ม.ป.ป. *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565*. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.ocsc.go.th/CIVILSERVICE#GSC.TAB=0&gsc.tab=0>

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.), กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.). ม.ป.ป. *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570*.

ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2566, จาก <https://cio.mhesi.go.th/node/4149>

อรรถพล หวังสุวรรณ. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

การดำเนินงานด้านการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานใน
ประเทศไทย
Employment operations that affect unemployment in
Thailand

ธัญพร พลรัตน์¹ & ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์²

Tanyaporn Ponrat & Supatra Amnuaysawasdi

Corresponding author: tanyaporn.ponrat@gmail.com

Received: 5/3/67 Revised:17/3/67 Accepted: 17/3/67

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานด้านการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย ศึกษาปัญหา อุปสรรค และศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานด้านการจัดหางาน ของกรมการจัดหางาน โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูลทะเบียนของกรมการจัดหางานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและวิเคราะห์การถดถอย และรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและหาข้อสรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานด้านการจัดหางาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

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

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

ของกรมการจัดหางานที่ส่งผลให้ผู้ว่างงานลดลง ได้แก่ การให้บริการจัดหางานในต่างประเทศ และการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ เมื่อจำแนกตามกิจกรรมย่อยพบว่า การให้บริการข้อมูลข่าวสารโดยแผ่นพับ/เอกสารเผยแพร่ การประกาศตำแหน่งงานว่าง การแนะแนวอาชีพเพื่อการมีงานทำ การให้บริการจัดหางานของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย และการจัดหางานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตส่งผลให้ผู้ว่างงานลดลง ในส่วนของปัญหา และอุปสรรคจากการดำเนินงานพบว่า โดยส่วนใหญ่ผู้รับบริการรับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต การแนะแนวอาชีพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการจัดหางานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ส่วนผู้รับบริการจัดหางานในต่างประเทศโดยวิธีการจัดหางานจัดส่งมีเพียงร้อยละ 16.37 และหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานที่มีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายมีจำนวนทั้งสิ้น 14 หน่วยงาน สามารถนำแนวทางการประเมินผลนโยบายมาใช้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ผู้ว่างงาน; การดำเนินงานด้านการจัดหางาน; กรมการจัดหางาน

Abstract

The purpose of this research is to study employment operations that affect unemployed people in Thailand, problems, obstacles, and approaches to solve problems in employment operations of the Department of Employment. It employed both quantitative and qualitative research methodology, collected data from the Department of Employment's registration database for descriptive and regression

analysis, and also collected information from relevant sources to analyze content and draw conclusions from relevant theoretical concepts. The research found that employment operations of the Department of Employment that result in a reduction in unemployment include providing overseas employment services, career guidance and career promotion. When classified according to sub-activities, it was found that providing information services by brochures or distributed documents i.e., announcement of job vacancies, career guidance for employment, providing employment services of the Employment Service Center for Thai people and providing employment to improve the quality of life results in a reduction in unemployment. As for the problem and obstacles from operations were found that most of the time, service recipients receive information via the internet, career guidance before entering the labor market and providing employment to improve the quality of life. For those who received employment services abroad by the Department of Employment delivery method, only 16.37 percent and the agencies under the Department of Employment whose performance did not meet the goals were a total of 14 agencies that were able to apply the concept of evaluate policy results and use them as a guideline for solving operational problems.

Keywords: unemployment; employment operations; Department of Employment

บทนำ

ภายใต้การแข่งขันทางเศรษฐกิจในปัจจุบันองค์ประกอบสำคัญที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ คือ กำลังแรงงาน เนื่องจากหากกำลังแรงงานมีคุณภาพ มีทักษะ มีความรู้ความสามารถจะช่วยเพิ่มผลผลิตภายในประเทศให้สูงขึ้น จากสถานการณ์ความต้องการกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กำลังแรงงานไทยในตลาดแรงงานกลับลดลงสวนทางกับความต้องการกำลังแรงงานในภาคเศรษฐกิจ ถึงแม้ว่าตลาดแรงงานไทยยังขาดแคลนกำลังแรงงานอยู่มาก แต่กลับพบว่าอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นในทุกปี สาเหตุหลักมาจาก 2 ประการสำคัญ คือ ระดับการศึกษาของผู้ว่างงานไม่ได้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และคนไทยปฏิเสธที่จะทำงานในบางอาชีพ (ศวิตา ประไพรัตน์, 2564, หน้า 2)

ด้วยสถานการณ์ในปัจจุบันประเทศไทยมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยยกระดับผลิตภาพทางการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มมากขึ้นแต่ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีก่อให้เกิดผลกระทบต่อตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก โดยอาจนำไปสู่การขาดแคลนกำลังแรงงาน เนื่องจากเกิดความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะของกำลังแรงงานกับทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน กำลังแรงงานระดับล่างจะถูกชดเชยด้วยเครื่องจักรกลมากขึ้น โดยคาดการณ์ว่าจะส่งผลให้อัตราการว่างงานของประเทศไทยเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 5 ภายในปี 2578 (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2565) นอกจากนี้ผลจากการว่างงานเป็นระยะเวลานานนอกจากจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อรายได้และการบริโภคของกำลังแรงงานแล้วยังส่งผลให้ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานของกำลังแรงงานลดลงเรื่อยๆ และเมื่อเวลาผ่านไปจะทำให้การหางานมีความยากลำบากมากขึ้น โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ทักษะ

แรงงานที่จำเป็นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และหากกำลังแรงงานสามารถกลับไปทำงานได้ส่วนใหญ่ก็จะได้รับรายได้ลดลงและปรับตัวไม่ทันตามเทคโนโลยี

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 74 บัญญัติไว้ว่า รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำ นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

แผนงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายหลักการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ที่มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรมและคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูง รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความ

คุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต ซึ่งในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 12 พบว่า สัดส่วนคนจนลดลงจากร้อยละ 8.6 ในปี 2559 เหลือร้อยละ 6.84 ในปี 2563 แต่ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 เศรษฐกิจชะลอตัว มีการเลิกจ้างแรงงานและจำนวนคนจนเพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับประเทศไทยมีการกระจุกตัวทางเศรษฐกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเมื่อสถานการณ์โรคโควิด – 19 เริ่มคลี่คลายลงในปี พ.ศ. 2566 จึงทำให้ความต้องการจ้างงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในภาคบริการ ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการค้า ทำให้ตลาดแรงงานต้องประสบกับภาวะการขาดแคลนกำลังแรงงาน ทั้งในส่วนของกำลังแรงงานพื้นฐานและกำลังแรงงานทักษะสูง ซึ่งมาจากการที่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการไม่สามารถดูดซับกำลังแรงงานจากภาคการเกษตรได้เช่นเดิม และความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ อีกทั้งโครงสร้างประชากรที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมผู้สูงอายุและอัตราการเกิดที่ลดต่ำ ทศนคติของคนรุ่นใหม่ที่ยึดศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้จำนวนกำลังแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องแก้ไขปัญหาด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทน ประชาชนขาดแคลนทุนทรัพย์และโอกาสทางการศึกษา และส่วนใหญ่การแสวงหางานทำเป็นเพียงแรงงานในระดับล่างเท่านั้น ซึ่งแรงงานระดับล่างจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง และขาดความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง และไม่สามารถลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมได้อย่างแท้จริง ดังนั้นภาครัฐควรให้ความสำคัญในการดำเนินนโยบายเพื่อกระตุ้นให้เกิดการจ้างงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานผ่านการดำเนินงานของกรมการจัดหางานภายใต้

ภารกิจหลัก อาทิ การให้บริการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ การแนะแนวและการส่งเสริมการประกอบอาชีพ และการให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เป็นต้น

การศึกษาค้นคว้าจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาในหลากหลายภาคส่วน เนื่องจากการที่กำลังแรงงานสามารถเข้าถึงงานได้ นับเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยฟื้นฟูสภาพปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ ในทางรัฐประศาสนศาสตร์นั้น การศึกษาถึงตัวแบบอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะทำให้องค์กรสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาโครงการในอนาคต (ศวิตา ประไพรัตน์, 2564, หน้า 4 - 5) และจะส่งผลต่อการพัฒนาของหน่วยงาน รวมถึงภาคส่วนแรงงาน ผู้ประกอบการ และภาพรวมเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจหลักของกรมการจัดหางานในการให้บริการด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ให้บริการจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศ และคุ้มครองคนหางาน รวมถึงการพัฒนารูปแบบและวิธีการให้บริการจัดหางานเพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับความสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย มีมาตรฐาน และมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ก่อให้เกิดรายได้ มีอาชีพ เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้

จากความเป็นมาดังกล่าว ทำให้มีความสนใจในการศึกษาวิจัยการดำเนินงานด้านการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือผู้ว่างงานในประเทศไทยและใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการจัดหางานในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานด้านการจัดหางาน ของกรมการจัดหางาน ที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคจากการดำเนินงานด้านการจัดหางาน ของกรมการจัดหางาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานด้านการจัดหางาน ของกรมการจัดหางาน

สมมติฐานการวิจัย

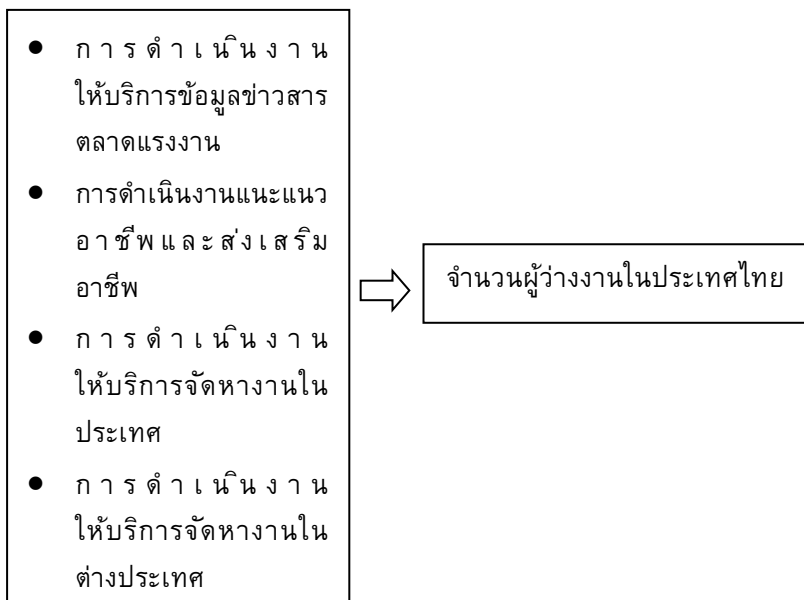
การดำเนินงานด้านการจัดหางาน ของกรมการจัดหางานส่งผลให้ผู้ว่างงานในประเทศไทยลดลง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การดำเนินงานด้านการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยจากข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น รวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูลทะเบียนของกรมการจัดหางานและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอย

2. การวิจัยเอกสาร ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่ เช่น ตำรา บทความทางวิชาการ เอกสาร วารสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เป็นต้น และดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อหาข้อสรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น โดยเลือกใช้ข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการจัดหางานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูลทะเบียนของกรมการจัดหางาน ได้แก่ การดำเนินงานให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน การดำเนินงานแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ การดำเนินงานให้บริการจัดหางานในประเทศ และการดำเนินงานให้บริการจัดหางานในต่างประเทศ และข้อมูลจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทย รวบรวมข้อมูลจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

2.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

2.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

2.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ การศึกษาอิสระ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด

2.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ ประกาศ คำสั่ง คู่มือปฏิบัติงาน เป็นต้น (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 49)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลจากฐานข้อมูลทะเบียนของกรมการจัดหางาน

ผู้วิจัยนำข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการจัดหางาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel และ R - Studio โดยมีขั้นตอนวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percents) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูล ได้แก่ การให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน การแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ การให้บริการจัดหางานในประเทศ การให้บริการจัดหางานในต่างประเทศ และจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทย

1.2 การวิเคราะห์การดำเนินงานด้านการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทยทำการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานด้านการจัดหางาน (ตัวแปรอิสระ) ซึ่งได้แก่ จำนวนผู้รับบริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน จำนวนผู้เข้าร่วมการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมการให้บริการจัดหางานในประเทศ และจำนวนคนหางานได้รับบริการด้านการจัดหางานต่างประเทศ กับตัวแปรตาม คือ ผู้ว่างงานในประเทศไทย

2. ข้อมูลที่เป็นเอกสาร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการหาข้อสรุปอย่างมีระบบ มีเหตุผลและอิงกรอบแนวคิดทฤษฎี

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

ผลการศึกษาการดำเนินงานด้านการจัดหางาน ของกรมการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย

การวิเคราะห์การดำเนินงานด้านการจัดหางาน ของกรมการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย จำแนกผลการศึกษาเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานด้านการจัดหางานโดยรวมของกรมการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย โดยจากผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานการให้บริการจัดหางานในต่างประเทศ และการดำเนินงานการแนะอาชีพและส่งเสริมอาชีพ ส่งผลให้ผู้ว่างงานในประเทศไทยลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานด้านการจัดหางานโดยรวมของ
กรมการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย

การดำเนินงานด้านการจัดหางาน	Coefficient	SE
Intercept	8.6898***	0.0015
การดำเนินงานการให้บริการข้อมูล ข่าวสารตลาดแรงงาน	0.8254***	0.0079
การดำเนินงานการแนะแนวอาชีพและ ส่งเสริมอาชีพ	- 0.0442***	0.0068
การดำเนินงานการให้บริการจัดหางาน ในประเทศ	2.0439***	0.0069
การดำเนินงานการให้บริการจัดหางาน ในต่างประเทศ	- 2.4608***	0.0095

หมายเหตุ '***' significant at 0.001 '**' significant at 0.01 '*' significant at 0.05

2. ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานการให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของกรมการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย โดยจากผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงานการให้บริการข้อมูลข่าวสารโดยผ่านพับ/เอกสารเผยแพร่ และการประกาศตำแหน่งงานว่าง ส่งผลให้ผู้ว่างงานในประเทศไทยลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การดำเนินการให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของกรมการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย

การดำเนินการให้บริการ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	Coefficient	SE
Intercept	8.7603***	0.0015
แผ่นพับ/เอกสารเผยแพร่	- 0.4006***	0.0138
ประกาศตำแหน่งงานว่าง	- 0.1400***	0.0110
อินเทอร์เน็ต/E-mail/Line/Facebook	0.3699***	0.0073
อื่นๆ	0.5329***	0.0033

หมายเหตุ *** significant at 0.001 ** significant at 0.01 * significant at 0.05

3. ผลการวิเคราะห์การดำเนินการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพของกรมการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย โดยจากผลการศึกษาพบว่า การแนะแนวอาชีพเพื่อการมีงานทำส่งผลให้ผู้ว่างงานในประเทศไทยลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ
ของกรมการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย

การดำเนินการแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมอาชีพ	Coefficient	SE
Intercept	8.7049***	0.0015
แนะแนวอาชีพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	0.5973***	0.0042
แนะแนวอาชีพเพื่อการมีงานทำ	- 0.1198***	0.0042
แนะแนวอาชีพผู้ไม่อยู่ในระบบการจ้าง งาน	0.3729***	0.0014

หมายเหตุ '***' significant at 0.001 '**' significant at 0.01 '*' significant at 0.05

4. ผลการวิเคราะห์การดำเนินการให้บริการจัดหางานในประเทศ
ของกรมการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย โดยจากผลการศึกษา
พบว่า การให้บริการจัดหางานของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย และการ
จัดหางานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ส่งผลให้ผู้ว่างงานในประเทศไทยลดลงอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การดำเนินการให้บริการจัดหางานในประเทศ
ของกรมการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย

การดำเนินการให้บริการจัดหางานในประเทศ	Coefficient	SE
Intercept	8.6721***	0.0016
ให้บริการจัดหางานของศูนย์บริการ จัดหางานเพื่อคนไทย	- 0.2045***	0.0054
จัดหางานเชิงรุกเพื่อการมีงานทำอย่าง ยั่งยืน	0.1590***	0.0009
โครงการนัดพบแรงงาน	0.4386***	0.0030
จัดหางานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	- 0.3166***	0.0053
โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคน พิเศษ	0.5174***	0.0022

หมายเหตุ '***' significant at 0.001 '**' significant at 0.01 '*' significant at 0.05

ผลการศึกษาปัญหา และอุปสรรคจากการดำเนินงานด้านการจัดหางานของกรมการจัดหางาน

การดำเนินงานด้านการจัดหางานของกรมการจัดหางาน ประกอบด้วย

1. การดำเนินการให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน โดยผลการดำเนินงานในภาพรวมมีผู้เข้ารับบริการทั้งสิ้น 9,657,361 คน เมื่อจำแนกตามช่องทางการรับบริการ พบว่า มีผู้เข้ารับบริการผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต/E-mail/Line/Facebook มากที่สุด (ร้อยละ 65.26) รองลงมา คือ แผ่นพับ/เอกสาร (ร้อยละ 14.23) ในส่วนของประกาศตำแหน่งงานว่าง, วารสาร, หนังสือ/คู่มือ, โปสเตอร์, วิทยู, โทรทัศน์, การบรรยาย/นิทรรศการ/ป้ายประชาสัมพันธ์ และหอกระจายข่าว/เสียงตามสาย มีผู้รับบริการร้อยละ 8.65, 2.06, 0.13, 0.14, 4.15, 1.40, 2.45 และ 1.45 ตามลำดับ สำหรับช่องทางที่มีผู้รับบริการน้อยสุด คือ โสตทัศนวัสดุ (ร้อยละ 0.07)

2. การดำเนินการการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ โดยผลการดำเนินงานในภาพรวมมีผู้เข้ารับบริการทั้งสิ้น 288,979 คน เมื่อจำแนกตามการรับบริการ พบว่า มีผู้เข้ารับบริการแนะแนวอาชีพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานมากที่สุด (ร้อยละ 59.02) รองลงมาคือการแนะแนวอาชีพเพื่อการมีงานทำ (ร้อยละ 40.06) และน้อยที่สุดคือการแนะแนวอาชีพผู้ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน (ร้อยละ 0.91)

3. การดำเนินการให้บริการจัดหางานในประเทศ โดยผลการดำเนินงานในภาพรวมมีผู้เข้ารับบริการทั้งสิ้น 1,060,414 คน เมื่อจำแนกตามการรับบริการ พบว่า มีผู้เข้ารับบริการการจัดหางานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด (ร้อยละ 79.54) รองลงมาคือ การให้บริการจัดหางานของศูนย์บริการ

จัดหางานเพื่อคนไทย (ร้อยละ 12.79) ในส่วนของการจัดหางานเชิงรุกเพื่อการมีงานทำอย่างยั่งยืน โครงการนัดพบแรงงาน โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ มีผู้รับบริการร้อยละ 5.28, 1.47 และ 0.71 ตามลำดับ สำหรับโครงการ 3 ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม) มีผู้รับบริการน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.20)

4. การดำเนินงานการให้บริการจัดหางานในต่างประเทศ โดยผลการดำเนินงานในภาพรวมมีผู้เข้ารับบริการทั้งสิ้น 71,753 คน เมื่อจำแนกตามวิธีการเดินทาง พบว่า คนหางานเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยวิธีบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งมากที่สุด (ร้อยละ 34.08) รองลงมาคือ การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง (ร้อยละ 33.89) ในส่วนของกรมการจัดหางานจัดส่ง และนายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ ร้อยละ 16.37 และ 14.63 ตามลำดับ สำหรับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยวิธีนายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศน้อยที่สุด (ร้อยละ 1.04)

สำหรับหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กองส่งเสริมการมีงานทำ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 (บางนา) สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 6 (บางพลัด) สำหรับในส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย 9 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี สมุทรสาคร กาญจนบุรี ลำพูน อุบลราชธานี ยโสธร อำนาจเจริญ อุตรดิตถ์ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครพนม

ผลการศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานด้านการจัดหางาน ของกรมการจัดหางาน

จากการวิเคราะห์เอกสาร พบว่า การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานด้านการจัดหางานของกรมการจัดหางานโดยสามารถสรุปแนวคิดการประเมินผลนโยบายสำหรับใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานด้านการจัดหางานของกรมการจัดหางาน ดังนี้

1. การประเมินเนื้อหาสาระของนโยบาย ความจำเป็นของนโยบายที่กำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยกรมการจัดหางานจะมีการทบทวนเนื้อหาสาระ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นประจำทุกปีงบประมาณ

2. การประเมินการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยการประเมินความจำเป็นในการดำเนินการไปตามที่วางไว้ การดูแลติดตามการได้รับและใช้ทรัพยากรเพื่อการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การแก้ไขปัญหาตามที่มุ่งหวังไว้ การประมาณการ+เปรียบเทียบผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติกับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายกำหนดไว้ โดยกรมการจัดหางานมีการตรวจติดตามผลการดำเนินงานโครงการทุกไตรมาส

3. การประเมินผลกระทบของนโยบาย และการประเมินผลกระทบภายนอก (external) ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการ มุ่งหวังให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจถึงผลของนโยบายหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้น การตอบปัญหาหลังจากที่ได้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ การตอบสนองต่อความต้องการของสังคม สนองคุณค่าของสังคม และ

แก้ไขปัญหาที่เป็นเป้าหมายของนโยบาย จากผลของการดำเนินตามนโยบาย โดยกรมการจัดหางานมีช่องทางให้หน่วยปฏิบัติสามารถแจ้งปัญหา อุปสรรคในการดำเนินโครงการได้ตลอดระยะเวลาการดำเนินโครงการ เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้โครงการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากที่สุด

4. การประเมินความแตกต่างระหว่างผลผลิตนโยบาย (policy outputs) ผลลัพธ์นโยบาย (policy outcomes) และผลกระทบนโยบาย (policy impacts) โดยเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินโครงการในแต่ละปีงบประมาณ กรมการจัดหางานจะมีการประเมินผลการดำเนินงานว่ามีความสอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมถึงประเมินผลกระทบจากการดำเนินโครงการ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้โครงการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในปีต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การดำเนินงานด้านการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย มีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลการศึกษา ตามกรอบประเด็นปัญหาการวิจัย ซึ่งสามารถนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ในส่วนของการวิเคราะห์การดำเนินงานด้านการจัดหางาน ของกรมการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย จำแนกผลการศึกษาเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การดำเนินงานด้านการจัดหางานโดยรวมของกรมการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย ซึ่งการดำเนินงานที่ส่งผลให้ผู้ว่างงานในประเทศไทยลดลง ได้แก่ การดำเนินงานการให้บริการจัดหางาน

ในต่างประเทศ ซึ่งผลที่ได้นี้อาจเนื่องมาจากผู้ให้บริการเป็นผู้ที่มีแนวโน้มสูงที่จะได้งานทำจึงส่งผลให้ผู้ว่างงานในประเทศลดลง และการดำเนินการงานการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชาลิสา สาคร (2565) พบว่าเมื่อขาดปัจจัยทางด้านความรู้และการศึกษา คือ ขาดโอกาสในการศึกษา อบรม การว่างงานก็จะเพิ่มขึ้น ดังนั้นการดำเนินการงานการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพเป็นการให้ความรู้สำหรับใช้ในการประกอบอาชีพ ทำให้ผู้รับบริการมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ก่อให้เกิดรายได้ มีอาชีพเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ ทำให้การว่างงานลดลง สำหรับการวิเคราะห์การดำเนินการงานการให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของกรมการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย โดยการดำเนินการที่ส่งผลให้ผู้ว่างงานในประเทศไทยลดลง คือ การดำเนินการงานการให้บริการข้อมูลข่าวสารผ่านทางแผ่นพับ/เอกสารเผยแพร่ และการประกาศตำแหน่งงานว่าง ผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของศวิตา ประไพรัตน์ (2564) กล่าวว่า การแก้ไขปัญหาการรับรู้ข่าวสารด้วยการประกาศข้อมูลต่างๆ ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำโครงการไปปฏิบัติ ดังนั้น การให้บริการข้อมูลข่าวสารผ่านทางแผ่นพับ/เอกสารเผยแพร่ และการประกาศตำแหน่งงานว่างจึงส่งผลให้ผู้ว่างงานในประเทศไทยลดลง ในส่วนของการวิเคราะห์การดำเนินการงานการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพของกรมการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย พบว่า การดำเนินการที่ส่งผลให้ผู้ว่างงานในประเทศไทยลดลงมีเพียงการแนะแนวอาชีพเพื่อการมีงานทำ สอดคล้องกับรายงานการศึกษาค่าคาดการณ์อัตราการว่างงานของประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2566, หน้า 9 - 10) กล่าวว่าสาเหตุการว่างงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเหตุผล

เฉพาะตัวบุคคล คือ การเลือกงาน ประสงค์จะทำงานแต่ตั้งใจเป็นผู้ว่างงาน เพราะไม่ปรารถนาที่จะทำเนื่องจากไม่พอใจในค่าจ้าง และสภาพการทำงาน ทศนคติต่อการศึกษามีผลทำให้เกิดการว่างงานได้ ถ้าผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่ต้องการทำในทางที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้น การแนะแนวอาชีพจึงเป็นการดำเนินการที่สามารถปรับมุมมองกลุ่มคนบางส่วนให้สามารถเข้าสู่ระบบการทำงาน เลือกงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดได้ซึ่งจะส่งผลให้การว่างงานลดลง นอกจากนี้ สาเหตุการว่างงานอาจเกิดจากความพิการ ผู้ที่มีโรคภัยแรง ผู้ที่มีฐานะยากจน ซึ่งเป็นกลุ่มที่เสี่ยงต่อการมีโอกาสนในการมีงานทำ เพราะมีข้อจำกัดหลายด้าน ทั้งในด้านการศึกษา และการเข้าถึงบริการจัดหางาน และตามข้อเท็จจริงกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ประสบกับภาวะการว่างงานที่นานกว่ากลุ่มอื่นๆ ดังนั้นหากภาครัฐดำเนินการเพื่อช่วยเหลือในการเสริมสร้างโอกาสในการเข้าสู่ระบบการทำงานของคนกลุ่มเหล่านี้ได้จะช่วยให้การว่างงานลดลงได้ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์การดำเนินงานการให้บริการจัดหางานในประเทศของกรมการจัดหางานที่ส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย พบว่าการดำเนินงานที่ส่งผลให้ผู้ว่างงานในประเทศไทยลดลง ประกอบด้วย การให้บริการจัดหางานของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย และการจัดหางานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งถือเป็นนโยบายที่หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุน

จากการศึกษาปัญหา และอุปสรรคจากการดำเนินงานด้านการจัดหางานของกรมการจัดหางานโดยจำแนกการศึกษาตามการดำเนินงานด้านการจัดหางานของกรมการจัดหางานซึ่งประกอบด้วย 4 กิจกรรม คือ ส่วนที่ 1 การดำเนินงานการให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ผู้รับบริการโดยส่วนใหญ่จะรับบริการผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต/E-mail/Line/Facebook มากที่สุด และรับ

บริการผ่านช่องทางโซเชียลทศนวัตุน้อยที่สุด ผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Dubnick and Bardes (1983, อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566, หน้า 2) ซึ่งอธิบายถึงลักษณะโดยทั่วไปของนโยบายสาธารณะเป็นนโยบายที่ต้องมีผลกระทบแผ่กระจายไปทั่วทุกส่วนของสังคม ดังนั้น การให้บริการผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต/E-mail/Line/Facebook เป็นช่องทางการให้บริการที่สามารถกระจายข้อมูลข่าวสารไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้มีกลุ่มผู้ใช้บริการผ่านช่องทางนี้เป็นจำนวนมาก ในขณะที่การให้บริการผ่านช่องทางโซเชียลทศนวัตุน้อย เช่น วีดีโอเทป วีซีดี ดีวีดี เครื่องฉายภาพโปรเจกเตอร์ เป็นต้น เป็นช่องทางที่คนในยุคปัจจุบันไม่นิยมใช้ เนื่องจากปัจจุบันมีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้คนส่วนใหญ่ใช้บริการผ่านอินเทอร์เน็ต หรือสื่อสังคมออนไลน์มากกว่า ส่วนที่ 2 การดำเนินการงานการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพโดยส่วนใหญ่พบว่าผู้เข้ารับบริการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานมากที่สุด และเข้ารับบริการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพผู้ไม่อยู่ในระบบการจ้างงานน้อยที่สุด เนื่องจากการดำเนินงานด้านการจัดหางานถือเป็นนโยบายสาธารณะ ซึ่งวิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2566, หน้า 2) อธิบายว่าการดำเนินนโยบายเป็นการตัดสินใจที่จะกระทำเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนจำนวนมาก มิใช่การตัดสินใจเพื่อประโยชน์เฉพาะบุคคล ดังนั้นการดำเนินงานแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพจึงเป็นนโยบายที่ตอบเจตจำนงของคนที่มีความพร้อมที่จะเข้าสู่ระบบงานซึ่งมีจำนวนที่มากกว่ากลุ่มคนที่ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน ส่วนที่ 3 การดำเนินการงานการให้บริการจัดหางานในประเทศสอดคล้องกับแนวคิดของ กุหลอน ธนาพงศธร (2528, อ้างถึงใน สิทธิพันธ์ พุทธหุน, 2566, หน้า 145) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะเป็นแนวทางกว้างๆ ที่รัฐบาลได้กำหนดเพื่อเป็นหนทาง

ชี้นำให้มีการกระทำต่าง ๆ โดยผลการดำเนินงานพบว่า มีผู้เข้ารับบริการการจัดหางานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด และโครงการ 3 ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม) มีผู้มารับบริการน้อยที่สุด ทั้งนี้ผลที่ได้อาจเกี่ยวเนื่องมาจากการจัดหางานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตมีการดำเนินการทั่วประเทศ ในขณะที่โครงการ 3 ม. มีการดำเนินการเฉพาะบางพื้นที่ สำหรับส่วนที่ 4 การดำเนินการให้บริการจัดหางานในต่างประเทศพบว่า ในส่วนของการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยวิธีการมการจัดหางานจัดส่งมีเพียงร้อยละ 16.37 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยวิธีการมการจัดหางานจัดส่งมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ค่อนข้างซับซ้อน ไม่ได้อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงานและดำเนินงานภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น การกระจายกระบวนการให้กับส่วนอื่นๆ จึงเป็นแนวทางที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Easton (1965, อ้างถึงใน วิชา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 1) กล่าวว่านโยบายสาธารณะเป็นเรื่องการจัดสรรผลประโยชน์หรือสิ่งที่มีคุณค่าระหว่างปัจเจกชนและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ กับสังคมส่วนรวม

สำหรับหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย สามารถนำแนวคิดการประเมินผลนโยบายสำหรับใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการจัดหางาน ของกรมการจัดหางาน โดยดำเนินการประเมินผลที่เกิดขึ้นตลอดกระบวนการดำเนินโครงการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประเมินเนื้อหาสาระของนโยบาย ความจำเป็นของนโยบายที่กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

2. ประเมินการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยการประเมินความจำเป็นในการดำเนินการไปตามที่วางไว้ และดูแลติดตามการได้รับและใช้ทรัพยากร รวมทั้งแก้ไขปัญหาตลอดการดำเนินโครงการและเปรียบเทียบผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติกับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

3. ประเมินผลกระทบของนโยบายและการประเมินผลกระทบภายนอก (external) เพื่อวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมายว่า เข้าใจถึงผลที่เกิดขึ้น รวมถึงการตอบปัญหาหลังจากที่ได้ำนโยบายไปปฏิบัติ การตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและปัญหาที่เป็นเป้าหมายของนโยบาย ได้รับการแก้ไข

4. ประเมินความแตกต่างระหว่างผลผลิต (outputs) ผลลัพธ์ (outcomes) และผลกระทบ (impacts) ของนโยบายที่ดำเนินการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีช่องทางการให้บริการด้านการจัดหางานที่หลากหลาย เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น ในกลุ่มผู้ใช้บริการที่ไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ หรืออินเทอร์เน็ตได้

2. ควรสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการให้บริการจัดหางาน โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น เช่น ร่วมมือกับผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการกระจายข่าวสารเกี่ยวกับการให้บริการจัดหางาน ตำแหน่งงานว่าง รวมถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานอย่างทั่วถึง

3. ควรเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริการจัดหางานให้สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย และสร้างความพึงพอใจให้ผู้ใช้บริการ ตลอดจนมีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขและเพิ่มโอกาสการมีงานทำให้แก่ประชาชน

4. ควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพและมีจำนวนเพียงพอในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการจัดหางาน สามารถแก้ไขปัญหาด้านการให้บริการจัดหางานได้ทันต่อสถานการณ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาข้อมูลการดำเนินงานด้านการจัดหางาน ของกรมการจัดหางาน ในปีอื่นๆ ประกอบด้วย เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้หลากหลาย และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาข้อมูลด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อผู้ว่างงานในประเทศไทย เพื่อใช้สนับสนุนการวิเคราะห์การดำเนินงานด้านการจัดหางาน เช่น ข้อมูลงบประมาณการดำเนินงานด้านการจัดหางาน

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. (2565). รายงานผลการ
ศึกษาวิจัยทิศทางแรงงานไทยในอนาคต. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2566,
จาก [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/
1518f36b23b0da4e6a26fb1a5ae262d6.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/1518f36b23b0da4e6a26fb1a5ae262d6.pdf)
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการนำ
นโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ภาคพิเศษ.
- ชาลิสา สาคร. (2565). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการว่างงานของประเทศไทย,
มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, เมษายน 6). ราช
กิจจานุเบกษา, 134(40ก), 19.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการระเบียบวิธีวิจัย
ทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.
- วีณา พิงวิวัฒน์กุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการ
กำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- ศวิตา ประไพรัตน์. (2564). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำ
โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพไปปฏิบัติภายใต้ศูนย์บริการจัด
งานเพื่อคนไทย (Smart Job Center). วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สิทธิพันธ์ พุทธหิน. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการ
กำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565).
ประกาศ เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.
2566 - 2570) (ประกาศลงวันที่ 24 ตุลาคม 2565). กรุงเทพมหานคร:
ผู้แต่ง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2566). รายงาน
การศึกษาค่าคาดการณ์อัตราว่างงานของประเทศไทย, ค้นเมื่อ 15
ธันวาคม 2566, จาก
[https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/ebook/2023/202310051439
32_50813.pdf](https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/ebook/2023/20231005143932_50813.pdf)

**“โคกหนอง นา โมเดล” บ้านหนองกระทุ่มนอก ตำบลมาบโป่ง
อำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี**

**“Khok Nong Na Model” Baan Nongkrathumnok Mabpong
sub-district, Phanthong district, Chonburi province**

พัชรารภรณ์ เกียนนอก¹ & ณัฐพงศ์ บุญเหลือ²

Patcharaporn Kiannok & Nattapong Boonlue

Corresponding author: patcharaporn3555@gmail.com

Received: 5/3/67 Revised:17/3/67 Accepted: 17/3/67

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของโครงการ “โคก หนอง นา โมเดล” บ้านหนองกระทุ่มนอก และ(2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการ “โคก หนอง นา โมเดล” บ้านหนองกระทุ่มนอก ใช้การศึกษาการวิจัยแบบผสม ประกอบด้วยการใช้แบบสอบถามตามรูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model จาก 37 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการดำเนินงานในภาพรวมของ

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

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

โครงการทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัญหาอุปสรรค ได้แก่ ข้อจำกัดด้านบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนที่ไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการเกษตรโดยตรง ข้อจำกัดของแบบแปลนมาตรฐานที่กำหนดไว้ไม่ยืดหยุ่น ไม่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่มีเพียงงบประมาณการขุดปรับพื้นที่แต่ไม่มีงบประมาณสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ด้านบุคลากรและหน่วยงานที่รับผิดชอบควรร่วมกันทำงานแบบบูรณาการตามความเชี่ยวชาญด้านงบประมาณควรมีงบประมาณสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ หรือพันธุ์พืช ฯลฯ และควรมีงบประมาณเป็นรายปีในช่วงระยะสัญญา 5 ปี สำหรับแปลงที่มีผลการดำเนินงานดีด้วย การขุดปรับพื้นที่ควรมีความยืดหยุ่นโดยพิจารณาตามบริบทของพื้นที่แต่ละแปลง เพื่อให้เกิดการใช้งบประมาณและการใช้ประโยชน์ในพื้นที่ได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

คำสำคัญ: การประเมินผลโครงการ; โคก หนอง นา โมเดล; บ้านหนองกระทุ่มนอก

Abstract

This research has the objectives (1) to study the operating results of the “Khok Nong Na Model” project, Ban Nong Krathum Nok, and (2) to study the problems and obstacles in the operation of the “Kok Nong Na Model” project, Ban Nong Krathum. Using a mixed methods research study i.e.: quantitative research, data were collected from questionnaire based on the CIPP Model assessment format from 37 sample groups while qualitative

research, data collected from 7 informants. The results of the study found that the overall performance of the project in all 4 areas was at the highest level .The process aspect had the highest average. By interviewing 7 key informants, the results of the study were that 1) the overall performance of the project in all 4 areas was at the highest level. 2) obstacles include limitations in personnel of the Community Development Office which do not have direct expertise in agriculture. The standard plans are not flexible and not suitable for the local context. Budgetary limitations include only a budget for digging and adjusting the area but no budget to support materials and equipment. Suggestions include personnel and responsible agencies should work together in an integrated manner. In terms of budget, there should be a budget to support materials, equipment or plant varieties, etc. There should also be an annual budget for plots with good performance during the 5-year contract period. Excavation and area adjustment should be flexible by considering the context of the area, each plot In order to make use of the budget and use the area as efficiently as possible.

Keyword: Project Evaluation; Khok Nong Na Model; Baan
Nongkrathumnok

บทนำ

สถานการณ์ในปัจจุบัน มีความผันแปรสูงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีซึ่งล้วนส่งผลถึงประเทศไทยที่เริ่มเปลี่ยนจากสังคมเกษตรสู่สังคมอุตสาหกรรม ผู้ที่สามารถเข้าถึงทรัพยากรได้มากกว่าก็สามารถสร้างความมั่งคั่งได้มากกว่า เกิดเป็นปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ ส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ ทั้งในส่วนของเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศไทยให้บรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" จึงเป็นการพัฒนาให้ประชาชนคนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข สร้างพื้นฐานการพึ่งตนเอง ลดความเหลื่อมล้ำในระดับครัวเรือน ชุมชน และส่งผลให้ประเทศมีความเข้มแข็ง อีกทั้งจากสถานการณ์ของประเทศไทยตั้งแต่ปี 2563 ที่ต้องเผชิญกับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งส่งผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการสาธารณสุข ด้านการคมนาคมและอื่นๆ ส่งผลให้เกิดวิกฤตทางสังคมขนาดหนักไปทั่วทั้งโลก ทำให้คนในชุมชนได้ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิต

กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยจึงได้จัดทำโครงการในรูปแบบ “โคก หนอง นา โมเดล” ที่เป็นการสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เหมาะสมกับหมู่บ้าน โดยการสนับสนุนงบประมาณ และบูรณาการการทำงานจากภาคีภาคส่วนต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้แปลงที่เข้าร่วมโครงการมีความสามารถในการพึ่งตนเองในเรื่องของน้ำ อาหาร เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้าง/พัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับประชาชนในรูปแบบ “โคก หนอง นา” ระดับ

หมู่บ้าน โดยที่แปลงที่มีขนาดพื้นที่ 1 ไร่ มีเป้าหมายเพื่อลดรายจ่ายครัวเรือน และแปลงที่มีขนาดพื้นที่ 3 ไร่ มีเป้าหมายเพื่อการพึ่งตนเองขั้นพื้นฐาน

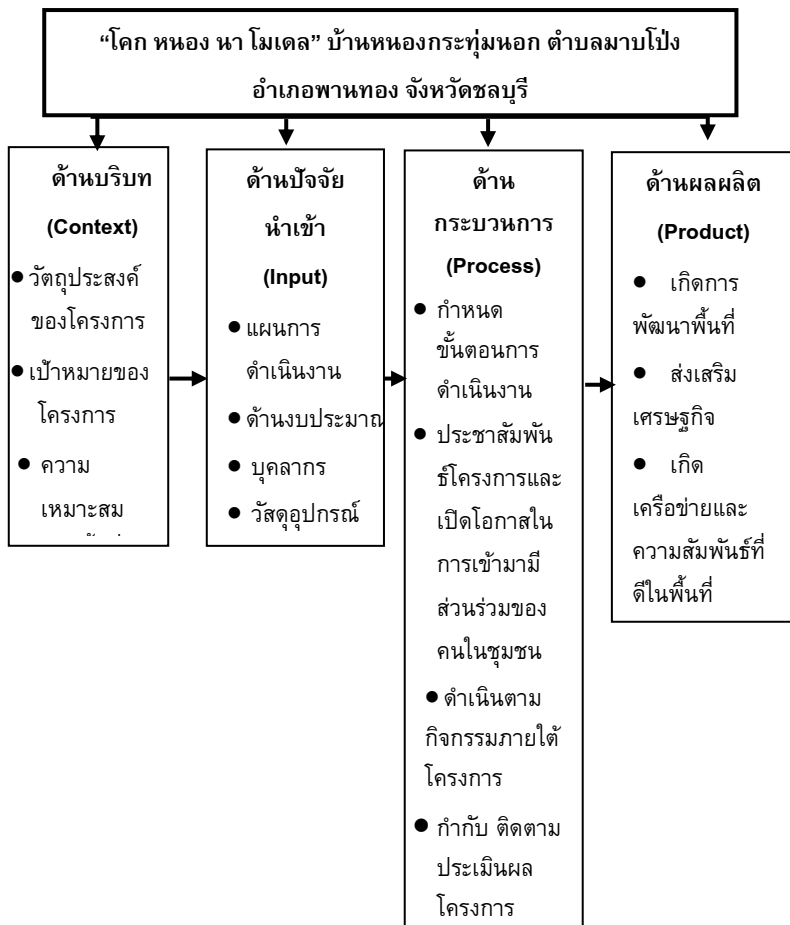
ด้วยบริบทสังคมในพื้นที่ตำบลมาบโป่ง อำเภอพานทองนั้น แม้จะมีพื้นที่สำหรับการเกษตรอยู่บ้างแต่ประชากรส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและประกอบธุรกิจส่วนตัว มีเพียงส่วนน้อยที่ยังประกอบอาชีพเกษตรกร ด้วยราคาที่ดินของอำเภอพานทอง มีราคาสูงมากขึ้น ซึ่งเป็นผลพวงจากการเข้ามาของนิคมอุตสาหกรรม ชาวบ้านในพื้นที่จึงไม่ยินยอมที่ดินที่มีราคาสูงมาลงทุนทำแปลงเกษตร การดำเนินโครงการ “โคก หนอง นา” บ้านหนองกระทุ่มนอก ตำบลมาบโป่ง อำเภอพานทอง จึงเป็นความท้าทายของการดำเนินโครงการฯ เป็นอย่างยิ่ง โดยการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงผลการดำเนินงานและปัญหา อุปสรรค ของการดำเนินโครงการ “โคก หนอง นา” ในพื้นที่เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานตามโครงการ “โคก หนอง นา โมเดล” และนำไปปรับใช้กับแปลงอื่นๆต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของโครงการ “โคก หนอง นา โมเดล” บ้านหนองกระทุ่มนอก
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการ “โคก หนอง นา โมเดล” บ้านหนองกระทุ่มนอก

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำตัวแบบการประเมิน CIPP Model ของ Daniel L. Stufflebeam (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2556, อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566, หน้า 46-47) ซึ่งจะประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต รวมถึงแนวคิดโครงการ “โคก หนอง นา โมเดล” ตามหลักของ กรมพัฒนาชุมชน มากำหนดเป็นกรอบการวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามตามรูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จาก 37 คน และรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 คน ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่รัฐ 6 คน และเจ้าของแปลง 1 คน

ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร ได้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ กับโครงการ“โคก หนอง นา โมเดล” บ้านหนองกระทุ่มนอก แบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ

1.1 เจ้าหน้าที่รัฐ ประกอบด้วย นายอำเภอพานทอง พัฒนาการอำเภอพานทอง พัฒนาการตำบลมาบโป่ง เกษตรอำเภอพานทอง เกษตรตำบลมาบโป่ง ประมงอำเภอพานทอง ผู้ช่วยนายช่างโยธาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 5 บ้านหนองกระทุ่มนอก และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 5 บ้านหนองกระทุ่มนอก

1.2 เจ้าของแปลง“ โคก หนอง นา โมเดล” ได้แก่นายพิศิษฐ์ รัตนกุล

1.3 ผู้ที่เข้าอบรมในโครงการ “โคก หนอง นา โมเดล” บ้านหนองกระทุ่มนอก ตำบลมาบโป่ง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลที่เข้าร่วมอบรมโครงการ “โคก หนอง นา โมเดล” บ้านหนองกระทุ่มนอก เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากจำนวนประชากรทั้งหมดที่เข้าร่วมอบรมในโครงการฯ จำนวน 30 คน ซึ่งไม่น้อยไปกว่าการขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie ,R. V. & Morgan,

D. W. (1970, อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566ก, หน้า 68) ที่คำนวณได้จำนวน 28 กลุ่มตัวอย่าง

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประเภทเจ้าหน้าที่รัฐ โดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 6 คน ได้แก่ นายอำเภอพานทอง พัฒนาการอำเภอพานทอง เกษตรอำเภอพานทอง ผู้ช่วยนายช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านบ้านหนองกระทุ่มนอก และเจ้าของแปลง คือ นายพิเชษฐ์ รัตนกุล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Closed-ended questions) เป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ข้อ เพื่อวัดระดับผลการประเมินโครงการตามประเด็นในการประเมินผลโครงการทั้ง 4 ด้าน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานะ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินโครงการ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต จำนวน 28 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 มีรูปแบบคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566ก, หน้า 62-63) และได้กำหนดค่าของช่วงคะแนนตามช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ได้แก่ 5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด,

4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก, 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง, 2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย และ 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้มีการประเมินคุณภาพของแบบสอบถามใช้วิธีการประเมินความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามในการวิจัยให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาด้านเนื้อหาโครงสร้าง และนำไปแก้ไขปรับปรุงข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และการประเมินความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่า Cronbach's Alpha ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.882 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในระดับที่มากกว่า 0.70

และในการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-End Question) เป็นคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 2 ข้อ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับ 37 คน โดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 20 มกราคม – 31 มกราคม 2567

2. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key information) จำนวน 7 คนโดยใช้วิธีการจดบันทึกและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ให้สัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ 30 มกราคม – 6 กุมภาพันธ์ 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในงานวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัสข้อมูลและใช้คอมพิวเตอร์ประมวลผลค่าสถิติที่ต้องการและนำเสนอโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานโครงการ โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าเฉลี่ยเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คือ คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 แสดงว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 แสดงว่า อยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 แสดงว่า อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แสดงว่า อยู่ในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แสดงว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด เพื่อบรรยายสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้วิธีการตีความข้อมูล และสรุปใจความสำคัญ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 2 ข้อตามที่ตั้งเอาไว้ และนำเอาผลมาอธิบายร่วมกับข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตารางที่ 1 สรุปผลจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปจากผู้ให้ข้อมูล 37 คน

รายการ		จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละ (สะสม)
สถานะของ ผู้ให้ข้อมูล	เจ้าของแปลง	1	2.70	2.70
	เจ้าหน้าที่รัฐ	6	16.2	18.92
	ผู้เข้าร่วมอบรมใน โครงการฯ	30	81.1	100.00
เพศ	ชาย	17	45.95	45.95
	หญิง	20	54.05	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	0	0.00	0.00
	31-40 ปี	7	18.92	18.92
	41-50 ปี	15	40.54	59.46
	51 -60 ปี	13	35.14	94.59
	มากกว่า 60 ปี	2	5.41	100.00
ระดับ การศึกษา	ประถมศึกษา	13	35.14	35.14
	มัธยมตอนต้น	8	21.62	56.76
	มัธยมตอนปลาย หรือ ปวช.	8	21.62	78.38
	ปวส.หรืออนุปริญญา	3	8.11	86.49

	ปริญญาตรี หรือสูง กว่า	5	13.51	100.00
อาชีพหลัก	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	6	16.22	16.22
	พนักงาน บริษัทเอกชน	2	5.41	21.63
	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	3	8.11	29.74
	รับจ้างทั่วไป	9	24.32	54.06
	พ่อบ้าน/แม่บ้าน	3	8.11	62.17
	เกษตรกร	14	37.84	100.00
รายได้ต่อ เดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	8	21.62	21.62
	10,000- 20,000 บาท	24	64.86	86.49
	มากกว่า 20,000 บาท	5	13.51	100.00

จากตารางที่ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีสถานะเป็นผู้เข้าร่วมอบรมในโครงการฯ คิดเป็นร้อยละ 81.1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.05 ช่วงอายุของ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.54 ส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาอยู่ที่ระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 35.14 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ หลักเป็นเกษตรกร คิดเป็น 37.84 ราย และส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.86

ผลการดำเนินโครงการทั้ง 4 ด้าน

ตารางที่ 2 ตารางสรุปผลการประเมินโครงการภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product)

ประเด็น การ ประเมิน	ระดับการประเมิน					($\bar{X}$) (S.D.)	ระดับ	ลำดับ ที่
	5	4	3	2	1			
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)			
ด้านบริบท (Context)	164 (73.87)	48 (21.62)	10 (4.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.69 (0.45)	มากที่สุด	3
ด้านปัจจัย นำเข้า (Input)	71 (38.38)	66 (35.68)	47 (25.41)	1 (0.54)	0 (0.00)	4.16 (0.68)	มาก	4
ด้าน กระบวนการ (Process)	331 (81.33)	63 (15.48)	13 (3.19)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.78 (0.47)	มากที่สุด	1
ด้านผลผลิต (Product)	157 (70.72)	60 (27.03)	5 (2.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.72 (0.48)	มากที่สุด	2
รวม	723 (69.79)	237 (22.88)	75 (7.24)	1 (0.10)	0 (0.00)	4.59 (0.52)	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ระดับการประเมินผลการดำเนินโครงการในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. 0.52) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินแต่ละด้าน พบว่าผลการดำเนินโครงการด้านกระบวนการ (Process) อยู่

ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. 0.47) รองลงมาคือด้านผลผลิต (Product) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. 0.48) ด้านบริบท (Context) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. 0.45) และด้านปัจจัยนำเข้า (Input) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. 0.68)

ด้านที่ 1 ด้านบริบท (Context) ประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ และความเหมาะสมของพื้นที่

ตารางที่ 3 ตารางสรุปผลการประเมินโครงการ ด้านบริบท (Context)

ประเด็นการประเมิน	ระดับการประเมิน					($\bar{X}$) (S.D.)	ระดับ	ลำดับที่
	5	4	3	2	1			
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)			
วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ	89 (80.18)	20 (18.02)	2 (1.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.78 (0.43)	มากที่สุด	1
ความเหมาะสมของพื้นที่	28 (25.23)	8 (7.21)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.60 (0.46)	มากที่สุด	2
รวม	164 (73.87)	48 (21.62)	10 (4.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.69 (0.45)	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 ระดับผลการประเมินด้านบริบท อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. 0.45) โดยประเด็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการที่มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. 0.43) และรองลงมาคือความเหมาะสมของพื้นที่ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. 0.46)

ด้านที่ 2 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบไปด้วย แผนการดำเนินงาน
งบประมาณ บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์

ตารางที่ 4 ตารางสรุปผลการประเมินโครงการด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

ประเด็น การ ประเมิน	ระดับการประเมิน					$(\bar{X})$ (S.D.)	ระดับ	ลำดับ ที่
	5	4	3	2	1			
	น (%)	น (%)	น (%)	น (%)	น (%)			
แผนการ ดำเนินงาน	32 (86.49)	20 (10.81)	2 (2.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.84 (0.44)	มากที่สุด	1
งบประมาณ	16 (21.62)	38 (51.35)	20 (27.03)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.95 (0.69)	มาก	3
บุคลากร	13 (35.14)	18 (48.65)	6 (16.22)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.19 (0.69)	มาก	2
วัสดุ อุปกรณ์	10 (27.03)	6 (16.22)	20 (54.05)	1 (2.70)	0 (0.00)	3.68 (0.90)	มาก	4
รวม	71 (38.38)	66 (35.68)	47 (25.41)	1 (0.54)	0 (0.00)	4.16 (0.68)	มาก	

จากตารางที่ 4 ระดับการประเมินผลการดำเนินโครงการด้านปัจจัย
นำเข้า (Input) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. 0.68) โดยที่แผนการดำเนินงาน
มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. 0.44) ส่วนประเด็น
งบประมาณ บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับมาก มี
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 โดยที่ประเด็นเรื่องวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุดในการประเมินด้านนี้ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. 0.90)

ด้านที่ 3 ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบไปด้วย ขั้นตอนการดำเนินงาน การประชาสัมพันธ์ การดำเนินงาน

ตารางที่ 5 ตารางสรุปผลการประเมินโครงการด้านกระบวนการ (Process)

ประเด็นการประเมิน	ระดับการประเมิน					$(\bar{X})$ (S.D.)	ระดับ	ลำดับที่
	5	4	3	2	1			
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)			
ขั้นตอนการดำเนินงาน	63 (85.14)	8 (10.81)	3 (4.05)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.81 (0.45)	มากที่สุด	2
การประชาสัมพันธ์	95 (85.59)	12 (10.81)	5 (3.60)	00 (0.00)	0 (0.00)	4.82 (0.45)	มากที่สุด	1
การดำเนินงาน	114 (77.03)	30 (20.27)	4 (2.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.74 (0.49)	มากที่สุด	4
การติดตามและประเมินผล	59 (79.73)	13 (17.57)	2 (2.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.77 (0.47)	มากที่สุด	3
รวม	331 (81.33)	63 (15.48)	13 (3.19)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.79 (0.47)	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 ระดับการประเมินผลการดำเนินโครงการด้านกระบวนการ (Process) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. 0.47) โดยที่ทุกประเด็นมีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 ประเด็นการประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. 0.45) รองลงมาคือขั้นตอนการทำงาน ($\bar{X} = 4.81$, S.D. 0.45)

ด้านที่ 4 ด้านผลิต (Product) ประกอบไปด้วย การพัฒนาพื้นที่ การส่งเสริมเศรษฐกิจ และการสร้างเครือข่ายในพื้นที่

ตารางที่ 6 ตารางสรุปผลการประเมินโครงการด้านผลผลิต (Product)

ประเด็น การ ประเมิน	ระดับการประเมิน					$(\bar{X})$ (S.D.)	ระดับ	ลำดับ ที่
	5	4	3	2	1			
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)			
การพัฒนา พื้นที่	74 (66.67)	36 (32.43)	1 (0.90)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.66 (0.48)	มากที่สุด	2
ส่งเสริม เศรษฐกิจ	50 (67.57)	21 (28.38)	3 (4.05)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.64 (0.54)	มากที่สุด	3
การสร้าง เครือข่าย ในพื้นที่	33 (89.19)	3 (8.11)	1 (2.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.86 (0.41)	มากที่สุด	1
รวม	157 (70.72)	60 (27.03)	5 (2.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.72 (0.48)	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 ระดับการประเมินผลการดำเนินโครงการด้านผลผลิต (Product) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. 0.48) โดยที่ทุกประเด็นมีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 โดยที่ประเด็นเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายในพื้นที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านนี้ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. 0.41) รองลงมาคือประเด็นการพัฒนาพื้นที่ ($\bar{X} = 4.78$, S.D. 0.47)

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ด้านที่ 1 ด้านบริบท (Context) ประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ และความเหมาะสมของพื้นที่

บริบทของพื้นที่ตำบลมาบโป่ง อำเภอฟานทอง กำลังขยายตัวสู่สังคมอุตสาหกรรม และในภาพรวมเหลือที่ดินในการทำเกษตรไม่มาก ผู้คนส่วนใหญ่มีวิถีชีวิตแบบสังคมอุตสาหกรรมไม่เห็นความสำคัญของการทำเกษตร วัตถุประสงค์ของโครงการจึงยังไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่เท่าที่ควร ส่วนเป้าหมายของโครงการมีความเหมาะสม ประกอบกับสถานที่แปลง โคก หนอง นา โมเดล บ้านหนองกระทุ่มนอกมีสภาพแวดล้อมและสถานที่มีความเหมาะสมต่อการดำเนินโครงการ

นายปรตวรวิธ วิจบ นายอำเภอฟานทอง (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 2567) ให้ความเห็นว่า “ผู้คนส่วนใหญ่ในพื้นที่มีวิถีชีวิตเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม การทำโครงการ “โคก หนอง นา โมเดล” นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในการทำเกษตร หากดำเนินการด้วยการทำเกษตรแบบเดิม ๆ ก็เรียกได้ว่าอาจทำให้ไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่เท่าที่ควร “โคก หนอง นา โมเดล” คือการเรียนรู้การทำเกษตรเพื่อพึ่งตนเองเป็นหลัก ไม่ว่าเกิดวิกฤตอีกสักกี่ครั้ง ผลผลิตจากแปลงจะช่วยเราได้ ฉะนั้น การทำเกษตรแบบโคก หนอง นาก็ยังจำเป็นสำหรับคนในพื้นที่ อย่างเช่นขนาดพื้นที่ 3 ไร่ เช่นแปลงนี้มีเป้าหมายเพื่อการพึ่งตนเองขั้นพื้นฐานก็เป็นเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถทำให้เกิดขึ้นจริงได้ ด้วยการบริหารจัดการพื้นที่ตามรูปแบบโคก หนอง นา และหากปรับวิธีการทำเกษตรแบบ Smart Farmer ก็คงเหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่มากขึ้นกว่านี้ ”

นายพศิษฐ์ รัตนกุล เจ้าของแปลงโคกหนองนา (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 2567) ให้ความเห็นว่า “วัตถุประสงค์ของโครงการที่ว่า เพื่อสร้างหรือพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับประชาชนในหมู่บ้านถือว่าดีครับ แต่ด้วยที่คนแถวนี้เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมกันแล้ว ไม่แน่ว่าจะมีคนมาสนใจเรียนรู้ในแปลงกันอยู่ไหม แต่หากปรับปรุงรูปแบบการทำเกษตรให้ทันสมัย ชาวบ้านก็อาจจะหันมาให้ความสนใจในการทำเกษตรมากขึ้นครับ ส่วนตัวของผมเองมีพื้นที่ตรงนี้เดิมทำการเกษตรอยู่แล้ว มีบ่อน้ำเดิมในบริเวณอยู่แล้ว แต่เมื่อก่อนปลูกอ้อยอย่างเดียว อยากจะลองเปลี่ยนไปทำเกษตรที่เป็นแหล่งอาหารให้ครอบครัวเราได้”

ด้านที่ 2 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบไปด้วย แผนการดำเนินงานงบประมาณ บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์

หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการกำหนดขั้นตอนและกิจกรรมไว้ในโครงการได้อย่างเหมาะสม แต่ก็ต้องดำเนินการอย่างรวดเร็วและเร่งรัดตามกำหนดเวลา เนื่องจากนโยบายตามโครงการนี้กำหนดจะต้องให้เสร็จสิ้นในปีงบประมาณนั้นๆ งบประมาณมีเพียงงบในการขุดปรับพื้นที่ไม่ได้มีสำหรับสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์อื่นอีก บุคลากรมีความเชี่ยวชาญไม่ครอบคลุมทุกเนื้อหางานในโครงการ

นายปรีตวิทย์ วิจบ นายอำเภอพานทอง (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 2567) “ขั้นตอนการดำเนินการที่วางไว้ตามโครงการนั้น เหมาะสมดี แต่ก็ยังมีส่วนที่ยังไม่เหมาะคือการเร่งรัดดำเนินการในทุกขั้นตอน เพราะต้องเบิกจ่ายให้ทันตามกำหนดเวลาของโครงการ เช่นการอบรมให้ความรู้เจ้าของแปลงควรมีระยะเวลามากกว่า 2-3 วัน เพราะส่วนตัวมองว่า ในเรื่องของกรเริ่มต้นการทำ

เกษตรต้องศึกษาองค์ความรู้ค่อยข้างเยอะ เมื่อดำเนินการขุดแปลงแล้วก็ต้องรีบลงมือดำเนินการเพราะต้องเบิกจ่ายให้ทัน แต่การจะทำเกษตรให้สำเร็จนั้นควรมีระยะเวลาบำรุงดินสักระยะหนึ่งแล้วค่อยดำเนินการส่วนต่อไป”

นางรุ่งฤดี ชื่นชม พัฒนาการอำเภอพานทอง (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 2567) กล่าวว่า “หัวหน้ามีความเห็นว่างบประเมินก็เพียงพอสำหรับการขุด แต่จริงๆในฐานะของหน่วยงานดำเนินการโดยตรง อยากให้จัดสรรงบประมาณแบ่งจ่ายเป็นรายปีด้วย ในช่วงระยะ 5 ปี ตามสัญญา ในกรณีที่มีผลการดำเนินงานของแปลงดีไม่จำเป็นต้องเป็นเงินจำนวนมาก แค่ออให้เจ้าของแปลงจะได้มีกำลังใจในการดำเนินงานในศูนย์เรียนรู้ต่อไปด้วยค่ะ”

นายพิษณุ รัตนกุล เจ้าของแปลงโคกหนองนา (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 2567) ให้ความเห็นว่า “ผมอยากให้แบ่งการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นรายปีด้วยครับ หากประเมินว่าผลการดำเนินการตามโครงการได้ผลลัพธ์ดี ให้เขียนคำของบประมาณตามความต้องการเพื่อนำมาพัฒนาพื้นที่ แล้วหน่วยงานก็พิจารณาตามความเหมาะสมอีกที น่าจะดีกว่าให้เป็นก้อนใหญ่มาเพื่อขุดในคราวเดียวหมดนะในความคิดผม”

ด้านที่ 3 ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบไปด้วย ขั้นตอนการดำเนินการ การประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน

การดำเนินกิจกรรมก็เป็นไปตามขั้นตอน หน่วยงานที่รับผิดชอบมีการประชาสัมพันธ์ให้ชาวบ้านได้รับรู้รับทราบ ผู้รับจ้างก็ปรับพื้นที่ได้ตามแบบแปลนมาตรฐานที่กำหนดภายในวงเงินแล้วก็ระยะเวลาแต่การปรับพื้นที่บางส่วนใช้งานจริงไม่ได้ ต่อจากนั้นเจ้าของแปลงดำเนินการพัฒนาพื้นที่พื้นฟูดิน บริหารจัดการน้ำ ปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ได้อย่างเหมาะสม

นางจันทราวรรณ บุญสุวรรณ ผู้ใหญ่บ้านบ้านหนองกระทุ่มนอก (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 2567) กล่าวว่า “ขั้นตอนการดำเนินงาน สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอก็ประชาสัมพันธ์ ฝากให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯลฯ ช่วยประชาสัมพันธ์ โครงการให้ชาวบ้านรับทราบหากมีใครสนใจก็เข้าไปสมัครได้พอเจ้าของแปลงนี้ไปสมัคร จนได้รับงบประมาณ ก็เริ่มปรับปรุงพื้นที่ดิน จัดการเรื่องน้ำแล้วเขาก็เริ่มปลูกผัก เลี้ยงปลา ถือว่าเหมาะสม ส่วนการเผยแพร่ต่างๆ ก็สามารถดูได้ผ่าน Facebook ของพัฒนาชุมชนของอำเภอฟานทองได้ง่ายๆ”

ด้านที่ 4 ด้านผลิต (Product) ประกอบไปด้วย การพัฒนาพื้นที่ การส่งเสริมเศรษฐกิจ และการสร้างเครือข่ายในพื้นที่

ภายหลังจากที่ได้ดำเนินโครงการ ผลผลิตที่เห็นได้ชัดคือเกิดพื้นที่เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตรให้กับประชาชนที่สนใจ ให้ได้รับความรู้ แนวคิด การทำเกษตร เพื่อขยายผลการพึ่งพาตนเองไปสู่ครัวเรือนอื่น ๆ การปลูกพืชผัก และเลี้ยงปลา เกิดเป็นผลผลิตทางการเกษตรให้เป็นแหล่งอาหารสามารถลดรายจ่ายและต่อยอดสร้างรายได้ อีกทั้งการดำเนินกิจกรรมในแปลงอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดีในพื้นที่

นางสาวมรกต สุดประเสริฐ เกษตรอำเภอฟานทอง (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 2567) ให้ความเห็นว่า “ความสำเร็จของแปลงนี้คือการที่สามารถสร้างผลผลิตไว้เก็บกินเองภายในครอบครัวได้ เป็นการพึ่งตนเองแบบขั้นพื้นฐาน ส่วนวัตถุประสงค์ของโครงการที่อยากให้แปลงเป็นศูนย์เรียนรู้ นั้น ตอนนี้ก็ยังคงอยู่ในช่วงของการพัฒนาไปก่อน ถ้ายังไม่สำเร็จจนมองเห็นอย่างชัด การดึงให้คนในหมู่บ้านเข้ามาสนใจการทำเกษตรในยุคนี้นั้นเป็นเรื่องยาก สิ่งแรกเลยคือชาวบ้าน

ต้องเห็นกับตาว่ามันเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนและทำได้จริง แต่ภาพรวมของแปลงนี้สำเร็จอยู่ในระดับดีมากนะ หากพัฒนาต่อไปเจ้าของแปลงก็สามารถสร้างรายได้จากผลผลิตในแปลงได้แน่นอน”

เมทีนี นันทวิธวิภา ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านบ้านหนองกระทุ่มนอก (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 2567) ให้ความเห็นว่า “ฟีดคิดว่าโครงการมันดีนะ สำหรับคนตั้งใจทำเกษตรอย่างเช่นแปลงนี้ งบประมาณของรัฐที่จ่ายไปเทียบกับผลลัพธ์ที่เราเห็นมันออกมาเป็นแบบนี้ มันเกินคุ้มค่ะ มันทำให้หมู่บ้านเรามีกิจกรรมร่วมกันกับราชการอยู่เป็นระยะ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในหมู่บ้าน ถ้าสำเร็จมากกว่านี้มองว่ายังไถ่คนในหมู่บ้านก็ต้องหันมาให้ความสนใจกันมากขึ้นแน่นอน”

นายสมภพ แก้วหาวงษ์ ผู้ช่วยนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 2567) ให้ความเห็นว่า “ตั้งแต่ผมลงไปดูงานตอนเริ่มขุดพื้นที่ ดินที่ขุดแข็งมากครับแปลงนี้ เหมือนจะปลูกอะไรไม่ได้ แต่หากกลับไปดูตอนนี้มีพืชที่เก็บผลผลิตได้แล้วครับ หากทุกแปลงทำได้แบบนี้โครงการก็สำเร็จครับ แต่ถ้าแปลงนี้แปลงเดียวผมตอบในภาพรวมผมว่าคุ้มค่ากับจำนวนเงินที่รัฐจัดสรร เพราะมันจะใช้ในระยะยาวเป็นประโยชน์ไปตลอดครับ”

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการดำเนินโครงการ

การประเมินผลการดำเนินโครงการ “โคก หนอง นา โมเดล” บ้านหนองกระทุ่มนอก โดยใช้การประเมินแบบ CIPP MODEL ผลการประเมินในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. 0.45) นำมาอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านบริบท (Context) ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. 0.45) สามารถสรุปได้ว่า บริบทของโครงการ “โคก หนอง นา โมเดล” บ้านหนองกระทุ่มนอก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเหมาะสม ประกอบกับสภาพแวดล้อมและสถานที่ที่มีความเหมาะสมต่อการดำเนินโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพิมพ์นัฐยา สุวรรณเป็น (2565) ที่ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิผลโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลัก ทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล อ. พากทำ จ.อุดรธานี” ผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินด้านบริบทและความคิดเห็นของกลุ่มครัวเรือนต้นแบบพบว่าโครงการมีประสิทธิผล

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. 0.68) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในภาพรวมของทั้ง 4 ด้าน ประเด็นด้านแผนการดำเนินงานมีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. 0.44) สามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการมีความเหมาะสม โดยเริ่มที่เจ้าของแปลงสมัครเข้าร่วมโครงการ หน่วยงานลงพื้นที่พิจารณาความเหมาะสมของพื้นที่ เมื่อได้รับอนุมัติเจ้าของแปลงเข้าร่วมอบรมตามโครงการเพื่อให้มีความรู้พื้นฐานและร่วมออกแบบปรับพื้นที่ ต่อมาผู้รับจ้างดำเนินการขุดแปลงจากนั้นเจ้าของแปลงสามารถดำเนินการในพื้นที่ได้ หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดกิจกรรมในแปลงร่วมกับเจ้าของแปลงอย่างต่อเนื่อง แม้ขั้นตอนจะมีความเหมาะสมแต่ก็ต้องดำเนินการอย่างรวดเร็วและเร่งรัดตามกำหนดเวลา เนื่องจากนโยบายตามโครงการนี้กำหนดจะต้องให้เสร็จสิ้นในปีงบประมาณนั้นๆ สอดคล้องการศึกษาของกับเพชร สุจริตจันทร์ (2565) ที่ได้ศึกษาการประเมินผลโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตาม

หลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานของโครงการพัฒนา พื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ในปี พ.ศ. 2564 พบว่าผลการดำเนินงานตามโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.51$, $S.D. = 0.24$) ด้านผลลัพธ์มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($X = 3.51$, $S.D. = 0.28$) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการ ($X = 3.48$, $S.D. = 0.28$) ด้านผลลัพธ์ ($X = 3.47$, $S.D. = 0.33$) ด้านบริบท ($X = 3.46$, $S.D. = 0.38$) และด้านปัจจัยนำเข้ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 3.41$, $S.D. = 0.29$) ตามลำดับ

ด้านกระบวนการ (Process) การดำเนินโครงการด้านกระบวนการ (Process) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, $S.D. 0.47$) สามารถสรุปได้ว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินงานโครงการ “โคก หนอง นา โมเดล” บ้านหนองกระทุ่มนอก นั้นมีการกำหนดรายละเอียดและวิธีการได้อย่างเป็นระบบ ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงานให้เจ้าของแปลง ผู้ที่เข้าร่วมอบรมในโครงการ รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้าใจได้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมมือในการดำเนินโครงการได้อย่างทั่วถึง ผู้นำในพื้นที่ยังให้ความสำคัญในการดำเนินโครงการ ร่วมจัดกิจกรรมต่างๆ แปลงและเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วม มีการประชาสัมพันธ์โครงการผ่านสื่อออนไลน์ เช่น Facebook, YouTube, Website ของหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นประจำ การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนที่วางไว้ ผู้รับจ้างปรับพื้นที่ภายในวงเงินและระยะเวลาที่กำหนดได้ แต่การปรับพื้นที่บางส่วนไม่สามารถใช้งานจริงได้

ด้านผลผลิต (Process) ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. 0.48) สามารถสรุปได้ว่า เมื่อดำเนินโครงการ “โคก หนอง นา โมเดล” บ้านหนองกระทุ่มนอกแล้ว เกิดการพัฒนาพื้นที่เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตรให้กับเจ้าของแปลง ผู้ร่วมอบรมในโครงการและประชาชนที่สนใจ ให้ได้รับความรู้การทำเกษตร เพื่อขยายผลการพึ่งพาตนเองไปสู่ครัวเรือนอื่น ๆ ตามวัตถุประสงค์ของโครงการได้ การขุดปรับพื้นที่แปลง สร้างแหล่งกักเก็บน้ำ ทำให้สามารถเพิ่มพื้นที่ป่าสีเขียวในหมู่บ้านมากขึ้น หลังจากเริ่มดำเนินการในแปลงด้วยการบำรุงดินเพื่อปลูกพืชผักและเลี้ยงปลา เกิดผลผลิตทางการเกษตรให้เป็นแหล่งอาหารให้กับครัวเรือนเจ้าของแปลงและเพื่อขยายไปสู่คนในหมู่บ้าน สามารถพึ่งพาแหล่งอาหารได้ตลอดจนสามารถลดรายจ่ายและเมื่อผลผลิตมากขึ้นจนสามารถสร้างรายได้ ทั้งนี้การดำเนินกิจกรรมในแปลงอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเป็นการสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดีในพื้นที่ทั้งครอบครัว เจ้าของแปลง กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ และภาคีเครือข่ายอื่นๆ ได้ สอดคล้องกับอนุตตรา สนิทเชื้อ (2559) ได้ศึกษาการประเมินผลการดำเนินการของสามพรานโมเดล จังหวัด นครปฐม” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการประเมินผลการดำเนินการของ โครงการสามพรานโมเดล เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสามพรานโมเดล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อศึกษาระบบการดำเนินงานโครงการความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของโครงการกับการแนวทางการแก้ปัญหา โดยใช้รูปแบบ การประเมินแบบชิป (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ผลการศึกษา โครงการสามพรานโมเดล โดยใช้การประเมินแบบชิป (CIPP Model) ในด้านการประเมินผลผลิต โครงการสามารถบรรลุ

วัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้เพื่อพัฒนาศักยภาพเกษตรกรในด้านกระบวนการผลิตให้ได้รับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ระดับสากลและมาตรฐานการรับรองแบบมีส่วนร่วมที่นำไปสู่แหล่งผลิตอาหารที่ปลอดภัย การมีสุขภาพที่ดี และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กล่าวโดยสรุป โครงการสามพรานโมเดลเป็นโมเดลต้นแบบที่สามารถแก้ปัญหาในเรื่องที่ เกษตรกรขาดองค์ความรู้ ขาดช่องทางการตลาด ตัดวงจรกับดักห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรอินทรีย์ โดยโครงการเกิดความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน เกิดเป็นภาคีเครือข่ายในการร่วมกันขับเคลื่อนโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการทำเกษตรอินทรีย์และเกษตรกรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1. ข้อจำกัดด้านระยะเวลา เนื่องจากนโยบายตามโครงการนี้กำหนดจะต้องให้เสร็จสิ้นในปีงบประมาณนั้นๆ จึงให้เวลาดำเนินการไม่มากนัก เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาชุมชนเมื่อได้รับนโยบายมาก็ต้องรีบหาคนเข้ามาร่วมในโครงการให้ได้ พอเข้าร่วมโครงการแล้วก็ต้องรีบดำเนินการเพื่อรายงานและเบิกจ่ายการทำเกษตรเช่นนี้ควรทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป

2. ข้อจำกัดของแบบแปลนมาตรฐานที่กำหนดไว้ให้แต่ละแปลงชุดตามแบบแปลน ซึ่งมันไม่ได้เหมาะกับทุกพื้นที่แปลง อย่างเช่นแปลงที่ผู้วิจัยศึกษานี้ เดิมมีบ่อน้ำใหญ่ จำนวน 1 บ่อ อยู่บริเวณใกล้เคียงอยู่แล้ว เจ้าของแปลงเองก็มีความต้องการบ่อเพิ่มอีกเพียง 1 บ่อ แต่ด้วยแบบแปลนมาตรฐานของพื้นที่ขนาด 3 ไร่ กำหนดให้ชุด 2 บ่อ หากไม่ทำตามแบบแปลนมาตรฐานก็จะมีปัญหาเรื่องการเบิกจ่าย

3. ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ เป็นงบประมาณก้อนเดียว ใช้สำหรับการปรับพื้นที่แปลงซึ่งกำหนดจำนวนเงินกับขนาดพื้นที่ไว้แล้ว ซึ่งไม่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่บางแปลง บางแปลงอาจใช้งบประมาณน้อยกว่าที่กำหนดหากพิจารณาเป็นรายๆ ไป แต่งบประมาณก้อนนี้ได้รับเท่ากันทุกพื้นที่ไม่มีงบประมาณสนับสนุนส่วนอื่นใดเพิ่มเติมอีก

4. อุปสรรคจากราคาที่ดินที่สูงขึ้น กล่าวคือ พื้นที่ตำบลมาบโป่ง อำเภอบางบาล จังหวัดชลบุรีเป็นสังคมอุตสาหกรรม ราคาที่ดินสูงขึ้นมาก การที่จะขยายผลโครงการให้ชาวบ้านคนอื่นทำด้วยนั้นค่อนข้างยากมาก ชาวบ้านมองว่าเอาที่ดินไปขายหรือลงทุนอย่างอื่นดีกว่า

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย“โคก หนอง นา โมเดล” บ้านหนองกระทุ่มนอก ระดับการประเมินผลการดำเนินโครงการด้านปัจจัยนำเข้า (Input) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. 0.68) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง 4 ด้าน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านบุคลากรและหน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีหลายหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ร่วมกันทำงานแบบบูรณาการ รับผิดชอบการดำเนินโครงการเพื่อที่จะได้มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านเริ่มตั้งแต่การดูแลเรื่องแบบแปลน การขุด ควรให้หน่วยงานที่มีวิศวกร นายช่างฯลฯ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ร่วมดูแลจะได้ออกแบบได้ตามความเหมาะสม เรื่องของการเกษตร ปลูกพืชผัก ก็ต้องเป็นหน่วยงานอย่างสำนักงานเกษตรอำเภอบางบาล เป็นต้น

2. ควรมีงบประมาณสนับสนุน ด้านวัสดุอุปกรณ์ หรือพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ให้ต่อยอดในแปลงหลังจากปรับพื้นที่ด้วย จัดสรรเป็นวัสดุอุปกรณ์ พันธุ์พืช

พันธู์สัต์ว์ และควรมีงบประมาณเป็นรายปีสำหรับแปลงที่มีผลการดำเนินงานดีสามารถขอวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติมได้

3. การขุดปรับพื้นที่ ควรมีความยืดหยุ่นมากกว่านี้ พิจารณาตามบริบทของพื้นที่แต่ละแปลงเพื่อให้เกิดการใช้งบประมาณและใช้ประโยชน์ในพื้นที่ได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุดต้องพิจารณาพื้นที่ตามความเหมาะสมต้องสามารถการเพิ่มหรือลดงานอย่าคำนึงเพียงแต่ต้องเหมือนแบบแปลนเท่านั้น หรือต้องได้ควดินตามที่กำหนด ถ้ามีการปรับลดงาน ให้ปรับลดวงเงินด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานโครงการ“โคก หนอง นา โมเดล” ทุกแปลงที่มีในพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการ“โคก หนอง นา โมเดล”

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยเชิงถอดบทเรียนความสำเร็จของแปลง “โคก หนอง นา” ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินโครงการเพื่อจะได้เป็นแนวทางให้กับแปลงอื่นๆ ได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2565). คู่มือแนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ-โคก-หนอง-นา-โมเดล. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/ts6XT>
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2566ก). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิถีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2566ข). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เพชร สุจริตจันทร์. (2565). การประเมินผลโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์ณัฐยา สุวรรณเป็น. (2565). การประเมินประสิทธิผลโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลัก ทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” อ.ฟากท่า จ.อุตรดิตถ์. วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิรวัฒน์ นนทโชติ. (2564). การประเมินผลโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดสุโขทัย. บทความวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชลบุรี (2565). “โคก หนอง นา โมเดล”. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2566, จาก <https://chonburi.cdd.go.th/kok-nong-naa>

อนุดตรา สนิทเชื้อ. (2559). *การศึกษาประเมินผลการดำเนินการของสามพรานโมเดล จังหวัดนครปฐม*. ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คนที่ 1 นายปรัตวิร์ วิจบ นายอำเภอพานทอง. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 6 กุมภาพันธ์ 2567

คนที่ 2 นางรุ่งฤดี ชื่นชม พัฒนาการอำเภอพานทอง. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2567

คนที่ 3 นางสาวมรกต สุดประเสริฐ เกษตรอำเภอพานทอง. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2567

คนที่ 4 นายสมภพ แก้วหาวงษ์ ผู้ช่วยนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 3 กุมภาพันธ์ 2567

คนที่ 5 นางจันทราวรรณ บุญสุวรรณ ผู้ใหญ่บ้านบ้านหนองกระทุ่มนอก. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 30 มกราคม 2567

คนที่ 6 นายเมทินี นันทวิธวิภา ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านบ้านหนองกระทุ่มนอก. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 30 มกราคม 2567

คนที่ 7 นายพิศิษฐ์ รัตนกุล เจ้าของแปลงโคก หนอง นา โมเดล บ้านหนองกระทุ่มนอก. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 30 มกราคม 2567

การนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา กองส่งเสริมและพัฒนา
การจัดการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
**Implementation of digital innovation in enhancing
performance efficiency: A case study of Local Education
Development Division, Department of Local Administration**

เอมอร์ เสือจร¹ รัฐศิรินทร์ วังกานนท์² & เฉลิมพล ศรีหงษ์³

Emorn Suajorn, Ratthasirin Wangkanond & Chalernpol Srihong

Corresponding author: 6514830084@rumail.ru.ac.th

Received: 5/3/67 Revised: 17/3/67 Accepted: 17/3/67

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ ปัญหา อุปสรรค และ
แนวทางพัฒนาในการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา กองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษา
ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ
ใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

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

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

³ นักวิชาการอิสระ
Independence Scholar

กรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน เป็นบุคลากรในสังกัดกองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) เครื่องมือหรือฮาร์ดแวร์ 2) ซอฟต์แวร์ ได้แก่ ซอฟต์แวร์ระบบ และซอฟต์แวร์ประยุกต์ สำหรับปัญหาและอุปสรรคที่พบ ได้แก่ หน่วยงานไม่มีการสนับสนุน เครื่องมือ หรือวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ขาดการมีส่วนร่วมและการวางแผนร่วมกันของหน่วยงานภายในทุกระดับ ทำให้งานมีความซ้ำซ้อน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการปิดกั้นข้อมูลทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงาน กฎหมาย ระเบียบไม่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นต้น โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายควรให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดหาเครื่องมือและคอมพิวเตอร์ ระบบปฏิบัติการต่างๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว และจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร Upskill Reskill ตั้งแต่ระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติ และพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลที่สามารถใช้งานได้ร่วมกันทั้งระบบ และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่หน่วยงานภายนอกเพื่อลดขั้นตอนในการรายงานข้อมูล

คำสำคัญ: นวัตกรรม; เทคโนโลยีดิจิทัล; ประสิทธิภาพ

Abstract

The purpose of this research is to study patterns, problems, obstacles, and development approaches in applying digital technology innovations to increase operational efficiency: A case study of the Local Education Promotion and Development Division, Department of Local Administration Promotion. It is a qualitative research, using document research and field research methods. Instruments used to collect data were structured interview. Five key informants, which are personnel under the Local Education Promotion and Development Division, were selected. It found that digital technology innovations used in operations include: 1) tools or hardware 2) software includes system software and application software. The problems and obstacles encountered are included: the agency does not have supporting appropriate materials and equipment for performing the job, lack of participation and joint planning of internal departments at all levels. They caused work redundant and related agencies have blocked information, causing them to not be able to access information they need to perform their jobs. Laws and regulations are not conducive to the use of digital technology innovations, etc. The guidelines for development are: policy makers should give importance to the use of digital technology innovations to increase the efficiency of personnel operations. They should provide tools and computers with various modern operating systems are

used to make work convenient and fast, and provide training to educate, upskill, reskill personnel from the executive level and operator level. Data storage system that can be used together throughout the system which can link data to external agencies to reduce the process of reporting data should be developed.

Keywords: innovation; digital technology; efficiency

บทนำ

ปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลทำให้ภาครัฐต้องหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศเพิ่มมากขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จะทำให้หน่วยงานภาครัฐสามารถที่จะบริหารจัดการงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขยายขีดความสามารถของหน่วยงาน การให้บริการสาธารณะต่อประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประชาชน เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานภาครัฐ เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ซึ่งถือว่าการยกระดับความโปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารราชการแผ่นดินที่ประชาชนมีต่อภาครัฐ นอกจากนี้ยังถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีการปรับเปลี่ยนวิธีการให้บริการของภาครัฐด้วยระบบ

ออนไลน์ผ่านระบบเว็บไซต์บนอินเทอร์เน็ต หรือการให้บริการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้น เทคโนโลยีดิจิทัลจึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการที่ประชาชนจะเข้าถึงบริการภาครัฐ และยังสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (วีระชัย ประเสริฐโส, ม.ป.ป., หน้า 1)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการบริหารจัดการ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด จึงได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อรองรับการพัฒนาดิจิทัล และสอดคล้องตามแนวทาง Thailand 4.0 และการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการพัฒนา Application เพื่อยกระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยได้กำหนดกลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ คือการสร้างนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อรองรับการพัฒนาดิจิทัล และสอดคล้องตามแนวทาง Thailand 4.0 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566, หน้า 14 - 15)

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาในการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อขับเคลื่อนการเป็นองค์กรอัจฉริยะต่อไป

แนวคิดทฤษฎี

วิโรจน์ ก่อสกุล (2566ก, หน้า 34 – 36) กล่าวว่า การปฏิรูประบบราชการ หมายถึง การปรับเปลี่ยนพื้นฐานของระบบราชการ หรือองค์การสาธารณะ โดยเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความสามารถในการปรับตัว และการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ปัจจัยสำคัญในการปฏิรูประบบราชการ

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553, หน้า 51) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ และสังคม

จิตติมา รุ่งรัตนอุบล (2556, อ้างถึงใน พัชรภา โพธิ์อ่อง, 2561, หน้า 8) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึงวิทยาการที่เกิดจากการใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และศาสตร์อื่นๆ ในการแก้ปัญหาโดยมุ่งแสวงหากระบวนการหรือวิธีการ (Know How) โดยอาศัยเครื่องมือและความรู้ต่างๆ ผลของกระบวนการเทคโนโลยีมี 2

ลักษณะ ได้แก่ เครื่องมือ หรือฮาร์ดแวร์ หมายถึง เทคโนโลยีในรูปของอุปกรณ์เครื่องมือ ต่างๆ และวิธีการหรือ เรียกว่า ซอฟต์แวร์ หมายถึง เทคโนโลยีในรูปของวิธีการ กระบวนการ ความรู้ต่างๆ เช่น วิธีจัดการระบบบริหารองค์กร วิธีประเมินผลต่างๆ โปรแกรม คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

Gore (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566ก, หน้า 38 - 39) ได้เสนอรายงานการปฏิรูประบบราชการ "จากความล่าช้ามาสู่ผลลัพธ์ วิธี การสร้างระบบราชการให้ทำงานดีขึ้นและเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง" (From Creating a Government the Worts Better & Cost less: Repot of the National Performance Review) สรุปปรัชญาในการเปลี่ยนโฉมระบบราชการ 4 ประการ คือ การตัดความล่าช้าในการทำงานออกไป (Cutting red tape) 2) การถือว่าลูกค้าหรือประชาชนนั้นมีความสำคัญเป็นลำดับแรก (Putting customer first) การให้อำนาจแก่ข้าราชการในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และบังเกิดผลสำเร็จ (empowering employees to get results) ตัดทอนค่าใช้จ่ายให้เหลือแต่สิ่งจำเป็นจริงๆ (Cutting back to basic)

Knowles (1975, อ้างถึงใน รณวีร์ พาผล, 2561, หน้า 19) กล่าวว่า กระบวนการซึ่งผู้เรียนแต่ละคนมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง ผู้เรียนจะวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียนรู้ของตนเอง แยกแยะแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นคนและอุปกรณ์โดยคัดเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและประเมินผลการเรียนรู้นั้นๆ ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นจะเป็นการเรียนที่เกิดจากความสมัครของผู้เรียน ไม่ใช่การบังคับ

สมคิด บางโม (2542, อ้างถึงใน ชลดา กันคัลอย, 2558, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึง ความพยายามเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนทั่วทั้งองค์กร

โดยเริ่มจากฝ่ายบริหารระดับสูง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสำเร็จเติบโตขององค์กรโดยการสอดแทรกสิ่งที่ได้มีการวางแผนไว้แล้วเข้าไปในกระบวนการขององค์กรโดยใช้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์

นพดล เหลืองภิรมย์ (2557, อ้างถึงใน วารุณี กุลรัตนาวิจิตรา, 2560, หน้า 16 - 17) กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมในยุคของการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน องค์กรที่จะสามารถรักษาศักยภาพในการแข่งขัน (Competitive Advantage) โดยอาศัยผลของนวัตกรรม องค์กรนั้นจะต้องเข้าใจในนวัตกรรมในภาพกว้าง ซึ่งจะรวมไปถึงการเป็นเทคโนโลยีใหม่และวิธีการสร้างสรรค์ผลงานด้วยวิธีใหม่ ๆ นวัตกรรม มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้ 1) สู้ความเป็นเลิศของบุคคล (Individual Excellence) 2) สู้ความเป็นเลิศของทีมงาน (Teamwork Excellence) 3) สู้ความเป็นเลิศขององค์กร (Organization Excellence) การสร้างองค์กรที่ดีเป็นอีกปัจจัยที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้น ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ก่อให้เกิดนวัตกรรม ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) องค์กรอัจฉริยะ (Intelligent Organization) องค์กรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Organization) องค์กร 3 ไอ (Triple I Organization)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

รูปแบบการนำ นวัตกรรม ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล มาประยุกต์ใช้	ปัญหา อุปสรรคการนำ นวัตกรรมด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลมา ประยุกต์ใช้	นำเสนอแนวทางการ พัฒนาการนำ นวัตกรรมด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้
รูปแบบการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรม คอมพิวเตอร์ สื่อ ออนไลน์ และสื่อมาใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การ ปฏิบัติงาน และการ ทำงานร่วมกัน	- ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง - ด้านงบประมาณ - ด้านบุคลากร - ด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ - ด้านความเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก - องค์การ	1. แนวทางการแก้ไขการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2. แนวทางพัฒนาในการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความทางวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และเอกสารของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

2. การวิจัยสนาม โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยใช้แบบสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ประกอบด้วยบุคลากรสังกัดกองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 5 คน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์แนวทางการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า ซึ่งคำถามที่ใช้เป็นแบบปลายเปิดที่มีความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อให้ประเด็นคำถามที่ใช้มีความครอบคลุมการวิจัยในครั้งนี้

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรของกองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2. ผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) ในขั้นตอนการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ บุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องที่มีความรู้ หรือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นที่ทำการศึกษาวิจัยได้เป็นอย่างดี และมีประสบการณ์

มากกว่า 2 ปี เพื่อความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับที่มาของผลการวิจัย ซึ่งมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ดังนี้

1) ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาท้องถิ่น กองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2) นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ และมีประสบการณ์ทำงานในกองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน

3) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ และมีประสบการณ์ทำงานในกองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 29) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์โดยได้แจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก โดยก่อนการสัมภาษณ์ได้มีการขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์เพื่อจดบันทึกทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นในแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างกับข้อมูลเอกสาร เพื่อใช้ในการอภิปรายผล
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ เพื่อทราบถึงรูปแบบการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
5. นำข้อมูลที่ได้จากการสรุปผลการวิจัยมาตีความแล้วนำเสนอผลการวิจัยในเชิงพรรณนาความ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1 กระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สร้างชิ้นงาน ระบบหรือโปรแกรมอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการเฉพาะขึ้นมาเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์งานนั้นๆ มีขั้นตอน ดังนี้

1) กำหนดปัญหาหรือความต้องการ โดยการศึกษาหรือวิเคราะห์ ปัญหาความต้องการหรือสถานการณ์การใช้เทคโนโลยีอย่างละเอียด

2) ศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหรือความต้องการตามวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนด

3) กำหนดทรัพยากรที่ใช้ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง

4) งบประมาณ มีการนำเข้าบรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการ 5 ปี และการจัดทำคำของบประมาณ

5) บุคลากร โดยบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จะดำเนินการ ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลคนเดียวหรืออาจจะแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ คณะทำงานเพื่อระดมความคิดเห็น มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ

6) การเลือกวิธีการ โดยพิจารณาจากข้อดี ข้อเสีย ความสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ ความประหยัด และการนำไปปฏิบัติได้จริง

7) การทดสอบ เพื่อค้นหาข้อบกพร่องของระบบ ก่อนนำไปใช้ปฏิบัติจริง

8) การปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ชิ้นงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด

9) การประเมินผล เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 รูปแบบการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประเภทของเทคโนโลยีดิจิทัลที่บุคลากรของกองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน แบ่งตามประเภท ดังนี้

1) ฮาร์ดแวร์ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ notebook IPad โทรศัพท์มือถือ

2) ซอฟต์แวร์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ซอฟต์แวร์ระบบ (System Software) คือ ซอฟต์แวร์ที่ดูแลและจัดการกับอุปกรณ์ต่างๆ ในระบบคอมพิวเตอร์ที่จะช่วยในการที่จะทำให้คอมพิวเตอร์สามารถทำงานมีความเสถียร และซอฟต์แวร์ประยุกต์ (Application Software) เป็นโปรแกรมเฉพาะที่เพิ่มเติมจากระบบปฏิบัติการหลักของคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อื่นๆ ซึ่งจะต้องจัดหาเพื่อที่จะทำให้การทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว และสวยงาม

1.3 รูปแบบของการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบ่งตามประเภทการใช้งานได้แก่

1) พิมพ์จดหมาย บันทึกข้อความ หนังสือราชการภายนอก คำสั่งประกาศต่างๆ การพิมพ์ข้อมูลที่เป็นตัวเลข เป็นตาราง ที่ต้องมีการวิเคราะห์หรือประมวลผลข้อมูล

2) จัดทำเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน การนำเสนอข้อมูลแก่ผู้บริหาร และหน่วยงานอื่นทั้งภายในกองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น

การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ Presentation และ Infographic ที่ต้องการความสวยงาม

- 3) การตัดต่อคลิปวิดีโอ งานมัลติมีเดีย
- 4) การจัดเก็บและการสำรองข้อมูลต่างๆ
- 5) ประชุมหรือขอราชการ การฝึกอบรม
- 6) การแปลภาษา ข้อความเอกสารจากภาษาหนึ่งไปอีกภาษา

หนึ่ง

1.4 สาเหตุหรือแรงจูงใจในการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ต้องการให้ชิ้นงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานน้อย และชิ้นงานมีความสวยงาม น่าสนใจ ประหยัดทรัพยากร และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

1.5 การเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น มาจากความรู้เดิมที่ติดมาจากขณะที่ศึกษาที่มหาวิทยาลัย การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจาก Google และ YouTube และได้จากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการ Upskill และ Reskill

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เกิดผลดีต่อหน่วยงาน คือ ประหยัดทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ข้อมูลที่มีความถูกต้อง แม่นยำ การจัดเก็บข้อมูลสามารถจัดเก็บได้เป็นจำนวนมากและเป็นระบบ สามารถนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน การรายงานข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความสะดวก รวดเร็ว และประโยชน์ต่อบุคคล คือ

ประหยัดเวลาในการทำงานที่ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น และทำงานได้ในปริมาณที่มากขึ้น สามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา เกิดข้อผิดพลาดน้อยลง

2. ปัญหา อุปสรรคการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1) ด้านหน่วยงาน

ในการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้นั้น หน่วยงานไม่มีการสนับสนุนเครื่องมือ หรือวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานขาดการมีส่วนร่วมการและวางแผนร่วมกันของหน่วยงานภายในทั้งในทุกระดับ ทำให้งานมีความซ้ำซ้อน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการปิดกั้นข้อมูลทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน กฎหมาย ระเบียบไม่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

2) ด้านเครื่องมือ

เครื่องมือที่ได้รับการสนับสนุนไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีคุณสมบัติต่ำ มีระบบปฏิบัติการที่ล้าสมัย และมีไม่เพียงพอต่อบุคลากร ระบบอินเทอร์เน็ตล่าช้าไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่มีจำนวนมาก

3) ด้านบุคลากร

บุคลากรในกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นทั้งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการไม่มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) อย่างถ่องแท้ และบุคลากรที่มีอายุในช่วง Gen X ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อสื่อสาร การใช้ข้อมูลร่วมกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันที่มีจำนวนข้อมูลมาก และการนำข้อมูลมาใช้ในการ

ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ยังคงยึดติดกับกระบวนการทำงานแบบเดิม ๆ ที่ซ้ำและล้าสมัย ทำให้เกิดช่องว่างด้านความคิดระหว่างบุคลากรรุ่นใหม่กับบุคลากรรุ่นเก่า

4) ด้านงบประมาณ

ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการจัดหาเครื่องมือหรือระบบปฏิบัติการอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. แนวทางพัฒนาในการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1) ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับสำนัก/กอง ควรให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม และผลักดันให้ทุกหน่วยงานในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการ สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อให้การนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดประสิทธิภาพ

2) หน่วยงานควรจัดหาเครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ระบบปฏิบัติการต่างๆ ที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อให้งานมีความสะดวก รวดเร็ว

3) จัดให้มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น Upskill Reskill ทุกระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับผู้ปฏิบัติ

4) พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลที่สามารถใช้งานได้ร่วมกันทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ด้านบุคลากร และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่หน่วยงานภายนอกเพื่อลดขั้นตอนในการรายงานข้อมูล และมีฐานข้อมูลที่ต้องการเป็นปัจจุบันสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำเอกสารรายงานต่าง ๆ ได้

อภิปรายผล

1. รูปแบบการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุน และประสานการบริหารจัดการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพัฒนากิจการด้านเด็ก เยาวชน ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้นำแผนปฏิบัติการ 5 ปี ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 กลยุทธ์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อรองรับการพัฒนาดิจิทัล และสอดคล้องตามแนวทาง Thailand 4.0 และการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนา Application เพื่อยกระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566, หน้า 12 - 13) มากำหนดเป็นนโยบายในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการบริการสาธารณะด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยผู้วิจัยพบว่ารูปแบบการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นจะเป็นการที่นำเครื่องมือ หรือระบบปฏิบัติการต่าง ๆ มาใช้แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ 1)

ฮาร์ดแวร์ (hardware) ได้แก่ คอมพิวเตอร์ Notebook iPad โทรศัพท์มือถือ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน 2) ซอฟต์แวร์ (software) ได้แก่ ซอฟต์แวร์ระบบ (System Software) ที่ดูแลและจัดการกับอุปกรณ์ต่างๆ ในระบบคอมพิวเตอร์ที่จะช่วยในการที่จะทำให้คอมพิวเตอร์สามารถทำงานมีความเสถียร และซอฟต์แวร์ประยุกต์ (Application Software) เป็นโปรแกรมเฉพาะที่เพิ่มเติมจากระบบปฏิบัติการหลักของคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อื่นๆ ระบบหรือโปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ ซึ่งใช้ในการจัดเก็บข้อมูลของสถานศึกษา ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน และการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรทางการศึกษา ข้อมูลด้านบุคลากรและอัตรากำลังของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์ (2566, หน้า 4) ที่ว่า แนวคิดการจัดการองค์การสมัยใหม่ (Modern Management) ที่ให้ความสำคัญต่อประเด็นและกระแสความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเพื่อให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย และสอดคล้องกับ วิโรจน์ ก่อสกุล (2566ก, หน้า 4) ที่กล่าวไว้ว่า นวัตกรรมองค์การ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการใหม่ๆ ภายในองค์กร ที่เป็นไปในทางบวกและนำไปใช้ประโยชน์ได้

หากจำแนกตามประเภทการใช้งาน สามารถจำแนกได้ คือ 1) ใช้พิมพ์จดหมาย บันทึกข้อความ หนังสือราชการภายนอก คำสั่ง ประกาศต่างๆ 2) ใช้จัดทำเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน การนำเสนอข้อมูลแก่ผู้บริหาร 3) งานมัลติมีเดีย การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ Presentation และ Infographic 4) การจัดเก็บข้อมูลต่างๆ 5) การประชุมราชการ 6) การแปลภาษาข้อความหรือเอกสารจากภาษาหนึ่งไปอีกภาษาหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553, หน้า 51) ที่กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม คือสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะ

ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ และสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดของ จูติมา รุ่งรัตนอุบล (2556, อ้างถึงใน พัชรภา โพธิ์อ่อง, 2561, หน้า 8) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่เกิดจากการใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และศาสตร์ อื่นๆ ในการแก้ปัญหาโดยมุ่งแสวงหากระบวนการหรือวิธีการ (Know How) โดยอาศัยเครื่องมือและความรู้ต่างๆ ผลของกระบวนการเทคโนโลยีมี 2 ลักษณะ คือ 1) เครื่องมือ หรือฮาร์ดแวร์ หมายถึง เทคโนโลยีในรูปของอุปกรณ์ เครื่องมือ ต่างๆ และ 2) วิธีการหรือ เรียกว่า ซอฟต์แวร์ หมายถึง เทคโนโลยีในรูปของวิธีการ กระบวนการ ความรู้ต่างๆ

สาเหตุหรือแรงจูงใจในการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้ชิ้นงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ความสะดวกรวดเร็ว ลดขั้นตอนในการทำงาน และชิ้นงานมีความสวยงาม น่าสนใจ ประหยัดทรัพยากรและงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานจะเกิดประโยชน์ ดังนี้ 1) ประโยชน์ต่อหน่วยงาน คือ ประหยัดทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ข้อมูลที่มีความถูกต้อง แม่นยำ การจัดเก็บข้อมูลสามารถจัดเก็บได้เป็นจำนวนมากและเป็นระบบ สามารถนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน หรือการรายงานข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับ 2) ประโยชน์ต่อบุคคล คือ ประหยัดเวลาในการทำงานที่ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น และทำงานได้ในปริมาณที่มากขึ้น สามารถทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา เกิดข้อผิดพลาดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระจิตร์ โสมะภีร์ (2564) ได้ศึกษา การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

ราชการ ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 : กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่าปัจจัยที่สามารถทำให้นโยบายนี้ขับเคลื่อนไปได้ประการหนึ่งคือ สิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติ ข้าราชการส่วนใหญ่มีสิ่งจูงใจที่ทำให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การใช้ดิจิทัลเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานช่วยลดความผิดพลาด และลดระยะเวลาในการทำงาน เนื่องจากเป็นระบบที่ Online ตลอดเวลา ผู้ใช้งานสามารถติดตามสถานะของเอกสารได้ตลอด รวมถึงผู้มีอำนาจในการอนุมัติหรือลงนามก็สามารถทำงานได้ด้วยความสะดวกเร็วเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเพชร พระฉาย และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสนับสนุนรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ว่าการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานนั้นในภาพรวมของระบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทั้งในด้านความทันสมัยของเว็บไซต์ เนื้อหาครอบคลุม และถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ ความยืดหยุ่นในการใช้งานและการติดต่อประสานงาน ความสวยงาม และความสะดวกในการใช้งาน ความเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจ

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่มีการพัฒนามากขึ้นและมีการแข่งขันมากขึ้นหากบุคลากรไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่ทันถึงแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย องค์กรก็จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเตรียมบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ที่หลากหลายด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของบุคลากร และสิ่งที่ต้องการพัฒนาเพราะแต่ละบุคคลมีความรู้ไม่เท่ากัน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการ Upskill และ Reskill จึงไม่เพียงพออีกต่อไป หากต้องมีการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมไม่ว่าจะเป็นจากเอกสาร หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทางช่องทางต่างๆ ซึ่ง

ผู้วิจัยยังพบว่าการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น มาจากความรู้เดิมที่ติดมาจากขณะศึกษาที่มหาวิทยาลัย การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจาก Google และ YouTube และได้จากการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Knowles (1975, อ้างถึงใน รณวีร์ พาผล, 2561, หน้า 19) กล่าวว่ากระบวนการซึ่งผู้เรียนแต่ละคนมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง ผู้เรียนจะวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียนรู้ของตัวเอง แยกแยะแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นคนและอุปกรณ์โดยคัดเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม และประเมินผลการเรียนรู้นั้นๆ ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นจะเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความสมัครของผู้เรียน ไม่ใช่การบังคับ

2. ปัญหา อุปสรรคการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นวัตกรรมเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นของการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันและในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นภาครัฐจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับกับยุคของการเปลี่ยนผ่านทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทและทดแทนการทำงานของบุคคลและเทคโนโลยีแบบดั้งเดิม ซึ่งมีความสอดคล้องกับการบริการของประชาชนที่มีแนวโน้มจะเปลี่ยนไปดำเนินธุรกรรมต่างๆ ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด ดังนั้น เพื่อให้การทำงานของหน่วยงานภาครัฐมีความสะดวกและคล่องตัวมากขึ้นในการปรับเปลี่ยนการให้บริการสาธารณะ และแสดงให้เห็นถึงปรากฏการณ์ของการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ กองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการภาครัฐซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานและ

การให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ.2562 มาตรา 4 เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และสนองต่อการให้บริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการบริหารงานและการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบและช่องทางดิจิทัล ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกันอย่างมั่นคง ปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล รวมไปถึงแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ โดยเฉพาะแผนการปฏิรูปประเทศว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน ที่ได้มีการปรับเป้าหมายในเรื่องของความปกติใหม่ในหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย อีกทั้งการแก้ไขปรับปรุงระเบียบ กฎหมายเพื่อสนับสนุนการการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เป็นการปฏิรูประบบราชการจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gore (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566ก, หน้า 38 - 39) ได้เสนอรายงานการปฏิรูประบบราชการ "จากความล่าช้ามาสู่ผลลัพธ์ วิธีการสร้างระบบราชการให้ทำงานดีขึ้น และเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง" (From Creating a Government the Worts Better & Cost less : Repot of the National Performance Review) ซึ่งผู้วิจัยพบว่าปัญหาอุปสรรคการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1) ด้านหน่วยงาน การที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้งานในองค์กร หากขาดซึ่งความสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงแล้วก็ถือว่าล้มเหลวตั้งแต่ยังไม่ได้เริ่มต้น การได้รับความมั่นใจจากผู้บริหารระดับสูงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะทำให้การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของ สมคิด บางโม (2542, อ้างถึงใน ชลดา กันคล้าย, 2558, หน้า 9) ที่ว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึง ความพยายามเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนทั่วทั้งองค์กร โดยเริ่มจากฝ่ายบริหารระดับสูง เพื่อเพิ่มความมีประสิทธิภาพและความเจริญเติบโตขององค์กร

2) ด้านเครื่องมือ การไม่ได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ หรือวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพซึ่งเครื่องมือถือเป็นสิ่งสำคัญในการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ขาดการมีส่วนร่วมและการวางแผนร่วมกันของหน่วยงานภายในทั้งในระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และระดับกองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น ทำให้งานมีความซ้ำซ้อน มีการปิดกั้นข้อมูลทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่นข้อมูลเกี่ยวกับการข้อมูลบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความยุ่งยากทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นวินดา ลาดท่าแพง (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล: กรณีศึกษา กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผลการวิจัย ที่ว่า การปฏิรูประบบราชการจะต้องมีการสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ การริเริ่มสร้างนวัตกรรมและการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ การปรับเปลี่ยนการทำงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล เน้นการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์

3) ด้านบุคลากร กล่าวคือบุคลากรในกองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่นทั้งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการไม่มีทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) อย่างถ่องแท้ และบุคลากรที่มีอายุ

ในช่วง Gen X ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อสื่อสาร การใช้ข้อมูลร่วมกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันที่มีจำนวนมาก และการนำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ยังคงยึดติดกับกระบวนการทำงานแบบเดิมๆ ที่ซ้ำและล้าสมัย ทำให้เกิดช่องว่างด้านความคิดระหว่างบุคลากรรุ่นใหม่กับบุคลากรรุ่นเก่าทำให้เป็นอุปสรรคในการที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นพดล เหลืองภิรมย์ (2557, อ้างถึงใน วารุณี กุสรัตน์าวิจิตรา, 2560, หน้า 16 - 17) ที่ว่าความคิดของบุคคลก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ด้วยพลังความคิด และนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์ ซึ่งเทคโนโลยีมักจะเกิดจากปัจจัยบุคคลของคนแต่ละคน (Individual) กล่าวคือ ถ้าได้มีการส่งเสริมให้คนได้มีการเรียนรู้ และได้รับการศึกษาอบรมที่ทำให้คนมีกระบวนการคิดที่ถูกต้องเป็นการคิดแบบวิจักษณ์ญาณ (Critical Thinking) และคิดแบบริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) จะทำให้ได้นวัตกรรมใหม่เพิ่มขึ้นได้

4) ด้านงบประมาณ ปัญหาการไม่มีงบประมาณในการจัดหาเครื่องมือหรือระบบปฏิบัติการที่ทันสมัยในการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมายาวนานเนื่องจากการจัดหาเครื่องมือทั้งที่เป็นระบบฮาร์ดแวร์ (hardware) หรือซอฟต์แวร์เฉพาะ การจัดซื้อจะต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ สุภาภรณ์ สีสุพรรณ และ อจิรภาส เพียรขุนทด (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปรับตัวเพื่อเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น กล่าวโดยสรุปว่า การนำพาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลได้นั้น จะต้องใช้งบประมาณตามลำดับความสำคัญภายใต้งบประมาณที่มีอย่างจำกัด

3. แนวทางพัฒนาในการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้พยายามปรับตัวท่ามกลางความท้าทายของกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อมุ่งสู่ก้าวไปสู่ความเป็นไทยแลนด์ 4.0 ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อนำพาประเทศไทยให้มีขีดความสามารถทัดเทียมกับนานาประเทศตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน” มีการกำหนดแผนปฏิบัตินโยบาย 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยมีเป้าหมายเพื่อให้มีนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อรองรับการพัฒนาดิจิทัล และแผนปฏิบัตินโยบาย 2567 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย โดยแนวทางพัฒนาในการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คือ 1) ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับสำนัก/กอง ควรให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม และผลักดันให้ทุกหน่วยงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการ 2) สำรวจความต้องการของบุคลากร จัดหาเครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ และระบบปฏิบัติการต่างๆ ที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อให้งานมีความสะดวกรวดเร็ว 3) มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น Upskill Reskill ทุกระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติ มีการสร้างทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้าง

นวัตกรรมใหม่ๆ และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจาก เอกสารต่างๆ สื่อออนไลน์ต่างๆ และ 4) การจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ สามารถใช้งานได้ร่วมกันทั้งระบบไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ด้านบุคลากร และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่หน่วยงานภายนอกเพื่อลดขั้นตอนในการรายงานข้อมูล และมีฐานข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำ เอกสารรายงานต่างๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ จำจด (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทักษะความเข้าใจและใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดชลบุรี ที่ว่า แนวทางการพัฒนาด้านสมรรถนะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital) เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ควร ออกแบบนโยบายและแผนการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล รวมถึงบุคลากรทุก ประเภทในสังกัดที่ชัดเจนและครอบคลุมในทุกระดับ สร้างการรับรู้ปรับภาพ แวดล้อม เครื่องมืออุปกรณ์และบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัล และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ เณศรา ทวีรัตน์ปัญญา (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำ เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัย และนวัตกรรม ที่ว่า การสนับสนุนในเรื่องของข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนให้หน่วยงานมี ฐานข้อมูลทรัพยากรกลางเพื่อให้สามารถใช้ข้อมูลทางด้านบุคลากรร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. รัฐบาลควรทบทวนปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ครุภัณฑ์ของหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้สามารถจัดซื้อจัดจ้างเครื่องมือที่ช่วยในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ฮาร์ดแวร์ (hardware) และซอฟต์แวร์ (software) รวมทั้งระบบปฏิบัติการที่จัดทำมาเฉพาะ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน

2. อบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติ เกี่ยวกับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) มีการส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยการกำหนดเป็น KPI และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการวางแผน การกำหนดขั้นตอน การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ และมีส่วนร่วมในการออกแบบการสร้างระบบเพื่อลดระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ซ้ำซ้อนและมีหลายระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความตระหนักของบุคลากรในการเก็บรักษาข้อมูลตามหลักธรรมาภิบาลอีกทางหนึ่งด้วย

4. พัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีความรวดเร็วเพื่อรองรับกับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้น โดยการจ้างจากภายนอก (Outsource) เพื่อดูแลระบบตลอดจนการแก้ไขปัญหาระบบเครือข่าย รวมถึงการบำรุงรักษาเครื่องมือทั้งที่เป็น ฮาร์ดแวร์ (hardware) และ ซอฟต์แวร์ (software) ให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา และสามารถแก้ไขได้อย่างทันที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมขององค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Service : NPM) เพื่อการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรอัจฉริยะด้านการบริการสาธารณะ

2. ควรศึกษาว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์หรือมีบทบาทอย่างไรในการพัฒนาระบบนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2566). *แผนปฏิบัติการ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570)*

ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2566, จาก

<https://www.dla.go.th/visit/additionalplans66-70.pdf>

ชลดา กันคล้าย. (2558). *แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะผู้แทนรัฐสภาไทยในการประชุมสหภาพรัฐสภา*. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล. สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.

- ณศรา ทวีรัตน์ปัญญา. (2566). การนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) มาใช้ในการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญลักษณ์ จำจด. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวินดา ลาดท่าแพง. (2565). การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล: กรณีศึกษา กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรภา โพร้อ่อง. (2561). เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) กับการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พีระจิตร โสมะภีร์. (2564). การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 : กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐศิรินทร์ วงกานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- รณวีร์ พาผล. (2561). การพัฒนาชุดสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารของผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารในพื้นที่น้ำพุร้อน

- ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. ค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <http://cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/1313>.
- วารุณี กุลรัตน์าจิตรรา. (2560). ปัจจัยด้านนวัตกรรมทางธุรกิจส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม (ประเภทบริการ), วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566ก). เอกสารประกอบการบรรยายระบวนวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566ข). เอกสารประกอบการบรรยายระบวนวิชาการแบบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีระชัย ประเสริฐโส. (ม.ป.ป.). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ. ค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2566, จาก http://www.personnel.moi.go.th/recruitment/2563/ARTICLE160763_0.PDF.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ของผู้ประกอบการที่มีนวัตกรรมในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สีสุพรรณ และ อจิรภาส เพียรขุนทด. (2565). วัฒนธรรมการปรับตัวเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 7(8). 246-264.
- แสงเพชร พระฉาย และคณะ. (2562). การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสนับสนุนรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ห้วเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*, 5(1), 97-99.

ความท้าทายในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการกระทำ
ความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ กรณีศึกษา: สำนักงาน
เจ้าท่าภูมิภาคที่ 5

Challenges in conducting the implementation of the
suppression of building things that encroach on the river:

A case study of the Marine Office 5

เกรียงไกร เจนพิชัย¹ & ศิริลักษณ์ ตันตยกุล²

Kreangri Janpichai & Sirilak Tantayakul

Corresponding author: kreangkrij@gmail.com

Received: 5/3/67 Revised:17/3/67 Accepted: 17/3/67

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการปฏิบัติงาน ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำ ความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัย เอกสารและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูล

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

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

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

สำคัญ จำนวน 7 คน ผลการศึกษาพบว่า ในกระบวนการในการปฏิบัติงานจะปฏิบัติตามระเบียบกรมเจ้าท่าว่าด้วยการดำเนินคดีเกี่ยวกับสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ พ.ศ. 2560 โดยจะมี 2 ส่วน คือ การดำเนินคดีอาญา การดำเนินการทางปกครอง ในส่วนของปัญหาและอุปสรรค คือ ปริมาณงานมากเกินไป อัตรากำลังมีน้อยส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการบังคับใช้กฎหมายให้เกิดประสิทธิภาพ ประชาชนขาดการรับรู้กฎหมายหรือเพิกเฉยต่อกฎหมาย และมีงบประมาณในการดำเนินงานที่จำกัด โดยมีแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา คือ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างเพื่อเพิ่มอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในการดำเนินคดี จัดฝึกอบรมให้ความรู้และฝึกปฏิบัติให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำ ลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้กับประชาชนเพื่อลดการกระทำความผิด และเพิ่มงบประมาณสนับสนุนให้สอดคล้องกับปริมาณงาน

คำสำคัญ: ความท้าทาย; สิ่งล่วงล้ำลำน้ำ; สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 กรมเจ้าท่า

Abstract

The purpose of this research is to study the operational process, problems and obstacles and to propose guidelines for improving and solving problems in the operations of the Regional Harbor Office Region 5 in suppressing offenses in the construction of things that encroach on the river. It is a qualitative study, document research and field research

were used to collect data through structured interviews with 7 key informants, consisting of officials working in suppressing crimes in the construction of things encroaching on rivers from 6 provinces. On administrative area of the Regional Harbor Office 5, the results of the study found that In the process of working, the Marine Department regulations will be followed, regarding the prosecution of things that encroach on the waterways, B.E. 2017. There will be 2 parts: criminal proceedings and administrative action were employed. In terms of problems and obstacles, the study found that the workload is too much, the manpower is less, resulting in decreasing of work efficiency. Officials lack knowledge and experience in enforcing the law effectively, people lack awareness of the law or ignore the law and the office has a limited operating budget. There are guidelines for improving the problem, namely changing the structure to increase manpower and appointing positions for workers with specific expertise in litigation. Organize training, knowledge and practice for operating staff on a regular basis. Concerning public relations, the office has to create awareness among the people to reduce crimes. and increase the support budget to be consistent with the workload.

Keywords: Challenges; Building things that encroach on the river;
Marine Office 5

บทนำ

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านต่างๆ และด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในการก่อสร้าง จึงทำให้การปลูกสร้างสิ่งต่างๆ ทำได้ง่ายมากยิ่งขึ้น รวมถึงผู้คนในสังคมเมืองปัจจุบันมักจะเสาะแสวงหาการพักผ่อนตามธรรมชาติ จึงก่อให้เกิดธุรกิจการท่องเที่ยวจำนวนมาก โดยเฉพาะการท่องเที่ยวที่ผนวกไปกับวิถีชุมชนที่มีการปลูกสร้างบ้านริมแม่น้ำที่มีมาแต่ดั้งเดิม รวมไปถึงการสร้างสถานที่พัก โฮมสเตย์ โรงแรม รีสอร์ท ร้านอาหาร ท่าเทียบเรือหรือสิ่งต่างๆ ล่องลำไปเหนือน้ำ ในน้ำ และใต้น้ำ ของแม่น้ำ ลำคลอง บึง อ่างเก็บน้ำ ทะเลสาบ อันเป็นทางสัญจรของประชาชนหรือที่ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน หรือทะเลภายในน่านน้ำไทยหรือบนชายหาดของทะเล และปัจจุบันก็มีแนวโน้มในการปลูกสร้างสิ่งล่องลำลำน้ำมากยิ่งขึ้นโดยไม่ได้รับอนุญาต อันเป็นการรุกรานพื้นที่สาธารณประโยชน์ที่ราชการสงวนไว้เพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์ร่วมกันตามสภาพแห่งพื้นที่นั้น

ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านความสามารถในการแข่งขัน คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 6 กันยายน 2559 รับทราบมาตรการป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับสิ่งล่องลำลำน้ำ ที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเสนอ และแผนการบูรณาการมาตรการป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับสิ่งล่องลำลำน้ำ จำนวน 5 แผนงาน ของกระทรวงคมนาคม โดยกรมเจ้าท่า ดังนี้

- 1) โครงการสำรวจจัดทำแผนที่ และรายละเอียดสิ่งปลูกสร้างสิ่งล่องลำลำน้ำทั่วประเทศ
- 2) การแก้ไขสิ่งล่องลำลำน้ำที่ไม่ได้รับอนุญาต
- 3) การป้องกันการปลูกสร้างสิ่งล่องลำลำน้ำโดยผิดกฎหมาย
- 4) การปรับปรุงและแก้ไขกฎหมาย
- 5) การรณรงค์และประชาสัมพันธ์

กรมเจ้าท่าในฐานะผู้ดูแลแม่น้ำ ลำคลอง บึง อ่างเก็บน้ำ ทะเลสาบ ทะเลและชายหาดในน่านน้ำไทย จึงได้ตราพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย (ฉบับที่ 17) พ.ศ. 2560 เพื่อปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พระพุทธศักราช 2456 ในการดำเนินการเกี่ยวกับอาคารหรือสิ่งอื่นใดที่ปลูกสร้างล่งล้าลำนํ้า และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษโดยปรับปรุงอัตราโทษให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการในการดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งล่งล้าลำนํ้าตามพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พระพุทธศักราช 2456 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายมากยิ่งขึ้น อธิบดีกรมเจ้าท่าจึงวางระเบียบว่าด้วยการดำเนินคดีเกี่ยวกับสิ่งล่งล้าลำนํ้า พ.ศ. 2560 ซึ่งผู้กระทำความผิดต้องถูกดำเนินคดีให้รับโทษตามมาตรา 118 และต้องถูกบังคับรื้อถอนหรือแก้ไขตามมาตรา 118 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พระพุทธศักราช 2456 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย (ฉบับที่ 17) พ.ศ. 2560

จากแนวโน้มที่มีการปลูกสร้างสิ่งล่งล้าลำนํ้าโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าท่าเพิ่มมากขึ้น การแก้ไขกฎหมายและออกกฎระเบียบมาเพื่อการป้องกันและปราบปรามการปลูกสร้างสิ่งล่งล้าลำนํ้า พนักงานเจ้าหน้าที่จึงต้องมีการเรียนรู้ในระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับบริบทในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งตัวพนักงานเจ้าหน้าที่เองก็มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน การใช้ดุลยพินิจ การตีความและบังคับใช้กฎหมายก็แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความท้าทายในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่งล้าลำนํ้า กรณีศึกษาสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนา

เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์สื่ออิเล็กทรอนิกส์รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการภายในกรมเจ้าท่าการลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2. การเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการ สัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการภายในสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ที่ปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ
2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีหน้าที่ในการปราบปรามสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ จากเขตพื้นที่ที่แตกต่างกันจาก 6 จังหวัด รวม

จำนวน 7 คน ได้แก่ จังหวัดระนอง 1 คน จังหวัดพังงา 1 คน จังหวัดภูเก็ต 1 คน จังหวัดกระบี่ 1 คน จังหวัดสตูล 1 คน และจังหวัดตรัง 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดย สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ลักษณะของการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาเหมาะสมกับความต้องการของผู้วิจัยเป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน เป็นคำถามปลายเปิด และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะทำการจดบันทึก โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเห็นเหมือน หรือแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีผลงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูลก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อสรุปผลการวิจัยจากสภาพ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด 7-S ของ McKinsey (1980, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 37 – 39) มาใช้มี 7 ประการ ดังนี้

1. Strategy หมายถึง กลยุทธ์ขององค์กร เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ ขณะนี้องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจขององค์กรคืออะไร ใครเป็นผู้รับบริการขององค์กร กลยุทธ์องค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันและเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

2. Structure หมายถึง โครงสร้างองค์กร คือโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบ ระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวใน

การปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานในความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3. System หมายถึง ระบบการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง เช่น ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting /Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม/ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) ฯลฯ

4. Staff หมายถึง บุคลากร ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

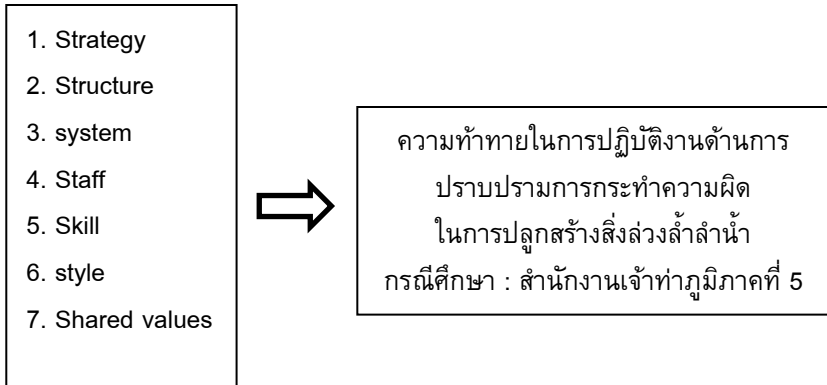
5. Skill หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากร องค์กร สามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคลากร ซึ่งจะต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรม

เพิ่มเติม ส่วนทักษะความถนัด หรือความเชี่ยวชาญพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ด้านควบคู่กัน

6. Style หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการ แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

7. Shared values หมายถึง ค่านิยมร่วม ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ภาพกรอบแนวคิดการวิจัย



ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษากระบวนการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ

พบว่า กระบวนการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ มีดังนี้

1) การดำเนินคดีอาญา เริ่มจากการตรวจสอบการกระทำความผิด ในการออกตรวจแต่ละครั้งสิ่งที่สำคัญและจำเป็น คือต้องมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น ทหารบก ทหารเรือ ตำรวจ กรมป่าไม้ กรมที่ดิน กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำท้องที่เป็นต้น โดยมีการวางแผนกำหนดวัน เวลา และสถานที่ พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในแต่ละครั้งที่ออกตรวจ อธิบายหลักการและเหตุผล พร้อมข้อกฎหมายในแต่ละส่วนงานให้ชัดเจน การที่ต้องบูรณาการร่วมกันนั้นจะทำให้องค์ประกอบในการดำเนินการตามกฎหมายสามารถทำได้ครบถ้วนสมบูรณ์ เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทับซ้อนเกี่ยวพันกับหลายหน่วยงาน และที่สำคัญคือลดการกระทบกระทั่งระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่ได้ หากตรวจสอบพบการกระทำผิดให้ทำการรวบรวมพยานหลักฐาน ทั้งจากการถ่ายรูป ภาพถ่ายทางอากาศ ตรวจวัดพื้นที่ล่งล้ำ และทำบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ก่อนที่จะดำเนินการร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนต่อไป ปัจจุบันมีเทคโนโลยีมากมายในการเปรียบเทียบภาพถ่ายทางอากาศ เช่น ระบบ Google Earth ของ Google ระบบ LandsMaps ของกรมที่ดิน ระบบภูมิสารสนเทศสำหรับบริหารจัดการฐานข้อมูลสิ่งล่งล้ำลำน้ำ (GIS) ของกรมเจ้าท่า และหากพบผู้กระทำความผิดมีการขัดขวางให้ทำการจับกุมโดยให้ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และการควบคุมการดำเนินคดีอาญา คอยกำกับติดตามความคืบหน้าคดีหรือให้การสนับสนุนพนักงานสอบสวนหรืออัยการในการพิจารณาคดี

2) การดำเนินการทางปกครอง เมื่อแน่ชัดแล้วว่าผู้กระทำการปลูกสร้างสิ่งล่งล้ำลำน้ำนั้นกระทำความผิดจริง นอกจากดำเนินคดีอาญาแล้วจำเป็นต้องมีการออกคำสั่งทางปกครองให้มีการรื้อถอนหรือแก้ไขสิ่งล่งล้ำลำน้ำและให้กำหนดระยะเวลาในการให้ผู้ถูกออกคำสั่งได้อุทธรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อครบกำหนดหรือมีการอุทธรณ์ให้ดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์ หากไม่เห็นด้วยและยกอุทธรณ์ ก็ทำการบังคับให้มีการรื้อถอนหรือแก้ไขสิ่งล่งล้ำลำน้ำ แต่

หากผู้กระทำการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ ไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ก็สามารถฟ้องร้องต่อศาลปกครองได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ถูกฟ้องต้องคอยควบคุมการดำเนินการทางปกครอง คอยติดตามความคืบหน้าและดำเนินการตามที่พนักงานอัยการผู้รับผิดชอบคดีร้องขอ แต่หากในกรณีผู้กระทำความผิดยินยอมที่จะรื้อถอน ก็ให้ถือเป็นการสิ้นสุดไป สิ่งที่ต้องระวังในการปฏิบัติทางปกครองคือ ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด มิเช่นนั้นอาจเป็นช่องโหว่ในการถูกฟ้องร้องกลับในกรณีที่ไม่นำดำเนินการตามกฎหมายระเบียบ อาจถึงขั้นถูกฟ้องร้องต่อศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบได้

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ

พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ มีดังนี้

1. ปริมาณงานด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ ซึ่งมีอยู่จำนวนมากเมื่อเทียบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่กับสิ่งล่วงล้ำลำน้ำที่รอการตรวจสอบ จากข้อมูลสถิติพบว่าโดยเฉลี่ยมากถึง เจ้าหน้าที่ 1 คน ต่อสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ 17,245 ราย

2. อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่มีน้อย รวมทั้งเมื่อมีผู้เกษียณอายุหรือย้ายออก ถูกปล่อยว่างเป็นเวลานาน เจ้าหน้าที่หนึ่งคนจึงต้องแบกรับภาระหน้าที่หลายด้าน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

3. การบังคับใช้กฎหมาย เช่นกรณีการออกคำสั่งให้มีการรื้อถอนไปแล้ว และต่อมาไม่มีการรื้อถอนตามคำสั่งทางปกครอง เจ้าหน้าที่ไม่สามารถควบคุมและติดตามได้ทั้งหมด เป็นผลพวงมาจากอัตรากำลังที่มีน้อย ช้ายังมีการปลูกสร้างเพิ่มเติมจากที่อนุญาตโดยไม่เกรงกลัวกฎหมาย รวมทั้งขอบเขตของการล้งล้ำล้ำน้ำที่ไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน ต้องอาศัยดูจากสภาพแต่ละพื้นที่ ซึ่งก็เป็นดุลพินิจของเจ้าหน้าที่แต่ละคนก็อาจผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง การวัดระยะพื้นที่เสียหายก็แตกต่างกัน

4. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในการดำเนินการโดยเฉพาะด้านการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับสิ่งล้งล้ำล้ำน้ำ ซึ่งมีความซับซ้อนในการเสาะแสวงหาข้อเท็จจริง และต้องดำเนินคดีตามกฎหมาย ทั้งคดีอาญาและคดีทางปกครอง และในการลงพื้นที่ตรวจสอบเพื่อเสาะแสวงหาข้อเท็จจริงบางครั้งต้องกระทบกระทั่งกับประชาชน กลุ่มผู้มีอำนาจ และกลุ่มนายทุน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีอิทธิพลเหนือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ถูกแทรกแซงในการปฏิบัติหน้าที่ ข้ำเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียนกลับ จนนำไปสู่การถูกตั้งกรรมการสอบสวน และในบางครั้งอาจโดนฟ้องร้องดำเนินการทางกฎหมาย ทั้งๆ ที่ได้ปฏิบัติงานและทำไปตามอำนาจหน้าที่โดยชอบแล้ว

5. ประชาชนขาดการรับรู้ กระทำผิดโดยไม่ตั้งใจ เป็นการละเมิดกฎหมาย และในส่วนนี้เองทางเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการปราบปรามผู้กระทำความผิดก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ที่จะดำเนินการตามกฎหมาย เพราะตัวกฎหมายเองไม่ได้เอื้อต่อการผ่อนโทษ ไม่สามารถขออนุญาตในภายหลังได้ ความผิดถือว่าสำเร็จแล้ว จึงต้องดำเนินคดีตามกฎหมาย ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากสำหรับการปฏิบัติงาน หรือรับรู้แต่ก็

ยังคงฝ่าฝืนกฎหมาย ยังคงกระทำความผิดต่อไปเรื่อย ๆ มีการสร้างและต่อเติมสิ่งปลูกสร้างรุกล้ำลำน้ำต่อไปเรื่อย ๆ โดยไม่เกรงกลัวกฎหมายใดๆ

6. งบประมาณที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมีจำกัด ไม่สามารถออกพื้นที่ไปดำเนินการได้ครบทุกรายตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ

ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ มีดังนี้

1. เพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ด้านงานตรวจการขนส่งทางน้ำ ให้เพียงพอ และเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละสาขา รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างให้มีนิตกรทางด้านนี้โดยเฉพาะ ในการมาช่วยดำเนินการทางกฎหมาย โดยเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งอื่นๆ จะเป็นผู้มาแสวงหาข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน หรือสิ่งอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์กับคดีตามที่นิตกรร้องขอ

2. จัดประชุมสัมมนาให้ความรู้ในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ใหม่ๆ และนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในการบรรจุข้าราชการใหม่ กรมเจ้าท่าต้องจัดให้มีการอบรมให้ความรู้หลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านตรวจการขนส่งทางน้ำ ก่อนที่จะส่งตัวเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานจริงที่สาขา และจัดให้มีผู้ที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์มาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับคนในสำนักงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป รวมทั้งศึกษาคำพิพากษาของศาลอาญาหรือ

ศาลปกครอง รวมทั้งศึกษาการตีความกฎหมายจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการการเลือกตั้ง

3. สร้างการรับรู้ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการมอบหมายอำนาจ “เจ้าท่า” ให้ดำเนินการในด้านการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับสิ่งล่องลำนํ้าไว้แล้ว เป็นการกระจายอำนาจอย่างหนึ่ง สามารถเป็นกำลังเพิ่มได้อีกทางหนึ่งในการปฏิบัติงาน หรือสร้างเครือข่ายอื่นๆ ลงพื้นที่บ่อยๆ ไปทำความเข้าใจกับประชาชน อาจเข้าร่วมประชุมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีขึ้นเป็นประจำทุกเดือน ให้ช่วยกันสอดส่องดูแล ประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจในบริบทของกฎหมายว่าสิ่งใดพึงกระทำเพื่อไม่ให้เป็นการละเมิดกฎหมาย

4. เพิ่มงบประมาณสนับสนุนให้สอดคล้องกับปริมาณงาน เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ทั้งรถและเรือ ค่าบำรุงรักษา รวมไปถึงเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานในช่วงวันหยุดต่างๆ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำเสนอคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. กระบวนการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่องลำนํ้า

1) การดำเนินคดีอาญา เริ่มจากการตรวจสอบการกระทำความผิดในการออกตรวจแต่ละครั้งสิ่งที่สำคัญและจำเป็น คือต้องมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น ทหารบก ทหารเรือ ตำรวจ กรมป่าไม้ กรมที่ดิน กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำท้องถิ่น

เป็นต้น โดยมีการวางแผนกำหนดวัน เวลา และสถานที่ พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ ในแต่ละครั้งที่ออกตรวจ อธิบายหลักการและเหตุผล พร้อมข้อกฎหมายในแต่ละ ส่วนงานให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Henri Fayol (1966 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2558, หน้า 70-71) ได้เสนอองค์ประกอบมูลฐานของการจัดการ มี 5 ประการ (POCCC) ประการหนึ่งคือ การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงของทุกคน ให้เข้ากันได้กำกับให้ไปสู่ จุดมุ่งหมายเดียวกัน การที่ต้องบูรณาการร่วมกันนั้นจะทำให้องค์ประกอบในการ ดำเนินการตามกฎหมายสามารถทำได้ครบถ้วนสมบูรณ์ เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นพื้นที่ทับซ้อนเกี่ยวพันกับหลายหน่วยงาน และที่สำคัญคือลดการ กระทบกระทั้งระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่ได้ หากตรวจสอบพบการกระทำ ความผิดให้ทำการรวบรวมพยานหลักฐาน ทั้งจากการถ่ายรูป ภาพถ่ายทาง อากาศ ตรวจวัดพื้นที่ล่งล้ำ และทำบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ก่อนที่จะดำเนินการ ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนต่อไป ปัจจุบันมีเทคโนโลยีมากมายในการ เปรียบเทียบภาพถ่ายทางอากาศ เช่น ระบบ Google Earth ของ Google ระบบ LandsMaps ของกรมที่ดิน ระบบภูมิสารสนเทศสำหรับบริหารจัดการฐานข้อมูล สิ่งล่งล้ำน้ำ (GIS) ของกรมเจ้าท่า และหากพบผู้กระทำความผิดมีการขัดขึ้น ให้ทำการจับกุมโดยให้ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และการควบคุมการดำเนินคดีอาญา คอยกำกับติดตามความคืบหน้าคดีหรือให้การ สนับสนุนพนักงานสอบสวนหรืออัยการในการพิจารณาคดี ซึ่งสอดคล้องกับ แบบจำลอง 7-S ของ McKinsey (1980 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 37 – 39) ว่ามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพขององค์การ ประการหนึ่ง คือ Shared values หมายถึง ค่านิยมร่วม ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน

โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

2) การดำเนินการทางปกครอง เมื่อแน่ชัดแล้วว่าผู้กระทำการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำนั้นกระทำความผิดจริง นอกจากดำเนินคดีอาญาแล้ว จำเป็นต้องมีการออกคำสั่งทางปกครองให้มีการรื้อถอนหรือแก้ไขสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ และให้กำหนดระยะเวลาในการให้ผู้ถูกออกคำสั่งได้อุทธรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อครบกำหนดหรือมีการอุทธรณ์ให้ดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์ หากไม่เห็นด้วยและยกอุทธรณ์ ก็ทำการบังคับให้มีการรื้อถอนหรือแก้ไขสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ แต่หากผู้กระทำการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ ไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ก็สามารถฟ้องร้องต่อศาลปกครองได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ถูกฟ้องต้องคอยควบคุมการดำเนินการทางปกครอง คอยติดตามความคืบหน้าและดำเนินการตามที่พนักงานอัยการผู้รับผิดชอบคดีร้องขอ แต่หากในกรณีผู้กระทำความผิดยินยอมที่จะรื้อถอน ก็ให้ถือเป็นการสิ้นสุดไป สิ่งที่ต้องระวังในการปฏิบัติทางปกครอง คือ ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด มิเช่นนั้นอาจเป็นช่องโหว่ในการถูกฟ้องร้องกลับในกรณีที่ไม่ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบ อาจถึงขั้นถูกฟ้องร้องต่อศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลอง 7-S ของ

McKinsey (1980 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 37 – 39) ว่ามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพขององค์กร ประการหนึ่ง คือ Style หมายถึงรูปแบบการบริหารจัดการ แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ

1) ปริมาณงานด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ มีอยู่จำนวนมากเมื่อเทียบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่กับสิ่งล่วงล้ำลำน้ำที่รอการตรวจสอบ จากข้อมูลสถิติพบว่าโดยเฉลี่ยมากถึง เจ้าหน้าที่ 1 คน ต่อสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ 17,245 ราย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนสาร บำรุงกิจ (2553) ศึกษาวิจัย อุปสรรคและปัญหาภายในหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการทำสำนวนล่าช้า : ศึกษาเฉพาะพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ประการหนึ่งคือ มีปริมาณงานที่มาก และเพิ่มขึ้นตลอดเวลา

2) อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่มีน้อย รวมทั้งเมื่อมีผู้เกษียณอายุหรือย้ายออก ถูกปล่อยว่างเป็นเวลานาน เจ้าหน้าที่หนึ่งคนจึงต้องแบกรับภาระหน้าที่หลายด้าน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวิสต์ นิธิธรพัชร (2564) ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบูรณาการการทำงานของหน่วยงาน ภาครัฐ กรณีศึกษา การจัดการปัญหาสิ่งล่วงล้ำ

ลำนํ้าในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 6 ประการหนึ่งคือ บุคลากรไม่เพียงพอ การโยกย้ายบุคลากร การสะสมของปัญหามาเป็นเวลานาน การทำงานไม่ต่อเนื่อง ขาดการยึดมั่น

3) การบังคับใช้กฎหมาย เช่นกรณีการออกคำสั่งให้มีการรื้อถอนไปแล้ว และต่อมาไม่มีการรื้อถอนตามคำสั่งทางปกครอง เจ้าหน้าที่ไม่สามารถควบคุมและติดตามได้ทั้งหมด เป็นผลพวงมาจากอัตรากำลังที่มีน้อย ข้างยังมีการปลูกสร้างเพิ่มเติมจากที่อนุญาตโดยไม่เกรงกลัวกฎหมาย รวมทั้งขอบเขตของการล่วงล้ำลำนํ้าที่ไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน ต้องอาศัยดูจากสภาพแต่ละพื้นที่ ซึ่งก็เป็นดุลพินิจของเจ้าหน้าที่แต่ละคนก็อาจผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง การวัดระยะพื้นที่เสียหายก็แตกต่างกัน ดังนั้นหัวหน้าฝ่ายหรือผู้บริหารจึงเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ดังที่ Gulick (1937, อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 21-22) กล่าวถึงหลักการบริหาร POSDCORB ไว้ประการหนึ่งคือ D มาจาก Directing คือ การวินิจฉัยสั่งการในรูปของระเบียบและคำสั่ง ทั้งที่เป็นเรื่องเฉพาะและเรื่องทั่ว ๆ ไป และการให้บริการในฐานะผู้นำของกิจการ

4) เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในการดำเนินการโดยเฉพาะด้านการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับสิ่งล่วงล้ำลำนํ้า ซึ่งมีความซับซ้อนในการเสาะแสวงหาข้อเท็จจริง และต้องดำเนินคดีตามกฎหมาย ทั้งคดีอาญาและคดีทางปกครอง และในการลงพื้นที่ตรวจสอบเพื่อเสาะแสวงหาข้อเท็จจริงบางครั้งต้องกระทบกระทั่งกับประชาชน กลุ่มผู้มีอำนาจ และกลุ่มนายทุน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีอิทธิพลเหนือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ถูกแทรกแซงในการปฏิบัติหน้าที่ ข้ำเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียนกลับ จนนำไปสู่การถูกตั้งกรรมการสอบสวน และในบางครั้งอาจโดนฟ้องร้องดำเนินการทางกฎหมาย ทั้งๆ ที่ได้ปฏิบัติงานและทำไปตามอำนาจ

หน้าที่โดยชอบแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี คัมภีรารักษ์ (2562) ศึกษาวิจัย ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการกระทำ ความผิดตามกฎหมายศุลกากรของส่วนสืบสวนปราบปราม 1 ประการหนึ่งคือ ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ตรงตามความสามารถของเจ้าหน้าที่ จำนวนบุคลากร ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานขาดการเพิ่มพูนความรู้ และไม่มีความ ชำนาญในการใช้เครื่องมือที่มีความทันสมัย

5) ประชาชนขาดการรับรู้ กระทำผิดโดยไม่ตั้งใจ เป็นการละเมิด กฎหมาย และในส่วนนี้เองทางเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการปราบปรามผู้กระทำ ความผิดก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ที่จะดำเนินการตามกฎหมาย เพราะตัวกฎหมายเอง ไม่ได้เอื้อต่อการผ่อนโทษ ไม่สามารถขออนุญาตในภายหลังได้ ความผิดถือว่า สำเร็จแล้ว จึงต้องดำเนินคดีตามกฎหมาย ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากสำหรับการปฏิบัติงาน หรือรับรู้แต่ก็ยังคงฝ่าฝืนกฎหมาย ยังคงกระทำความผิดต่อไปเรื่อยๆ มีการสร้างและ ต่อเติมสิ่งปลูกสร้างลูกลำน้าต่อไปเรื่อยๆ โดยไม่เกรงกลัวกฎหมายใดๆ

6) งบประมาณที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมีจำกัด ไม่สามารถออก พื้นที่ไปดำเนินการได้ครบทุกรายตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นปัจจัย ประการหนึ่งที่สำคัญดังที่ อนิวัช แก้วจำนงค์ (2551, หน้า 11-13) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่อาจส่งผลให้การบริหารเชิงกลยุทธ์บรรลุผลสำเร็จ มี 8 ประการ ประการ หนึ่งคือ ทรัพยากรขององค์กร องค์กรที่มีความพร้อมในปัจจัยการผลิต ได้แก่ แรงงาน เงินทุน เครื่องจักร วัตถุดิบ เทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น จะมีความได้เปรียบในการจัดการและการดำเนินงานมากกว่าองค์กรที่ไม่มีความ พร้อม แม้ว่าองค์กรอาจแสวงหาปัจจัยอื่นๆ ทดแทนปัจจัยการผลิตบางประเภท

ได้แต่ก็อาจทำได้ชั่วคราวเท่านั้น การมีความพร้อมในด้านปัจจัยการผลิตจึงเป็น การสร้างความได้เปรียบในเชิงการจัดการ

3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการ ปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำ ความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ

1) เพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ดำเนินงานตรวจการขนส่งทางน้ำ ให้ เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละสาขา รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างให้ มีนิตกรทางด้านนี้โดยเฉพาะ ในการมาช่วยดำเนินการทางกฎหมาย โดยเจ้าหน้าที่ ในตำแหน่งอื่นๆ จะเป็นผู้มาแสวงหาข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน หรือสิ่งอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์กับคดีตามที่นิติกรร้องขอ ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลอง 7-S ของ McKinsey (1980 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 37 – 39) ว่ามีอิทธิพล ต่อการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพขององค์การ ประการหนึ่ง คือ Structure หมายถึง โครงสร้างองค์การ คือโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุ เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบ ระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์การในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การ จัดองค์การที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้อุปกรณ์ได้ทราบขอบเขตงานในความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหาร จัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และ Staff หมายถึง บุคลากร ทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ องค์การจะประสบ ความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human

Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

2) จัดประชุมสัมมนาให้ความรู้ในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ใหม่ๆ และนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในการบรรจุข้าราชการใหม่ กรมเจ้าท่าต้องจัดให้มีการอบรมให้ความรู้หลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านตรวจการขนส่งทางน้ำ ก่อนที่จะส่งตัวเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานจริงที่สาขา และจัดให้มีผู้ที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์มาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับคนในสำนักงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป รวมทั้งศึกษาคำพิพากษาของศาลอาญาหรือศาลปกครอง รวมทั้งศึกษาคำพิพากษามาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการกฤษฎีกา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลอง 7-S ของ McKinsey (1980 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 37 – 39) ว่ามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพขององค์กร ประการหนึ่ง คือ Skill หมายถึง ทักษะความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากร องค์กร สามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคลากร ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะความถนัด หรือความเชี่ยวชาญพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงาน

นั้น โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์การคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ด้านควบคู่กัน

3) สร้างการรับรู้ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการมอบหมายอำนาจ “เจ้าท่า” ให้ดำเนินการในด้านการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับสิ่งล่องลำนํ้าไว้แล้ว เป็นการกระจายอำนาจอย่างหนึ่ง สามารถเป็นกำลังเพิ่มได้อีกทางหนึ่งในการปฏิบัติงาน หรือสร้างเครือข่ายอื่นๆ ลงพื้นที่บ่อยๆ ไปทำความเข้าใจกับประชาชน อาจเข้าร่วมประชุมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีขึ้นเป็นประจำทุกเดือน ให้ช่วยกันสอดส่องดูแล ประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจในบริบทของกฎหมายว่าสิ่งใดพึงกระทำเพื่อไม่ให้เป็นการละเมิดกฎหมาย ซึ่งเป็นไปตามความหมายของการบริหารจัดการ ตามที่ เสนาะ ดีเยาว์ (2543) กล่าวว่า iva การบริหารจัดการ คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น หรือ การบริหาร เป็นกิจกรรมในการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสอดคล้องกับแบบจำลอง 7-S ของ McKinsey (1980, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 37 – 39) ว่ามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพขององค์กร ประการหนึ่ง คือ Strategy หมายถึง กลยุทธ์ขององค์กร เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ ขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจขององค์กรคืออะไร ใครเป็นผู้รับบริการของ องค์กร กลยุทธ์ขององค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้องค์กร ได้เปรียบ ในการแข่งขันและเป็นแนวทางที่บุคลากรภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

4) เพิ่มงบประมาณสนับสนุนให้สอดคล้องกับปริมาณงาน เช่น ค่า น้ำมันเชื้อเพลิง ทั้งรถและเรือ ค่าบำรุงรักษา รวมไปถึงเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงาน

ในช่วงวันหยุดต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลอง 7-S ของ McKinsey 7-S ของ McKinsey (1980, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 37 – 39) ว่ามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพขององค์กร การประการหนึ่ง คือ system หมายถึงระบบการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง เช่น ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting /Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม/ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) ฯลฯ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการบูรณาการด้านระบบฐานข้อมูล โดยการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่เป็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไว้ในฐานข้อมูลเดียวกัน เพื่อมีข้อมูลที่ตรงกันในการดำเนินงาน ลดระยะเวลาการทำงาน สามารถดำเนินการต่างๆ ได้ทันเวลาที่โดยไม่ต้องมีการตอบโต้หนังสือไปมาให้เกิดความล่าช้า
2. ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อชดเชยกับปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังของบุคลากร
3. ควรมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานในด้านการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับสิ่งล่วงล้ำลำน้ำอย่างละเอียด เหมาะสำหรับผู้ไม่ประสบการณ์ก็สามารถปฏิบัติตามได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงปริมาณร่วมด้วย เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ว่าสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เจอมีแนวโน้มไปทิศทางใด เพื่อจะได้เริ่มแก้ปัญหาได้อย่างตรงประเด็น

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญภายในกรมเจ้าท่า ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นเจ้าพนักงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบอำนาจจากเจ้าท่า เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อจะได้ครอบคลุมปัญหาและอุปสรรคให้มีความชัดเจนได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เฉลิมพล ศรีหิรัญ. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวนวิชาพื้นฐานรัฐ-

ประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ธนวิสต์ นิธิธีรพัชร. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ: กรณีศึกษา การจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมลำน้ำในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 6. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2567, จาก

https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:299782#

- ธนสาร บำรุงกิจ. (2553). การศึกษาอุปสรรคและปัญหาภายในหน่วยงานซึ่งมีผลต่อการทำสำนวนล่าช้า : ศึกษาเฉพาะพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). (2561, ตุลาคม 13). ราชกิจจานุเบกษา, 135(82ก).
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาณี คัมภีรารักษ์. (2562). ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการกระทำความผิดตามกฎหมายศุลกากรของส่วนสืบสวนปราบปราม 1. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2567, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597740086_6114832022.pdf
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสำนักงานเขตดินแดง
**The efficiency improvement guideline of Bangkok Metropolitan
Administration personnel: A case study of Din Daeng District
Office**

ศศิพิมพ์ อ่อนรักษ¹ & วงพักรตร์ ภูพันธ์ศรี²

Sasipim Onrak & Vongpak Poopunsri

Corresponding author: sasipim.bma@gmail.com

Received: 5/3/67 Revised: 17/3/67 Accepted: 17/3/67

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ วิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาสำนักงานเขตดินแดง รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

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

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานเขตดินแดง มีรูปแบบและวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับด้านลักษณะงานที่ทำ ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หน่วยงานและการจัดการ ค่าจ้าง การฝึกอบรม ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ข้าราชการและบุคลากรบางคนมีภาระงานมากจนเกินไป เนื่องจากบุคลากรมีการโอนย้าย ลาออกจากราชการบ่อยครั้ง ทำให้ข้าราชการและบุคลากรในสำนักงานเขตดินแดง ได้รับมอบหมายภาระงานมากจนเกินไป ด้านโอกาสก้าวหน้า ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปรับเลื่อนระดับชั้นงานและสอบบรรจุราชการของบุคลากร รวมถึงปัญหาด้านลักษณะทางสังคม ข้าราชการและบุคลากรมีหลายช่วงวัย หลายช่วงอายุ ทำให้มีมุมมองความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน

คำสำคัญ: การเพิ่มประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; บุคลากรสำนักงานเขตดินแดง

Abstract

This research aims to evaluate the guideline pattern of Bangkok Metropolitan Administration Personnel at Din Daeng District Office. Also, it study problems and obstacles as well as solutions and suggestions for

increasing the efficiency of the work of personnel. The study used qualitative research method by collecting information through structured interviews with 10 key informants. The results found that the efficiency of personnel's performance depending on several factors including type of work do i.e., job security opportunities for advancement in work in departments and management, wages, training, social aspect, communication working conditions and compensation or various benefits. In terms of problems and obstacles for increasing work efficiency, it include depended the on nature of work performed. Besides, some civil servants and personnel have too much workload. Due to personnel transferred frequently resigning caused from government service caused civil servants and personnel at Din Daeng District Office assigned from office. In terms of advancement opportunities, there was a lack of knowledge and understanding of job step promotions and recruitment process for personnel. Otherwise, problems of social nature occurred when civil servants and personnel have many different ages, causing different viewpoints and opinions. As a result, conflicting opinions are inevitably.

Keywords: Optimization; Operation; Din Daeng District Office personnel

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน และเป้าประสงค์ต่าง ๆ ตามตัวชี้วัดขององค์กร จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการบรรลุเป้าหมายต้องเกิดจากการขับเคลื่อนของบุคลากร ทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหน้าที่สำคัญของการบริหารบุคคลในปัจจุบัน เนื่องจากสภาวะการณ์ยุคโลกาภิวัตน์ และมีการแข่งขันกันด้านเทคโนโลยี องค์กรต้องมีความก้าวหน้าและพัฒนาให้ทันสมัยในด้านผลผลิตของงาน ความรู้ความสามารถของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อองค์กร ต้องมีการจัดการ กระบวนการและการวางแผนให้บุคลากรมีการปรับตัว และการพัฒนาองค์กรด้านทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการปรับปรุงให้มีคุณภาพและพร้อมเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 -2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 -2580)และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. 2561 - 2565) ยังกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้บุคลากรของภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ (Highly Competent Public Officials) รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำของ

องค์กรในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น มีความรับผิดชอบ ความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นผู้นำทั้งทางความรู้และความคิดในการผลักดันภารกิจ และนำการเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนา นโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กรพร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563)

แนวคิดของ B. Von Haller Gilmer (อ้างถึงใน มาริสา โคตรชุม, หน้า 7) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลต่างๆ และจะขึ้นอยู่กับปัจจัย ได้แก่ (1) ลักษณะของงานที่ทำ (2) ความมั่นคงในงาน (3) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (4) หน่วยงานและการจัดการ (5) ค่าจ้าง (6) การฝึกอบรม (7) ลักษณะทางสังคม (8) การติดต่อสื่อสาร (9) สภาพการทำงาน (10) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ เกื้อกูลต่างๆ

สำนักงานเขตดินแดง เป็นหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็น การปกครองท้องถิ่นแบบพิเศษ มีหน้าที่ในการบริการประชาชน มีโครงสร้างการบริหารหน่วยงานแบ่งออกเป็นฝ่ายการเมือง และฝ่ายข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทำงานภายใต้นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และมีผู้บังคับบัญชาสาย ข้าราชการเป็นปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสำนักงานเขตมีผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มงาน แบ่ง การบริหารงานเป็น 10 ฝ่าย ตามหน้าที่ภารกิจ คือ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายการคลัง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายรายได้ ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายโยธา ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม โรงเรียน 3 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และสัสดี

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าเป็นอย่างไร รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตดินแดงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. รูปแบบ วิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตดินแดง
2. ปัญหาและอุปสรรค ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตดินแดง
3. แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตดินแดง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสำนักงานเขตดินแดง เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ มีวิธีวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยลงพื้นที่ เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากร ที่ต้องการศึกษา (สุภางค์ จันทวานิช อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 51) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ของสำนักงานเขตดินแดง จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้
 - 2.1 ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย) จำนวน 3 คน
 - 2.2 ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 2 คน
 - 2.3 ข้าราชการระดับอาวุโส จำนวน 1 คน
 - 2.4 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 คน
 - 2.5 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของฝ่ายปกครอง จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานครของสำนักงานเขตดินแดง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ลักษณะของการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 51) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์ จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานเขตดินแดง การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อสรุปและตีความผลการวิจัย รูปแบบและวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สภาพปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตดินแดง โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษารูปแบบ วิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานเขตดินแดง

จากการวิจัยพบว่า รูปแบบ วิธีการ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตดินแดง มีดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ มีรูปแบบการแบ่งงานตามโครงสร้างของสำนักงานเขตที่กรุงเทพมหานครมอบหมายภารกิจ ทั้งหมดจำนวน 10 ฝ่าย โดยมีการบริหารงานตั้งแต่ผู้บริหารงานระดับสูง ระดับต้น และหัวหน้าฝ่าย รับนโยบายมาปฏิบัติและถ่ายทอดนโยบายบุคลากรไปปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการบริหารจัดการภายในแต่ละฝ่ายมอบหมายภาระงานตามตำแหน่งและการ

มอบหมายหัวหน้ากลุ่มงานเพื่อดูแลข้าราชการและบุคลากรทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ด้านความมั่นคงในงาน สำนักงานเขตดินแดงสังกัดของกรุงเทพมหานครที่มีการปกครองรูปแบบพิเศษ เป็นหน่วยงานของรัฐรูปแบบหนึ่งที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานสูง ทำให้เป็นหน่วยงานที่มีความน่าเชื่อถือในการเลือกที่จะมาสอบบรรจุหรือสมัครเข้ามาทำงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน กรุงเทพมหานครมีการส่งเสริมการสอบข้ามแห่งของข้าราชการ และการส่งเสริมการสอบเลื่อนระดับชั้นงาน เช่น จากปฏิบัติงานเป็นชำนาญงาน จากชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับข้าราชการ ส่วนบุคลากรจะจัดให้มีการสอบบรรจุเป็นข้าราชการตามวุฒิการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีอายุงาน 3 ปี ขึ้นไปสอบบรรจุ

1.4 ด้านหน่วยงานและการจัดการ สำนักงานเขตดินแดงมีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ และมีคำสั่งมอบหมายงานในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งมอบหมายงาน มีการแบ่งงานกันในแต่ละฝ่าย รวมถึงมีการทำงานร่วมกันในแต่ละภารกิจ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 ด้านค่าจ้าง ข้าราชการและบุคลากรได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาที่สอบคัดเลือกมาบรรจุเป็นข้าราชการ ได้รับการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ครั้งตามปีงบประมาณ ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในแต่ละ

ปีงบประมาณที่ได้รับมอบหมายในวันบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

1.6 ด้านการฝึกอบรม การจัดการฝึกอบรมและโครงการอบรม สัมมนาต่างๆ โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานให้แก่ข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น

1.7 ด้านลักษณะทางสังคม ข้าราชการและบุคลากรส่วนใหญ่ของ สำนักงานเขตดินแดง มีลักษณะทางสังคมโดยการใช้ชีวิตแบบพึ่งพาอาศัยกัน เป็นแบบพี่น้องกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้ช่องว่างระหว่างวัยหรือช่องว่าง ความสัมพันธ์ลดน้อยลง หากต้องการให้แต่ละคนแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ทำให้การทำงานมีผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น และลดปัญหาต่างๆ น้อยลง

1.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจุบัน กรุงเทพมหานครและสำนักงาน เขตดินแดงได้นำการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ หรือแอปพลิเคชัน LINE มากยิ่งขึ้นเพื่อความรวดเร็วในการทำงาน รวมถึงการมีการประชุมผ่านช่องทาง ออนไลน์เพื่อมอบหมายนโยบายในการทำงาน และการจัดประชุม ออนไลน์เป็น ประจำทุกวันอังคารเพื่อสื่อสารและติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งงานเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ ทำให้การทำงานรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.9 ด้านสภาพการทำงาน สำนักงานเขตดินแดง มีการแบ่งพื้นที่การทำงานออกเป็นสัดส่วนและฝ่ายต่างๆ ออกอย่างชัดเจน ทำให้ประชาชนมาติดต่อ ราชการได้สะดวก และทำให้การประสานงานของฝ่ายต่างๆ สะดวกมากยิ่งขึ้น

1.10 ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ข้าราชการและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร เมื่อมีการเกษียณอายุราชการจะได้รับค่าตอบแทน

เป็นเงินบำเหน็จ บำนาญ ซึ่งข้าราชการหลังจากงานเกษียณอายุราชการยังสามารถได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้เป็นสิ่งตอบแทนที่มีประโยชน์ สำหรับการดำรงชีวิตในบั้นปลายหลังเกษียณอายุราชการ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง

จากการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานเขตดินแดง มีดังนี้

2.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ เนื่องจากในปัจจุบันสำนักงานเขตดินแดง ขาดแคลนบุคลากรในหลายตำแหน่ง ทำให้คนที่ครอง ตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันต้อง ปฏิบัติงานหลายหน้าที่และมีการงานที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างเยอะ ทำให้การทำงานและผลงานออกมาเป็นรูปธรรมมีประสิทธิภาพลดลง และการบริการ ประชาชนอาจมีประสิทธิภาพลดลงซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้สามารถนำไปสู่การ ร้องเรียนการบริการประชาชนได้

2.2 ด้านความมั่นคงในงาน เนื่องด้วยภาระงานของ แต่ละฝ่ายมีความ แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะมีฝ่ายที่ต้องบริการประชาชน และมีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับ รายได้ของหน่วยงานซึ่งภาระงานเหล่านี้อาจจะทำให้เกิดความเสี่ยงในการทุจริต และเสี่ยงในการถูกประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร้องเรียนได้ จึงทำให้เสี่ยงต่อ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เพราะหากกระทำผิดหรือส่อต่อการทุจริตจะทำให้การ ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง และอาจจะมีโทษถึงขั้นต้องออกจากราชการ

2.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ข้าราชการและบุคลากร ทุกคน มีความต้องการในความก้าวหน้าและการปรับเปลี่ยนเงินเดือนในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึงเมื่อมีอายุงานที่เหมาะสมก็อยากมีการปรับเปลี่ยนสายงานหรือปรับเปลี่ยน

ระดับชั้นงาน แต่บางครั้งเมื่อมีการปรับเปลี่ยนหรือจัดสอบมองว่าการจัดการดังกล่าว อาจจะเอื้อเพื่อต่อพวกพ้อง และ ไม่มีความยุติธรรมต่อข้าราชการ หรือบุคลากร เนื่องจากเห็นว่าการตัดสินใจดังกล่าว มีความเหลื่อมล้ำอย่างชัดเจน

2.4 ด้านหน่วยงานและการจัดการ ข้าราชการและบุคลากรของ สำนักงานเขตมีศักยภาพและความสามารถในการจัดการปัญหาและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเกี่ยวกับการบริการประชาชนที่แตกต่างกันไป ซึ่งอาจจะทำให้ ประชาชนไม่พึงพอใจต่อการให้บริการและไม่ได้รับความพึงพอใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานการรับนโยบายมาปฏิบัติ อาจจะโดนติชมหรือว่ากล่าวตักเตือนจึงทำให้พนักงานจิตใจของการทำงานได้

2.5 ด้านค่าจ้าง เงินเดือนและค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ค่าปฏิบัติงานนอกเวลา มีสนับสนุนให้แก่ข้าราชการและบุคลากรแค่เฉพาะบางตำแหน่งเท่านั้น แต่บางตำแหน่งต้องอยู่ปฏิบัติงานไม่สามารถเบิกเงินค่าล่วงเวลาได้ จึงทำให้อาจจะไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน เนื่องด้วยสภาวะเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพที่สูงกว่าที่ผ่านมา จึงจะทำให้ข้าราชการและบุคลากรมีภาระค่าใช้จ่ายและหนี้สินจำนวนมากจึงไม่สามารถบริหารจัดการได้ ส่งผลต่อการดำรงชีวิตซึ่งภาวะเหล่านี้อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานในทำให้ประสิทธิภาพของงานลดน้อยลง

2.6 ด้านการฝึกอบรม เนื่องจากในปัจจุบันสำนักงานเขตดินแดงขาดแคลนบุคลากรหลายตำแหน่งหน้าที่ จึงทำให้บุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ จึงไม่มีเวลาไปเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม อาจจะมองว่าการร่วมกิจกรรมดังกล่าวทำให้เสียเวลาของการทำงาน อาจจะทำให้ไม่สามารถส่ง

งานตามเวลาได้ จึงไม่เข้าร่วมการอบรมที่สถาบันพัฒนาพัฒนาข้าราชการและหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้นให้กับข้าราชการและบุคลากร

2.7 ด้านลักษณะทางสังคม ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีหลากหลายช่วงอายุอาจจะเริ่มต้นตั้งแต่อายุ 20 ปีขึ้นไป จนถึงวัยเกษียณ ซึ่งทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัยมีมากขึ้น แนวคิดและการดำเนินชีวิตอาจมีความแตกต่างกัน อาจจะมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในอนาคต รวมถึงข้าราชการและบุคลากรมีการเปลี่ยนสายงาน หรือลาออกจากงานบ่อยกว่าปกติ ทำให้มีข้าราชการและบุคลากรมาใหม่อยู่บ่อยครั้ง ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้อาจมีผลต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกันได้

2.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสาร และการสั่งการข้าราชการส่วนใหญ่ ในปัจจุบันจะมีการสั่งการผ่านแอปพลิเคชัน LINE และมีการประชุมออนไลน์ในทุกสัปดาห์ ซึ่งทางสำนักงานเขตอาจมีข้อจำกัดด้านเครื่องมือสื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ที่เก่าไม่สามารถเข้าร่วมประชุมออนไลน์ได้ ต้องใช้โทรศัพท์มือถือของตนเอง และข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยีเนื่องจากข้าราชการและบุคลากรมีหลายช่วงวัยอาจจะไม่มีความถนัดในการใช้เทคโนโลยีจึงทำให้การประชุมและการปฏิบัติตามนโยบายตามข้อสั่งการ ผ่านสื่อออนไลน์มีข้อผิดพลาด และประสิทธิภาพของงานค่อนข้างต่ำ

2.9 ด้านสภาพการทำงาน สำนักงานเขตดินแดงมีสภาพ อาคารค่อนข้างเก่า และมีการชำรุดของอาคาร รวมถึงจำนวนของข้าราชการและบุคลากรมีค่อนข้างเยอะอาจจะทำให้แต่ละห้องมีความแออัด เนื่องจากกำลังสร้างสำนักงานเขตที่ใหม่ จึงมีงบประมาณในการซ่อมแซมค่อนข้างจำกัดหากไม่มีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องเลื่อนการซ่อมแซมออกไปก่อน

2.10 ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง ตอนอายุค่อนข้างเยอะ จึงทำให้ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการอื่นๆ น้อยกว่าปกติ ซึ่งอาจทำให้การใช้ชีวิตในบั้นปลายอาจจะมีเงินไม่เพียงพอ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานเขตดินแดง

จากการวิจัย พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตดินแดง มีดังนี้

3.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ ควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และมีการให้ความรู้และทักษะการทำงานของแต่ละตำแหน่งให้สามารถทดแทนกันได้ และหมุนเวียนกันได้เมื่อขาดอัตรากำลังหรือมีการลาเกิดขึ้น รวมทั้งอาจมีโครงการพี่เลี้ยงสอนงานตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ข้าราชการที่บรรจุใหม่มีความเชี่ยวชาญและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านความมั่นคงใน สำนักงานเขตดินแดงส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกฎหมาย และโทษทางวินัยต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความโปร่งใส และไม่เสี่ยงต่อการทุจริตซึ่งจะทำให้ผลต่อการกระทำผิดทางวินัยเกิดขึ้นได้ และลดอัตราการร้องเรียนที่จะเกิดขึ้น

3.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สำคัญ ควรส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรพัฒนาดตนเองเสริมทักษะเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งเข้าร่วมอบรม

เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการทำงานและการการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับใช้ในการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.4 ด้านหน่วยงานและการจัดการ สำนักงานเขตดินแดง ควรมีการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรทำงานร่วมกัน และสามารถประสานงานร่วมกันหลายฝ่ายเพื่อขับเคลื่อนนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนที่มีหลายฝ่ายมาเกี่ยวข้อง อาจจะมีกิจกรรมหรือการประชุมบูรณาการร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น

3.5 ด้านค่าจ้าง กรุงเทพมหานครควรพิจารณาการเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนเริ่มต้นที่บรรจุรับราชการครั้งแรกให้มีอัตราที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจ ในการทำงานให้กับข้าราชการและบุคลากร รวมทั้งการปรับเลื่อนเงินเดือนในแต่ละปีงบประมาณให้ยุติธรรมและสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

3.6 ด้านการฝึกอบรม สำนักงานเขตดินแดงควรจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการให้ความรู้กับข้าราชการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี การจัดทำฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อให้รองรับกับการพัฒนาการทำงานในยุคสมัยใหม่ หากจะอนุมัติให้ข้าราชการและบุคลากรสามารถของบสนับสนุนในการเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานเอกชนที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้โดยตรง เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานและพัฒนาองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

3.7 ด้านลักษณะทางสังคม เนื่องด้วยสำนักงานเขตดินแดงมีข้าราชการและบุคลากรช่วงวัยที่ปฏิบัติงานอยู่อาจจะทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย จึงควรมีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ และส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่ทำ

ให้รู้จักกันมากยิ่งขึ้น เพื่อการประสานงานและการทำงานในอนาคตง่ายมากยิ่งขึ้น

3.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร สำนักงานเขตดินแดงควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อ ช่องทางออนไลน์ ในการติดต่องาน หรือประสานงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็วและแม่นยำ อาจมีการสร้างสื่อออนไลน์ หรือจัดหลักสูตรระยะสั้นในการอบรมการสอนใช้แอปพลิเคชันต่างๆ ในการประสานงาน

3.9 ด้านสภาพการทำงาน อยากให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น กรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตดินแดง ตระหนักถึงการซ่อมแซมปรับปรุงงานอาคาร และพัฒนาสภาพแวดล้อมของสำนักงานเขต ให้ปลอดภัยและน่าอยู่ เพราะมีประชาชนมาติดต่อราชการเป็นจำนวนมาก จึงทำให้สภาพห้องทำงานหรือสำนักงานเขตทรุดโทรมลง ในสายตาประชาชนที่มาติดต่อราชการ ควรมีการจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมหรือให้ของบประมาณเพิ่มเติม เพื่อการบริหารจัดการและการพัฒนา สำนักงานเขตดินแดงให้ดีขึ้น

3.10 ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ กรุงเทพมหานครควรมีการพิจารณาสวัสดิการเพิ่มเติมในหลายด้าน เช่น ค่าเช่าที่พักอาศัย กรณีที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ควรมีการขยายเวลาอายุราชการ เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากร เพิ่มความมั่นคงในอนาคต หากได้รับการบรรจุเมื่อมีอายุมากขึ้น

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานเขตดินแดง มีดังนี้ กรุงเทพมหานครควรมีการพิจารณาสวัสดิการเพิ่มเติมในหลายด้าน เช่น ค่าเช่าที่พักอาศัย กรณีที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด การขยายเวลาอายุราชการ

เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากร เพิ่มความมั่นคงในอนาคต หากได้รับการบรรจุเมื่อมีอายุมากขึ้น รวมถึงการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนเครื่องมือการทำงานที่มีความทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริการประชาชนและลดอัตราการเกิดเรื่องร้องเรียน เพื่อป้องกันบุคลากรของกรุงเทพมหานครที่ทำงานทุกคน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า รูปแบบ วิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานเขตดินแดง มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

สำนักงานเขตดินแดง มีรูปแบบ วิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานเขตดินแดง ตามแนวคิดองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพของ B. Von Haller Gilmer (2565, อ้างถึงใน มารีสา โคตรชุม, 2565 หน้า 7) ดังนี้

1) ด้านลักษณะงานที่ทำ มีรูปแบบการแบ่งงานตามโครงสร้างของสำนักงานเขตที่กรุงเทพมหานครมอบหมายภารกิจมาทั้งหมด จำนวน 10 ฝ่าย โดยมีการบริหารงานตั้งแต่ ผู้บริหารงานระดับสูง ระดับต้น และหัวหน้าฝ่าย รับนโยบายมาปฏิบัติและถ่ายทอดนโยบายให้บุคลากรไปปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา บุญมาก (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักการโยธา

กรุงเทพมหานคร พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มุ่งเน้นไปที่การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยบุคลากรในสังกัดเป็น แกนกลางในการพัฒนา

2) ด้านความมั่นคงในงาน สำนักงานเขตดินแดง สังกัดของ กรุงเทพมหานครเป็นการปกครองรูปแบบพิเศษ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน สูง เป็นหน่วยงานที่มีความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย ห้วย เรไร (2562) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการ จัดการภาครัฐแนวใหม่ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตประเวศ พบว่า การสร้าง แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าจ้าง เงินรางวัล ความก้าวหน้า ความมั่นคงในสายงาน และสวัสดิการต่างๆ ให้ มีความเหมาะสม

3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน กรุงเทพมหานครมีการส่งเสริม การทำการปรับเปลี่ยนหรือสับเปลี่ยนระดับชั้นงาน เช่น จากปฏิบัติงานเป็นชำนาญ งาน จากชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและความ มั่นคงให้กับข้าราชการ ส่วนบุคลากรมีการสอบบรรจุเป็นข้าราชการ เมื่อบุคลากรมีอายุงานครบ 3 ปี สอดคล้องงานวิจัยของชาญชัย ห้วยเรไร (2562) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการจัดการภาครัฐ แนวใหม่ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตประเวศ พบว่า การสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนาระบบเงินเดือนค่าจ้าง เงินรางวัล ความก้าวหน้า ความมั่นคงในสายงาน และสวัสดิการต่างๆ ให้มีความ เหมาะสม

4) ด้านหน่วยงานและการจัดการ สำนักงานเขตดินแดงมีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ และมีคำสั่งมอบหมายงานในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งมอบหมายงาน มีการแบ่งงานกันในแต่ละฝ่าย รวมถึงมีการทำงานร่วมกันในแต่ละภารกิจ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนิชาภา ลพนาสูตรณ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างและแผนงานองค์กร องค์กรต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีสายการบังคับบัญชาที่กระชับ เพื่อลดเวลาและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน ช่วยให้การงานสะดวกขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5) ด้านค่าจ้าง ข้าราชการและบุคลากรได้รับเงินเดือนเริ่มต้นตามวุฒิการศึกษาที่สอบคัดเลือกเข้ามาบรรจุเป็นข้าราชการและได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ครั้ง ตามปีงบประมาณ โดยผ่านการพิจารณาก่อนการขึ้นเงินเดือน คณะกรรมการ เพื่อให้มีความเป็นธรรมแก่ข้าราชการและบุคลากรทุกท่าน สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย ห้วยเรไร (2562) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตประเวศ พบว่า การสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนาระบบเงินเดือนค่าจ้าง เงินรางวัล ความก้าวหน้า ความมั่นคงในสายงาน และสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสม

6) ด้านการฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานให้แก่ข้าราชการและบุคลากร ให้มีความรู้

ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา บุญมาก (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มุ่งเน้นไปที่การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยบุคลากรในสังกัดเป็นแกนกลางในการพัฒนา ซึ่งถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุด รูปแบบและวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการฝึกอบรม ส่งบุคลากรฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความชำนาญการในการปฏิบัติงาน

7) ด้านลักษณะทางสังคม มีลักษณะทางสังคม โดยใช้ชีวิตแบบพึ่งพาอาศัยกัน เป็นแบบพี่น้องกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้ช่องว่างระหว่างวัยลดน้อยลง ทำให้การทำงานมีผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น และปัญหาลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาภา ลพนาอนุสรณ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า การจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน ส่งผลให้การติดต่อประสานงานในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเมตตา สอบถามถึงปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหา เพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน

8) ด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจุบันติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ หรือแอปพลิเคชัน LINE เป็นหลัก เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน มีการประชุมผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อมอบหมายนโยบาย สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวัฒน์

บุญมาก (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนนิชากร พบว่า ในส่วนขององค์ประกอบ ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า การติดต่อสื่อสาร มีความสำคัญมาก สำหรับบุคคลระดับต่างๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงาน หน้าที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ ก็เพราะมีการติดต่อสื่อสารที่ดี

9) ด้านสภาพการทำงาน แบ่งพื้นที่การทำงานออกเป็นสัดส่วน และแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ทำให้ประชาชนมาติดต่อราชการได้สะดวก สอดคล้องกับ งานวิจัยของจิรวรรณ บุญมาก (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนนิชากร พบว่า ในส่วนของ องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีส่วนเสริมสร้างหรือบั่น ทอนความพึงพอใจในการทำงานได้

10) ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เมื่อเกษียณอายุ ราชการจะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินบำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการค่า รักษาพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย ห้วยเรไร (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการ จัดการภาครัฐแนวใหม่ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตประเวศ พบว่า ในส่วนของ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นแนวทางการจัดการในแบบ เอกชนมากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการบริหารค่าตอบแทนหรือการให้เงินรางวัล (โบนัส) แบบเอกชน และการจ้างงาน จะช่วยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะความยืดหยุ่นของการจ้างงานเกิดความคล่องตัว และการ

บริหารค่าตอบแทนหรือการให้เงินรางวัลแบบเอกชน ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรค ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานเขตดินแดง มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1) ด้านลักษณะงานที่ทำ สำนักงานเขตดินแดงขาดแคลนบุคลากรในหลายตำแหน่ง ทำให้คนที่อยู่ในปัจจุบันปฏิบัติงานหลายหน้าที่และมีภาระงานที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างเยอะ ทำให้งานมีประสิทธิภาพลดลง และการบริการประชาชนอาจมีประสิทธิผลลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาภา ลพพานุสรณ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า รูปแบบการปฏิบัติงานที่ไม่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คือ การมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความรับผิดชอบ ปริมาณงานมากกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะได้รับมอบหมายภาระ ความรับผิดชอบที่มากขึ้น

2) ด้านความมั่นคงในงาน ภาระงานความแตกต่างกัน ฝ่ายที่ต้องบริการประชาชน และเกี่ยวกับรายได้ของหน่วยงาน อาจจะทำให้เกิดความเสี่ยงในการทุจริตและเสี่ยงต่อการร้องเรียนได้ ส่งผลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย ห้วยเรไร (2562) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตประเวศ พบว่า ปัญหาในด้านคน คือบุคลากรจำนวนมาก ต่างช่วงวัย พฤติกรรมส่วนบุคคลมีความหลากหลาย ทั้งด้านการปฏิบัติงาน

ด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาลที่พึงจะต้องมีในหน่วยงาน ขาดการนำมาใช้ปฏิบัติ บางคนยังยึดติดกับค่านิยมเก่าในเรื่องผลประโยชน์ต่างตอบแทน จนทำให้เกิดการร้องเรียนในการเรียกรับผลประโยชน์หรือส่อในทางทุจริต

3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน บุคลากรทุกคนมีความต้องการความก้าวหน้าและการปรับเลื่อนเงินเดือนในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึงปรับเปลี่ยนสายงาน ปรับเลื่อนระดับชั้นงาน แต่บางครั้งอาจจะเอื้อเพื่อต่อพวกพ้อง ไม่มีความยุติธรรม และเหลื่อมล้ำอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาภาลพนาบุตรณ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า ปัจจัยด้านคำตอบแทนจากการปฏิบัติงาน องค์กรต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจอยู่ในรูปแบบการเลื่อนเงินเดือน ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4) ด้านหน่วยงานและการจัดการ บุคลากรมีศักยภาพและความสามารถในการจัดการปัญหาและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเกี่ยวกับการบริการประชาชนที่แตกต่างกันไป ซึ่งอาจจะไม่ได้รับการพึงพอใจจากประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาภาลพนาบุตรณ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า รูปแบบการปฏิบัติงานที่ไม่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คือ การมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความรับผิดชอบ ปริมาณงานมากกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติ บุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถจะได้รับมอบหมายภาระความรับผิดชอบที่มากขึ้น เกิดการผลักภาระให้แก่เพื่อนร่วมงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากซับซ้อนเกินไป

5) ด้านค่าจ้าง เงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นๆ มีสนับสนุนให้แก่บุคลากรบางตำแหน่งเท่านั้น แต่บางตำแหน่งต้องอยู่ปฏิบัติงาน ไม่สามารถเบิกค่าล่วงเวลาได้ จึงอาจจะไม่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวัดน์ บุญมาก (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวิชาการ พบว่า ในด้านค่าจ้างกรุงเทพมหานครควรพิจารณาทบทวนเพิ่มค่าจ้าง เงินเดือนของข้าราชการครูในปัจจุบันให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและค่าครองชีพ นอกจากนี้โรงเรียนวิชาการยังมีการช่วยเหลือข้าราชการครู โดยมีสวัสดิการให้ข้าราชการครูยืมเงินในกรณีที่ไม่พอใช้ และค่อยทยอยส่งคืนเป็นรายเดือน

6) ด้านการฝึกอบรม ปัจจุบันสำนักงานเขตดินแดงขาดแคลนบุคลากรหลายตำแหน่ง จึงทำให้บุคลากรที่อยู่ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ จึงไม่มีเวลาเข้าร่วมการฝึกอบรม อาจจะมองว่าทำให้เสียเวลาการทำงาน หรือสามารถส่งงานตามเวลาได้ จึงไม่เข้าร่วมการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย ห้วยเรไร (2562) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตประเวศ พบว่า หน่วยงานควรมีการสนับสนุนค่าที่พัก ค่าเดินทาง (ทางด่วน) ในการเดินทางเข้าร่วมประชุม หรือค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรที่มีความทุ่มเท ขยันหมั่นเพียรและมีผลงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

7) ด้านลักษณะทางสังคม บุคลากรมีหลายช่วงอายุ อาจทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย แนวคิดและการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ร่วมกันในอนาคต บุคลากรมีการเปลี่ยนสายงาน หรือลาออกจากงานบ่อยทำให้บุคลากรมาใหม่บ่อยครั้ง ซึ่งมีผลต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวัดณ์ บุญมาก (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวิชาการ พบว่า ด้านลักษณะทางสังคม ข้าราชการครูของโรงเรียนวิชาการ มีหลายวัย หลายช่วงอายุ ทำให้ต่างมุมมอง ต่างความคิด และด้านประสบการณ์ที่มีแตกต่างกัน

8) ด้านการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารและการส่งการ ส่วนใหญ่ผ่าน แอปพลิเคชัน LINE และมีการประชุมออนไลน์เป็นประจำ ซึ่งหน่วยงานอาจมีข้อจำกัดเกี่ยวกับเครื่องมือสื่อสารมีประสิทธิภาพค่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาภา ลพนาสุรณ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า รูปแบบของการปฏิบัติงานที่ไม่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คือ ความผิดพลาดด้านการสื่อสาร ในการประสานงานกับแต่ละฝ่ายที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน แต่ต้องรับผิดชอบงานบางอย่างร่วมกัน อาจมีการสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดและเกิดปัญหาในระหว่างปฏิบัติงาน

9) ด้านสภาพการทำงาน สำนักงานเขตดินแดงมีสภาพอาคารค่อนข้างเก่า และชำรุด รวมถึงจำนวนบุคลากรค่อนข้างเยอะ อาจจะทำให้แต่ละห้องแออัด และงบประมาณในการซ่อมแซมจำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวัดณ์ บุญมาก (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวิชาการ พบว่า ด้านสภาพการทำงาน โรงเรียนวิชาการ มีพื้นที่และจำนวนห้องเรียนที่จำกัด ทำให้จัดกิจกรรมบางอย่างไม่สะดวก

10) ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ข้าราชการและบุคลากรส่วนใหญ่บรรจุ ตอนอายุเยอะ จึงทำให้ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการอื่นๆ น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย ห้วยเรไร (2562) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตประเวศ พบว่า สวัสดิการต่างๆ ควรมีความเหมาะสม เช่น การสนับสนุนค่าที่พักค่าเดินทาง (ทางด่วน) ในการเดินทางเข้าร่วมประชุม หรือค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรที่มีความทุ่มเท เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาวิจัย พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานเขตดินแดง มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1) ด้านลักษณะงานที่ทำ ควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และมีการสอนงานของแต่ละตำแหน่งให้สามารถทดแทน หมุนเวียนกันได้ เมื่อมีใครลาออกสามารถปฏิบัติงานแทนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา บุญมาก (2563) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่า การสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน จะช่วยให้สามารถทำงานแทนกันได้เมื่อจำเป็น เนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ช่วยลดความเบื่อหน่ายในการทำงานซ้ำกันทุกวัน

2) ด้านความมั่นคงในงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกฎหมาย และโทษทางวินัยต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความโปร่งใส และไม่เสี่ยงต่อการทุจริต สอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุชาติ ภูตานังว (2564) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 พบว่า ควรจัดให้มีการอบรม บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญา กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีลักษณะการกระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้อินเตอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการกระทำความผิด

3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเสริมทักษะเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการทำงานและการการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับใช้ในการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนิชาภา ลพนาสูตรณ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ควรจะมีระบบการสอนงาน หรือระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) ด้านหน่วยงานและการจัดการ ควรมีการบริหารจัดการและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกัน และสามารถประสานงานร่วมกันหลายฝ่ายเพื่อขับเคลื่อนนโยบายของผู้ว่ากรุงเทพมหานคร และแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิชาภา ลพนาสูตรณ์ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า ควรมีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน

5) ด้านค่าจ้าง กรุงเทพมหานครควรพิจารณาการเพิ่มเงินเดือน เริ่มต้นที่บรรจुरับราชการครั้งแรกให้มีอัตราที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งการปรับเลื่อนเงินเดือนในแต่ละปีงบประมาณให้ยุติธรรมและสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวัดน์ บุญมาก (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวิชาการ พบว่า ด้านค่าจ้าง กรุงเทพมหานครควรพิจารณาทบทวนเพิ่มค่าจ้าง เงินเดือนของข้าราชการครูในปัจจุบันให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและค่าครองชีพ นอกจากนี้โรงเรียนวิชาการยังมีการช่วยเหลือข้าราชการครู โดยมีสวัสดิการให้ข้าราชการครูยืมเงินในกรณีที่ไม่พอใช้ และค่อยทยอยส่งคืนเป็นรายเดือน

6) ด้านการฝึกอบรม ควรจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการให้ความรู้กับบุคลากรที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี การจัดทำฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อให้รองรับกับการพัฒนาการทำงานในยุคสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานและพัฒนาองค์กรให้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา บุญมาก (2563) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่า การฝึกอบรม ส่งบุคลากรฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความชำนาญการในการปฏิบัติงาน

7) ด้านลักษณะทางสังคม ควรมีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ และส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่ทำให้รู้จักกันมากขึ้น เพื่อการประสานงานและการทำงานในอนาคตง่ายมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวัดน์ บุญมาก (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวิชาการ พบว่า ด้านลักษณะทางสังคม

โรงเรียนวิชาการจะมีการจัดประชุม อบรม สัมมนา จัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เพื่อละลายพฤติกรรมและเพื่อมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รับทราบถึงปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

8) ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อช่องทางออนไลน์ในการติดต่องาน หรือประสานงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว การสร้างสื่อออนไลน์ หรือจัดหลักสูตรระยะสั้นสอนใช้แอปพลิเคชันต่างๆ ในการประสานงานสอดคล้องกับด้านการสื่อสารที่ดี ของปัทมพร ท่อชู (2559) ได้อธิบายว่า การสื่อสารที่ดี ผู้ที่สื่อสารต้องให้ความสำคัญกับผู้ฟังให้มากกว่าตัวเราเองเพราะจุดประสงค์ของการสื่อสารคือ ทำให้ผู้ฟังเข้าใจ และคล้อยตามแนวความคิด ดังนั้น หากเราสื่อสารได้ตรงกับความต้องการของผู้ฟังแล้วย่อมทำให้การสื่อสารสมบูรณ์

9) ด้านสภาพการทำงาน อยากให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครตระหนักถึงการซ่อมแซมปรับปรุงอาคาร และพัฒนาสภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตให้ปลอดภัยและน่าอยู่ เพราะมีประชาชนมาติดต่อราชการ ควรมีการจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมเพิ่มเติม เพื่อการบริหารจัดการและการพัฒนาสำนักงานเขตให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวพันธ์ บุญมาก (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวิชาการพบว่า สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโง่งการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอนความพึงพอใจในการทำงานได้

10) ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ กรุงเทพมหานครควรมีการพิจารณาสวัสดิการเพิ่มเติมในหลายด้าน เช่น ค่าเช่าที่พักอาศัย การขยายเวลาอายุราชการเพื่อความมั่นคงในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุชาติ ภูตานันท์ (2564) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 พบว่า ในด้านของการสนับสนุนงบประมาณ ผู้บริหารควรจัดสรรหรือของบประมาณสนับสนุนเพื่อแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสม มาใช้ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสำนักงานเขตดินแดง มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

กรุงเทพมหานครควรมีการพิจารณาสวัสดิการเพิ่ม เช่น ค่าเช่าที่พักอาศัย การขยายเวลาอายุราชการ เพื่อความมั่นคงในอนาคต หากบรรจุรับราชการตอนอายุเยอะ รวมถึงจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงาน สนับสนุนเครื่องมือที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริการประชาชนและลดอัตราการเกิดเรื่องร้องเรียน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะและแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา: อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ของชลิตา จันทรพงษ์ (2566, หน้า 13) กล่าวว่า ควรพิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่างๆ หรือค่าตอบแทนพิเศษในพื้นที่เสี่ยงภัยให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนของสำนักงานเขตสะพานสูง ของเอื้อมพร ศิริกุลและวิภา พิงวิวัฒน์กุล (2566, หน้า 261) กล่าวว่า ควรมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และทักษะ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านการรับเรื่องร้องเรียน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลง

ปรับปรุงขั้นตอนให้มีความกระชับ ตอบสนองต่อความต้องการของ
ผู้ร้องเรียนได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ควรพัฒนาข้าราชการและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ
และความชำนาญในด้านต่างๆ จะช่วยให้สามารถทำงานแทนกันได้เมื่อจำเป็น และมี
การพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการ
และบุคลากรสำหรับการเปลี่ยนสายงาน หรือสอบปรับเปลี่ยนระดับชั้นงาน ให้มีความรู้
และความมั่นใจ

2) ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัล มาช่วยในการ
ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบวิธีการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยลดขั้นตอนในการ
ปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดของข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว
และมีประสิทธิภาพ

3) ควรมีการสร้างเชื่อมั่นในโอกาสที่จะก้าวหน้าให้กับข้าราชการและ
บุคลากร โดยปรับแนวทางการสอบหรือจัดกวดวิชาในการสอบการปรับเลื่อน
ระดับชั้นงาน ให้มีความเข้าใจง่าย ไม่สลับซับซ้อน เพื่อเป็นการจูงใจให้ข้าราชการ
และบุคลากรพยายามที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้
ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

4) ควรพิจารณาการปรับเลื่อนเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเพิ่มสวัสดิการต่างๆ
อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคมเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาสำนักงานเขตดินแดง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น สามารถสนับสนุนข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

2) ควรที่จะมีการศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ ว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ที่เฉพาะเจาะจงสายงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิรวัดณ์ บุญมาก. (2565). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนนิชากร. ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2566,
จาก http://www.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2566_1693540225_6414832057.pdf

ชลิตา จันทรพงษ์. 2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ. ค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2567,
จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2566_1693543488_6414832013.pdf

- ชาญชัย ห้วยไร่. (2562). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย
การจัดการภาครัฐแนวใหม่: กรณีศึกษา สำนักงานเขตประเวศ. ค้นเมื่อ 15
ตุลาคม 2566, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1582275999_6114830055.pdf
- ณิชาภา ลพนาสุรณ. (2565). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง. ค้นเมื่อ
17 ตุลาคม 2566, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1582275999_6114830055.pdf
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.
ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2566, จาก http://www.thailandindustry.com/indust_newweb-/onlinemag_preview.php?cid=771
- สุชาดา ภูตานันท์. (2564). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่าย
อัยการ : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1. ค้น
เมื่อ 18 ตุลาคม 2566, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2564_1649667527_6314830021.pdf
- สุนิสา บุญมาก. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด
สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 20
ตุลาคม 2566, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1614224389_6214830061.pdf
- เอื้อมพร ศิริกุล และวิณา พิงวิวัฒน์กุล. (2566). การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน
ของสำนักงานเขตสะพานสูง. วารสารรวมคำแหง ฉบับรัฐประศาสน
ศาสตร์. 6(1), 239 - 266

สังกัดของผู้เขียนบทความ

บัณฑิต สัตย์พิศพราย	นิสิตศิลปกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปกรรม ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กมล เผ่าสวัสดิ์	ศาสตราจารย์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
เกษม เพ็ญภินันท์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
วิโรจน์ ก่อสกุล	อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Waiphot Kulachai	Associate Professor, Suan Sunandha Rajabhat University
Duangruedee Eaosinsup	Suan Sunandha Rajabhat University
วิสาขา เทียมลม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สวนดุสิต
จิตติมาภรณ์ นายสุวรรณ	นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การเมือง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
วราภรณ์ จุลปานนท์	ศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เกรียงไกร ทองจิตติ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
เสาวนีย์ บุญสูง	นักศึกษาลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
วีณา พิงวิวัฒน์กุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
เฉลิมพล ศรีหงษ์	รองศาสตราจารย์ นักวิชาการอิสระ
เอมอร เสือจร	นักศึกษาลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รัฐศิรินทร์ วงกานนท์	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
ธัญพร พลรัตน์	นักศึกษาลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
พัชรภรณ์ เกียนนอก	นักศึกษาลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
ศศิพิมพ์ อ่อนรักษ	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
เกรียงไกร เจนพิชัย	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศิริลักษณ์ ตันตยกุล	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง

ปัจจัยมบท

กระบวนการในการดำเนินการของวารสาร

1. กองบรรณาธิการเปิดรับบทความต้นฉบับตลอดปี
2. กองบรรณาธิการประชุมเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของต้นฉบับกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ รวมถึงตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการจัดรูปแบบตามเกณฑ์ของวารสาร และคุณภาพทางด้านวิชาการ
3. กองบรรณาธิการจะอีเมลไปยังผู้เขียนในกรณีปฏิเสธการตีพิมพ์ต้นฉบับที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางวารสารกำหนด และในกรณีต้นฉบับผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการจะอีเมลแจ้งให้ท่านชำระค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ตามระเบียบมหาวิทยาลัย เมื่อผู้เขียนดำเนินการแล้วเสร็จ กองบรรณาธิการจะส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่ออ่านประเมินต่อไป ทั้งนี้ขอให้ผู้เขียนตรวจสอบอีเมลที่ให้ไว้กับวารสารจนกว่ากระบวนการตีพิมพ์จะแล้วเสร็จ
4. กองบรรณาธิการดำเนินการจัดส่งบทความต้นฉบับที่ผ่านการพิจารณาไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ในสาขาวิชานั้นๆ เพื่อทำการอ่านประเมินจำนวน 3 ท่านแบบ double blinded
5. กองบรรณาธิการสรุปผลการประเมินคุณภาพบทความต้นฉบับของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดส่งไปยังผู้เขียนเพื่อให้ดำเนินการแก้ไข(ถ้ามี) โดยให้ส่งบทความต้นฉบับที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว พร้อมชี้แจงหรือไฮไลต์ส่วนที่มีการแก้ไขมายังกองบรรณาธิการ
6. กองบรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้องของการแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความถูกต้องของการเขียนบทความต้นฉบับตามรูปแบบที่วารสารกำหนด จึงจะออกไปตอบรับการตีพิมพ์ให้กับผู้เขียน

7. กองบรรณาธิการดำเนินการรวบรวมบทความต้นฉบับที่จะเผยแพร่ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์และตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะออนไลน์

ระเบียบการเสนอต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

1. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่เคยเผยแพร่ตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน
2. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ของวารสารวิชาการอื่นๆ
3. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์โดยผู้เขียนเองในสาขารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และสาขาวิชาที่สัมพันธ์
4. ต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ลอกเลียน ดัดดัดจากผลงานของบุคคลอื่น ไม่มีการคัดลอกผลงาน (plagiarism) ไม่ใช้วิธีการชักนำให้เข้าใจผิดในผลงานหรือผลการศึกษา (misconduct) หรือละเมิดจริยธรรมการทำวิจัย
5. ผู้เขียนต้องปรับแก้ต้นฉบับตามหลักเกณฑ์การตีพิมพ์ของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ และตามคำแนะนำของบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ (peer reviewers) ภายในระยะเวลาที่กำหนด
6. ทักษะและความเห็นที่ปรากฏในบทความเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนโดยตรง 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. ยื่นผ่านเว็บไซต์ของวารสารออนไลน์ในระบบ OJS ที่...

[Submissions | วารสารรวมคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ \(tcj-thaijo.org\)](http://tcj-thaijo.org)

โดยต้องลงทะเบียนในระบบก่อน (ชื่อ/สกุล ใช้ภาษาอังกฤษ)

2. บทความที่เป็นบทความวิจัย ซึ่งต้องมีส่วนประกอบเรียงตามลำดับดังนี้
 - 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 ให้มีส่วนประกอบดังนี้
 - 3.1 บทคัดย่อ และ Abstract

3.2 บทนำ

3.3 เนื้อหาสาระ

3.4 บทสรุป

3.5 เอกสารอ้างอิง

หมายเหตุ: นักศึกษาที่ส่งบทความวิจัยที่เป็นการสรุปผลจากวิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ จะต้องมีการรับรองจากประธาน หรือ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์หลักพิจารณาอนุญาตให้ลงพิมพ์เผยแพร่

การเตรียมต้นฉบับ

1. ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนโครงกระดาษขนาด A4 เว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษ ด้านบนและซ้ายมือ 1.25 นิ้ว ด้านล่างและขวามือ 1 นิ้ว

2. รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษใช้รูปแบบอักษร Browallia New ทั้งเอกสาร พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้

2.1 หัวกระดาษ ประกอบด้วย เลขหน้าขนาด 12 พอยต์ชนิด ตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านบนขวา

2.2 ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษขนาด 16 พอยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ ความยาวไม่เกิน 3 บรรทัด

2.3 ชื่อผู้เขียน ภาษาไทย ขนาด 15 พอยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาใต้ชื่อเรื่อง ทั้งนี้ให้ใส่เลขผู้เขียน (^{1..2..3..}) กำหนดเป็นตัวยกกำกับท้ายนามสกุลของผู้เขียนแต่ละคน(กรณีมีผู้เขียนร่วมสังกัดที่เดียวกันให้ใช้เลขเดียว)

2.4 E-mail address ของผู้เขียน ขนาด 12 พอยต์ ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่ง ชิดขอบกระดาษด้านขวา

2.5 เชิงอรรถ กำหนดเชิงอรรถในหน้าแรกของบทความ ส่วนแรกกำหนดข้อความ “1.2.3.. หน่วยงานหรือสังกัดที่ทำวิจัยของแต่ละคน ถ้าสังกัดหน่วยงานเดียวกัน ให้ใช้หมายเลขเดียวกัน” เป็นภาษาไทย ขนาด 10 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ในส่วนสุดท้ายกำหนดข้อความ “* ระบุเฉพาะแหล่งทุนและหน่วยงานที่สนับสนุนงบประมาณ” เช่น “* งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับสนับสนุนทุนวิจัยจากทุนงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” เป็นต้น

2.6 หัวข้อบทคัดย่อ ขนาด 15 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้ายใต้ชื่อของผู้เขียน เนื้อหาบทคัดย่อ ขนาด 14 พ้อยต์ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.7 หัวข้อคำสำคัญ ขนาด 15 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ใต้บทคัดย่อ เนื้อหาภาษาไทยขนาด 14 พ้อยต์ชนิดตัวธรรมดา จำนวน 3-5 คำ เว้นระหว่างคำด้วยเครื่องหมาย semi-colon (;)

2.8 Abstract ขนาด 15 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบ กระดาษด้านซ้าย ใต้คำสำคัญภาษาไทย เนื้อหา Abstract ขนาด 14 พ้อยต์ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.9 Keywords ขนาด 15 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย Abstract เนื้อหาภาษาอังกฤษขนาด 14 พ้อยต์ ชนิดตัวธรรมดา จำนวน 3-5 คำ เว้นระหว่างคำด้วยเครื่องหมาย semi-colon (;)

2.10 หัวข้อหลักทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 15 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย

2.11 หัวข้อย่อยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา Tab 1.5 เซนติเมตร จากอักษรตัวแรกของหัวข้อเรื่อง

2.12 เนื้อหาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พ้อยต์ ชนิดตัว

ธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษ ด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.13 อ้างอิง (References) การอ้างอิงเอกสารให้เขียนตามแบบ APA (American Psychological Association)

3. จำนวนหน้า บทความต้นฉบับมีความยาวประมาณ 15 หน้า ขนาด A 4

ลำดับหัวข้อในการเขียนต้นฉบับบทความวิจัย

การเขียนต้นฉบับกำหนดให้ใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น ในกรณีเขียนเป็นภาษาไทย ควรแปลคำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด ยกเว้น ในกรณีที่คำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้ หรือแปลแล้วไม่ได้ความหมายชัดเจนให้ใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อน โดยเนื้อหาต้องเรียงลำดับตามหัวข้อดังนี้

1. ชื่อเรื่อง ควรสั้น และกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2. ชื่อผู้เขียน เป็นภาษาไทย หากเกิน 6 คน ให้เขียนเฉพาะคนแรกแล้วต่อท้ายด้วย “และคณะ”

3. อีเมลของผู้เขียน (ถ้ามีหลายคนให้ระบุคนเดียวเป็น Corresponding author)

4. บทคัดย่อ และ Abstract โดยเขียนสรุปเฉพาะสาระสำคัญของเรื่อง อ่านแล้วเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 250 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน ทั้งนี้บทคัดย่อ และ Abstract ต้องมีเนื้อหาตรงกัน

5. คำสำคัญ (Keywords) ให้อยู่ในตำแหน่งต่อท้ายบทคัดย่อ และ Abstract จำนวน 3 คำ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการเลือกหรือค้นหาเอกสารที่มีชื่อเรื่องประเภทเดียวกันกับเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย

6. บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

7. วัตถุประสงค์ ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

8. กรอบแนวคิด (ถ้ามี) ชี้แจงความเชื่อมโยงตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการทำการวิจัย

9. ระเบียบวิธีการวิจัย ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย โดยกล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ขนาดของกลุ่มตัวอย่างวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและที่มาของกลุ่มตัวอย่าง) การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บและรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

10. ผลการวิจัย เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับ อาจแสดงด้วยตาราง กราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ ถ้าแสดงด้วยตารางควรมีเฉพาะที่จำเป็น สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพขาว-ดำที่ชัดเจน และมีคำบรรยายได้รูป

11. อภิปรายผล ควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม

12. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับงานวิจัยควรเป็นข้อเสนอแนะที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง หรือข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

13. ผู้เขียน/คณะผู้เขียน ในส่วนท้ายของบทความให้เรียงลำดับตามรายชื่อ โดยระบุตำแหน่งทางวิชาการ ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ และ e-mail address ของทุกคน

การเขียนเอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่อง ให้อ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนาม-ปี (Author – date on text citation) รวมทั้งให้มีการอ้างอิงท้ายเล่ม (Reference citation) โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนอ้างอิงที่ปรากฏเฉพาะในบทความเท่านั้น และจัดเรียงตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่งโดยใช้ระบบอ้างอิงมาตรฐานเอพีเอ (APA Style)

การเขียนเอกสารอ้างอิงและการอ้าง ใช้ระบบ APA (6th Edition)

มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- ชื่อวารสาร ชื่อหนังสือ และปีที่ (volume) ใช้ตัวเอน และไม่ใช่ชื่อย่อ
- กรณีชื่อผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษ ให้เขียนชื่อผู้แต่งโดยขึ้นต้นด้วยนามสกุล ตามด้วยจุลภาค (,) และอักษรย่อชื่อตัวตามด้วยมหัพภาค (.)
- กรณีชื่อผู้แต่งเป็นภาษาไทย ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อตัว ตามด้วยนามสกุล
- กรณีผู้แต่งมากกว่าหนึ่งคน ให้เขียนชื่อผู้แต่งทั้งหมดทุกคน คั่นระหว่างชื่อด้วยจุลภาค (,) และ ใส่เครื่องหมาย & ก่อนชื่อสุดท้าย
- ถ้าไม่มีชื่อผู้แต่ง ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อเรื่อง หรือชื่อวารสาร หรือชื่อหนังสือ ตามด้วยปีที่พิมพ์
- ถ้าผู้แต่งเป็นหน่วยงานหรือองค์กร ให้ใช้ชื่อหน่วยงานหรือองค์กรแทนชื่อผู้แต่ง

- เรียงลำดับรายการตามตัวอักษรชื่อผู้แต่ง และมีเลขลำดับที่ 1, 2, 3...
กำกับ
- รายการที่มีทั้งเอกสารภาษาไทยและอังกฤษ ให้นำข้อมูลภาษาไทยขึ้น
ก่อน
- บรรทัดที่สองและบรรทัดต่อไปของแต่ละรายการให้ย่อหน้าเข้ามา 5-
7 ตัวอักษร หรือประมาณครึ่งนิ้ว
- การอ้าง- อ้างโดย (ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์) หรือชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)
- ไม่อ้างโดยใช้คำว่า “และคณะ” หรือ “และคนอื่นๆ” หรือ *et al.* ไม่ว่าจะ
มีผู้แต่งกี่คน ยกเว้นกรณีอ้างในเนื้อเรื่องที่มีผู้แต่งตั้งแต่สามถึงห้าคนขึ้นไป และ
หลังจากได้มีการอ้างครั้งแรกไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว หรือการอ้างที่มีผู้แต่งตั้งแต่หก
คนขึ้นไป

การอ้างจากวารสารและนิตยสารให้ระบุหน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย โดยไม่ใช้คำ
ย่อ “p.” หรือ “pp.” นอกจากหนังสือ

- การติดต่อส่วนตัวโดยสื่อใดๆ ก็ตาม สามารถอ้างอิงได้ในเนื้อเรื่อง แต่
ต้องไม่มีการระบุไว้ในรายการเอกสารอ้างอิงเพราะผู้อื่นไม่สามารถติดตามข้อมูล
เหล่านี้ได้

- การอ้างจาก website ให้ระบุวัน เดือน ปีที่พิมพ์ ถ้าไม่ปรากฏให้อ้าง
วันที่ทำการสืบค้นและระบุ URL ให้ชัดเจน ถูกต้อง เมื่อจบ URL address ห้ามใส่
จุด (.) ข้างท้าย website ไม่บอกวันที่ให้ระบุ n.d.

รูปแบบและตัวอย่างการอ้างอิงจากสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

1. วารสารและนิตยสาร

- ก. วารสารเรียงลำดับหน้าโดยขึ้นต้นหน้าหนึ่งทุกครั้งเมื่อขึ้นฉบับใหม่ให้
ระบุ(ฉบับที่)

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

Author(s). (Year of publication). Title of article. *Title of periodical or journal*, Volume(issue), First–last page.

ตัวอย่าง : ขวัญฤทัย คำขาวและเตือนใจ สามห้วย. (2530). สัทธิธรรมชาติ. *วารสารคหเศรษฐศาสตร์*, 30(2), 29-36.

Acton, G. J., Irvin, B. L., & Hopkins, B. A. (1991). Theory-testing research: building the science. *Advance in Nursing Science*, 14(1), 52-61.

ข. วารสารที่เรียงลำดับหน้าหนึ่งถึงหน้าสุดท้ายต่อเนื่องกันตลอดปี ไม่ต้องระบุ(ฉบับที่)

ตัวอย่าง : ขวัญฤทัย คำขาว และเตือนใจ สามห้วย. (2530). สัทธิธรรมชาติ. *วารสารคหเศรษฐศาสตร์*, 30, 29-36.

Dzurec, L. C., & Abraham, I. L. (1993). The nature of inquiry linking quantitative and qualitative research nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 18, 298-304.

2. หนังสือ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง: จารุวรรณ ธรรมวัตร. (2538). *วิเคราะห์ภูมิปัญญาอีสาน*. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซต.

Okuda, M., & Okuda, D. (1993). *Star Trek chronology: The history of the future*. New York: Pocket Book.

หนังสือที่ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่งหรือบรรณาธิการ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อหนังสือ

ตัวอย่าง: *Merriam-Webster's collegiate dictionary* (10th ed.). (1993).
Springfield, MA: Merriam- Webster.

3. รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อเอกสารรวมเรื่องรายงานการประชุม, วัน เดือน ปี สถานที่จัด. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง: กรมวิชาการ. 2538. *การประชุมปฏิบัติการรณรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน*, 25-29 พฤศจิกายน 2528 ณ วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 38. Perspectives on Motivation* (pp. 237-288). Lincoln, N.E.: University of Nebraska Press.

4. บทความจากหนังสือพิมพ์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์, เดือน, วันที่). ชื่อเรื่อง. ชื่อหนังสือพิมพ์, หน้าที่น่ามาอ้างอิง.

ตัวอย่าง: สายใจ ดวงมาลี. (2548, มิถุนายน 7) มาลาเรียลาม 3 จว.ใต้ตอนบน 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. *วิเคราะห์บทกวีของเรื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม*. (ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต), 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 (5 th ed.). (2002). New York: Oxford University Press.

7. ราชกิจจานุเบกษา

ตัวอย่าง: รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. 134(40 ก). 1-20.

8. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง, วันที่ทำการสืบค้น. ชื่อ

ฐานข้อมูล. URL

Author(s). (date-or “n.d.”). Title of work. (Online URL), date retrieved. Name of Database or Internet address of the specific document. Specify URL exactly.

ตัวอย่าง: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม. (2545). *ประเพณีใส่กระเจาดชาวไทยพวนสอนให้รู้จักแบ่งปัน มีน้ำใจ*, สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2548. จาก http://www.m-ulture.go.th/culture01/highlight/highlightdetail.php?highlight_id=114&lang=th

สรุป การอ้างอิง APA (6th Edition)

รูปแบบ การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา หน้าข้อความ ท้ายข้อความ และเชิงอรรถ (ท้ายบทความ)

ผู้แต่ง 1 คน

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุล (ปี) เช่น Robbin (2005) อ้างว่า.

.. กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุล, ปี) เช่น ... (Robbin, 2005)

เอกสารอ้างอิง

นามสกุลผู้แต่ง, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น Hughes, O.E. (1994). *Public Management and Administration: An Introduction*. New York: St. Martin's Press.

ผู้แต่ง 2-4 คน

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุล1 and นามสกุล2 (ปี) เช่น Peters and Waterman (1982) อ้างว่า ...

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุล, ปี) เช่น ... (Peters and Waterman, 1982)

เอกสารอ้างอิง

นามสกุลผู้แต่ง 1, ชื่อย่อ and นามสกุลผู้แต่ง 2, ชื่อย่อ., (ปี). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น Peters, T. and Waterman Jr. R. (1982). *In Search of Excellence*. New York: Harper & Row.

ผู้แต่ง 5 คนขึ้นไป

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุล 1 และคณะ (ปี)

เช่น Christensen et. al. (2013) อ้างว่า . . .

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุล 1 และคณะ, ปี)

เช่น . . . (Christensen et. al., 2013)

เอกสารอ้างอิง

นามสกุลผู้แต่ง 1, ชื่อย่อ. และคณะ. (ปี). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น Christensen, T. et. al. (2013). *New public management: The transformation of ideas and practice*. New York: Prentice-Hall.

ผู้แต่งนามแฝง

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อนามแฝง (ปี)

เช่น C-12 (2013) อ้างว่า . . .

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อนามแฝง, ปี)

เช่น . . . (C-12, 2013)

เอกสารอ้างอิง

นามแฝง. (ปี). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น C-12. (2013). *Thai Bureaucracy*. Bangkok: Wattana

Publishing.

หนังสือแปล

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุลผู้แต่งต้นฉบับ (ปี)

เช่น Huntington & Nelson (2013) อ้างว่า . . .

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุลผู้แต่งต้นฉบับ, ปี)

เช่น . . . (Huntington & Nelson, 2013)

เอกสารอ้างอิง

นามสกุลผู้แต่ง 1, ชื่อย่อ., & นามสกุลผู้แต่ง 2, ชื่อย่อ. (ปีที่แปล). 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

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: “ชื่อเรื่อง” หรือ “ชื่อบทที่” หรือ “ชื่อบทความ” (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (“ชื่อเรื่อง” หรือ “ชื่อบทที่” หรือ “ชื่อบทความ”, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อเรื่อง. (ครั้งที่พิมพ์). (ปี). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

การอ้างอิงเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Source) (อ้างอิงในเนื้อหา)

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุลผู้แต่งเอกสารต้นฉบับ (ปี ต้นฉบับ)
(อ้างถึงใน หรือ as cited in นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, ปีของเอกสารทุติยภูมิ)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุลผู้แต่งเอกสารต้นฉบับ, ปีต้นฉบับ
อ้างถึงในหรือ as cited in นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, ปี ของเอกสารทุติยภูมิ)

เอกสารอ้างอิง

ผู้เขียนอ้างอิงแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เหตุเพราะไม่สามารถเข้าถึงหรือสืบค้นหาต้นฉบับเดิมได้ การเขียนอ้างอิงข้อมูลทุติยภูมิในเอกสารอ้างอิงทำยบพหลักการอ้างอิงเหมือนกับรายการหนังสือทั่วไป คือ

นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อเรื่องต้นฉบับ. (ครั้งที่พิมพ์).
สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เอกสารรายงานการวิจัย

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 1, & ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 2, (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 1, & ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 2, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 1, & นามสกุลผู้วิจัย 2 . (ปี). ชื่อเรื่อง (รายงานผลการวิจัย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

คุณฉนิพนธ์

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อเรื่อง. (ปริญญาณิพนธ์ระดับคุณวุฒิบัณฑิต). ชื่อสถาบัน. สถานที่พิมพ์.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย. (ปี). ชื่อเรื่อง. (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต). ชื่อสถาบัน. สถานที่พิมพ์.

บทความวารสาร

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุลผู้เขียน 1, นามสกุลผู้เขียน 2 & นามสกุลผู้เขียน 3 (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 1, ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 2 & ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 3, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 1, ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 2 & ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 3. (ปี).

ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. เลขปีที่(เลขฉบับที่), เลขหน้าแรก-เลขหน้าสุดท้ายของบทความ.

เอกสารการประชุมทางวิชาการ (proceeding)

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อบทความ. ใน หรือ in ชื่อ
บรรณาธิการ (บ.ก. หรือ Ed. หรือ Eds.), ชื่อการประชุม (น. หรือ pp. เลขหน้า
แรก-ถึงหน้าสุดท้าย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

หนังสือพิมพ์

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปี, วัน เดือน). ชื่อคอลัมน์/ชื่อข่าว. ชื่อหนังสือพิมพ์.
น. หรือ pp. เลขหน้าแรก-เลขหน้าสุดท้ายของคอลัมน์/ชื่อข่าว.

อ้างอิงเว็บไซต์

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ปี)

เอกสารอ้างอิง

(ไทย) ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, (ปี). ชื่อหัวข้อ. สืบค้นเมื่อ วัน เดือน ปี, จาก
<http://www.xxxxxxxx> เช่น

ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์. (2559). *ปรับบทบาทภาครัฐไทย...ให้ประชาชน
ได้รับบริการที่ดี*. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2563, จาก [https://thaipublica.org/2016/
03/tdri-2016/](https://thaipublica.org/2016/03/tdri-2016/)

(อังกฤษ) นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อหัวข้อ. Retrieved month,
date, year, from <http://www.xxxxxxxx> เช่น

Cohen, B.. (2012). *Blockchain Cities and the Smart Cities Wheel*.

Retrieved February 5, 2020, from <https://medium.com/iomob/blockchain-cities-and-the-smart-cities-wheel-9f65c2f32c36>

สถาบัน/องค์กร/สมาคม/ชมรม

อ้างอิงจากหน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กร อ้างอิงครั้งแรกใช้ชื่อเต็ม ส่วนอ้างอิงครั้งต่อไปใช้อักษรย่อ

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อเต็มของหน่วยงาน (อักษรย่อ, ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อเต็มของหน่วยงาน [อักษรย่อ], ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อเต็มของสถาบันหรือหน่วยงาน. (ปี). ชื่อเรื่อง (พิมพ์ครั้งที่). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

สัมภาษณ์

สัมภาษณ์ส่วนบุคคล/Interview

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์. (ปี). ตำแหน่ง/สถานะ/บทบาทหน้าที่.

สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. เดือน, วัน.

การสัมภาษณ์กลุ่มย่อย/Focus Group

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์. (ปี). ตำแหน่ง/สถานะ/บทบาทหน้าที่. การสัมภาษณ์กลุ่มย่อย. เดือน, วัน.

การส่งต้นฉบับ

วิธีที่ 1 : ส่งผ่านระบบ online

[Submissions | วารสารรวมคำแห่ง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ \(tci-thaijo.org\)](http://Submissions | วารสารรวมคำแห่ง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ (tci-thaijo.org))

วิธีที่ 2 : ส่งผ่าน E-mail ที่ ramjournalpa@gmail.com