

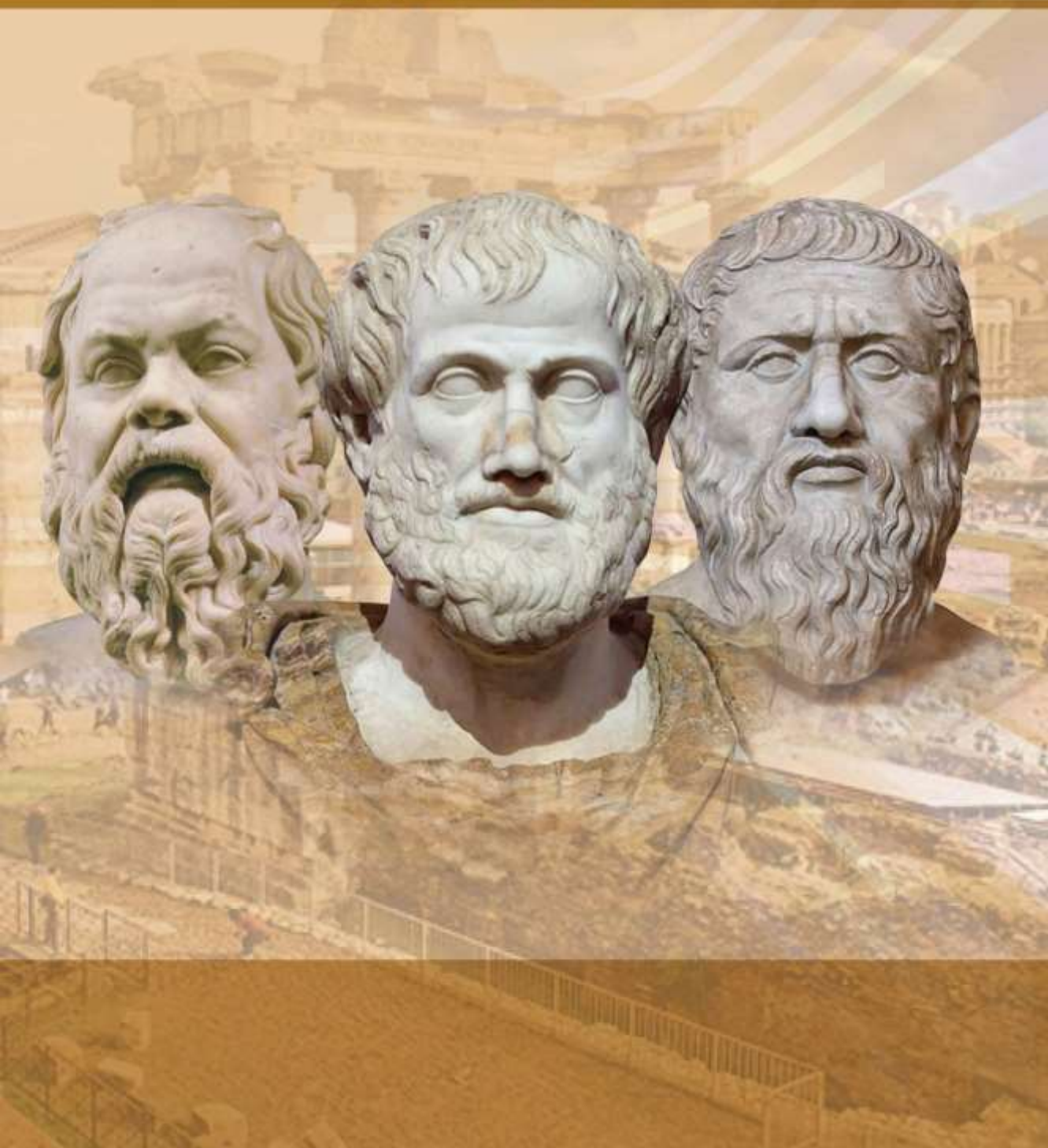
# วารสาร

รัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ

Journal of Wisdom in Political Science and Multi-disciplinary Sciences

ปีที่ 5 ฉบับที่ 5 กันยายน-ตุลาคม 2565  
Vol 5 No 5 September-October 2022

ISSN : 2730-2970



## วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ

## Journal of Wisdom the Political Science and Multi-Disciplinary Sciences

## กำหนดการเผยแพร่

วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ

## วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปในแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการหลักรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาปรัชญา และนิติศาสตร์ ตลอดจนบทความวิชาการที่นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ และประเด็นที่อยู่ในความสนใจของสังคม กำหนดออกวารสารปีละ 4 ฉบับ เป็นราย 2 เดือน ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ ฉบับที่ 2 เดือนมีนาคม-ธันวาคม

## บรรณาธิการ

ผศ.(พิเศษ) พล.ต.ท.ดร.สัณฐาน ชยนนท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

## กองบรรณาธิการ

ผศ.ดร.วิจิตรา ศรีสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผศ.พ.ต.ท.ดร.ไวพจน์ กุลชัย

มหาวิทยาลัยบูรพา

ดร.ทิฆัมพร พันลึกเดช

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ผศ.ดร.จิรัฐ ชวนชม

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ดร.ธฤติดา สุวรรณรัตน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

นางสาววาสนา อันป้อม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

นายรามิล จิรัฐพิชขามญษ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เลขานุการ : นางสาวรุจิรา เนียมหอม

ศิลปกรรม : นายลิขิต เกิดมงคล

## บรรณาธิการวารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ

890/269 ถนน พระราม 3 แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120

<http://so1.tci-thaiko.org/index.php/WPSMS/index>

E-mail : sunthan.chayanon@gmail.com

## ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ

|                                        |                                    |
|----------------------------------------|------------------------------------|
| พระเมธาวิเชียร (สุเทพ ปวิสิโก), รศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย      |
| รศ.ศิริรัตน์ ภาคสุวรรณ                 | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา        |
| รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม                   | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ผศ.พ.ต.ท.ดร.ไวพจน์ กุลาชัย             | มหาวิทยาลัยบูรพา                   |
| ดร.ทิฆัมพร พันลึกเดช                   | มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์           |
| พ.ต.อ.ดร.สุริยะ ประภาสสารก             | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา        |
| ดร.จักรวาล สุขไมตรี                    | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา        |
| เสาวภา ไพทยวัฒน์                       | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา        |
| ผศ.ดร.บารมีบุญ แสงจันทร์               | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา        |
| ดร.สืบสวัสดิ์ วุฒิวิจิตร               | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา        |
| ดร.กิริติวรรณ กัลยาณมิตร               | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา        |
| ดร.ธวัชดา สุวรรณรัตน์                  | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา        |
| ดร.สันหนัฐ จักรภัทรวงศ์                | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา        |
| ผศ.ดร.องค์อร สงวนญาติ                  | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต                |
| ผศ.ดร.จิรัฐ ชวนชม                      | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต                |
| พล.ต.ต.ดร.ปรีดา สถาวร                  | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ              |
| พล.ต.ต.ดร.คมสัน สุขมาก                 | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ              |
| พ.ต.อ.ดร.ฤทธิชัย ช่างคำ                | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ              |
| ดร.ณัทกิจพัฒน์ หอมวิจิตรกุล            | มหาวิทยาลัยรามคำแหง                |
| นางสาวจิตาภา บัวใหญ่รักษา              | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา        |

## บทบรรณาธิการ

วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการฉบับนี้ เป็นวารสาร ปีที่ 5 ฉบับที่ 5 มกราคม - มิถุนายน 2564 ที่ได้รับรองคุณภาพวารสารจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) เพื่อรักษาคุณภาพของบทความ ให้เป็นไปตามเงื่อนไขและกติกาสากลกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์ เพื่อคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุดเพื่อควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการ และเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการสำหรับเนื้อหาของวารสารฉบับนี้ถือได้ว่ามีความโดดเด่นที่เน้นกระบวนการวิจัยที่เข้มข้น ประกอบไปด้วยจำนวนบทความทั้ง 15 บทความ โดยภาพรวมหลักเป็นการพัฒนาจากงานวิจัยที่ศึกษากรณีเฉพาะ (Case Study) ที่แต่ละบทความได้เน้นกระบวนการวิจัยเชิงลึกในหลายรูปแบบทั้งในรูปแบบของการสนทนากลุ่มการสอบถามและการสัมภาษณ์ประกอบกับบทความส่วนใหญ่แสดงถึงการทำงานร่วมกันของผู้นิพนธ์ในลักษณะที่งานทำให้บทความมีความละเอียดรอบคอบถี่ถ้วนมีการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะได้อย่างสมบูรณ์น่าสนใจขอขอบคุณคณาจารย์นักศึกษาและผู้สนใจทั่วไปทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ในวารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการและขอขอบคุณกองบรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) พลตำรวจโท ดร.สันฐาน ชยนนท์

บรรณาธิการ

## สารบัญ (Content)

|                                                                                                                                                   | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| กองบรรณาธิการ                                                                                                                                     | ก    |
| ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ                                                                                                                      | ป    |
| บทบรรณาธิการ                                                                                                                                      | ค    |
| ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครใน<br>จังหวัดชลบุรี                                                                       | 1    |
| ธัญพิชชา สามารถ                                                                                                                                   |      |
| แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมโมเดลธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อความ<br>ได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด<br>ย่อม (SMEs) | 23   |
| บันลือ เครือโชติกุล เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร ภาวรัช รุจาฉันท วัชรพล บุชมงคล                                                                           |      |
| ปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลจากกระทรวง<br>สาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา                         | 35   |
| สิทธิโชค ลิ้มสุวรรณ สมบูรณ์ สุขสำราญ                                                                                                              |      |
| การนาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการแก้ปัญหาหนี้ในระบบอย่าง<br>ยั่งยืนของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี                | 51   |
| ปัญญาทัต นวฤทธิศวิน วิจิตรรา ศรีสอน สันฐาน ชยนนท์                                                                                                 |      |
| เสรีภาพในการรวมตัว                                                                                                                                | 73   |
| ภานุวัฒน์ คงสม                                                                                                                                    |      |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้พิพากษาทางอาญา: มุมมองของ<br>นักศึกษาในกรุงเทพมหานคร                                                            | 95   |
| Sreynoch Lanh และปิยะ นาควัชร                                                                                                                     |      |
| การนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติในพื้นที่เขตดอน<br>เมือง                                                                      | 119  |
| ปัญญวรรณ ระเบียบโพธิ์ วิจิตรรา ศรีสอน อัญพร คงสุภาพศิริ                                                                                           |      |



|                                                                                                                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| การศึกษาการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนาองค์กรของ<br>วิทยาลัยการทัพบก<br>สุชุม ฉินนะโสิต และวิจิตรา ศรีสอน                                               | 131 |
| การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนหลังสถานการณ์การแพร่<br>ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019<br>สมชาย ธนกุศลาลัย และสุริยะ ปรายสารก                                    | 147 |
| ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธการ<br>ทหารบก<br>ชลธิชา คำบาง และวิจิตรา ศรีสอน                                                  | 163 |
| แนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงาน<br>เลขานุการกองทัพบก<br>สุวิสา ขำเฟื่อง และวิจิตรา ศรีสอน                                                | 181 |
| คุณลักษณะของกำลังแรงงานที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม 5 ประเภท<br>หลักต้องการในจังหวัดร้อยเอ็ดช่วงสถานการณ์โควิด-19<br>นงเยาว์ จะมะลี และวัลลภ พิริยวรรณะ             | 195 |
| นโยบายแรงงานข้ามชาติกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน: กรณีศึกษา เขต<br>วังทองหลางกรุงเทพมหานคร<br>ดุสิต คำทองแก้ว วิจิตรา ศรีสอน และสันติ คำทองแก้ว                        | 209 |
| การพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมืองด่านตรวจคนเข้าเมืองท่า<br>อากาศยานสุวรรณภูมิ<br>สุกานต์ นิมเจริญ กมลพร กัลยาณมิตร สถิตย์ นิยมญาติ และทัศนีย์ ลักษณะนาถชัย | 227 |
| Research about Application of Social Work in China Enterprise<br>Assistance Program<br>Li Meizhen                                                                  | 247 |







# ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในเทศบาลนครในจังหวัดชลบุรี Factors Affecting Performance Effectiveness of City Municipality Officers in Chonburi Province

ธัญพิชชา สามารถ<sup>1</sup>

Thanpitcha Sarmart

Received: July 13, 2022 Revised: July 27, 2022 Accepted: October 8, 2022

## บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี 2)เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนคร จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง และเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรวัด 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าสถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1)ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 2) การทดสอบปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนคร ด้วยการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 40.88 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 28 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2 / df$ ) เท่ากับ 1.46 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ .055 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .998 ดัชนี

---

<sup>1</sup> คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, Faculty of Political Science and Law Burapha University, E-mail: thanpitcha@buu.ac.th

วัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ .96 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ .99 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เท่ากับ .028 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ .03 ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลในการทำงานได้ร้อยละ 46

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพในการทำงาน เทศบาลนคร ชลบุรี

## Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the performance effectiveness of city municipality officers in Chonburi province, 2) to examine the factors which affect the performance effectiveness of city municipality officers in Chonburi province. This research is quantitative research. The population and sample group consisted of 400 officers in Laem Chabang city municipality office and Chaopraya Surasak city municipality office. The research instrument is five-level scale questionnaires. The data were analyzed by descriptive statistics using structural equation model (SEM) to examine the causal relationship of the variables.

The results can be concluded that 1) the level of performance effectiveness is at the high level, 2) the causal relationship model is well-consistent with the empirical data. The chi-square value ( $\chi^2$ ) is equivalent to 40.88 with the degrees of freedom (df) at 28. The relative chi-square value ( $\chi^2/df$ ) is equivalent to 1.46. The probability (p-value) is equivalent to .055. The Goodness of Fit Index (GFI) is equivalent to .998. The Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) is equivalent to .96. The Comparative Fit Index (CFI) is equivalent to .99. The Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) is equivalent to .028. The Root Mean Square Error of

Approximation (RMSEA) is equivalent to .03. All model variables indicate the performance effectiveness at 46 percent.

**Keywords:** performance effectiveness, city municipality, Chonburi province

## บทนำ (Introduction)

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง การบริหารราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ โดยรัฐบาลในส่วนกลางจะทำการกระจายอำนาจบางส่วนให้แก่ประชาชนหรือ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการบริหารและตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการสาธารณะต่างๆ ได้ด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้ ซึ่งการบริหารราชการในส่วนท้องถิ่นนี้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) (สมาน รังสิโยภุชญ์, 2540: 25-32)

เทศบาลนคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับความผาสุกและสะดวกสบาย ในจังหวัดชลบุรีมีเทศบาลนคร 2 แห่ง คือ เทศบาลนครแหลมฉบัง และเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมากในปฏิบัติหน้าที่และให้บริการประชาชนในพื้นที่เศรษฐกิจที่ประกอบไปด้วย ท่าเรือน้ำลึกซึ่งเป็นท่าเรือพาณิชย์หลักของประเทศ ตลอดจนเป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรม มินิคมนอุตสาหกรรมและศูนย์พานิชยกรรมเพื่อการส่งออกตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก และโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จากภาระหน้าที่ดังกล่าวเทศบาลนครจึงทำหน้าที่ควบคุมและบังคับใช้แผนพัฒนาเมือง ตลอดจนเป็นหน่วยงานที่จะให้บริการสังคมแก่ชุมชน และการดำเนินกิจการของอุตสาหกรรมต่าง ๆ ให้ประชาชนได้ปกครองดูแล และทำนุบำรุงท้องถิ่นของตนตามระบบของเทศบาล ดังนั้นประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใดๆ หรือพยายามที่จะมีความมุ่งหมายที่จะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่า ผลที่ได้รับนั้น ครบถ้วน ในด้านปริมาณ และคุณภาพ และใช้พลังงานไปมากน้อยเพียงใด (Gibson Ivancevich and Donnelly, 2000) ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะ

ของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ที่ประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์กำหนดไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น มีความถูกต้อง มีคุณค่า มีความเหมาะสม ตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือเป็นการปฏิบัติด้วยความพึงพอใจ เต็มใจ เต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกวิธีและเทคนิคที่เหมาะสมที่สุด ที่จะทำให้บรรลุในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุด และใช้ทุนทรัพย์ ทรัพยากร และระยะเวลาน้อยที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ในส่วนของบุคลากรของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลทั้งสองแห่ง ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปปรับใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี

### สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

โมเดล ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครในจังหวัดชลบุรี ฉบับที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบัง 1,215 คน และเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ 659 คน รวมทั้งหมด 1,874 คน การสุ่มตัวอย่าง บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบัง และเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) จากประชากร 1,874 คน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 330 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มจำนวนตัวอย่างเพิ่มจาก 330 คน เพิ่มเป็น 400 คน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .83 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .85 และ 3) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .79

แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ผลสำเร็จตามเป้าหมายของเทศบาล การทำงานได้เสร็จทันเวลา ผลงานสำเร็จด้านปริมาณ และผลงานประสบผลสำเร็จในด้านคุณภาพ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .88 ซึ่งไม่ต่ำกว่า .70 นำแบบสอบถามนี้ไปใช้ได้ (ไข่มพร กาญจนกิจสกุล, 2555, หน้า 122)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบโมเดลได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการทดสอบมีดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับตัวแปรแฝงที่กำหนดไว้หรือไม่

2. ทดสอบโมเดล พิจารณาจากค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง ดังนี้ (Hair et al., 2010, p.672)

2.1 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามากกว่า .95 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 ดัชนีวัดความสัมพันธ์ (Relative Fit Index) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามากกว่า .95 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ค่า RMSEA อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าต่ำกว่า .07 โดย CFI ไม่ต่ำกว่า .97 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

และได้ใช้เกณฑ์เพิ่มเติมจากที่ เสรี ชัดแจ้ง (2547, หน้า 15-42) ได้อธิบายในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

2.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ดัชนี GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าค่าดัชนี GFI มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ดัชนี AGFI เป็นค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI โดยคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปร และขนาดขององศาอิสระ ซึ่งดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเหมือนกับดัชนี GFI ค่าดัชนีที่มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.6 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square:  $\chi^2 / df$ ) เป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่เมืองศาอิสระไม่เท่ากัน โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์น้อยกว่า 3.00

## ผลการวิจัย (Research Results)

### 1.ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี

การศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรีมีรายละเอียด ดังนี้



**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (n = 400)

| ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน                                                             | จำนวน | MIN | MAX | $\bar{X}$   | S.D.        |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|-----|-------------|-------------|
| ท่านพัฒนาแนวคิดและวิธีในการทำงานให้เท่าทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันอยู่เสมอ              | 400   | 2   | 5   | 3.77        | .64         |
| ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นที่ไว้วางใจได้เสมอ | 400   | 2   | 5   | 3.77        | 0.65        |
| ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดไว้เสมอ                     | 400   | 2   | 5   | 3.86        | 0.57        |
| ท่านมักจะมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน                                    | 400   | 2   | 5   | 3.54        | 0.66        |
| ทีมมักจะทำงานได้ดีกว่าโดยเฉลี่ย เมื่อเทียบกับคนส่วนใหญ่                               | 400   | 2   | 5   | 3.83        | 0.65        |
| ท่านมักจะมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม                                                  | 400   | 2   | 5   | 4.17        | 0.65        |
| <b>ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน</b>                                                      |       |     |     | <b>3.82</b> | <b>0.51</b> |

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลา และการทำงานได้ดีกว่าเมื่อเทียบกับคนส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17, 3.86 และ 3.83 ตามลำดับ

## 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้  
ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (n = 400)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน         | $\bar{X}$ | S.D. |
|-------------------------------|-----------|------|
| การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม | 3.96      | 0.62 |

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน       | $\bar{X}$ | S.D. |
|-----------------------------|-----------|------|
| ความปลอดภัยในการทำงาน       | 3.78      | 0.60 |
| ความก้าวหน้าในการทำงาน      | 3.92      | 0.57 |
| ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน | 4.08      | 0.65 |

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในเรื่องความสมดุลของชีวิตในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 รองลงมาคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และ ความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (n = 400)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | $\bar{X}$ | S.D. |
|-------------------------|-----------|------|
| ปัจจัยจูงใจภายใน        | 4.44      | 0.66 |
| ปัจจัยจูงใจภายนอก       | 4.47      | 0.67 |

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างได้รับแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอกมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจภายใน มีค่าเฉลี่ย 4.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ทั้งสองปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร (n = 400)

| ความผูกพันต่อองค์กร                        | $\bar{X}$ | S.D. |
|--------------------------------------------|-----------|------|
| ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร | 3.84      | 0.61 |
| ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร         | 3.76      | 0.60 |
| ความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร   | 3.47      | 0.72 |

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายในองค์กรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60

อยู่ในระดับมาก และความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 อยู่ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 51** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา  
(n = 400)

| ตัวแปรสังเกตได้                                                       | (1)   | (2)   | (3)   | (4)   | (5)   | (6)   | (7)  | (8)  | (9) | (10) |
|-----------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|-----|------|
| (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม            | 1.000 |       |       |       |       |       |      |      |     |      |
| (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน                    | 0.631 | 1.000 |       |       |       |       |      |      |     |      |
| (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน                   | 0.534 | 0.632 | 1.000 |       |       |       |      |      |     |      |
| (4) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน              | 0.714 | 0.559 | 0.541 | 1.000 |       |       |      |      |     |      |
| (5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจภายใน                       | 0.191 | 0.287 | 0.234 | 0.172 | 1.000 |       |      |      |     |      |
| (6) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจภายนอก                      | 0.223 | 0.327 | 0.254 | 0.188 | 0.900 | 1.000 |      |      |     |      |
| (7) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร | 0.497 | 0.534 | 0.543 | 0.424 | 0.322 | 0.349 | 1.00 |      |     |      |
| (8) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร         | 0.462 | 0.489 | 0.527 | 0.406 | 0.322 | 0.325 | 0.78 | 1.00 |     |      |
|                                                                       |       |       |       |       |       |       | 0    | 0    |     |      |

|     | ตัวแปรสังเกตได้         | (1)   | (2)   | (3)   | (4)   | (5)   | (6)   | (7)  | (8)  | (9)  | (10)  |
|-----|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|-------|
| ค่า | (9) ความผูกพันต่อองค์กร |       |       |       |       |       |       |      |      |      |       |
|     | ด้านความตั้งใจที่จะคง   |       |       |       |       |       |       |      |      |      |       |
|     | ความเป็นสมาชิกของ       |       |       |       |       |       |       | 0.52 | 0.54 | 1.00 |       |
|     | องค์กร                  | 0.400 | 0.428 | 0.414 | 0.365 | 0.385 | 0.394 | 3    | 1    | 0    |       |
|     | (10) ประสิทธิภาพในการ   |       |       |       |       |       |       | 0.55 | 0.56 | 0.41 |       |
|     | ปฏิบัติงาน              | 0.451 | 0.439 | 0.379 | 0.363 | 0.285 | 0.284 | 5    | 6    | 6    | 1.000 |

Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square = 2,429.2, df = 45, p = .00 และค่า Kaiser-Mayer-Olkin measure of Sampling Adequacy (KMO) = .84

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 10 ตัว 45 คู่ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 45 คู่ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เป็นบวกทั้งหมด

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงเดียวกัน 10 ตัว พบว่า

1) ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง .534-.714 และความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกันในทางบวก

1) ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ ด้านปัจจัยจูงใจภายใน และปัจจัยจูงใจภายนอก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ .90 และความสัมพันธ์ของตัวแปรมีทิศทางเดียวกันในทางบวก

3) ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง .523-.780 และความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกันในทางบวก

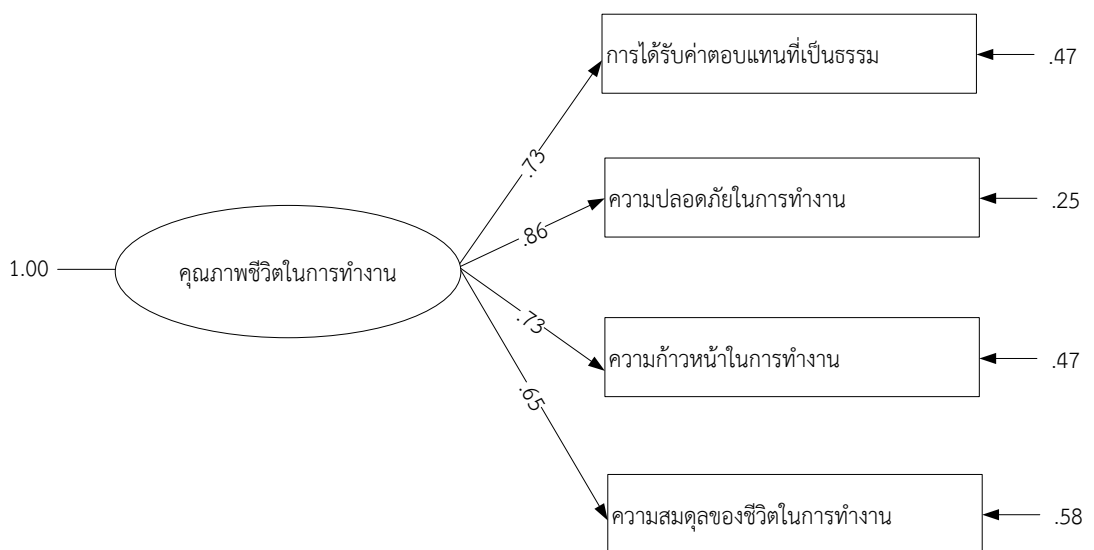
เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square ซึ่งเป็นค่าสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์หรือไม่ ปรากฏว่า มีค่าเท่ากับ 2,429.2, df = 45, p = .00 ( $p < .01$ ) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์

องค์ประกอบ (Lawrence, Glenn and Guarino, 2006: 520) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ปรากฏว่า มีค่าเท่ากับ .84 ซึ่งมีค่ามากกว่า .70 (Lawrence, Glenn and Guarino, 2006: 521) และเข้าใกล้ 1 เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

### การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัว คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีผลการศึกษาดังนี้

ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ตัว ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน



$\chi^2=0.00036$ ,  $df=1$ ,  $p=.98$ ,  $CFI=1.00$ ,  $GFI=1.00$ ,  $AGFI=1.00$ ,  $RMSEA=.00$ ,  $SRMR=.00$

ภาพที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

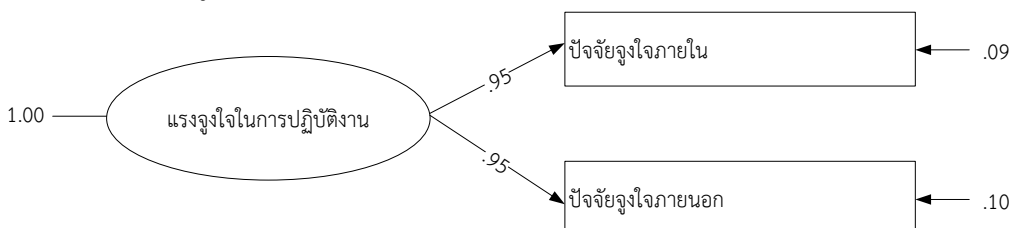
ตารางที่ 6 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| ตัวแปรสังเกตได้               | น้ำหนักองค์ประกอบ | SE  | t     | R <sup>2</sup> |
|-------------------------------|-------------------|-----|-------|----------------|
| การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม | .73**             | .04 | 17.22 | .53            |
| ความปลอดภัยในการทำงาน         | .86**             | .05 | 16.84 | .75            |
| ความก้าวหน้าในการทำงาน        | .73**             | .05 | 17.22 | .53            |
| ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน   | .65**             | .04 | 11.86 | .42            |

\*\*p&lt;.01

จากภาพที่ 1 และตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า  $\chi^2=0.000036$ ,  $df=1$ ,  $p=.98$ ,  $CFI=1.00$ ,  $GFI=1.00$ ,  $AGFI=1.00$ ,  $RMSEA=.00$ ,  $SRMR=.00$  เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .42-.75 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยความปลอดภัยในการทำงาน มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และความปลอดภัยในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ โดยตัวแปรความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 75 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการำทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ .53 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรความสมดุลของชีวิตในการทำงานร้อยละ 42 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรแฝงการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัว ได้แก่ ปังจัยจูงใจภายใน และปังจัยจูงใจภายนอก



$\chi^2=.55$ ,  $df=1$ ,  $p=.45$ ,  $CFI=1.00$ ,  $GFI=1.00$ ,  $AGFI=1.00$ ,  $RMSEA=.00$ ,  $SRMR=.0025$

ภาพที่ 2 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

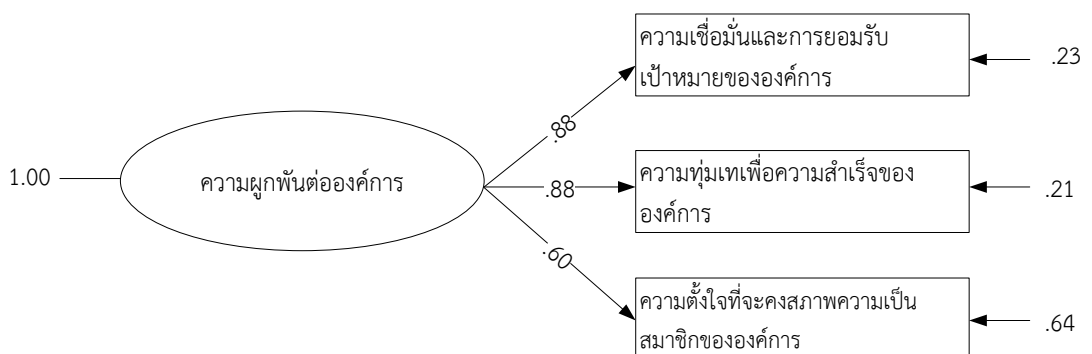
**ตารางที่ 7** ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

| ตัวแปรสังเกตได้   | น้ำหนักองค์ประกอบ | SE  | t     | R <sup>2</sup> |
|-------------------|-------------------|-----|-------|----------------|
| ปัจจัยจูงใจภายใน  | .95**             | .04 | 25.72 | .91            |
| ปัจจัยจูงใจภายนอก | .95**             | .04 | 25.45 | .90            |

\*\*p<.01

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า  $\chi^2=.55$ ,  $df=1$ ,  $p=.45$ ,  $CFI=1.00$ ,  $GFI=1.00$ ,  $AGFI=1.00$ ,  $RMSEA=.00$ ,  $SRMR=.0025$  เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบ .95 ทุกองค์ประกอบ และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสองปัจจัยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน โดยตัวแปรปัจจัยจูงใจภายนอกร้อยละ 90 มีความแปรผันร่วมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรปัจจัยจูงใจภายในร้อยละ 91 มีความแปรผันร่วมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร



$\chi^2=0.29$ ,  $df=1$ ,  $p=.58$ ,  $CFI=1.00$ ,  $GFI=1.00$ ,  $AGFI=1.00$ ,  $RMSEA=.00$ ,  $SRMR=.01$

**ภาพที่ 3** การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร



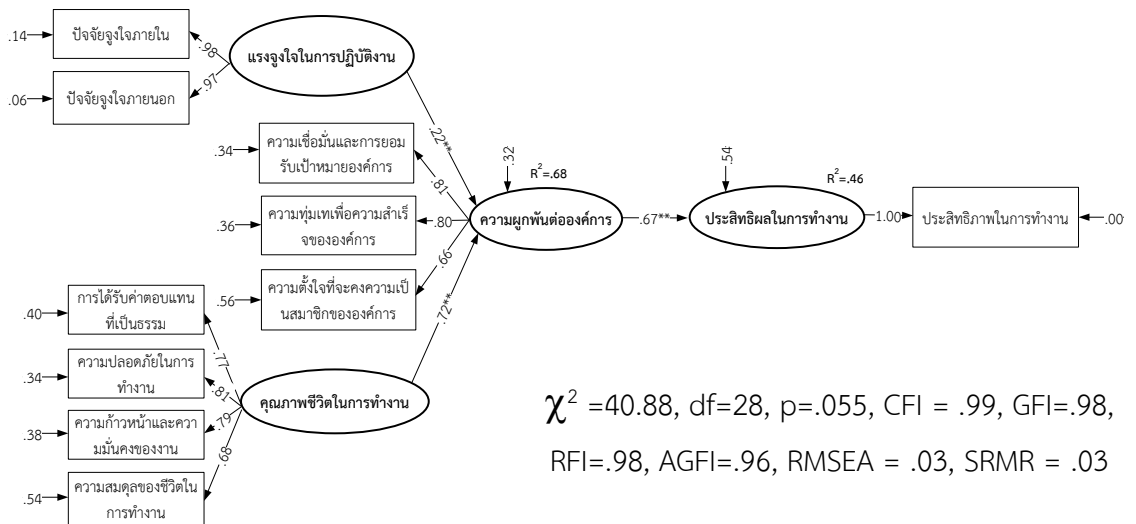
ตารางที่ 8 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

| ตัวแปรสังเกตได้                                  | น้ำหนักองค์ประกอบ | SE  | t     | R <sup>2</sup> |
|--------------------------------------------------|-------------------|-----|-------|----------------|
| ความเชื่อมั่นและการยอมรับ<br>เป้าหมายขององค์กร   | .88**             | .04 | 24.57 | .77            |
| ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของ<br>องค์กร           | .88**             | .04 | 24.57 | .79            |
| ความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็น<br>สมาชิกขององค์กร | .60**             | .05 | 12.58 | .36            |

\*\*p&lt;.01

จากภาพที่ 3 และตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า  $\chi^2=0.29$ ,  $df=1$ ,  $p=.58$  CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=1.00, RMSEA=.00, SRMR=.01 เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .60-.88 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร โดยความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 79 มีความแปรผันร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ร้อยละ 77 มีความแปรผันร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร ร้อยละ 36 มีความแปรผันร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร

## ผลการทดสอบความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์



\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

ภาพที่ 4 การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลในการทำงาน

## ตารางที่ 9 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบประสิทธิผลในการทำงาน

| ดัชนี                                          | เกณฑ์      | ค่าสถิติ | ผลการทดสอบ |
|------------------------------------------------|------------|----------|------------|
| ไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ )              | <3.00      | 1.46     | ผ่านเกณฑ์  |
| Comparative Fit Index: CFI                     | >.95       | .99      | ผ่านเกณฑ์  |
| Relative Fit Index: RFI                        | >.95       | .98      | ผ่านเกณฑ์  |
| Standard Root Mean Square Residual: SRMR       | $\leq .08$ | .03      | ผ่านเกณฑ์  |
| Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA | <.07       | .03      | ผ่านเกณฑ์  |
| Goodness of Fit Index: GFI                     | >.90       | .98      | ผ่านเกณฑ์  |
| Adjust Goodness of Fit Index: AGFI             | >.90       | .96      | ผ่านเกณฑ์  |

จากภาพที่ 4 และตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่ปรับค่าความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กันแล้ว พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าเท่ากับ 1.46 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีความสัมพันธ์ (Relative Fit Index: RFI) มีค่าเท่ากับ .98 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard Root Mean Square Residual: SRMR) มีค่าเท่ากับ .03 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .03 และค่าความน่าจะเป็น (p-Value) มากกว่า .05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .96 และ จากผลการพิจารณาดัชนีเข้าเกณฑ์การวัดทุกเกณฑ์แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากเกณฑ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี และปัจจัยทั้งหมดร่วมกันอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46

## อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

### 1. ระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี

ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกประเด็น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจษฎา ลักษณะ (2556) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์การของพนักงานบริษัทประกันภัย ผลการศึกษาประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ในเรื่องของการทำงานเป็นทีม การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา การทำงานได้ดีกว่าคนส่วนใหญ่ การพัฒนาแนวคิดและวิธีในการทำงานให้เท่าทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ และวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และงานวิจัยของ คณิสร์ พรไกรเนตร (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี  
คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผล  
การศึกษาของ ธนพล แสงจันทร์ (2556) ชนิตา เล็บครุฑ (2554) คณิศร พรไกรเนตร (2557) และ  
Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A. and Alipour, F. (2015) โดยผลการศึกษาค้นพบอิทธิพล  
ทางบวก แสดงว่า หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความ  
ปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการพัฒนาความสามารถมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความ  
สมดุลของชีวิตในการทำงาน โดยมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับเวลาในการทำงานมีความสอดคล้อง  
กัน กับสภาพความเป็นอยู่ ก็จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมี  
อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จากความ  
เชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความตั้งใจที่  
จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มากขึ้น ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผล  
การศึกษาของ สุจินต์ พูลปั้น (2553) Alniacik, Alniacik, Akcin and Erat (2012) และ Bang  
Ross and Reio (2012) เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ก็จะทำให้  
ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน  
ด้วยเช่นเดียวกัน

ลำดับของอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด คือ ความผูกพัน  
ต่อองค์กร รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความ  
ผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานโดยตรง เพียงตัวแปรเดียว ดังนั้น  
ประสิทธิผลของการทำงานจะเพิ่มขึ้นหรือลดลง จะขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วน  
ใหญ่ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ส่งผลทางตรง  
ต่อประสิทธิผลในการทำงาน แต่ก็ส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และยังเป็น  
ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นก็จะส่งผล  
ต่อไปยังประสิทธิผลในการทำงานนั่นเอง

## ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการศึกษาในเชิงปริมาณได้ข้อสรุปว่า ตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลในการทำงาน ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิผลในการทำงาน จึงสรุปว่าผู้บริหารเทศบาลนครควรมีแนวทางในการบริหารจัดการ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) เทศบาลควรมหาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร ในเรื่องของการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความปลอดภัยในการทำงาน และให้บุคลากรมีเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกัน ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังประสิทธิผลในการทำงาน

2) เทศบาลนครควรมหาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด ประกอบกับให้อิสระในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อเทศบาล ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังประสิทธิผลในการทำงานให้สูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1) การวิจัยในครั้งนี้ ได้นำตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรมาเป็นตัวแปรอธิบายประสิทธิผลในการทำงาน โดยร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 46 แสดงว่ายังอาจจะมีตัวแปรอื่นๆ อีกที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และบรรยากาศองค์กร ซึ่งจะทำได้องค์ความรู้ใหม่ที่ น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยต่อไป

2) ควรมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อตรวจสอบถึงความสอดคล้องของตัวแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ว่าจะได้ผลออกมาแตกต่างกันหรือไม่

3) ควรมีการศึกษาเรื่องนี้ซ้ำเป็นระยะ ๆ ตามเวลาที่เหมาะสม เพื่อตรวจสอบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน เมื่อบริบทของสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาที่เปลี่ยนแปลง

## เอกสารอ้างอิง (References)

- คณิศร พรไกรเนตร. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กรกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดนครปฐม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.**
- ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ตาก: โพธิ์เจ็ท ไฟฟ์-โฟว์.**
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). **รายงานการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556). **อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. 6 (3): 395-412.**
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สมาน รังสิโยภุช. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร : นานการพิมพ์, 2540.**
- สุจินต์ พูลปั้น. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- เสรี ชัดเข้ม. (2547). **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2(1), 15-42.**
- Alniacik, U. Alniacik, E. Akcin, K. and Erat, S. (2012). Relationships between Carrier Motivation, Affective Commitment and Job Satisfaction. **Procedia – Social and Behavioral Sciences. 58 (October): 352-362.**
- Bang, H., Ross, S. and Reio, T. G. Jr. (2012). From Motivation to Organizational Commitment of Volunteers in Non Profit Sport Organizations. **Journal of Management Development. 32 (1): 96-112.**

- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A. and Alipour, F. (2015). Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment Among Lecturers in A Malaysiam Public Research University. **The Social Science Journal.** 52 (1): 54-61.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. (2000). **Organization: Behavior Structure Process.** 10<sup>th</sup> ed.. Boston: McGraw-Hill.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis.** 7<sup>th</sup> ed. Upper Saddle River, NJ.: Prentice Hall.
- Lawrence, S.M., Glenn, G. & Guarino, A.J. (2006). **Applied multivariate research : design and interpretation.** Thousand Oaks: Sage Publications.
- Yamane, T. (1967). **Statics: An Introductory Analysis.** New York: Harper and Row.





# แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมโมเดลธุรกิจที่ส่งผล ต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

The Causal Model of Business Model Innovation to  
Competitive Advantage of Small and Medium Entrepreneurs  
(SMEs)

บันลือ เครือโชติกุล<sup>1</sup> เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร<sup>2</sup> ภาวัช รุจาฉันท<sup>3</sup> และนายวัชรพล บุชมงคล<sup>4</sup>

Banlue Krue-Chotekul, Saowanee Samantreeporn, Phawat Rujachan and  
Watcharapol Bussamongkol

Received: August 7, 2022 Revised: August 27, 2022 Accepted: October 1, 2022

## บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมโมเดลธุรกิจที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยอาศัยแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากการวิจัยนี้เป็นการศึกษาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) กลุ่มธุรกิจท่องเที่ยวในเขต

---

<sup>1</sup>นักวิจัยอิสระ; Independent Researcher, E-mail: bnb@solimacgroup.com

<sup>2</sup>บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์; Graduate School, Southeast Asia University,  
E-mail: film.phd5@gmail.com

<sup>3</sup>บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์; Graduate School, Southeast Asia University,  
E-mail: Phawatrujachan@gmail.com

<sup>4</sup>นักวิจัยอิสระ; Independent Researcher, E-mail: Watcharapol-b@hotmail.com

ภาคกลางจำนวน 271 ราย โดยอาศัยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.715 และผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เท่ากับ 0.91 สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ผลการศึกษาพบว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 21.14$ ,  $df = 16$ ,  $\chi^2/df = 1.32$ ,  $P\text{-value} = 0.714$ ,  $RMR = 0.160$ ,  $GFI = 1.000$ ,  $RMSEA = 0.045$  และ  $CFI = 0.987$ ) และพบว่า นวัตกรรมโมเดลธุรกิจ มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยนวัตกรรมโมเดลธุรกิจช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับวิกฤตได้ และนำไปสู่การยกระดับผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงการสร้างโอกาสทางการตลาด ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจให้ผู้ประกอบการและรองรับการแข่งขันรูปแบบใหม่ที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้เหนือกว่าคู่แข่งได้

**คำสำคัญ:** นวัตกรรมโมเดลธุรกิจ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้ประกอบการ

## Abstract

This research aims to analyze causal model of business model innovation to competitive advantage of entrepreneurs in small and medium enterprises (SMEs). This research was the survey research, testing 271 respondents from tourism business in central region. The research samples were obtained from purposive sampling. The index of item-objective congruence (IOC) was 0.715 and reliability value of 0.91. The hypothesis testing used confirmatory factor analysis (CFA) and structural equation modeling (SEM) were used for hypotheses testing. According to the analysis, the causal relationship model was congruent with the

empirical data ( $\chi^2 = 21.14$ ,  $df = 16$ ,  $\chi^2/df = 1.32$ ,  $P\text{-value} = 0.714$ ,  $RMR = 0.160$ ,  $GFI = 1.000$ ,  $RMSEA = 0.045$  and  $CFI = 0.987$ ), and the influence of business model innovation on competitive advantage of entrepreneurs in small and medium enterprises (SMEs). The business model innovation helps adaptivity of entrepreneurs to survive with the crisis and leads to the enhancement of products and services, create market opportunities, Increase the efficiency of business operations for entrepreneurs, support new competition and creating a competitive advantage over competitors.

**Keywords:** Business model innovation, competitive advantage, entrepreneurs

## บทนำ (Introduction)

ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ววิวัฒนาการและเกิดสิ่งใหม่ๆ รวมถึงการแข่งขันในปัจจุบันที่มีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้องค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ล้วนได้รับผลกระทบจากปัจจัยข้างต้นเหล่านี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาวะหรือสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันส่งผลกระทบต่อองค์การที่มีสินค้าหรือบริการที่คล้ายคลึงกันสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการตั้งราคาขาย และอัตราส่วนผลกำไร ถ้าสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันสร้างโอกาส หรือส่งผลทางบวกต่อองค์การ ก็จะส่งผลต่อความสามารถทำกำไรมากขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องติดตามและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเหล่านั้นเพื่อประเมินหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรเพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานสำคัญในการทบทวนแผนกลยุทธ์ของกิจการ(สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, 2553)ทั้งนี้ ในการดำเนินธุรกิจสมัยใหม่ในยุคของธุรกิจดิจิทัล มีความจำเป็นที่จะต้องใช้นวัตกรรมในการดำเนินธุรกิจเพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ที่เกิดจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ตอบสนองความต้องการและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ก่อให้เกิดการสร้างธุรกิจใหม่ที่ตอบสนองความต้องการและพฤติกรรมของผู้บริโภคได้อย่างรวดเร็ว

ดังนั้น องค์การสมัยใหม่จึงต้องใช้แนวทางในการสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ด้วยการสร้างนวัตกรรมโมเดลธุรกิจให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งส่งผลให้เกิดธุรกิจใหม่ๆ สร้างความแตกต่างให้กับลูกค้าและสามารถเติบโตได้อย่างรวดเร็ว(อัจฉรา สุขกลิ่น และคณะ ,2561) การวิจัยในครั้งนี้จึงพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของนวัตกรรมโมเดลธุรกิจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างคุณค่า คุณค่าของสินค้าที่ได้รับ และการกำหนดคุณค่า และความได้เปรียบทางการแข่งขันประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การตอบสนองอย่างรวดเร็ว และคุณภาพการบริการเพื่อทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของแต่ละตัวแปรและนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจ รวมถึงช่วยปรับปรุงผลการดำเนินงานของกิจการต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

เพื่อวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมโมเดลธุรกิจที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

### สมมติฐานการวิจัย

1. แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมโมเดลธุรกิจที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. นวัตกรรมโมเดลธุรกิจ ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

### ประชากร

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) กลุ่มธุรกิจท่องเที่ยวในเขตภาคกลาง จำนวน 525 ราย (ข้อมูลสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ณ 2 มิถุนายน 2565)

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการโครงสร้างต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 200 ตัวอย่างขึ้นไปในกรณีที่ไม่เดลไม่มีความซับซ้อน (Hair et al., 2014) และควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 200 ตัวอย่างหรือ 5 เท่าของข้อคำถาม (Kline, 2016) ในการวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 5 ตัวแปร 38 ข้อคำถาม ขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงไม่ควรน้อยกว่า 190 ตัวอย่าง (38 ข้อคำถาม  $\times$  5 เท่า) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 271 ราย ถือได้ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเงื่อนไข

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบเป็นการวัดข้อมูลระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำธุรกิจ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามนวัตกรรมโมเดลธุรกิจ จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การสร้างคุณค่า จำนวน 5 ข้อ คุณค่าของสินค้าที่ได้รับ จำนวน 5 ข้อ และการกำหนดคุณค่า จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความได้เปรียบทางการแข่งขัน จำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การจัดการความรู้ จำนวน 5 ข้อ และการจัดการนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบเรียงลำดับ (Interval Scale) 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงระดับ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามชุดนี้ผ่านการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญโดยใช้การวัดดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยเกณฑ์ที่ยอมรับได้ของค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ควรเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.72 หลังจากนั้นมาทดสอบค่า Cronbach Alpha Coefficient โดยคำถามนวัตกรรมโมเดลธุรกิจเท่ากับ 0.87 และคำถามความได้เปรียบทางการแข่งขันเท่ากับ 0.91 ตามลำดับ ทั้งนี้ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง พร้อมกับชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) กลุ่มธุรกิจท่องเที่ยวในเขตภาคกลาง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 251 ตัวอย่าง เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการรวบรวมข้อมูล และหนังสือทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย การใช้สถิติ และประกอบการวิเคราะห์ผลการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ของตัวแปรสังเกตได้สามารถอธิบายตัวแปรแฝงได้แก่นวัตกรรมโมเดลธุรกิจและความได้เปรียบทางการแข่งขัน
- 2) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของนวัตกรรมโมเดลธุรกิจที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

## ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) พบว่า เป็นเพศชาย 187 คน (ร้อยละ 69.00) มีอายุ 41-50 ปี 158 คน (ร้อยละ 58.30) การศึกษาปริญญาตรี 168คน(ร้อยละ 61.99)และมีประสบการณ์ทำธุรกิจ 11 -15 ปี 153 คน (ร้อยละ 56.46)สำหรับผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

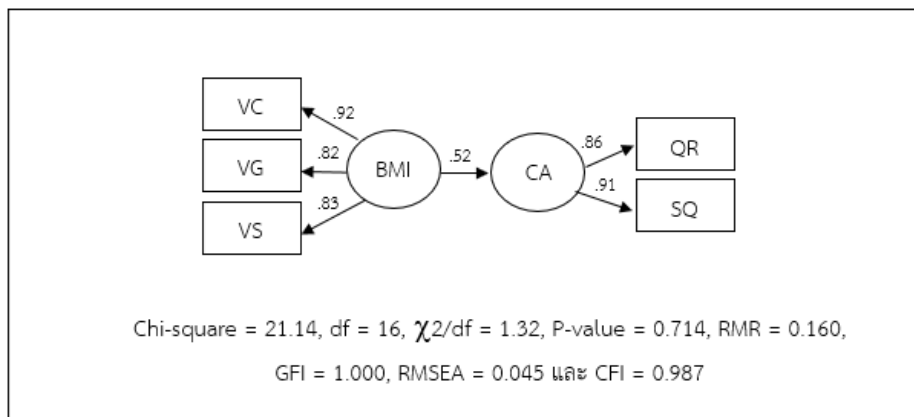
### 1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(Confirmatory Factor Analysis)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงของนวัตกรรมโมเดลธุรกิจมีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (Good Fit) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกเงื่อนไขซึ่งมีรายละเอียดดังนี้นวัตกรรมโมเดลธุรกิจค่า  $\chi^2/df$  เท่ากับ 1.20 ค่า p-value เท่ากับ 0.73 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 1.01 ค่า RMR เท่ากับ 0.003 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.003 และความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีค่า  $\chi^2/df$  เท่ากับ 0.61 ค่า p-value เท่ากับ 0.81 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 1.33 ค่า RMR เท่ากับ 0.004 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.003 ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ที่น่ามาใช้วัดตัวแปรแฝงสำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

### 2. การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมโมเดลธุรกิจที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องคือ  $\chi^2 = 21.14$ ,  $df = 16$ ,  $\chi^2/df = 1.32$ ,  $P\text{-value} = 0.714$ แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าRMR = 0.160, GFI = 1.000, RMSEA = 0.045และCFI = 0.987





**ภาพที่ 2** การวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมโมเดลธุรกิจที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรที่สังเกตได้ของนวัตกรรมโมเดลธุรกิจ (BMI) พบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบความสำคัญมากที่สุดคือ การสร้างคุณค่า (0.92) รองลงมาคือ การกำหนดคุณค่า (0.82) และคุณค่าของสินค้าที่ได้รับ (0.83) ตามลำดับ

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรที่สังเกตได้ของความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) (CA) พบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบความสำคัญมากที่สุดคือ คุณภาพการบริการ (0.91) รองลงมาคือ การตอบสนองอย่างรวดเร็ว (0.86)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่านวัตกรรมโมเดลธุรกิจส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.52 จึงยอมรับสมมติฐาน

## อภิปรายผล (Research Discussion)

การวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมโมเดลธุรกิจที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) อภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมโมเดลธุรกิจมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า นวัตกรรมโมเดลธุรกิจช่วยเสริมศักยภาพและยกระดับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในการการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทำให้ธุรกิจสามารถได้กำไรเหนือกว่าคู่แข่ง เนื่องจากนวัตกรรมโมเดลธุรกิจช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่ในตลาด และสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้ประกอบการสามารถนำเสนอคุณค่าของสินค้าและบริการที่เหนือกว่าคู่แข่ง สามารถตอบสนองโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคได้ตรงความต้องการ สร้างภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของธุรกิจ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจให้ผู้ประกอบการสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับวิกฤตได้ และสามารถแสวงหาผลตอบแทนเพิ่มขึ้นได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐพล เอกไพศาล (2564) ที่ได้กล่าวไว้ว่า นวัตกรรมรูปแบบการทำธุรกิจ (BMI) เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันและเพื่อพัฒนาให้สินค้าหรือบริการมีประสิทธิภาพและมีคุณค่าได้เปรียบคู่แข่งในธุรกิจเดียวกันและสอดคล้องกับการศึกษาของ Bashir และ Verma (2017) พบว่านวัตกรรมโมเดลธุรกิจถูกนำมาใช้สร้างกลยุทธ์เพื่อสร้างโอกาสทางการตลาดให้กับธุรกิจในยุคปัจจุบัน และใช้เพื่อตอบสนองความต้องการที่ซับซ้อนมากขึ้นของผู้บริโภคอีกด้วย

## ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อค้นพบของงานวิจัยในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนงานวิจัยในอดีตที่ว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำเป็นต้องมีการนำนวัตกรรม

โมเดลธุรกิจมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันเพื่อให้สามารถรองรับกับพฤติกรรมในการซื้อของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปได้และเพิ่มช่องทางใหม่ ๆ ในการเข้าถึงลูกค้า โดยใช้กลยุทธ์การตอบสนองอย่างรวดเร็ว และคุณภาพการบริการ ให้มีความแปลกใหม่และโดดเด่นแตกต่างจากคู่แข่งรวมถึงเพิ่มความโดดเด่นให้กับสินค้าให้ดึงดูดและเป็นประโยชน์แก่ลูกค้ามากที่สุด

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างนี้กับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมโมเดลธุรกิจเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างหรือความเหมือนของประสิทธิภาพความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs)

## เอกสารอ้างอิง (References)

- ประเสริฐ วัชโชททวี. (2559). การสร้างนวัตกรรมแบบจำลองธุรกิจ. คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฐพล เอกไพศาล. (2564). Business Model Innovation การสร้างนวัตกรรมโมเดลธุรกิจ. ค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2565 จาก : <https://hopamguitar.vn/business-model-innovation-การสร้างนวัตกรรมโมเดล-2/>
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปีที่ 33 ฉบับที่ 128 ตุลาคม-ธันวาคม 2553, 49-65.
- เรวัตร ชาตวิศิษฐ์ และคณะ. (2553). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: อินเฮาส์ โนว์เลจ.
- อัจฉรา สุขกลิ่น เกษราภรณ์ สุดตาพงศ์ และนนทิภัค เพียรโรจน์. (2561). กลยุทธ์การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะ. วารสารนักบริหาร, 38(1), มกราคม-มิถุนายน, หน้า 91-100.
- Porter, M.E. (2005). **The Competitive Advantage Creating and Sustaining Superior Performance.** New York : The Free Press. 4
- Bashir, M., & Verma, R. (2017). Why business model innovation is the new competitive advantage. **Journal of Business Strategy**, 14(1), 7-17.



# ปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลจาก กระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดนครราชสีมา

Problems of Transferring District Health Promoting Hospitals from  
the Ministry of Public Health to Local Government Organizations in  
Nakhon Ratchasima Province

สิทธิโชค ลิ้มสุวัฒน์<sup>1</sup> สมบูรณ์ สุขสำราญ<sup>2</sup>

Sitichok Limsuvat and Somboon Suksamran

Received: August 1, 2022 Revised: September 14, 2022

Accepted: September 19, 2022

## บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการถ่ายโอนอำนาจจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา 3) เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการถ่ายโอนอำนาจจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสารประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก และเขียนบรรยายเชิงพรรณนา จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากนายกฯ และอดีตนายกเทศมนตรีองค์กรปกครองส่วน

---

<sup>1</sup> หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Doctor of Political Science, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University, E-mail: s62484944001@ssru.ac.th

<sup>2</sup> วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University, E-mail: somboon.su@ssru.ac.th

ท้องถิ่น นักวิชาการด้านการถ่ายโอนอำนาจ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านสาธารณสุขในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 20 คนจากการศึกษาพบว่า ความล่าช้าการถ่ายโอนในจังหวัดนครราชสีมา ได้ผ่านกลไกและกระบวนการภายใต้หลักการ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขต่าง ๆ ยังติดขัดเรื่องระยะเวลาที่กระชั้นชิด การสื่อสารไม่ชัดเจนของทั้งสองหน่วยงานเอง จากข้อมูลเอกสารและบริบทของนครราชสีมา ด้านพื้นที่ใหญ่ความหลากหลายของประชากรในจังหวัดทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคที่ผ่านมาแนวทางการพัฒนาการกระจายอำนาจ และปัจจัยที่ทำให้การถ่ายโอนประสบความสำเร็จเหมือนจังหวัดอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการถ่ายโอนอย่างมีคุณภาพว่า ปัจจัยอะไรที่ทำให้การถ่ายโอนภารกิจได้ตามแผนและระยะเวลาที่กำหนด ถึงแม้ไม่มากแต่สามารถดำเนินงานให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกสมมุติฐานที่ทำให้เกิดการพัฒนาซ้ำ จากการปฏิวัติรัฐประหารที่เกิดขึ้นบ่อยและไม่ค่อยมีใครได้ศึกษาเป็นสิ่งที่กระตุ้นการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงจากกระทรวงสาธารณสุขมาสู่กระทรวงมหาดไทยถือเป็น พลวัตการเปลี่ยนแปลงสาธารณสุขไทย กระบวนการ รูปแบบ แนวคิดใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบข้ามกระทรวงข้อเสนอแนะ ระดับนโยบาย ควรมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ ควรมีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานการถ่ายโอนฯ และมีการประชาสัมพันธ์สู่สาธารณะให้มากยิ่งขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการจัดตั้งกลไกที่มีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อติดตามสนับสนุนการถ่ายโอน โดยมีกระบวนการชี้แจงสร้างความเข้าใจกับทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง ก่อน ระหว่าง และหลังการถ่ายโอนระดับพื้นที่ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล การตัดสินใจในการถ่ายโอน และการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพควรเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในจังหวัดจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จนถึงภาคประชาชนในจังหวัดนครราชสีมา

**คำสำคัญ (Keywords):** การถ่ายโอน การส่งเสริมสุขภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## Abstract

The objectives of this study were to 1) To study the problem of transferring a sub-district health promoting hospital from the Ministry of Public Health to a local administrative organization in Nakhon Ratchasima Province. 2) To study the condition of problems and obstacles in power transfer from sub-district Health Promoting Hospital to the local administrative organization in

Nakhon Ratchasima Province. 3) propose solutions and develop the power transfer from sub-district health promoting hospitals to local administrative organizations in Nakhon Ratchasima Province. This is a qualitative research method that collected data from research documents. And write a descriptive lecture from the primary and secondary privacy. By interviewing depths from Chief Executive of the subdistrict administrative organization and former mayor. Academic transfer of power transfer and 20 persons of public health-related in Nakhon Ratchasima.

The study revealed that delayed transfer depreciation in Nakhon Ratchasima was made through mechanisms and processes under the principles of the rules and conditions are also jammed. Conclusion and ineffective communication of both agencies. From the data documents and context of Nakhon Ratchasima, the vast area and diversity of the population in the province are aware of past problems and obstacles of decentralized the developmental directional power. And the factors that make the transfer successful like other provinces that have been successful in the transfer that what is the factor to make the transfer mission plan accordingly and set time. Even though not much but can operate the service more efficiently. Another hypothesis is that delays in development come from coups that often occur. And there is no one to study which has an obstacle to transferring power locally. Changes from the Ministry of Public Health to the Ministry of Interior are a dynamics of Thai health's new concept format, it is a change converted across the ministry.

Policy level suggestions should have a clear and unified policy. And arranged the coordinate of the transfer and there are more public relations. Local governments should be established a mechanism that is involved from all parties to support and track the transfer. The process of clarification is to understand all parties before continuing and between the transfer. Level space per local government and district health promoting hospitals. Transfer decisions and



support for health development plans should focus on public participation in the province from all parties involved. Level of local government to the public sector in Nakhon Ratchasima.

**Keywords:** Transferring/ Health Promotion / Local Government

## บทนำ (Introduction)

กระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในโลกปัจจุบันมี 3 ประเด็น คือ 1) การกระจายอำนาจ 2) การเพิ่มอำนาจให้แก่องค์กรในระดับท้องถิ่น และ 3) การเพิ่มสิทธิและอำนาจของสตรี (International Development Research Centre: 2008) ซึ่งหลายประเทศทั่วโลกยอมรับแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจซึ่งเป็นผลมาจากความล้มเหลวของรัฐบาลในการจัดบริการสาธารณะที่ไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นเนื่องจากแต่ละพื้นที่มีลักษณะของปัญหา ผลประโยชน์และความต้องการที่หลากหลาย โครงสร้างทางการเมืองการปกครองที่รวมศูนย์ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการจัดทำสาธารณะ (สุนทรชัย ขอบยศ, 2561) โดยภายใต้แนวคิดเรื่องการกระจายอำนาจนั้น หลักการกระจายอำนาจแบบถ่ายโอนอำนาจ (devolution) ถือได้ว่าเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจที่มีความกว้างขวางมากที่สุด เนื่องจากการถ่ายโอนอำนาจนี้ รัฐบาลกลางได้ถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มาให้กับหน่วยงานระดับรองลงมา ซึ่งการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่จากรัฐบาลมาพร้อม “ความเป็นอิสระ” ในการตัดสินใจเพื่อการบริหารจัดการ พัฒนา แก้ไขปัญหา ในด้านต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ โดยการถ่ายโอนอำนาจนี้ บทบาทของรัฐบาลกลางหรือหน่วยงานส่วนกลางจะเข้ามาแทรกแซงการใช้อำนาจหรือการบริหารงานของท้องถิ่นได้อย่างจำกัดมากหรือแทรกแซงไม่ได้เลย ตลอดจนไม่มีบทบาทในการควบคุมให้ท้องถิ่นปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาจากส่วนกลาง แต่หน่วยงานส่วนกลางหรือรัฐบาลจะเป็นเพียงแต่ผู้คอยกำกับดูแลหรือให้ปรึกษาในการทำงานด้านต่าง ๆ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะปฏิบัติตามหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับการตัดสินใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Bogdanor, 1999)

ในประเทศไทย แนวคิดการกระจายอำนาจมีความเป็นรูปธรรมมากที่สุด หลังประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ซึ่งในรัฐธรรมนูญได้บัญญัติว่าให้มีการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจอย่างกว้างขวาง และมีผลให้มีการร่างพระราชบัญญัติการถ่ายโอนอำนาจตามพระราชบัญญัติ ปี 2542 โดยกำหนดกรอบทิศทางและ

แนวทางการกระจายอำนาจที่ชัดเจน มีกระบวนการที่ยืดหยุ่น ตลอดจนกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ซึ่งในร่างพระราชบัญญัติ ฉบับนี้ได้กำหนดประเภทของงานที่จะให้ส่วนภูมิภาค และส่วนกลางถ่ายโอนออกไปสู่การบริหารส่วนท้องถิ่น มีเรื่องที่ยกให้โอนให้มีการถ่ายโอนดังนี้ 1) รัฐธรรมนูญ กับการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น 2) รัฐธรรมนูญกับสิทธิการมีสุขภาพดี 3) ธรรมนูญแห่งสิทธิหน้าที่ที่เกี่ยวกับสุขภาพซึ่งการถ่ายโอนสถานีนานามัยสู่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องพิจารณาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะรับโอน มี 4 ด้าน คือ การบริหารจัดการ งบประมาณ บุคลากร และทรัพย์สิน แต่จากการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กกถ.) ในฐานะองค์กรนโยบายระดับชาติ ที่ทำหน้าที่กำกับและติดตามการกระจายอำนาจได้ติดตามและทวงถามการดำเนินงาน พบว่า การกระจายอำนาจด้านสุขภาพไม่มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในแผนฯ เท่าที่ควรโดยในปัจจุบันมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 4,747 แห่ง นับตั้งแต่ปี 2551 ถึงปี 2564 พบว่า มีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปี 2551 จำนวน 28 แห่ง ในปี 2555 ถ่ายโอนสถานบริการสาธารณสุข จำนวน 18 แห่ง (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 11 แห่ง สาธารณสุขชุมชน 5 แห่ง และสุขศาลา 2 แห่ง) ในปี 2554 ถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 4 แห่ง ในปี 2557 จำนวน 1 แห่ง ในปี 2562 จำนวน 6 แห่ง ในปี 2563 13 แห่ง และในปี 2564 จำนวน 7 แห่ง รวมจำนวน 77 แห่ง โดยมีการถ่ายโอนไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 30 แห่ง เทศบาล 46 แห่ง เมืองพัทยา 1 แห่ง (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2564)

ประเด็นการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในช่วงปี 2551 – 2557 มีแนวโน้มที่จะมีการถ่ายโอนอย่างต่อเนื่อง แต่หลังเหตุการณ์รัฐประหาร 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ทำให้เกิดความล่าช้าในกระบวนการถ่ายโอนอำนาจ โดยพบประเด็นปัญหาในเรื่องขาดการวางแผนและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ คือ ความไม่ชัดเจนและการสนับสนุนนโยบายที่ยังไม่ดีเพียงพอ และในด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับโอนก็เกิดความไม่มั่นใจและไม่แน่ใจต่อความยั่งยืนของนโยบาย การพัฒนาความเข้มแข็งและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งระดับผู้บริหารและปฏิบัติการ รวมทั้งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายพื้นที่ได้ปรับเปลี่ยนท่าทีจากการยินดีรับโอนไปสู่การปรับโครงสร้างกรอบ

อัตรากำลังและจัดสร้างสถานบริการ รวมถึงหาทางในการผลิตและพัฒนาอัตรากำลังคนด้วยตนเอง ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพรวมต่อประสิทธิภาพและความเป็นธรรมของการจัดการทรัพยากร สาธารณสุขของประเทศในที่สุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจากกระทรวง สาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการถ่ายโอนอำนาจจากโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการถ่ายโอนอำนาจจากโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยถ่ายโอนอำนาจและการกิจจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา เป็นการศึกษาค้นคว้าแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Criterion Based Selection) ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา รวมจำนวน 3 คน และนักวิชาการ สาธารณสุข บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา รวมจำนวน 15 คน และสัมภาษณ์นักวิชาการที่มี ความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับกระจายอำนาจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้แบบการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 2 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้าง มีลักษณะคำถามปลายเปิด ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดย ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และมีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique)

## ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการออกแบบสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงผู้ที่ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Information) โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า นับตั้งแต่ปี 2551 ถึงปี 2564 มีการถ่ายโอนโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพียง 84 แห่งเท่านั้น โดยพบประเด็นปัญหา 3 ประเด็นคือ

1.1 ประเด็นด้านการเมือง กลไกการปฏิรูปการกระจายอำนาจ คือ กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ยังสงวนอำนาจที่จะกระจายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ ยังคงต้องการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ระดับที่เหนือกว่า ประกอบกับรัฐบาลหลัง พ.ศ. 2540 ทำการปฏิรูปราชการเพื่อจัดทำกิจการบริการสาธารณะในมิติที่กว้างและลึกลง แต่กลับเป็นการเพิ่มภาระให้แก่งบประมาณมากขึ้น เพราะมี กรม กระทรวง เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งในระยะ 10 ปีที่ผ่านมาได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการกระจายอำนาจให้เป็นยุทธศาสตร์หลักแต่อย่างใด รวมถึงปัญหาการพัฒนาซ้ำของการถ่ายโอนอำนาจของกระทรวงสาธารณสุข มีสาเหตุมาจากการเกิดการรัฐประหารในประเทศไทย เช่น หลังการรัฐประหารเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 และประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2557 ฉบับชั่วคราว ถึงปี 2562 ก่อนมีการเลือกตั้งใหม่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 พบว่า การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความล่าช้า มีการถ่ายโอนเพียง 1 แห่ง และเมื่อมีรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งใหม่ในปี 2562 รัฐบาลภายใต้การนำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงได้มีขับเคลื่อนการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อมาอีก 27 แห่ง

1.2 ประเด็นข้อกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยในรอบแรกจะต้องถ่ายโอนให้องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาล และเมืองที่มีความพร้อมก่อน จากเดิมตั้งเป้าหมายให้การถ่ายโอนแล้วเสร็จในรอบแรก ช่วงปี 2559 แต่จวบจนปัจจุบันสามารถถ่ายโอนมายังท้องถิ่นได้เพียง 50 แห่ง จากจำนวน รพ.สต. ทั่วประเทศ 9,810 แห่ง จังหวัดนครราชสีมาไม่สามารถทำการถ่ายโอนได้แม้แต่แห่งเดียว อุปสรรคสำคัญของการถ่ายโอน รพ.สต. ไปยัง อบต. และเทศบาล คือ

การขาดศักยภาพทางการเงิน การจัดการ และความมั่นคงในราชการ จึงมาสู่การถ่ายโอนที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา 19 ตุลาคม 2564 เรื่องการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลไปองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นภารกิจในระยะที่ 2 คือ ถ่ายโอนมายัง อบจ. จะเป็นทางเลือกในการแก้ปัญหากรณี อบต. และเทศบาล ขาดศักยภาพทางการเงินและการจัดการ

1.3 ประเด็นด้านบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อมที่จะรับการถ่ายโอนบางแห่งยังมีข้อจำกัดด้านองค์ความรู้ในการจัดการและการเมืองท้องถิ่นมีอิทธิพลสูงต่อเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอาจทำให้เกิดการรวมศูนย์อำนาจในระดับพื้นที่ ทั้งกระทรวงสาธารณสุขไม่มั่นใจในศักยภาพของท้องถิ่นในจังหวัดในการให้บริการด้านสุขภาพ

2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการถ่ายโอนอำนาจ จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สามารถสรุปปัญหาและอุปสรรค ใน 4 ประเด็น คือ 1) ปัญหาเรื่องบุคลากร ในประเด็น ความมั่นคงของตำแหน่งงานของตน ความก้าวหน้าเกี่ยวกับตำแหน่งงานของตน สวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน 2) ปัญหาเรื่องวัสดุและงบประมาณ ในประเด็น รายได้มีไม่เพียงพอในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ และเวชภัณฑ์ด้านสาธารณสุขสำหรับให้บริการประชาชน การจัดสรรงบประมาณในการจ้างบุคลากรด้านสาธารณสุข และจัดงบประมาณในหน่วยงาน 3) ความชัดเจนในเรื่องนโยบาย ระเบียบกฎเกณฑ์ ขั้นตอนและแนวทางในการดำเนินการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล และ 4) ปัญหาด้านการเมือง ที่มีการเปลี่ยนผู้บริหาร นโยบายย่อมเปลี่ยนแปลงตามไป

3. เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการถ่ายโอนอำนาจจาก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า

3.1 ประเด็นระดับนโยบายการถ่ายโอนสถานีนอนามัยไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ควรให้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานการถ่ายโอนสาธารณสุขอำเภอให้เป็นหน่วยงานกลาง กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ควรมีนโยบายสนับสนุนการถ่ายโอนที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

3.2 ประเด็นการสนับสนุนการกระจายอำนาจด้านสุขภาพระดับจังหวัดและอำเภอ ควรจัดตั้งกลไกทางวิชาการที่มีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อติดตามหนุนเสริมในการถ่ายโอน และมี

การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลที่เกิดขึ้นจากการถ่ายโอนสถานีนอนามัย เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกระทรวงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.3 ประเด็นระดับพื้นที่ ต่อ อปท. และสาธารณสุข เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรร่วมมือกับหน่วยงานของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) และภาคประชาชน ในการดำเนินการจัดการด้านสุขภาพอย่างเป็นระบบ

3.4 ประเด็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรให้ประชาชนมีบทบาทในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง โดยส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม เครือข่ายดูแลสุขภาพกระจายให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และพัฒนากลไกในชุมชนในรูปของคณะกรรมการการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานในระดับตำบล โดยมาจากตัวแทนที่หลากหลาย

## อภิปรายผล (Research Discussion)

1. เพื่อศึกษาปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลจากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการเมือง การรัฐประหาร และเป็นการรวมศูนย์อำนาจการบริหารไว้ที่ส่วนกลาง แม้ในสภาพการบริหารจะเป็นการกระจายอำนาจแต่ในความเป็นจริงในเชิงการบริหารเป็นการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ทำให้เกิดความล่าช้าในการถ่ายโอนอำนาจทางด้านสาธารณสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ โกวิท พงงาม (2546, น. 26-27) ที่ได้กล่าวถึงการรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) ที่ยังสอดคล้องกับ ศึกษา งานวิจัยของ เจตรินทร์ เขยประเสริฐ (2562) เรื่องทศ นคติของประชาชนต่อการรัฐประหาร พ.ศ. 2557: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองปราจีนบุรีคือ การรัฐประหารเป็นการบ่อนทำลายประชาธิปไตย ทำลายความสันติสุข ไม่ก่อให้เกิดความปรองดองสามัคคีในสังคมไทย

1.2 ด้านกฎหมาย พบว่าในส่วนของกระทรวงสาธารณสุขยังมิได้มีการทำหลักเกณฑ์และวิธีประเมินความพร้อมอย่างชัดเจน เพื่อเสนอขอรับการถ่ายโอนต่อคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ฝ่ายนโยบายจะต้องทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติ เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจถึงเป้าหมาย และวิธีการที่กำหนดให้อย่างชัดเจนจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Paul Berman (1978) ที่กล่าวว่า การตัดสินใจเข้าร่วมในขั้นตอนดังกล่าวถือว่าเป็นจุดสำคัญในการชี้ชะตาหรืออนาคตของนโยบายเนื่องจากว่าหากผู้ปฏิบัติเห็นว่านโยบายดังกล่าวไม่สำคัญหรือไม่เกี่ยวกับหน้าที่หลักของตนแล้ว

ก็อาจไม่ให้การสนับสนุนในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จอย่างจริงจัง อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา แต่อาลักษณ์และคณะ (2551) เป็นการทบทวน วิเคราะห์และสรุปบทเรียนของการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ พบว่า ความชัดเจนในระดับนโยบายของผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขในเรื่องการถ่ายโอนสถานีย่อมมีความชงกันและขาดความเป็นเอกภาพ การตัดสินใจและการสั่งการจากส่วนกลางยังไม่ชัดเจน

1.3 ด้านบทบาทหน้าที่ วัฒนธรรมการทำงานขององค์กรที่แตกต่างกันระหว่างกระทรวงสาธารณสุข และวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งรูปแบบการทำงาน ระบบการบริหาร บทบาทอำนาจหน้าที่ในการรับบุคลากร ดูแลบุคลากรที่ยังไม่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn: 1975) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (The characteristics of lamenting agencies)

2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการถ่ายโอนอำนาจ จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

2.1 ปัญหาด้านคน ในเรื่องการสื่อสารไม่ชัดเจน ขาดความเชื่อมั่นในการเมืองท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวคิดของ วรเดช จันทรศร (2554, น. 49-65) ปัจจัยด้านบุคลากร ถ้านโยบายที่กำหนดขึ้นมีความต้องการบุคลากรผู้ปฏิบัติเป็นจำนวนมาก และมีความรู้ความสามารถตรงตามลักษณะงาน แต่ถ้าบุคลากรในระบบราชการมีไม่เพียงพอหรือบุคลากรไม่มีความรู้และความสามารถในการเข้ามาร่วมปฏิบัติในนโยบายนั้นได้ ก็ย่อมจะทำให้เกิดปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (2551)

2.2 ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์มีอย่างจำกัดและท้องถิ่นจะมีโครงการพื้นฐานที่จะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน เพราะการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องมีการจัดสรรงบประมาณในการจ้างบุคลากรด้านสาธารณสุขเพราะเงินทุน (Money) และวัสดุสิ่งของ (Material) เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหาร 4M ของ Drucker (1970) ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพงศ์ แก้วหาวงษ์ (2543) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐาน” ที่พบปัญหาและอุปสรรคด้านงบประมาณ บุคลากร การบริหารจัดการ และแผนงาน/โครงการต่าง ๆ



2.3 ปัญหาด้านการบริหารจัดการ การเตรียมความพร้อมให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และบุคลากรใน อปท. ก่อนการถ่ายโอน ที่จะทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวในการทำงานร่วมกันของทั้งสองฝ่าย รวมถึงด้านกำลังคน งบประมาณบริหารคน การจัดสวัสดิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา แต่อารักษ์ และคณะ (2551) เป็นการทบทวน วิเคราะห์และสรุปบทเรียนของการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ พบว่า ปัญหาในเรื่องการบริหารบุคคลยังคงมีอยู่และส่งผลให้ผู้โอนไปบางส่วนไม่มั่นใจและขอย้ายกลับมาที่ กสร.

2.4 ปัญหาด้านการเมือง การบริหารท้องถิ่นที่ผ่านมาหลังรัฐประหาร 2557 มีการถ่ายโอนเพียง 1 แห่ง ซึ่งมีประเด็นมาจาก อบจ. เทศบาลและอบต. แม้จะเป็นนิติบุคคลแต่ไม่มีอิสระในการบริหารงานได้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง รวมถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีนโยบายรับโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล การถ่ายโอนสถานีนามัยไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการแข่งขันทางการเมืองสูง มีความขัดแย้งทางการเมืองค่อนข้างชัดเจน มีการโจมตีกันระหว่างผู้นำชุมชนในระดับที่รุนแรงและต่อเนื่องแกนนำชุมชนจะมีการเลือกฝ่ายที่ชัดเจน ผู้นำท้องถิ่นมักเป็นผู้อิทธิพลในการใช้นโยบายหรือผลงานในการหาคะแนนเสียงให้กลุ่มของตน สอดคล้องกับทฤษฎี วรเดช จันทรศร (2554, น. 129 - 145) ตัวแบบทางการเมือง (political model) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรวยพร ศรีศัลลักษณ์ และคณะ (2552) เรื่อง “ประสบการณ์การกระจายอำนาจด้านบริการสาธารณสุขในรูปแบบการถ่ายโอนสถานีนามัย” พบว่า กระบวนการถ่ายโอนสถานีนามัยไป อปท. เป็นรูปแบบหนึ่งของการกระจายอำนาจด้านสุขภาพถือเป็นจุดเปลี่ยนในการพัฒนาระบบสุขภาพ ที่จะต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของประชาชน

3. เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการถ่ายโอนอำนาจจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

3.1 ประเด็นระดับนโยบายการถ่ายโอนสถานีนามัยไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ควรให้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานการถ่ายโอนสาธารณสุขอำเภอให้เป็นหน่วยงานกลาง กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ควรมีนโยบายสนับสนุนการถ่ายโอนที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

3.2 ประเด็นการสนับสนุนการกระจายอำนาจด้านสุขภาพระดับจังหวัดและอำเภอ กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงมหาดไทยควรมีนโยบายการถ่ายโอนสถานีนามัยที่ชัดเจน มีกระบวนการที่ทุกฝ่ายมีพันธะสัญญาร่วมกันมีการเตรียมความพร้อม และสร้างความเข้าใจกับ



ทุกฝ่ายในรูปแบบที่เหมาะสม ระดับนโยบายควรมีความร่วมมือกันและผลักดันการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และกระทรวงสาธารณสุข จำเป็นต้องส่งสัญญาณเชิงนโยบายที่ชัดเจนและการระดมสรรพกำลัง เพื่อช่วยให้หน่วยบริการที่ถ่ายโอนสามารถก้าวผ่านอุปสรรค สู่ความสำเร็จได้ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ และพ.ร.บ. การกระจายอำนาจ สอดคล้องกับทฤษฎี เจฟฟรีย์ เพรสแมน (Jeffrey L. Pressman) เกี่ยวกับการแก้ปัญหการว่างงานของชนกลุ่มน้อยที่เมือง Oakland สหรัฐอเมริกา

3.3 ประเด็นระดับพื้นที่ ต่อ อปท. และสาธารณสุข ควรมีกระบวนการชี้แจงสร้างความเข้าใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดกรณีด้านบุคคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการเตรียมความพร้อมในการถ่ายโอนควรให้ทุกภาคส่วนมีการตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมพัฒนา สอดคล้องกับทฤษฎีของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn: 1975) คือ ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และทรัพยากรนโยบาย

3.4 ประเด็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม เครือข่ายดูแลสุขภาพกระจายให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และควรพัฒนากลไกในชุมชนในรูปแบบของคณะกรรมการการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานในระดับตำบล โดยมาจากตัวแทนที่หลากหลาย และมีประสบการณ์งานด้านสุขภาวะ เช่น อสม. ตัวแทนผู้สูงอายุ ผู้รู้ เยาวชน ครู ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำกลุ่มกิจกรรม อบต./ทต. และสาธารณสุขอำเภอ เพื่อพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบ อย่างเป็นกลาง เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (1977) ได้จำแนกการมีส่วนร่วมเป็น 4 ประเภทคือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ผลประโยชน์ด้านสังคม 3) ผลประโยชน์ส่วนบุคคล 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

## ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการเมือง คือ 1) เห็นควรให้ประชาชนมีบทบาทในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเองโดยส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม เครือข่ายดูแลสุขภาพ 2) ควรพัฒนากลไกในชุมชนในรูปแบบของคณะกรรมการการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานในระดับตำบล โดยมาจากตัวแทนที่หลากหลาย และมีประสบการณ์งานด้านสุขภาวะ 3) ในกระบวนการเตรียมความพร้อมในการ

ถ่ายโอนควรให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย ทั้งสถานีนอามัยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่

2. ด้านกฎหมาย คือ 1) กระทรวงสาธารณสุขและสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ควรมีนโยบายสนับสนุนการถ่ายโอนที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม 2) การผลักดันให้เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนดระยะเวลาในการถ่ายโอนจึงเกิดการทำงานแข่งกับเวลา 3) การสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกระทรวงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเด็นขั้นตอนและวิธีการในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลดข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและเงื่อนไข 5) เพิ่มปัจจัยในการส่งเสริมการขับเคลื่อนทั้งผู้โอนและผู้รับ ในส่วนของการจัดสรรงบประมาณในการจ้างบุคลากรด้านสาธารณสุข วัสดุ เวชภัณฑ์

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านบทบาทหน้าที่ คือ 1) จัดตั้งกลไกทางวิชาการที่มีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อติดตามหนุนเสริมในการถ่ายโอน 2) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ต้องสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่ถ่ายโอนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 3) มีกระบวนการชี้แจงสร้างความเข้าใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และมีการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ด้านการบริหาร คือ 1) ควรมีการเตรียมความพร้อมและให้ความรู้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ต้องมีการอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเตรียมตัวและรับทราบข้อมูลในการถ่ายโอน 3) ในกรณีที่บุคลากรสาธารณสุขไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ควรพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพในพื้นที่อย่างเป็นระบบ 4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

## เอกสารอ้างอิง (References)

- โกวิทย์ พวงงาม. (2546). การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- จรรยาพร ศรีศศลักษณ์ จเร วิชาติ และรพี ไชย. (2552). ประสบการณ์ด้านการกระจายอำนาจ ด้านบริการสาธารณสุขในรูปแบบการถ่ายโอนสถานีนอนมัย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 2(1), 16.
- เจตรินทร์ เขยประเสริฐ. (2562). เรื่องทัศนคติของประชาชนต่อการรัฐประหาร พ.ศ. 2557 : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองปราจีนบุรี.
- ธีรพงศ์ แก้วหาญ. (2543) บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐาน. เครือข่ายประชาคมสุขภาพท้องถิ่น.จังหวัดขอนแก่น.
- ปรีดา แต่อารักษ์และคณะ. (2551). ทบทวนการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542-2550. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข 2.
- วรเดช จันทรศร. (2554 ). การนํานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. พิมพ์ลักษณ์. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ. (2551). โครงการติดตามผลเพื่อพัฒนาระบบการถ่ายโอนสถานีนอนมัยไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2564). คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ.
- สุนทรชัย ชอบยศ. (2561). โรงสีข้าวชุมชน: แนวคิดและแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นที่ยั่งยืน. มหาสารคาม: วิทยาลัยการเมืองการปกครองมหาวิทยาลัยสารคาม.
- Berman, P. (1978). The Study of Macro-and Micro-Implementation Public Policy. pp.157-184
- Bogdanor. (1999). Devolution in the United Kingdom/Vernon Bogdanor. Oxford: Oxford University Press
- Cohen, J. and Uphoff, N. (1977). Rural Development Participation Concepts and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation.

Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn: 1975.

Drucker. (1970). **The Profession of Management**. Oxford: Butterworth-Heineman.

Jeffrey L. Pressman Aaron Widavsky: 1973.



# การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการแก้ปัญหาหนี้นอกระบบอย่างยั่งยืนของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี

## The Implementation of Sufficiency Economy Philosophy for Sustainable Informal Debt Resolutions of Armed Forces Families, the 1st Army Area in Nonthaburi Province

ปัญญาตต นวฤทธิศวิน<sup>1</sup>, วิจิตรา ศรีสอน<sup>2</sup>, สันฐาน ชยมนนท์<sup>3</sup>

Panyatat Navaritsavin, Wijittra Srisorn, and Sunthan Chayanon

Received: August 4, 2022 Revised: August 6, 2022

Accepted: September 25, 2022

### บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1. เพื่อศึกษาการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการแก้ปัญหาหนี้นอกระบบอย่างยั่งยืน 2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของปัญหาหนี้นอกระบบและ 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาหนี้นอกระบบอย่างยั่งยืนด้วยหลักการเศรษฐกิจพอเพียงของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานต้นสังกัดกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรีจำนวน 2 คน กำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 10 คน และตัวแทนครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี

---

<sup>1</sup>รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program (Politics and Government) College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: s63463825022@ssru.ac.th

<sup>2</sup> วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: wijittra.sr@ssru.ac.th

<sup>3</sup> วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: sunthan.ch@ssru.ac.th

1 ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 22 คนใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลใช้การตีความหรือการแปลความจากบทสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า

1) การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการแก้ปัญหานี้นอกระบบอย่างยั่งยืน พบว่า ครอบครัวกำลังพลต้องดำเนินชีวิตด้วยความพอประมาณ รู้จักประมาณตนเอง ตั้งอยู่บนความมีเหตุผลมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีการมีภูมิคุ้มกัน ซึ่งเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การมีความรู้ ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ สามารถนำมาวางแผนในการดำเนินชีวิต ตั้งมั่นอยู่บนคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียรใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของปัญหานี้นอกระบบ ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญคือลดการบริโภคนิยม ลดกระแสค่านิยมใหม่ ปัญหานี้เกิดจากจำนวนสมาชิกในครอบครัวเกิดปัญหาจากการขยับฐานะทางสังคม และจากกลุ่มเพื่อนต่าง ๆ เช่น การพบปะสังสรรค์ การมีหน้าตาทางสังคม การสนับสนุนกันเองในกลุ่มเพื่อน 3) แนวทางการแก้ปัญหานี้นอกระบบอย่างยั่งยืนด้วยหลักการเศรษฐกิจพอเพียงของครอบครัว กำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี พบว่าครอบครัวกำลังพลนำหลักความพอดี ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ความมีเหตุผลที่อยู่บนพื้นฐานของความจำเป็น ตามกำลังที่ตนมี งบประมาณที่จำกัด การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

**คำสำคัญ (Keywords):** เศรษฐกิจพอเพียง การแก้ปัญหานี้นอกระบบ ครอบครัวกำลังพล

## Abstract

The objectives of this study are: 1) to study the application of the sufficiency economy philosophy in solving the informal debt problem sustainably, 2) to analyze the key elements in the informal debt problems, and 3) to present a sustainable solution towards informal debt problems based on the principle of sufficiency economy of the military families in the 1st Army Area in Nonthaburi province. This is a qualitative research in which the data are collected from the

key-informants including the 2 unit supervisors in the 1st Army Area in Nonthaburi province, 10 military officers, and another 10 family representatives in the said area. The research instrument includes an interview form. The data analysis is based on the inductive analytic interpretation.

The results showed that: 1) the application of the sufficiency economy philosophy in solving the informal debt problem in a sustainable manner is based on the moderation way of living. This refers to the rationality, self-assessment, careful decision, and immunity in order to cope with changes that might occur. 2) The elements of informal debt problems include the reduction on consumerism, trends, social status, and friends such as meeting and social gatherings. 3) The sustainable approaches in solving the informal debt problems of the families dwelling in the 1st Army Area in Nonthaburi province are the appropriateness, rationality based on the necessity, budgeting, preparation and readiness for changes including various knowledge concerning lifestyle, morality, perseverance, and intelligence.

**Keywords:** Sufficiency economy philosophy, solving informal debt problems, armed forces families

## บทนำ (Introduction)

ปัญหาหนี้ในระบบเป็นปัญหาที่กระจายไปทั่วทุกพื้นที่ในประเทศไทย ไม่ใช่เพียงแค่กลุ่มคนที่มีรายได้น้อยที่อาศัยเงินกู้ในระบบ แต่ปัจจุบันกลุ่มคนที่มีรายได้สูงก็หันมาอาศัยเงินกู้ในระบบกันมากขึ้น เนื่องจากเป็นวิธีการที่สะดวกและสามารถหาแหล่งเงินได้โดยง่าย ซึ่งต่างจากการกู้เงินจากสถาบันการเงิน ที่ระมัดระวังในการปล่อยกู้เป็นเหตุให้ประชาชนหันไปพึ่งพาแหล่งเงินที่อยู่นอกระบบมากขึ้น ปัญหาหนี้ในระบบจึงถูกยกมาเป็นหัวข้อหนึ่งที่ต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในข้อที่ 3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ และข้อที่ 4) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาค



ทางสังคม ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อลงพื้นที่เข้ารับทราบปัญหาจากประชาชนโดยตรงและต่อจากนั้น ก็จะเป็นการนำปัญหาที่ได้รับทราบฯ แจ้งให้หน่วยงานฯ ที่เกี่ยวข้องเข้าดำเนินการแก้ไข ซึ่งเป็นที่มาของโครงการ “การแก้ปัญหาภาระหนี้สินนอกระบบ” (วิทยา จันทรแดง, 2556) จากสภาพการณ์ในปัจจุบันนี้พบว่าปัญหาหนี้นอกระบบเกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ ปัญหาจากลักษณะนิสัยของลูกหนี้ในการใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือยไม่เหมาะสมกับฐานะของตน ปัญหาของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นวัตถุนิยมมากยิ่งขึ้น ปัญหาการไม่สามารถกู้ยืมเงินในระบบสถาบันการเงินได้ และปัญหาด้านการศึกษาทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนทางการเงิน รวมทั้งผู้ประกอบการปล่อยเงินกู้นอกระบบ มีการดำเนินการหลายสิ่งที่ไม่ดีกฎหมาย ดังนั้น ปัญหาเรื่องหนี้นอกระบบจึงเป็นปัญหาที่ทำให้ประชาชนคนไทยส่วนหนึ่งไม่สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามวัตถุประสงค์ของรัฐบาล คือ “อยู่ดี” ได้ซึ่งส่งผลกระทบต่อนโยบายพัฒนาประเทศของรัฐบาลที่ต้องการให้ประชาชนไทย “อยู่ดี มีสุข” โดยตรง อีกทั้งปัญหาหนี้นอกระบบนั้นเกี่ยวข้องกับ “เงินนอกระบบ” ด้วย ซึ่งยังเป็นที่น่ากังวลว่าเงินนอกระบบในปัจจุบันนี้มีอยู่ทั่วไปจำนวนเท่าไร มีส่วนใดบ้างที่ถูกนำไปสนับสนุนกิจกรรมที่ไม่เป็นคุณประโยชน์ต่อประเทศชาติ จึงนับว่าการแก้ปัญหาหนี้นอกระบบนั้นเป็นภารกิจที่สำคัญภารกิจหนึ่งซึ่งผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรจะทำให้ความสำคัญในดำเนินการเพราะไม่เพียงแต่เป็นการตอบสนองแนวนโยบายของรัฐบาลแล้ว ยังเป็นการช่วยเหลือพี่น้องประชาชนคนไทยให้หลุดพ้นจากการหนี้สินล้นพ้นตัว ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นไปพร้อม ๆ กันทั้งชุมชน หรือสังคมอย่างยั่งยืน (สิริกมล นาเมืองรักษ์, 2556) ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 ซึ่งมีการแพร่ระบาดไปทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยส่งผลกระทบในวงกว้างทั้งด้านสาธารณสุขเศรษฐกิจสังคม ทำให้วงจรการดำเนินชีวิตได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ซึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสมุทรปราการ เป็นพื้นที่สีแดงที่มีการระบาดเป็นอย่างหนัก และทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น จึงทำให้การประกอบอาชีพยากลำบากไปด้วย ครอบครัวของกำลังพลในพื้นที่ได้ประสบปัญหาตามมาเป็นอย่างหนัก ซึ่งบางครอบครัวมีหนี้ครัวเรือนอยู่แล้ว หรือมีหนี้นอกระบบที่สามารถชำระได้อยู่แล้วเมื่อประสบปัญหาวิกฤติอีก จึงทำให้ครอบครัวของกำลังพลไม่มีรายได้มาจ่ายหนี้นอกระบบ เนื่องจากไม่สามารถประกอบอาชีพได้ (พิรญา เขตุงษ์, 2564) จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาปัญหาหนี้นอกระบบของครอบครัวกำลังพลในช่วงสถานการณ์ปัจจุบัน

ซึ่งเกิดปัญหาการหารายได้ การประกอบอาชีพ การได้มาซึ่งรายได้ และการดำรงชีวิตอยู่ในช่วงสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมองว่าการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาประยุกต์ใช้นั้น จะทำให้ครอบครัวกำลังพลสามารถบรรเทาวิกฤติที่กำลังเผชิญอยู่ ณ สภาพการณ์ตอนนี้ได้ไม่มากนักน้อย หากเมื่อมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องแล้วจะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการแก้ปัญหาหนี้ในระบบอย่างยั่งยืนของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของปัญหาหนี้ในระบบของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาหนี้ในระบบอย่างยั่งยืนด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ 1). ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานต้นสังกัดกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี 2). กำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี และ 3). ตัวแทนครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสัญลักษณ์ (Typical Case Sampling)

(ประไพพิมพ์ สุธีวสินนธ์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559) เป็นการเลือกตัวอย่างในเชิงสัญลักษณ์ โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยให้ความสนใจ คือ 1). ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานต้นสังกัดกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรีจำนวน 2 คน 2). กำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 10 คน และ 3). ตัวแทนครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 10 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key – information) ในการศึกษาในครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 22 คน สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในกลุ่มที่ 2 และ กลุ่มที่ 3 นั้น ผู้วิจัยเลือกมาจากคุณสมบัติเฉพาะจากผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการกู้เงินในระบบ และ

สามารถบริหารจัดการใช้เงินกู้ยืมในระบบได้ตามกำหนด ทั้งนี้สำหรับทั้ง 2 กลุ่มที่เลือกมานั้น ได้รับความยินยอมให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจในการตอบข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ หากเกิดความคับข้องใจในระหว่างที่ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถถอนตัวได้ทันที

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open end) และคำถามที่ตรงกับวัตถุประสงค์ และทำการสืบค้นข้อมูลด้วยการกำหนดประเด็นหลัก (Main Issue) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งกำหนดประเด็นสำคัญในการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตรวจสอบสามเส้า และการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) ด้วยการตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ ที่มองเห็นที่เก็บรวบรวมมาได้จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

## ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการศึกษาสรุปผลการวิจัยการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการแก้ปัญหาหนี้ในระบบอย่างยั่งยืนของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพภาคที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า

1) ความพอประมาณ : ครอบครัวกำลังพลนำหลักความพอดี ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน พบว่า ความพอประมาณครอบครัวกำลังพลนั้น เป็นความพอประมาณโดยการรู้จักประมาณตนเอง การปรับตัวในสิ่งที่ไม่เกินเลย ไม่โอ้อวด ไม่ฟุ้งเฟ้อเกินตัว เกินกำลังที่ตนเองมี ความรู้จักประมาณตนเอง พอใจในสิ่งที่มี ไม่โลภ สามารถลดรายจ่ายได้หลายทาง พออยู่พอกิน ในการประกอบอาชีพ การทำมาหากิน ลดการพึ่งพาพยายามซื้อให้น้อยที่สุด การไม่กู้ยืมเพื่อนำมาใช้จ่าย

2) ความมีเหตุผล : ครอบครัวกำลังพลนำหลักความมีเหตุผลที่อยู่บนพื้นฐานของความจำเป็น ตามกำลังที่ตนมี (งบประมาณที่จำกัด) การคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการ

กระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ พบว่า ความมีเหตุผลนั้นเป็นการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ด้วยงบประมาณที่มีจำกัด พิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบมีการคิดไตร่ตรองให้ดี ก่อนตัดสินใจ ต้องจัดสรรงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้รอบคอบว่าจะใช้จ่ายเงินที่มีจำกัดอย่างไรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และเรียงลำดับความจำเป็นมากที่สุด ต้องอยู่บนความจำเป็น และความพอประมาณ ตามกำลังงบประมาณที่มี บนพื้นฐานความประหยัด ต้องไม่เบียดเบียนผู้อื่น ซึ่งเป็นการใช้ชีวิตอย่างระมัดระวัง ต้องคิดอย่างรอบคอบทั้งในด้านของรายจ่าย การก่อหนี้ การลงทุน เพื่อให้มีเงินเก็บออมไว้ใช้ในยามที่จำเป็น

3) การมีภูมิคุ้มกัน : ครอบครัวกำลังพลมีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล พบว่า การมีภูมิคุ้มกันที่ดี คือ การเตรียมตัวให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เป็นการใช้ชีวิตที่ไม่ประมาท วางแผนการใช้ชีวิตอย่างรอบคอบ ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่าย ลดความฟุ้งเฟ้อในการดำรงชีพ สร้างวินัยการออมให้กับตนเอง การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี รู้จักใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีความรู้และคุณธรรม ยึดทางสายกลาง พอใจกับชีวิตที่พอเพียง รู้จักพึ่งตนเองและแบ่งปัน ช่วยเหลือคนในครอบครัวและคนอื่น ๆ มีสุขภาพใจและกายที่ดี สร้างความอบอุ่นในครอบครัว หารายได้เสริมเพื่อลดความเสี่ยง

4) การมีความรู้ : ครอบครัวกำลังพลมีความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้น มาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติพบว่าการมีความรู้นั้น จำเป็นต้องเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎี ด้านการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ นำความรู้ด้านทฤษฎีนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง นำความรู้ที่ได้เรียนรู้นำมาวางแผน และความระมัดระวังในขั้นตอนปฏิบัติ มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิตเป็นผู้มีความรู้ในวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองพึ่งตนเองได้ดี เชื่อมโยงความรู้ กับหลักปฏิบัติจริง ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติตน

5) ด้านคุณธรรม : ครอบครัวกำลังพลมีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต พบว่า ด้านคุณธรรมของ กำลังพลนั้น ประกอบด้วย ความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ซึ่งได้แก่ต้องมีความขยันหมั่นเพียร ประหยัด มีความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อสังคม เป็นผู้ที่มีความสุภาพ รักษาความสะอาดทั้งกายวาจาใจ สร้างความสามัคคี เป็นผู้ที่มีน้ำใจ มีความกตัญญู ความมีสติสัมปชัญญะในการดำเนินชีวิต มีความประหยัด ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตนในการ ประกอบอาชีพที่ถือว่าเป็นสิ่งที่ทำงานเหมาะสม และยอมรับ

การวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของปัญหานี้ของระบบของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพบกที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า

1) บริโณคนิยม : การบริโณคนิยมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครอบครัวเกิดหนี้ได้ ซึ่งเป็นการต้องการเกี่ยวกับการซื้อและการตอบสนองความต้องการสินค้าต่าง ๆ ของคนในครอบครัว คือราคาค่อนข้างแพง เกินกำลังก็ต้องหาเงินมาซื้อสิ่งของฟุ่มเฟือยในสมัยก่อน กลายเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในปัจจุบัน เช่น ทีวี ตู้เย็น จำเป็นต้องใช้ ซึ่งทำให้เกิดการสร้างหนี้ขึ้นมาจากสิ่งเหล่านี้ได้ การตกเป็นเหยื่อของการตลาด การซื้อของเงินผ่อน การซื้อของตามกระแสสังคม ที่ได้รับสื่อต่าง ๆ รสนิยมหรู แต่รายได้ต่ำ ก็จะทำให้เกิดหนี้ได้ ดังนั้นเพื่อให้ครอบครัวไม่เกิดหนี้ ความต้องการสิ่งของต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงสิ่งที่จำเป็นต้องบริโภค มิฉะนั้นจะทำให้เกิดอันตรายต่อตนเองหรือ ครอบครัว ส่วนใหญ่สิ่งที่จำเป็นในการครองชีพ คือ ปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่ อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ต้องลดละเลิกสิ่งที่ไม่มีความจำเป็นหรือไม่ก่อหนี้ให้กับครอบครัว ต้องทำการประมาณการบริโภคไม่มากหรือน้อยเกินไป โดยคำนึงถึงคุณภาพราคาที่เหมาะสม ใช้จ่ายตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พอประมาณ มีเหตุผลไม่เลียนแบบการบริโภค ไม่ฟุ่มเฟือย ทำให้ใช้ประโยชน์จากสินค้าและบริการอย่างคุ้มค่า

2) ค่านิยมใหม่ : ปัญหานี้ของระบบของครอบครัวกำลังพลเกิดจากค่านิยมในการ บริโภคค่านิยมในวัตถุ การมีค่านิยมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น มือถือ อุปกรณ์ไฟฟ้าต่าง ๆ ของคนในครอบครัว พบว่า ค่านิยมใหม่ ที่ทำให้เกิดปัญหานี้ในครัวเรือนนั้น พบว่า ส่วนใหญ่เป็นค่านิยมเกี่ยวกับกระแสในสังคม การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การที่ใช้สินค้าราคาแพง การใช้สินค้าแบรนด์เนม การรับประทานอาหารแพง ๆ ได้กินอาหารในภัตตาคารหรู ๆ มีรถยนต์ขับ ชีวิตที่หรูหรา แต่รายได้ของตัวเองนั้นไม่เท่ากับรายจ่ายที่มี ทำให้มีเงินไม่เพียงพอ เกิดการขาด

สภาพคล่อง ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน การมีบัตรเครดิต ความต้องการสิ่งทีขาดหาย เมื่อตอนเป็นเด็ก ภาวะเศรษฐกิจบีบรัดเสียจนต้องไปกู้หนี้ยืมสิน พฤติกรรมของครัวเรือนซึ่งส่วนหนึ่งขาดทักษะความรู้ทางการเงินและ มีค่านิยมมองความสุขแค่ในปัจจุบันโดยไม่คำนึงถึงอนาคต นิยมตะวันตก การมีค่านิยมเกี่ยวกับชอบงานฟุ่มเฟือยหรูหรา การขาดระเบียบวินัย การนิยมใช้ของที่มาจากต่างประเทศ การไม่รู้จักประมาณในการใช้จ่าย การไม่ชอบเห็นใครดีเด่นกว่าตนเอง ทำให้กระทบต่อรายจ่ายในครัวเรือนทั้งสิ้น

3) ลักษณะครอบครัว : ปัญหาหนี้ในระบบของครอบครัวกำลังพลเกิดจากจำนวนสมาชิกในครอบครัว ผลกระทบจากบริบทแวดล้อมสภาพความเป็นอยู่ของคนในครอบครัว พบว่า จำนวนสมาชิกในครอบครัวนั้นมีผลต่อปัญหาหนี้ในระบบของครอบครัว หนี้เกิดจากคนในครอบครัว เกิดจากสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ต้องนำเงินมาดูแลสมาชิกในครอบครัว บางครอบครัวหาเข้ากินค่า เลี้ยงดูหลายคน ก็ทำให้ไม่เพียงพอ นำมาใช้หมุนเวียนในการดูแลสมาชิกในครอบครัว การศึกษาเรียนต่อของบุตรหลานในครัวเรือน ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าครองชีพในครัวเรือน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอ การกู้หนี้ยืมสินมองว่ากู้ได้เงินง่าย ไม่ต้องมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน ไปกู้เท่าไรก็ได้ตลอดเวลา จึงหันมากู้ในระบบแทนในระบบกันเป็นส่วนใหญ่ทำให้จำนวนหนี้เพิ่มมากขึ้น ๆ เป็นเงินลงทุนในการทำมาหากิน เป็นเงินที่นำมาหมุนเวียน เป็นเงินที่นำมาใช้ในยามฉุกเฉินและจำเป็น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้หันไปหาที่พึ่งซึ่งก็คือเงินกู้ในระบบที่นำมาหมุนเวียนในครอบครัวนั่นเอง

4) การขยับฐานะทางสังคม : ปัญหาหนี้ในระบบของครอบครัวกำลังพลเกิดจากหนี้สินที่เกิดจากการเลื่อนฐานะหรือจากการขยับฐานะทางสังคมของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งได้มาโดยแลกกับการเปลี่ยนแปลงสภาพที่อยู่อาศัย การมียานพาหนะในชีวิตประจำวันของสมาชิกในครอบครัว พบว่าการขยับฐานะทางสังคม เป็นการสร้างภาระในระยะยาว เป็นการสร้างหนี้เพื่อแลกกับความมั่นคงปลอดภัยให้กับครอบครัว ต้องเป็นไปอย่างรอบคอบ ค่อยเป็นค่อยไปต้องเป็นไปตามกำลัง ไม่ฟุ่มเฟือย ราคาไม่แพงเกินไป เหมาะสมกับรายได้ที่มี ไม่ต้องไปกู้เงินมาเพิ่ม ไม่ควรเป็นหนี้ในระบบ เพราะอัตราดอกเบี้ยแพงมาก ควรเข้าระบบดีที่สุด ต้องมีเมื่อพร้อมดีกว่าไปกู้หนี้มา ต้องวางแผนการเงินดี ๆ และมองความจำเป็นที่พึงจ่ายได้ วางแผนทางการเงิน มีเงินออม ต้องดูความเหมาะสมกับตนเอง เหมาะสมกับรายได้ของครอบครัวด้วย

5) กลุ่มเพื่อน : ปัญหาเพื่อนในระบบของครอบครัวกำลังพลเกิดจากกลุ่มเพื่อนต่าง ๆ เช่น การพบปะสังสรรค์ การมีหน้าตาทางสังคม การสนับสนุนกันเองในกลุ่มเพื่อน พบว่า ปัญหาเพื่อนในระบบของครอบครัวกำลังพลเกิดจากกลุ่มเพื่อนต่าง ๆ เช่น การพบปะสังสรรค์ การมีหน้าตาทางสังคม การสนับสนุนกันเองในกลุ่มเพื่อนนั้นมองว่า การพบปะสังสรรค์ก็มีบ้าง แต่ใช้วิธีการแชร์การแบ่งปันกันมากกว่า จะมีปัญหาติดเพื่อนจนต้องกู้ยืมอันนี้ไม่น่าจะมีปัญหา อาจจะมียืมที่เกสเข้าครอบงำให้เพื่อนยืมบ้างหรือช่วยเหลือกันบ้างในกรณีที่เพื่อนเดือดร้อน

สำหรับแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อนในระบบอย่างยั่งยืนด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรีพบว่าครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี ควรเริ่มต้นการดำเนินชีวิตด้วยความพอประมาณ ยึดมั่นในการรู้จักประมาณตนเอง การดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผล พิจารณาความจำเป็น พิจารณาการดำเนินชีวิตอย่างรอบคอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานสำคัญของครอบครัว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้กับครอบครัว เพื่อให้มีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งอนาคตอันใกล้และวางแผนรับมือในระยะยาว ส่งเสริมให้เกิดความรู้ทั้งในด้านวิชาการอย่างรอบด้าน เพื่อนำมาประยุกต์และวางแผนการดำเนินชีวิต ครอบครัวต้องตระหนักถึงคุณธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันประหยัดและมีความอดทนเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

## อภิปรายผล (Research Discussion)

ผลการศึกษาการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อนในระบบอย่างยั่งยืนของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี อภิปรายผลได้ดังนี้

ความพอประมาณ : การดำเนินชีวิตด้วยความพอประมาณของครอบครัวกำลังพลนั้นมุ่งเน้นไปที่การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่รู้จักประมาณตน ยอมรับในสิ่งที่มี ปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ไม่ฟุ้งเฟ้อเกินตัว ประมาณตนเองในกำลังที่พึงมี ความพอประมาณในการลดรายจ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็นเพื่อป้องกันการกู้ยืมเงินมาใช้ในการบริหารจัดการครอบครัว ซึ่งทำให้เกิดหนี้ในระบบตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสุธีจริยวัฒน์, พระครูวินัยธรรวชิต ปยุตโต, อรรพรรณ แก้วมาตย์ และพระวิวัฒน์ ธนวิโส (พรมศรี) (2564) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ผลการศึกษา พบว่า การนำเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้นั้นต้องทำการประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต สามารถปรับตัวได้กับ



บริบทที่แตกต่างกันไปอย่างเหมาะสม รู้จักประมาณตน ใช้ชีวิตในวิถีที่มีการพัฒนาที่สมดุล ทำมาหากินแบบพึ่งพาตนเอง ลดการพึ่งพาจากภายนอก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ สุกุลทอง, ดำรง กิตติชัยศรี, บรรยง ศรีตะวัน, จรัส สว่างทัพ (2564) ผลการศึกษาพบว่า การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรกร ต้องมีกลยุทธ์การดำเนินการอย่างมีระบบเชื่อมโยง และต่อเนื่อง ต้องประสานความร่วมมือทั้งระบบ จากหลายฝ่ายทั้งหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการ ผู้นำชุมชน เกษตรกรและผู้บริโภค และต้องดำเนินการอย่างพอประมาณตามกำลังที่ตนมี

ความมีเหตุผล : ครอบครัวกำลังพลนำหลักความมีเหตุผลมาใช้ในการดำเนินชีวิต กล่าวคือ ครอบครัวต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่างที่อยู่รอบตัวและยอมรับผลของการกระทำนั้น ๆ ได้อย่างรอบคอบ ร่วมกันพิจารณาไตร่ตรองเหตุผลต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะเรื่องของการจัดการเงินในครัวเรือน ต้องจัดสรรเงินอย่างคุ้มค่า เพื่อให้การใช้เงินในครัวเรือนเกิดประโยชน์มากที่สุด การจัดสรรค่าใช้จ่าย เงินเก็บ เงินออมในรูปแบบต่าง ๆ และค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ซึ่งหากสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีเหตุผล จะทำให้ไม่ต้องพึ่งพาเงินนอกระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรัตน์ เขียวไพร (2560) การประเมินความเสี่ยงตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับวิสาหกิจชุมชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าวิสาหกิจชุมชนในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีความเสี่ยงด้านความพอประมาณในเรื่องการกำหนดขั้นตอนการผลิตที่ได้มาตรฐาน ความเสี่ยงด้านความมีเหตุผลในเรื่องการมีสถานที่จัดจำหน่ายเป็นของวิสาหกิจชุมชนเอง ความเสี่ยงด้านการสร้างภูมิคุ้มกันในเรื่องความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิรญา เขตพงษ์ (2564) การใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกล่าวว่าความมีเหตุผลในการดำเนินชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของพื้นฐานความรู้ ความมีเหตุผลของแต่ละคน

การมีภูมิคุ้มกัน : ครอบครัวกำลังพลมีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงการสร้างภูมิคุ้มกันให้เกิดจากภายในครอบครัวเพื่อวางแผนรับมือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สร้างภูมิคุ้มกันในเรื่องของการวางแผนชีวิต ความรอบรู้ด้านต่าง ๆ การดำเนินชีวิตที่ไม่หลงผิด การร่วมแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ร่วมกันในครัวเรือน การมีสุขภาพกายที่ดี และสุขภาพใจที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรวิชญ์ จิตร์เพ็ชร (2564) การบริหารจัดการ



ธุรกิจวิสาหกิจชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพโดยการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดการดำรงอยู่ของชุมชน โดยการสร้างความเป็นปึกแผ่นให้กับชุมชน และการปลุกกระแสให้ชุมชนมีความรักและหวงแหนชุมชน สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ด้วยระบบสนับสนุน ได้แก่ ระบบความรู้ ข้อมูล และระบบความสัมพันธ์ มีภูมิความรู้ในการดำเนินชีวิตและสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรกร แพงไทย และคณะ (2564) ที่กล่าวว่าการสร้างและยืนยันทัวแบบการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์นั้นสร้างภูมิคุ้มกันในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่อป้องกันอิทธิพลการตลาดจากภายนอกเข้ามากระทบกับวงจรเศรษฐกิจของกลุ่ม

การมีความรู้ : ครอบครัวกำลังพลมีความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน การเตรียมความพร้อมรับกับข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติตนในยุคปัจจุบัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในสภาวะปัจจุบัน นำความรู้ด้านวิชาการและภูมิปัญญามาร่วมในการดำเนินชีวิตเพื่อพัฒนาตนเอง ยึดหลักการพึ่งตนเองให้เกิดการถ่ายทอดและเชื่อมโยงความรู้กับหลักปฏิบัติจริงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยชนก คະตะสมบุรณ์ (2564) การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของชุมชนอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา บ้านเนินถ่าน หมู่ที่ 6 ตำบลเสือโฮก อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่านำเสนอรูปแบบดังนี้ การเข้าถึงปัจจัยการผลิตใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด สร้างองค์ความรู้ได้รับองค์ความรู้จากภาครัฐ การตลาด จัดทำแผนยุทธศาสตร์ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ การบริหารจัดการมีการบริหารงานร่วมกันของชุมชนเพื่อให้เกิดการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนและพัฒนาตนเองยกฐานะตนเองเชื่อมโยงกับความรู้ที่มีได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพัทธ์ วัฒนจิรพันธ์ และจงจิต ลีอ่อนรัมย์ (2564) ที่กล่าวว่าปัญหาหนึ่งของเกษตรกรนั้นต้องสร้างกระบวนการมีความรู้ การมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมในพื้นที่เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตของเกษตรกร

ด้านคุณธรรม : ครอบครัวกำลังพลมีคุณธรรมตระหนักในคุณธรรม ยึดมั่นในหลักธรรมการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ เป็นกรอบหลักในการปฏิบัติ เป็นผู้ที่ได้รับผิดชอบต่อตนเองและต่อสังคม มีความสามัคคีในครอบครัว เป็นผู้มีน้ำใจ ดำเนินชีวิตด้วยความกตัญญูทดแทนที่ ร่วมกันแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ให้กับครอบครัว ปฏิบัติตนในการประกอบอาชีพที่ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงานเหมาะสมและสังคมยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไผ่ตรี อินทรีย์ะทวีช, บุญธิร์ศรี จิรสุดา, ปลายยอด อัญมณีชุมณี และอภิชาติ มหาราชเสนา (2564) การจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน ผลการวิจัยพบว่าการจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน ไม่สุดโต่งไม่โลก

มาก มีความเอื้ออาทรระหว่างสมาชิกชุมชน เพื่อให้คนมีความสุขและชุมชนเข้มแข็ง ดำรงชีวิตบนพื้นฐานของการรู้จักตนเองโดยชุมชนเพื่อชุมชน สังคม และประเทศชาติด้วยความพอเพียง ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางที่คำนึงถึงหลักการสำคัญ คือ ความพอประมาณความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน อาศัยหลักการพึ่งตนเองของแต่ละคนในทุกสาขาอาชีพควรดำรงชีวิตบนพื้นฐานของการรู้จักตนเอง การพึ่งพาตนเอง รู้จักแบ่งปันช่วยเหลือผู้อื่นตามกำลังของตน ดำเนินชีวิตทางสายกลาง รวมตัวช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่ทำการใด ๆ ที่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นไม่ฟุ้งเฟ้อไม่ใช้จ่ายเกินตัว ไม่ลงทุนเกินขนาดและสอดคล้องกับงานวิจัยของรณเทพ บัวบุศย์ (2560) ที่กล่าวว่า การดำเนินชีวิตนั้นพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตประกอบด้วย การเป็นผู้มีคุณธรรมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบสำคัญของปัญหานี้ นอกระบบของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพภาคที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรีจากผลการศึกษา นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

บริโณคณียม : การบริโณคณียม เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครอบครัวเกิดหนี้ได้ เป็นการใช้จ่ายเกินกำลังที่มี การตกเป็นเหยื่อการตลาด การบริโณคณียคตามกระแสสังคม การมีรสนิยมหรูหรา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดหนี้ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ต้องงบประมาณเป็นจำนวนมากในการใช้จ่ายเกี่ยวกับสินค้าบริโณคณียมเหล่านี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดหนี้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับหทัยชนก คะตะสมบุรณ์ (2564) การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของชุมชนอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา บ้านเนินถ่าน หมู่ที่ 6 ตำบลเสือโฮก อำเภอมือง จังหวัดชัยนาท จากผลการศึกษาพบว่า การพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของชุมชนอย่างยั่งยืนนั้นต้องบริหารจัดการเรื่องของปัจจัยสี่ให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต การเข้าถึงปัจจัยการผลิตใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ลดปัญหาหนี้สินและการดำรงชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความพอเพียงได้เป็นอย่างดี

ค่านิยมใหม่ : เป็นค่านิยมเกี่ยวกับกระแสในสังคม ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ซึ่งพฤติกรรมของครัวเรือนส่วนหนึ่งขาดทักษะความรู้ทางการเงินและมีค่านิยมมองความสุขแค่ในปัจจุบันโดยไม่คำนึงถึงอนาคต การมีค่านิยมเกี่ยวกับชอบงานฟุ่มเฟือยหรูหรา

การขาดระเบียบวินัย การนิยมใช้ของที่มาจากต่างประเทศ การไม่รู้จักประมาณในการใช้จ่าย การไม่ชอบเห็นใครดีเด่นกว่าตนเอง ทำให้กระทบต่อรายจ่ายในครัวเรือนทั้งสิ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดหนี้ครัวเรือนตามมาอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ ธัญญพัทธ์ วัฒนจิรพันธุ์ และ จิต ลืออ่อนรัมย์ (2564) ที่กล่าวว่าพอออกพอใจ เราต้องรู้จักพอ รู้จักประมาณตน ไม่ใคร่อยากใคร่ มีเช่นผู้อื่น เพราะเราจะหลงติดกับวัตถุปัญญาจะไม่เกิด "การจะเป็นเสือนั้นมันไม่สำคัญ สำคัญอยู่ที่เราพออยู่พอกิน และมีเศรษฐกิจการเป็นอยู่แบบพอมีพอกิน แบบพอมีพอกิน หมายความว่า อุ้มชูตัวเองได้ ให้มีพอเพียงกับตัวเอง" "เศรษฐกิจพอเพียง" จะสำเร็จได้ด้วย "ความพอดีของ ตน"

ลักษณะครอบครัว : ปัจจัยสำคัญที่พบอีกประการคือพื้นฐานและลักษณะของ ครอบครัว เช่น จำนวนสมาชิกในครอบครัว หนี้จากครัวเรือนที่เกิดจากสภาพเศรษฐกิจ รายได้ ของครอบครัว การดูแลสมาชิก ค่าใช้จ่ายในการศึกษาของคนในครอบครัว ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น ทุกวัน ทำให้ต้องหันมากู้หนี้ยืมสินเนื่องจากกู้ได้เงินง่าย ไม่ต้องมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน เป็นการ นำเงินมาหมุนเวียน เป็นเงินที่นำมาใช้ในยามฉุกเฉินและจำเป็นปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้หนีไป หาที่พึ่งซึ่งก็คือเงินกู้ยืมหนี้ยืมสินที่นำมาหมุนเวียนในครอบครัวนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ บุญลือ วันทายนต์ (2563) ที่กล่าวว่าครอบครัวถือได้ว่าเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมประเภท หนึ่งมนุษย์จะมีวัฒนธรรมเหมือนกันอยู่อย่างหนึ่ง อันเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปคือ ครอบครัวเพราะ ถือว่าครอบครัวมีความเป็นวัฒนธรรมสากล เช่นเดียวกับวัฒนธรรมสากลอื่น ๆ ถือว่าครอบครัว เป็นเรื่องของการสร้างหมู่คณะในกลุ่มย่อย เพื่อการอยู่รอดในการดำเนินชีวิต รวมทั้งเป็นแหล่ง หล่อหลอมให้สมาชิกของครอบครัว สามารถดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีและอยู่ในสังคมได้โดยการ ถ่ายทอดวัฒนธรรมอันเป็นพฤติกรรมประจำสังคม เพื่อสมาชิกสามารถเข้ากับสังคมได้

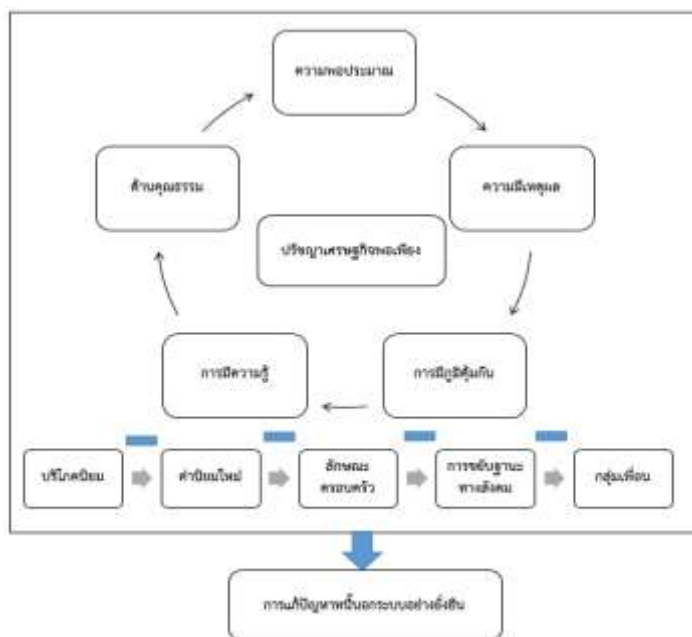
การขยับฐานะทางสังคม : การเลื่อนชั้นทางสังคมเป็นการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานของ ครอบครัวเช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพที่อยู่อาศัย การมียานพาหนะ ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นการะใน ระยะยาว เพื่อแลกกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ในการขยับฐานะนั้นต้องทำไปอย่าง รอบคอบตามกำลัง เหมาะสมกับรายได้ที่มี ไม่ควรเป็นหนี้หนี้ยืมสิน หากมองเรื่องความคุ้มค่า ควรเป็นหนี้ในระบบ และต้องวางแผนการเงินดี ๆ และมองความจำเป็นที่พึงจ่ายได้ วางแผนทาง การเงิน มีเงินออม ต้องดูความเหมาะสมกับตนเอง เหมาะสมกับรายได้ของครอบครัวด้วย ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญจันทร์ แซ่หลี่และคณะ (2562) ศึกษาการนำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่

กล่าวว่าแนวทางส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้ปัญญาคิดวิเคราะห์ปัญหาชีวิต ควรส่งเสริมให้บุคลากรทำแผนการใช้จ่ายเงิน ควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด พอเพียงตามอัตภาพ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม ทีมงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติธรรม ฝึกสมาธิ ในความหมายของการขยับฐานะทางสังคมจะแบ่งออกเป็นการเปลี่ยนแปลงระยะสั้น ซึ่งบางครั้งใช้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงงานแต่ไม่เปลี่ยนสถานภาพไปจากเดิม เช่น การย้ายที่ทำงานหรือการย้ายที่อยู่อาศัย เป็นต้น

กลุ่มเพื่อน : การเป็นหนึ่งนอกระบบของครอบครัวกำลังพลเกิดจากกลุ่มเพื่อนต่าง ๆ การพบปะสังสรรค์ก็มีบ้าง แต่ใช้วิธีการแชร์การแบ่งปันกันมากกว่า จะมีปัญหาติดเพื่อนจนต้องกั๊กมันอันนี้ไม่น่าจะมีปัญหา อาจจะมีบ้างที่ กิเลสเข้าครอบงำ ให้เพื่อนยืมบ้าง หรือช่วยเหลือกันบ้าง ในกรณีที่เพื่อนเดือดร้อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wetherell, Taylor, & Yates (2010) ที่กล่าวว่ากลุ่มเพื่อนคือการที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการติดต่อสัมพันธ์กัน เกิดความรู้สึกร่วมอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งโครงสร้างของกลุ่มจะประกอบด้วย บทบาท (Roles) บรรทัดฐาน (Norms) กลุ่มย่อย (Subgroups) และสถานภาพ (Status) ของบุคคลในกลุ่มซึ่งกลุ่มเพื่อนดังกล่าว มีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมเป็นอย่างมาก เพราะกลุ่มจะช่วยหล่อหลอมเสริมสร้างบุคลิกภาพปลูกฝังค่านิยม บรรทัดฐานที่สำคัญของสังคมเพื่อให้บุคคลเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เช่น การเสียสละต่อส่วนรวม ความรับผิดชอบต่อสังคม ความซื่อสัตย์และอื่น ๆ อิทธิพลของกลุ่มเหนือบุคคลจะมีมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับบุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อกลุ่มมากน้อยแค่ไหน

## องค์ความรู้ใหม่ (New Knowledge)

การนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาหนึ่งนอกระบบอย่างยั่งยืนด้วยหลักการเศรษฐกิจพอเพียงของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพภาคที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี



**ภาพที่ 1** แนวทางการแก้ปัญหาหนี้ในระบบอย่างยั่งยืนด้วยหลักการเศรษฐกิจพอเพียงของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพภาคที่ 1 ในจังหวัดนันทบุรี

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นสามารถนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาหนี้ในระบบอย่างยั่งยืนด้วยหลักการเศรษฐกิจพอเพียงของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพภาคที่ 1 ในจังหวัดนันทบุรีได้ดังนี้

1. การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการแก้ปัญหาหนี้ในระบบอย่างยั่งยืนของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพภาคที่ 1 ในจังหวัดนันทบุรี จากผลการศึกษาพบว่า

1.1 ความพอประมาณ: ครอบครัวกำลังพลนำหลักความพอดี ไม่น้อยเกินไปและ ไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน พบว่า หลักความพอดีเข้ามาใช้ในการดำเนินชีวิต เน้นการผลิตเพื่อการบริโภค การรู้จักประมาณตนเอง พอใจในสิ่งที่มีพออยู่พอกิน การประกอบอาชีพ การทำมาหากิน

1.2 ความมีเหตุผล: ครอบครัวกำลังพลนำหลักความมีเหตุผลที่อยู่บนพื้นฐานของความจำเป็นตามกำลังที่ตนมี (งบประมาณที่จำกัด) การคำนึงคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

จากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบพบว่าเป็นการตัดสินใจอย่างรอบคอบ พิจารณาเหตุผล ความจำเป็น คิดไตร่ตรองให้รอบคอบ การจัดสรรงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้รอบคอบ ตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานความประหยัด ต้องไม่เบียดเบียนผู้อื่น

1.3 การมีภูมิคุ้มกัน: ครอบครัวกำลังพลมีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล พบว่า การเตรียมตัวให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีการวางแผนการใช้ชีวิต สร้างวินัยการออมให้กับตนเอง การยอมรับ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี รู้จักใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีความรู้และคุณธรรม ยึดทางสายกลาง พอใจกับชีวิตที่พอเพียงรู้จักพึ่งตนเองและแบ่งปัน ช่วยเหลือคนในครอบครัว และคนอื่น ๆ มีสุขภาพใจและกายที่ดี

1.4 การมีความรู้: ครอบครัวกำลังพลมีความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ พบว่า การรู้จักประยุกต์ใช้ทฤษฎีและการปฏิบัติ นำความรู้ด้านทฤษฎีนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง นำมาวางแผนในการใช้ชีวิตอย่างผู้รู้ มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิตเป็นผู้มีความรู้ในวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเอง

1.5 ด้านคุณธรรม: ครอบครัวกำลังพลมีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิตพบว่า มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ซึ่งได้แก่ต้องมีความขยันหมั่นเพียร ประหยัด มีความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อสังคม เป็นผู้ที่มีความสุภาพ เป็นผู้ที่มีน้ำใจ มีความกตัญญู ความมีสติสัมปชัญญะในการดำเนินชีวิต มีความประหยัด ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตนในการประกอบอาชีพ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของปัญหานี้ของระบบของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี สำหรับปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหานี้ของระบบนั้นมีความสัมพันธ์กับการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการแก้ปัญหาของระบบอย่างยั่งยืนของครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี จากผลการศึกษาพบว่า

2.1 บริโณคนิยม พบว่า การบริโณคนิยม เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครอบครัวเกิดหนี้ได้ ซึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับการซื้อและการตอบสนองความต้องการสินค้าต่าง ๆ ของคนในครอบครัว การตกเป็นเหยื่อของการตลาด การซื้อของเงินผ่อน การซื้อของตามกระแสสังคม ที่ได้รับสื่อต่าง ๆ รสนิยมหรู แต่รายได้ต่ำ ก็จะทำให้เกิดหนี้ได้ ดังนั้นเพื่อให้ครอบครัวไม่เกิดหนี้ ความต้องการสิ่งของต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงสิ่งที่จำเป็นต่อการบริโภค มิฉะนั้นจะทำให้เกิดอันตรายต่อตนเองหรือ ครอบครัว ส่วนใหญ่สิ่งที่จำเป็นในการครองชีพ คือปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่ อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ต้องลดละเลิกสิ่งที่ไม่จำเป็น หรือไม่ก่อหนี้ให้กับครอบครัว

2.2 ค่านิยมใหม่ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นค่านิยมเกี่ยวกับกระแสในสังคม การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การที่ใช้สินค้าราคาแพง การใช้สินค้าแบรนด์เนม การรับประทานอาหารแพง ๆ ได้กินอาหารในภัตตาคารหรู ๆ มีรถยนต์ขับ ชีวิตที่หรูหรา แต่รายได้ของตนเองนั้นไม่เท่ากับรายจ่ายที่มี ทำให้มีเงินไม่เพียงพอ เกิดการขาดสภาพคล่อง ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน การมีบัตรเครดิต ความต้องการสิ่งของที่ขาดหายเมื่อตอนเป็นเด็ก ภาวะเศรษฐกิจบีบรัดเสียจนต้องไปกู้หนี้ยืมสิน ดังนั้นต้องไม่ตกเป็นทาสค่านิยมใหม่ ๆ ต้องมีวินัยในการทำงาน ต้องไม่นิยมสิ่งของฟุ่มเฟือย

2.3 ลักษณะครอบครัว พบว่า จำนวนสมาชิกในครอบครัวนั้นมีผลต่อปัญหาหนี้ นอกกระบบของครอบครัว หนี้เกิดจากจำนวนสมาชิกในครอบครัว เกิดจากสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ต้องนำเงินมาดูแลสมาชิกในครอบครัว ดังนั้นในครอบครัว ต้องมีความรัก ความสามัคคีกันดูแลซึ่งกันและกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่สร้างปัญหาให้กับครอบครัว

2.4 การยับยั้งทางสังคม พบว่า การยับยั้งทางสังคม เป็นการสร้างภาระในระยะยาวเป็นการสร้างหนี้เพื่อแลกกับความมั่นคงปลอดภัยให้กับครอบครัว ต้องเป็นไปอย่างรอบคอบ ค่อยเป็นค่อยไปต้องเป็นไปตามกำลัง ไม่ฟุ่มเฟือยเหมาะสมกับรายได้ที่มี ไม่ควรเป็นหนี้ นอกกระบบควรเข้าระบบดีที่สุด

2.5 กลุ่มเพื่อน พบว่า การพบปะสังสรรค์ ต้องมีการแบ่งปันกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันต้องไม่ทำให้ตัวเองและครอบครัวเดือดร้อน ต้องช่วยเหลือสนับสนุนกันในทางที่ดี

## ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรีควรกำหนดนโยบายในการให้การช่วยเหลือด้านความรู้การปฏิบัติเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการแก้ปัญหาหนี้ในระบบให้กับ ครอบครัวกำลังพลในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี อย่างเป็นระบบและมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน

2. กองทัพอากาศที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรีควรถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับการการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการแก้ปัญหาหนี้ในระบบอย่างยั่งยืนเพื่อให้ครอบครัวกำลังพลเข้าร่วมเรียนรู้หลักสูตรปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านของการบริหารจัดการในครัวเรือน ด้วยความพอเพียง การวิเคราะห์ความมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต กระบวนการสร้างภูมิคุ้มกันในครัวเรือน กระบวนการมีความรู้ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและปลอดภัยในโลกไซเบอร์ และการส่งเสริมการเรียนรู้การนำคุณธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต ซึ่งทุกหลักสูตรนั้นควรมีการถ่ายทอดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พร้อมกับการประเมินการจัดทำหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรส่งเสริมให้เกิดการวางแผนทางการเงิน การวางแผนการใช้ชีวิตให้พอเพียง ให้รู้จักประมาณความพอดีในการใช้ชีวิต ซึ่งต้องไม่กระทบหรือเบียดเบียนใคร

2. ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคในครัวเรือน เน้นกินทุกอย่างที่ปลูกหรือปลูกทุกอย่างที่กิน เพื่อลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน

3. ยึดมั่นในหลักศีลธรรมนำชีวิต ใช้ชีวิตด้วยความอดทน ขยันหมั่นเพียร ใช้ชีวิตอย่างมีสติ

4. ลด ละ เลี่ยง การบริโภคนิยมที่ไม่จำเป็น การรับค่านิยมใหม่ ๆ ที่ฟุ่มเฟือยต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นในชีวิตประจำวัน



## เอกสารอ้างอิง (References)

- ธนเทพ บัวบุศย์ (2560). การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์. **วารสารสมาคมนักวิจัย**. 22(2), หน้า 218 – 228.
- ธัญญพัทธ์ วัฒนจิรพันธุ์ และจงจิต ลืออ่อนรัมย์. (2564). แนวทางการแก้ไขปัญหานี้ส้นเกษตรกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของกลุ่มเกษตรกรตำบลไร่หลักทอง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 6(6), หน้า 298-312.
- บุญลือ วันทายนต์. (2563). **พฤติกรรมรวมหมู่**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประไพพิมพ์ สุธีสินนท และประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. **วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ**, 29(2), หน้า 31 – 48.
- พระครูสุธีจริยวัฒน์, พระครูวินัยธรรวชัด ปยุตโต, อรพรรณ แก้วมาตย์ และพระวิวัฒน์ ธนวิโส (พรมศรี). (2564). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 6(5), หน้า 197-209.
- พิรวิชญ์ จิตรเพ็ชร. (2564). การบริหารจัดการธุรกิจวิสาหกิจชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพโดยการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. **Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University**, 8(1), หน้า 39-49.
- พิรญา เขตพงษ์. (2564). การใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำเนินชีวิตของผู้มีงานทำในกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร**, 4(1), หน้า 105-115.
- เพ็ญจันทร์ แซ่หลีและคณะ. (2562). การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์**. 4(1), หน้า 54- 72.
- ภัทรภร แพงไทย และคณะ. (2564). ตัวแบบการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์บนฐานคติเศรษฐกิจพอเพียงนครชัยบุรินทร์. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น**, 8(2), หน้า 250-262.

ไมตรี อินทรีย์ะทวิช บุญธิรัมย์ จิรสดา ปลายยอด อัญมณีชุมณี และอภิชาติ มหาราชเสนา.

(2564). การจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน. **วารสารมหาจุฬานาค  
ทรรศน์**, 8(3), หน้า 86-98.

วรารัตน์ เขียวไพร. (2560). การประเมินความเสี่ยงตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับ  
วิสาหกิจชุมชนในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วิทยา จันทรแดง. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนว  
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเขตภาคกลางตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ  
ประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สิริกมล นามือรักษ์. (2556). ประสิทธิผลโครงการเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาชุมชน  
ในเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต).  
กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

หทัยชนก คตะสมบุรณ์. (2564). การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาเศรษฐกิจฐาน  
รากของชุมชนอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา บ้านเนินถ่าน หมู่ที่ 6 ตำบลเสือโฮก อำเภ  
เมือง จังหวัดชัยนาท. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 6(7), หน้า  
270-286.

อำนาจ สุกุลทอง, ดำรง กิตติชัยศรี, บรรยง ศรีตะวัน, จรัส สว่างทัพ. (2564). การพัฒนา  
ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในอาชีพปลูกพืชเศรษฐกิจ  
ของเกษตรกรตำบลเมืองไผ่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์. **วารสารวิชาการ มจร  
บุรีรัมย์**, 6(1), หน้า 194-198.

Wetherell, Taylor, & Yates (2010). The field of identity studies. In: Wetherell,  
Margaret and Talpade Mohanty, Chandra eds. **The Sage Handbook of  
Identities**. London: Sage, pp. 1-27.



# เสรีภาพในการรวมตัว

## Freedom of Assembly

พานูวัฒน์ คงสม<sup>1</sup>

Panuwat Kongsom

Received: August 4, 2022 Revised: August 28, 2022

Accepted: November 21, 2022

### บทคัดย่อ (Abstract)

บทความนี้มุ่งสำรวจ ปัญหาของ “เสรีภาพในการชุมนุมในแง่ของการใช้ถ้อยคำแล้ว “เสรีภาพในการชุมนุม” (Meeting) ถือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของ “เสรีภาพในการรวมตัวกัน” ซึ่งมีข้อความคิดและหลักการใหญ่ที่ครอบคลุมถึงเสรีภาพประเภทอื่นๆ ของเสรีภาพในการรวมตัวกันด้วย ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจหลักการของเสรีภาพในการชุมนุมได้ชัดเจนขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาถึงข้อความคิด หลักการ ความเป็นมา และประเภทต่างๆ ของ “เสรีภาพในการรวมตัวกัน” ก่อน อันเป็นเนื้อหาสำคัญในการทำความเข้าใจในเรื่อง “เสรีภาพในการชุมนุม” ในลำดับถัดไป

**คำสำคัญ:** เสรีภาพ สิทธิในการชุมนุม ผิดกฎหมาย

### Abstract

This article presents the concept and background of the right of freedom of assembly of individuals which is considered as a tool to exercise other fundamental rights and freedoms more efficiently. The right and freedom of

---

<sup>1</sup> สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ THE OFFICE OF THE ADMINISTRATIVE COURTS OF THAILAND, E-mail: jojoe400@hotmail.com

assembly can be defined in three characteristics. First, the assembly must have a common purpose. Second, the purposes of gathering must not be illegal and third, during the exercise of the right and freedom of assembly there must be no wrongful act or violation of the law. In case of unlawful assembly, a dissolution order can be issued by an administrative authority. It can be said that freedom to unite is considered as collective rights to exercise other rights and freedom effectively in a practical way. Therefore, it can be possible that the exercise of those rights and freedom will affect other right and freedom. Consequently, it must be questioned if the rights have hierarchy and if there is an overlap, which right will come first. Studies have shown that freedom of assembly involves a very wide variety of situations or actions. Therefore, to address the issue of freedom of assembly, it must be clearly stated which activities of the assembly or gathering are referred to.

**Keywords:** Freedom, right to assembly, illegal

## 1. บทนำ ความเบื้องต้นเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพ และวิวัฒนาการเกี่ยวกับเนื้อหาของสิทธิและเสรีภาพ

บทความนี้ มุ่งศึกษาปัญหาเรื่อง "เสรีภาพในการชุมนุม" โดยเน้นประเด็นปัญหาของเสรีภาพในการชุมนุมแต่โดยที่ในแง่ของหลักการทั่วไป เสรีภาพในการชุมนุม (Meeting) เป็นเพียงส่วนหนึ่งของเสรีภาพในการรวมตัวกัน ซึ่งมีข้อความคิดและหลักการใหญ่ที่ครอบคลุมถึงเสรีภาพประเภทอื่น ๆ ของเสรีภาพในการรวมตัวกันด้วย ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจหลักการของเสรีภาพในการชุมนุมได้ชัดเจนขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาถึงข้อความคิด หลักการ ความเป็นมา และประเภทต่าง ๆ ของเสรีภาพในการรวมตัว อันเป็นเนื้อหาหลักของบทความนี้ เสรีภาพในการรวมตัวเป็นเสรีภาพที่มีความสำคัญและได้รับรองไว้ในรัฐธรรมนูญ แต่ยังไม่เคยมีการศึกษา

ข้อความคิดและความเป็นมาของสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวว่ามีหลักการพื้นฐานอะไรบ้าง และหลักการสิทธิเสรีภาพอะไรบ้าง บทความนี้จะได้นำเสนอข้อความคิดและความเป็นมาของสิทธิเสรีภาพในการรวมตัว เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจสิทธิเสรีภาพอื่นๆในกลุ่มนี้ต่อไป สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันของบุคคลนับว่าเป็นวิธีการหรือเครื่องมือ (Means) เพื่อให้การใช้สิทธิและเสรีภาพประการอื่นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การรวมตัวกันชุมนุมเพื่อประท้วงรัฐบาล (ซึ่งก็คือเพื่อแสดงความคิดเห็นอย่างใดอย่างหนึ่งว่าไม่เห็นด้วยกับรัฐบาลหรือต่อต้านการกระทำของรัฐบาลนั่นเอง) หรือการรวมตัวเป็นพรรคการเมืองเพื่อดำเนินกิจกรรมทางการเมือง เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่าสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันนั้นจะต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. ต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกันในเวลาที่ยกตัวกันอยู่อย่างใดอย่างหนึ่งเสมอการรวมตัวกันโดยไม่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ ดังนั้น สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันจึงตั้งอยู่บนเงื่อนไขของการมีอยู่และดำรงอยู่ของจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ นอกจากนี้ การใช้สิทธิและเสรีภาพในลักษณะนี้จะเป็นการรวมตัวกันได้ทราบเท่าที่จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นยังคงอยู่เมื่อหมดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นแล้วก็ไม่มีเหตุให้ต้องรวมตัวกันอยู่อีกต่อไป เช่น การรวมตัวกันเป็นพรรคการเมือง เมื่อไม่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองอย่างการลงสมัครรับเลือกตั้งแล้วกฎหมายจึงมีความชอบธรรมที่จะให้พรรคการเมืองนั้นยุบตัวไปเช่นเดียวกับบริษัทที่มีการนำทรัพย์สินมารวมกันเพื่อแสวงหากำไรเมื่อไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรแล้วอีกต่อไปบริษัทนั้นก็เป็อันยุบเลิกไป 2. วัตถุประสงค์ในการรวมตัว ต้องเป็นวัตถุประสงค์ที่ไม่ขัดกฎหมาย จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์อันเป็นพื้นฐานของเสรีภาพในการรวมตัวกันดังกล่าวข้างต้น จะต้องเป็นวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ไม่ขัดกฎหมาย ต้องเป็นวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมาย (Licite) หรืออย่างน้อยต้องชอบธรรม (Légitime) แต่ถ้ามีวัตถุประสงค์การรวมตัวที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ชอบธรรมจะถือว่ามิสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันของบุคคลไม่ได้ 3. ในระหว่างที่ใช้สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันจะต้องไม่มีการกระทำที่ผิดหรือฝ่าฝืนกฎหมายตลอดระยะเวลาของการใช้เสรีภาพในการรวมตัวกันผู้ที่ใช้เสรีภาพในการรวมตัวกันจะต้องไม่กระทำการสิ่งผิดกฎหมาย

## 1.2 แนวความคิดสองประการที่แตกต่างกันเกี่ยวกับ “สิทธิและเสรีภาพ”

สิทธิและเสรีภาพที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันมีหลายประการและมีได้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันในคราวเดียวกัน แต่มีลักษณะการเกิดขึ้นเป็นวิวัฒนาการเรื่อยมา กล่าวคือมีการเกิดขึ้นทีละเล็กทีละน้อยและค่อย ๆ สะสมขึ้นมาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน และอาจจะมีเพิ่มเติมขึ้นในอนาคตต่อไปด้วย เรื่องสิทธิและเสรีภาพนอกจากจะมีลักษณะเป็นวิวัฒนาการแล้ว สิทธิและเสรีภาพยังแบ่งออกเป็น 2 แนวความคิด ดังต่อไปนี้

### 1.2.1 แนวความคิดที่หนึ่ง แนวความคิดปรัชญากฎหมายธรรมชาติ (Natural law) และสำนักคิดเสรีนิยม (Libéralisme politique)

ความคิดตามแนวความคิดปรัชญากฎหมายธรรมชาติมองว่า สิทธิเสรีภาพเป็นสิ่งที่มนุษย์มีอยู่แล้ว ไม่ได้มีใครมอบให้ จึงไม่จำเป็นต้องบัญญัติรับรองเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพไว้ในรัฐธรรมนูญ สิทธิและเสรีภาพตามแนวความคิดนี้เป็นสิทธิเสรีภาพที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และได้รับการค้ำประกันด้วยการจัดวางโครงสร้างสถาบันทางการเมืองให้มีการคานอำนาจซึ่งกันและกัน (Constitution politique) ซึ่งในอดีตประเทศส่วนใหญ่มักถือตามแนวนี้นี้ เราจะเห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญรุ่นแรก ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 18 ไม่ว่าจะเป็นรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกาที่ดี รัฐธรรมนูญฝรั่งเศสก็ดี ไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพรวมไว้ในตัวบทของรัฐธรรมนูญ ตัวบทรัฐธรรมนูญมีเนื้อหาเกี่ยวกับสถาบันการเมืองที่ก่อตั้งขึ้นมาแล้ว ๆ ส่วนบทบัญญัติว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพมักไปปรากฏในเอกสารอื่น เช่น ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิของมนุษย์และพลเมือง ค.ศ. 1789 (Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen 1789) ในกรณีของฝรั่งเศส หรือใน Amendments ที่ 1 ถึง 10 ในกรณีของรัฐธรรมนูญสหรัฐอเมริกา อันเป็นการสะท้อนความคิดของผู้ร่างรัฐธรรมนูญที่เห็นว่าสิทธิเสรีภาพที่มนุษย์มีนั้น มนุษย์ได้มาในฐานะที่เกิดมาเป็นมนุษย์ ไม่ได้มีใครประทานให้ ซึ่งต่างจากแนวความคิดที่สอง ที่ถือว่าสิทธิเสรีภาพใดจะมีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่ารัฐเป็นผู้ให้

ในแนวความคิดที่หนึ่งนี้ มีข้อวิพากษ์วิจารณ์ได้ว่าไม่มีความชัดเจน ทำให้เกิดการอ้างอิงสิทธิและเสรีภาพที่ดูไม่สมเหตุสมผล เช่น สิทธิในลมฟ้าอากาศ หรือสัตว์ก็อาจเป็นผู้ทรงสิทธิของสัตว์ได้ ฯลฯ เป็นต้น แนวความคิดนี้ทำให้มนุษย์กล่าวอ้างสิทธิและเสรีภาพขึ้นมาง่าย ๆ นึกอยากจะมีสิทธิและเสรีภาพอันใดก็สามารถอ้างขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีข้อวิพากษ์วิจารณ์ได้ดังกล่าวข้างต้น แต่แนวความคิดเรื่องสิทธิและเสรีภาพตามแนวความคิดปรัชญากฎหมายธรรมชาติเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับความจริงหรือตรรกะมากที่สุด เพราะเหตุ

ว่าในประวัติศาสตร์มนุษยชาติ มนุษย์มีขึ้นก่อนรัฐ รัฐเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น เมื่อมนุษย์มีความจำเป็นต้องอยู่ร่วมกัน จำเป็นต้องมีการปกครองกัน จึงได้สร้างรัฐขึ้นมาก่อนที่มนุษย์จะมีรัฐ มนุษย์มีสิทธิและเสรีภาพมาก่อนแล้ว กล่าวคือ มีสิทธิและเสรีภาพในเนื้อตัวร่างกาย ในชีวิต และในทรัพย์สิน ฯลฯ ใครจะทำลายไม่ได้ ด้วยเหตุนี้แม้สิทธิเสรีภาพตามแนวความคิดปรัชญา กฎหมายธรรมชาติจะไม่มี ความชัดเจนแน่นอน แต่ก็ถือได้ว่ามีความสอดคล้องกับวิวัฒนาการของมนุษยชาติมากกว่า เพราะมนุษย์มีมาก่อนรัฐ ไม่ใช่มีรัฐแล้วจึงมีมนุษย์เกิดมาทีหลังซึ่งเป็นไปไม่ได้ ฉะนั้น สิทธิและเสรีภาพใด ๆ ที่มนุษย์มีอยู่แล้ว รัฐไม่จำเป็นต้องเอามาให้แต่รัฐมีหน้าที่คุ้มครองและรับรองให้ ในทางกลับกัน สิทธิและเสรีภาพใด ๆ ที่มนุษย์มีก่อนมีรัฐแล้ว หากรัฐต้องการจำกัด รัฐก็ทำได้ด้วยการออกกฎหมายมาจำกัดได้ เช่น ก่อนมีรัฐมนุษย์มีสิทธิในเนื้อตัวร่างกายที่จะรักษาเนื้อตัวร่างกายของตัวเอง เมื่อเข้ามาสู่ความเป็นรัฐและมีกฎหมายที่มีกลไกกระบวนการยุติธรรม หากรัฐไม่ประสงค์ที่จะให้มนุษย์ล้างแค้นกันเองหรือ ฆ่าฟันกันเอง รัฐก็มีอำนาจที่จะออกกฎหมายห้ามฆ่าคน หรือออกกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพื่อเอาตัวผู้กระทำความผิดไปลงโทษในนามของรัฐเพื่อไม่ให้เกิดการฆ่าฟันกันเอง ในแง่นี้จะเห็นได้ว่ารัฐได้จำกัดสิทธิและเสรีภาพในส่วนนี้ของมนุษย์ ไม่ให้มนุษย์ไปฆ่าฟันกันเอง

ตัวอย่างประเทศที่ใช้แนวความคิดนี้ในการจัดทำบัญญัติของรัฐธรรมนูญ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่มีบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ค.ศ. 1787 โดยสะท้อนถึงแนวความคิดสิทธิเสรีภาพในปรัชญากฎหมายธรรมชาติ จึงทำให้ประเทศสหรัฐอเมริกามีเรื่องสิทธิเสรีภาพอยู่เป็นจำนวนมากและไม่จำเป็นที่จะต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยการบัญญัติเรื่องสิทธิและเสรีภาพในรัฐธรรมนูญสหรัฐอเมริกามักจะบัญญัติว่า เช่น “ห้ามมิให้สภาคองเกรสออกกฎหมายมาจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงออก ฯลฯ” การเขียนแบบนี้เป็นการเขียนในเชิงลบ (Negative) แปลว่าสิทธิเสรีภาพมีอยู่แล้ว ห้ามออกกฎหมายมาจำกัด รัฐมีหน้าที่คุ้มครอง เพราะฉะนั้นสิทธิบางอย่างแม้เกิดรัฐขึ้นแล้ว รัฐก็ไม่อาจออกกฎหมายไปจำกัดได้ เช่น สิทธิที่จะพกอาวุธ สามารถซื้อขายอาวุธกันได้โดยอิสระเสรี สิทธิที่จะป้องกันตัวมีมาก่อนมีรัฐ รัฐไม่มีสิทธิที่จะออกกฎหมายมาจำกัด มีพักที่จะต้องกล่าวถึงปฏิญญาว่าด้วยสิทธิของมนุษย์และพลเมืองของฝรั่งเศส (Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen) ค.ศ. 1789 ที่มีแนวความคิดสิทธิเสรีภาพในปรัชญากฎหมายธรรมชาติเช่นเดียวกัน



### 1.2.2 แนวความคิดที่สอง แนวความคิดที่กำหนดให้รัฐมีบทบาทในการรับรองและค้ำประกันสิทธิและเสรีภาพ (Positivisme juridique)

แนวความคิดที่สองนี้ จะต้องมีการบัญญัติรับรองเรื่องสิทธิและเสรีภาพไว้ในกฎหมายที่สำคัญ คือ รัฐธรรมนูญ รัฐธรรมนูญจึงมีเนื้อหาอีกส่วนหนึ่งที่เป็นการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับราษฎร (Constitution politique) และโดยส่วนใหญ่แล้วมักเป็นรัฐธรรมนูญที่เกิดขึ้นหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งแนวความคิดที่สองนี้ เป็นแนวความคิดที่ประเทศไทยใช้มาโดยตลอด โดยรัฐธรรมนูญจะกำหนดว่าปวงชนชาวไทยมีสิทธิและเสรีภาพอะไรบ้าง เช่น ให้ปวงชนชาวไทยมีสิทธิเสรีภาพตามหมวดนี้ เป็นต้น เพราะฉะนั้น สิทธิและเสรีภาพในแนวความคิดนี้จึงเป็นสิทธิเสรีภาพที่เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ ถ้ารัฐธรรมนูญไม่เขียนจึงแสดงว่าสิทธิเสรีภาพนั้นไม่มี

แม้รัฐธรรมนูญ 2560 ซึ่งถือว่าเป็นรัฐธรรมนูญที่ไม่ดีฉบับหนึ่ง แต่ก็พอมีข้อชื่นชมในบทบัญญัติมาตรา 25 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติไว้แตกต่างจากฉบับเดิม โดยบัญญัติว่า “สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มิได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำเช่นนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตราบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นว่านั้นไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น” ซึ่งแปลว่า แม้สิทธิและเสรีภาพนั้นจะไม่ได้มีการบัญญัติไว้รัฐธรรมนูญ แต่รัฐธรรมนูญได้รับรองคุ้มครองเอาไว้ เพราะฉะนั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จึงเป็นรัฐธรรมนูญที่ยอมรับสิทธิในการกระทำการทั่วไป ซึ่งยังไม่เคยมีการรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญก่อนหน้านี้ โดยเอาแนวคิดตามปรัชญากฎหมายธรรมชาติแทรกเข้ามา โดยเป็นการแทรกเข้ามาโดยมีข้อยกเว้น กล่าวคือ โครงใหญ่ของสิทธิเสรีภาพในรัฐธรรมนูญยังเป็นไปในส่วนที่กฎหมายบัญญัติเอาไว้อยู่ ประกอบกับประเทศไทยมีการบังคับใช้กฎหมายที่เป็นการกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพประชาชนค่อนข้างมาก เพราะฉะนั้น ถึงแม้มาตรา 25 จะมีความพยายามที่จะแหวกออกไปจากกรอบเดิม แต่ในทางปฏิบัติก็ไม่ได้เกิดผลเท่าที่ควรจะเป็นเท่าใดนัก และผู้คนส่วนใหญ่มักจะเข้าใจว่าสิทธิและเสรีภาพจะมีขึ้นได้ก็แค่โดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและมีความพยายามที่จะบัญญัติสิทธิต่าง ๆ ที่มนุษย์มีอยู่แล้วแต่แรกเพิ่มเข้าไปอยู่ในบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญเป็นจำนวนมากทั้ง ๆ ที่ไม่ได้มีความจำเป็นแต่อย่างใด

## 2.1 วิวัฒนาการเกี่ยวกับเนื้อหาของสิทธิและเสรีภาพ

เราอาจแบ่งวิวัฒนาการเรื่องสิทธิและเสรีภาพออกเป็น 3 กลุ่ม โดยแบ่งจากความเปลี่ยนแปลงในทางสังคม และความเปลี่ยนแปลงในทางการเมืองที่เกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเป็น ตัวแบ่ง ซึ่งทำให้เห็นความสัมพันธ์ของรัฐที่มีวิวัฒนาการเปลี่ยนไป ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ตามลำดับดังต่อไปนี้

### 2.1.1 สิทธิและเสรีภาพรุ่นแรก (First generation of rights and liberties; ตั้งแต่ ค.ศ. 1789 เป็นต้นมา)

ในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 18 คือเกิดขึ้นหลังการปฏิวัติใน ฝรั่งเศส ค.ศ. 1789 เราเรียกกลุ่มนี้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็นกลุ่ม “สิทธิขั้นพื้นฐาน” เป็นกลุ่มที่ เกี่ยวกับสิทธิของมนุษย์และพลเมืองในทางส่วนตัวและในทางการเมือง ได้แก่ สิทธิและเสรีภาพ ส่วนบุคคล (Individual rights) สิทธิและเสรีภาพในฐานะพลเมืองและในทางการเมือง (Civil and political rights) เช่น สิทธิเสรีภาพในชีวิตเนื้อตัวร่างกาย เสรีภาพจากการถูกจับกุมคุมขัง ตามอำเภอใจ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Dignité de la personne humaine) เสรีภาพใน ความคิด เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการสื่อสารถึงกัน เสรีภาพในการดำเนินการทาง การเมือง เป็นต้น

มีข้อสังเกตว่า ตัวร่วมของสิทธิเสรีภาพดังกล่าวข้างต้นนี้คือ ความเป็นปัจเจกบุคคล (l'individualisme) เห็นได้จาก “สิทธิในชีวิต” ที่มนุษย์สามารถมีและใช้สิทธิใน ชีวิตได้ด้วยตัวของตัวเอง ไม่ต้องไปร่วมกับคนอื่น “สิทธิในความคิด” ก็เช่นเดียวกัน มนุษย์ สามารถมีและใช้สิทธินี้ได้โดยไม่ต้องขึ้นกับผู้อื่น ฯลฯ เราจึงกล่าวได้ว่า กระแสหลักแนวความคิด สิทธิเสรีภาพในกลุ่มที่หนึ่งนี้คือแนวความคิดเรื่องปัจเจกชนนิยม (Individualism) เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 18 เป็นปฏิกิริยาสะท้อนกลับ (reaction) ต่อระบอบเก่า (Ancien Régime) กล่าวคือ ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์และระบอบศักดินา เป็นระบอบการเมืองที่เป็นการจัดมนุษย์ให้เป็นชนชั้นให้เป็นกลุ่ม การจัดมนุษย์ให้เป็นชนชั้นให้ เป็นกลุ่มถือว่าเป็นการละเมิดความเป็นปัจเจกบุคคล (l'individualité) ของมนุษย์ เพราะเมื่อ มนุษย์อยู่ในกลุ่ม มนุษย์จะต้องลดตัวตนของตัวเองลง กลุ่มถึงจะอยู่ได้ เพราะหากมนุษย์แสดงความเป็นปัจเจกชนนิยมของตนเองอย่างเต็มที่ จะทำให้กลุ่มอยู่ไม่ได้ เพราะฉะนั้น ในช่วงศตวรรษที่ 18 ตอนที่เกิดปฏิวัติขึ้นใหม่ ๆ จึงเป็นปฏิกิริยาสะท้อนกลับต่อสิ่งเหล่านี้ ซึ่งเป็นการประสงค์ ไม่ให้มนุษย์รวมตัวกัน ให้มนุษย์เป็นตัวของตัวเองอยู่คนเดียวได้ คือ เป็นการให้ปัจเจกบุคคลเป็น

ใหญ่ และด้วยเหตุนี้จึงทำให้หลายประเทศออกกฎหมายไม่ให้นุสรณ์รวมตัวกันขึ้น ในขณะเดียวกัน สิทธิและเสรีภาพในกลุ่มนี้มีความสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม (Capitalism) และในแง่ของระบบกฎหมาย แนวความคิดปัจเจกชนนิยมในกลุ่มนี้เป็นการห้ามรวมตัวกันเรียกร้องในทางแรงงาน เป็นต้นว่า ห้ามรวมตัวกันเพื่อตั้งสหภาพแรงงาน ห้ามรวมตัวกันเดินขบวน ห้ามรวมตัวกันประท้วง สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันจะมาพัฒนาขึ้นในช่วงการสิ้นสุดลงของสงครามโลกครั้งที่ 2

### 2.1.2 สิทธิและเสรีภาพรุ่นที่ได้รับการรับรองและคำประกันหลังสงครามโลก

#### ครั้งที่สอง (Second generation of rights and liberties; ค.ศ. 1946 เป็นต้นมา)

สิทธิเสรีภาพในกลุ่มนี้เป็นสิทธิเสรีภาพที่เกิดขึ้นหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 แต่ความจริงแล้ว เกิดขึ้นและมีพัฒนาการมาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 แต่ในขณะนั้นยังไม่ปรากฏชัดเจน โดยเหตุการณ์ที่เป็นเหตุให้เกิดสิทธิและเสรีภาพขึ้นในกลุ่มนี้เนื่องมาจากการมีทฤษฎีขั้วกลางคือ ภัยพิบัติอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติหรือสงคราม หรือภัยที่มนุษย์ผ่านระบบเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดทุนนิยมใหญ่ซึ่งบดขยี้ผู้คนชนชั้นแรงงาน ทำให้เกิดสภาพที่ไม่พึงประสงค์ในสังคม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดสิทธิเสรีภาพกลุ่มที่ 2 ขึ้นมา โดยเป็นการเกิดขึ้นมาเพิ่มเติม ที่ไม่ได้มีลักษณะเป็นการไปหักล้างสิทธิเสรีภาพในกลุ่มที่ 1

สิทธิและเสรีภาพในกลุ่มนี้ทำให้เกิดสิทธิและเสรีภาพที่มีลักษณะแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) ที่ให้มีการรวมตัวกัน รวมทั้งสิทธิทางเศรษฐกิจและทางสังคม (Droits économiques et sociaux) ตัวอย่างเช่น สิทธิในการสมาคม สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน (Droit syndical) สิทธิที่จะได้รับการศึกษา สิทธิที่จะได้รับการดูแลสุขภาพพยาบาล (Droit à la santé) ฯลฯ ซึ่งสิทธิและเสรีภาพในกลุ่มนี้มีความแตกต่างไปจากสิทธิเสรีภาพในกลุ่มที่หนึ่งที่ไม่ให้รัฐเข้ามายุ่งเกี่ยวหรือล่วงละเมิด กล่าวคือสิทธิและเสรีภาพในกลุ่มที่สองมีลักษณะเป็นการเรียกร้องให้รัฐกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้

มีข้อสังเกตว่า แม้สิทธิและเสรีภาพในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 จะมีความแตกต่างกันก็ตาม แต่สิทธิและเสรีภาพทั้งสองกลุ่มต่างมีวัตถุประสงค์ร่วมกันประการหนึ่งคือเป็นสิทธิเสรีภาพที่มีความยึดโยงอยู่กับรัฐ กล่าวคือ สิทธิและเสรีภาพกลุ่มที่ 1 ที่มีลักษณะเป็น “สิทธิและเสรีภาพแบบใช้โดยปัจเจกบุคคล” (Individual rights) นี้ ได้เรียกร้องให้รัฐไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของปัจเจกชน เช่น การไม่เข้าไปแทรกแซงในทรัพย์สิน ฯลฯ ในขณะที่สิทธิและเสรีภาพกลุ่มที่ 2 ที่มีลักษณะเป็น “สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้”

(Collective rights) ได้เรียกร้องให้รัฐเข้ามากระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้ เช่น เรียกร้องให้รัฐเข้ามาจัดทำการศึกษา เรียกร้องให้รัฐเข้ามาจัดทำเรื่องสาธารณสุข ตลอดจนถึงเรียกร้องให้รัฐเข้ามาจัดทำบริการสาธารณะอื่น ๆ ให้

### 2.1.3 สิทธิและเสรีภาพที่ได้รับการรับรองในระยะหลัง (Third generation of rights and liberties; ช่วงทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา)

สิทธิและเสรีภาพในกลุ่มนี้ เป็นผลมาจากความเปลี่ยนแปลงในเรื่องสิทธิและเสรีภาพในช่วงทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา ที่เป็นผลกระทบมาจากเรื่องเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ทำให้เกิดสิทธิและเสรีภาพกลุ่มใหม่ขึ้นมา ซึ่งแตกต่างจากสิทธิและเสรีภาพในสองกลุ่มข้างต้น ตัวอย่างเช่น สิทธิในข้อมูลข่าวสาร (Droit à l'information) สิทธิในสิ่งแวดล้อม (Droit à l'environnement) สิทธิในการพัฒนา (Droit au développement) ฯลฯ

มีข้อสังเกตว่า สิทธิและเสรีภาพในกลุ่มที่ 3 มีความแตกต่างไปจากสิทธิและเสรีภาพในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 กล่าวคือ สิทธิและเสรีภาพในกลุ่มที่ 3 มักจะไม่มีความสัมพันธ์จากรัฐ แต่เป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับอย่างอื่น เช่น มนุษย์กับธรรมชาติ มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม มนุษย์กับโลก มนุษย์กับสังคม ฯลฯ ซึ่งบทบาทของรัฐมีความกำกวม โดยบางเรื่องเป็นเรื่องที่รัฐพึงเข้ามายุ่ง บางเรื่องเป็นเรื่องที่รัฐไม่ควรเข้ามายุ่ง บางเรื่องเป็นเรื่องเอกชนล้วน ๆ แต่รัฐควรสนับสนุนให้ปัจเจกบุคคลได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อโลกมีความเปลี่ยนแปลงไปทุกวัน อาจเกิดสิทธิและเสรีภาพในกลุ่มที่ 4 ขึ้นมา เช่น สิทธิที่จะถูกลืม ฯลฯ ซึ่งจะต้องมีการศึกษาพัฒนาและติดตามกันต่อไป

สำหรับประเด็นเรื่องผู้ทรงสิทธิ (Sujet de droits) นั้น ในสิทธิและเสรีภาพในกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ตัวผู้ทรงสิทธิค่อนข้างจะมีความชัดเจน

ผู้ทรงสิทธิในกลุ่มที่ 1 คือ “ปัจเจกบุคคล” เช่น สิทธิในชีวิต ผู้ทรงสิทธิคือเจ้าของชีวิตนั้น เป็นต้น

ผู้ทรงสิทธิในกลุ่มที่ 2 บางเรื่องเป็นปัจเจกบุคคล เช่น สิทธิในการศึกษา สิทธิในการรักษาพยาบาล และสิทธิในการใช้บริการสาธารณะ เป็นต้น ในขณะที่บางเรื่องผู้ทรงสิทธิเป็นนิติบุคคล เช่น เสรีภาพในการรวมตัวกันอย่างบริษัท สมาคม พรรคการเมือง โดยผู้ทรงสิทธิจะต้องเป็นบุคคลที่เจาะจงตัวได้ ถ้ากฎหมายบังคับให้จดทะเบียนจะต้องเป็นนิติบุคคล ถ้ากฎหมายไม่บังคับให้จดทะเบียนก็เป็นกลุ่มบุคคลที่ปัจเจกบุคคลมารวมตัวกัน เพราะฉะนั้น ผู้ทรงสิทธิในกลุ่มที่ 2 นี้จึงเป็นปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบุคคล หรือนิติบุคคล ที่เจาะจงตัวได้

ผู้ทรงสิทธิในกลุ่มที่ 3 จะเปลี่ยนไป ซึ่งบางเรื่องผู้ทรงสิทธิยังเป็นปัจเจกชนอยู่ เช่น สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร บางเรื่องผู้ทรงสิทธิยังเป็นคณะบุคคลหรือนิติบุคคลอยู่ แต่บางเรื่องมีผู้ทรงสิทธิที่ไม่ใช่บุคคล คณะบุคคล หรือนิติบุคคล เช่น ชุมชน ที่เป็นผู้ทรงสิทธิในสิทธิชุมชน ซึ่งคำว่าสิทธิชุมชนเป็นการใช้คำที่ไม่ได้บ่งชี้ถึงเนื้อหาของสิทธิ แต่หมายถึงผู้ทรงสิทธิเวลาที่เรารู้ถึงผู้ทรงสิทธิเราจะเรียกว่าชุมชน ชุมชนจะมีเนื้อหาสิทธิอย่างไรขึ้นอยู่กับเนื้อหาว่ามีความเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นอย่างไร

ในแง่นี้ ชุมชนจึงเป็นผู้ทรงสิทธิได้ แต่ต้องเป็นเรื่องในชุมชนนั้นเท่านั้น แต่เนื้อหาของสิทธิยังเป็นปัญหาว่ามีปัญหาเรื่องใดบ้าง เช่น การรักษาเอกลักษณ์ของชุมชน นอกจากนี้ ในกลุ่มที่ 3 ยังมีผู้ทรงสิทธิอีกอย่างหนึ่งคือสิ่งแวดล้อม ซึ่งในต่างประเทศกำลังมีการพัฒนาข้อความคิดนี้ โดยสิ่งแวดล้อมเป็นผู้ทรงสิทธิหรือมีตัวตนในทางกฎหมายในความหมายนี้ได้ โดยถ้าสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย สิ่งแวดล้อมนั้นก็ต้องได้รับการฟื้นฟูให้สิ่งแวดล้อมกลับคืนมาเหมือนเดิม และสิ่งแวดล้อม (ธรรมชาติ) ก็จะได้รับประโยชน์ในลักษณะนี้ เช่น เรือบรรทุกน้ำมันแล้วเรือล่มลงแม่น้ำ ทำให้แม่น้ำเน่าเสีย และน้ำมันลอยมาทำให้บ้านที่อยู่ริมแม่น้ำเกิดความเสียหายไปด้วย ซึ่งความเสียหายที่เกิดขึ้นเป็นความเสียหายสองส่วนและมีลักษณะที่ไม่เหมือนกัน กล่าวคือ การที่แม่น้ำเสียหายคือธรรมชาติเสียหาย สิ่งแวดล้อมเสียหาย ส่วนรวมเสียหาย แต่ความเสียหายที่เกิดขึ้นกับบ้านเรือนที่อยู่ริมน้ำและถูกน้ำมันทำให้เกิดความเสียหายเป็นละเมิดธรรมดาตามมาตรา 420 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หากจะมีการเยียวยาจะต้องให้คนที่ทำเรือล่มจ่ายเงินค่าเสียหายจากการทำละเมิดหรือให้มีการซ่อมบ้านและทำบ้านใหม่ให้มีความเหมือนเดิม แต่ในกรณีที่ทำแม่น้ำเสียหายและต้องทำให้มีความเหมือนเดิมนั้น เป็นเรื่องของสิ่งแวดล้อมแยกไปต่างหากอีกกรณี

## 2.2 ข้อพิจารณาเกี่ยวกับ “สิทธิและเสรีภาพแบบใช้โดยปัจเจกบุคคล” (Individual rights) และ “สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้” (Collective rights)

ปัญหาว่า สิทธิและเสรีภาพเกี่ยวกับการรวมตัวกันของบุคคล (Liberté de groupement) เป็นสิทธิประเภท “สิทธิและเสรีภาพแบบใช้โดยปัจเจกบุคคล” (Individual rights) หรือ “สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้” (Collective rights) นั้น เราจะต้องทราบความหมายของคำสองคำนี้เสียก่อน

**สิทธิและเสรีภาพแบบใช้โดยปัจเจกบุคคล (Individual rights)** เป็นสิทธิและเสรีภาพประเภทที่ปัจเจกบุคคลผู้ทรงสิทธิสามารถใช้หรือได้รับประโยชน์จากสิทธิและเสรีภาพนั้น ๆ ได้ด้วยตนเองโดยตรง เช่น สิทธิในชีวิตเนื้อตัวร่างกาย สิทธิในการคิดและการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น และสิทธิเสรีภาพเหล่านี้ในอดีตเป็นสิทธิเด็ดขาดที่ห้ามไม่ให้ใครเข้ามายุ่งเกี่ยว แต่ในปัจจุบันถูกลดทอนลงเพราะศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เข้ามา โดยการห้ามมิให้ขายอวัยวะเพราะเป็นการป้องกันไม่ให้คนที่มีสถานะทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่ามาจู่ใจคนที่ด้อยกว่าในทางเศรษฐกิจจำต้องยอมสละอวัยวะของตัวเองไปให้คนอื่น กฎหมายจึงได้เขียนห้ามเอาไว้ แต่สิทธินี้ในบางเงื่อนไขในบางกรณีก็ไม่ได้เด็ดขาดมากเท่าที่ควรนัก เช่น ในเวลาที่เกิดมีโรคระบาดจะอ้างสิทธินี้เพื่อไม่ให้ตนเองไม่ได้รับการรักษาหรือไปจำกัดตัวเองไม่ได้ เป็นต้น

**สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights)** เป็นสิทธิและเสรีภาพประเภทที่ปัจเจกบุคคลไม่อาจใช้หรือได้รับประโยชน์ตามลำพังได้ แต่ต้องใช้ร่วมกับบุคคลอื่น เช่น การตั้งสมาคม ตั้งพรรคการเมือง สหภาพแรงงาน เป็นต้น และโดยส่วนใหญ่แล้ว สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้นี้ (Collective rights) เป็นสิทธิที่ไม่สมบูรณ์ รัฐสามารถตรากฎหมายจำกัดได้

**สิทธิและเสรีภาพเกี่ยวกับการรวมตัวกันของบุคคล (The right to assembly)** จึงเป็น สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) เพราะการชุมนุมที่ดี การตั้งบริษัทที่ดี จะต้องมีการรวมกลุ่มกัน คนคนเดียวโดยลำพังไม่สามารถใช้สิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ได้

### 2.2.1 ข้อความคิดพื้นฐานของสิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights)

ก. **Collective rights** เป็นสิทธิเสรีภาพที่ต้องมีวัตถุประสงค์เป็นสิทธิเสรีภาพที่ต้องมีวัตถุประสงค์ประการใดประการหนึ่งเสมอ สิทธิและเสรีภาพกลุ่มนี้มีใจจดมุงหมายในตัวเอง (คือมิใช่ End in itself) ไม่เหมือนกับสิทธิและเสรีภาพแบบใช้โดยปัจเจกบุคคล (Individual rights) เช่น สิทธิในชีวิตเพื่อการดำรงชีวิต สิทธิในเนื้อตัวร่างกายเพื่อเสรีภาพในเนื้อตัวร่างกาย สิทธิในความคิดเพื่อเสรีภาพในการแสดงออกซึ่งความคิด ฯลฯ สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) เช่น สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันของบุคคล เป็นวิธีการหรือเครื่องมือ (Means) เพื่อให้การใช้สิทธิและเสรีภาพประการอื่นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การรวมตัวกันชุมนุมเพื่อประท้วงรัฐบาล (ซึ่งก็คือเพื่อแสดง

คิดเห็นอย่างใดอย่างหนึ่งว่าไม่เห็นด้วยกับรัฐบาลหรือต่อต้านการกระทำของรัฐบาลนั่นเอง) หรือการรวมตัวเป็นพรรคการเมืองเพื่อดำเนินกิจกรรมทางการเมือง เป็นต้น

จึงอาจกล่าวได้ว่าสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันนั้น จะต้องมียุทธประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกันในเวลาที่ยกตัวกันอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ การรวมตัวกันโดยไม่มีจุดมุ่งหมายหรือยุทธประสงค์เป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ ดังนั้น สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกัน จึงตั้งอยู่บนเงื่อนไขของการมีอยู่และดำรงอยู่ของจุดมุ่งหมายหรือยุทธประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ

นอกจากนี้ การใช้สิทธิและเสรีภาพในลักษณะนี้จะเป็นการรวมตัวกันได้ครบเท่าที่จุดมุ่งหมายหรือยุทธประสงค์นั้นยังคงอยู่ เมื่อหมดจุดมุ่งหมายหรือยุทธประสงค์นั้นแล้ว ก็ไม่มีเหตุให้ต้องรวมตัวกันอยู่อีกต่อไป เช่น การรวมตัวกันเป็นพรรคการเมือง เมื่อไม่มียุทธประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองอย่างการลงสมัครรับเลือกตั้งแล้ว กฎหมายจึงมีความชอบธรรมที่จะให้พรรคการเมืองนั้นยุบตัวไป เช่นเดียวกับบริษัทที่มีการนำทรัพย์สินมารวมกันเพื่อแสวงหากำไร เมื่อไม่ได้มียุทธประสงค์ในการแสวงหากำไรแล้วอีกต่อไป บริษัทนั้นก็จะเป็นอันยุบเลิกไป

**ข. ยุทธประสงค์ในการรวมตัว ต้องเป็นยุทธประสงค์ที่ไม่ขัดกฎหมาย**  
จุดมุ่งหมายหรือยุทธประสงค์อันเป็นพื้นฐานของเสรีภาพในการรวมตัวกันดังกล่าวข้างต้น จะต้องเป็นยุทธประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ไม่ขัดกฎหมาย ต้องเป็นยุทธประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมาย (Licite) หรืออย่างน้อยต้องชอบธรรม (Légitime) แต่ถ้ามียุทธประสงค์การรวมตัวที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ชอบธรรม จะถือว่ามิมีสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันของบุคคลไม่ได้

**ค. ในระหว่างที่ใช้สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันจะต้องไม่มีการกระทำที่ผิดหรือฝ่าฝืนกฎหมาย**

ตลอดระยะเวลาของการใช้เสรีภาพในการรวมตัวกัน ผู้ที่ใช้เสรีภาพในการรวมตัวกันจะต้องไม่กระทำการที่ผิดกฎหมาย ถ้ามีการกระทำการที่ผิดกฎหมายในการรวมตัวกัน รัฐสามารถมีคำสั่งให้สลายตัวได้ เช่น มีการรวมตัวกันเป็นพรรคการเมือง แล้วใช้โอกาสในการรวมตัวกันค้ายาเสพติด หรือมีการรวมตัวกันฟังคอนเสิร์ต แล้วมีการบุกเข้าไปร้านค้าเพื่อขโมยสินค้า ตำรวจสามารถสั่งให้เลิกการชุมนุมนั้นได้

นอกจากนี้ การกระทำความผิดกฎหมายที่อาศัยเหตุการณ์รวมตัวกันต้องเกิดจากการกระทำของผู้ที่มาร่วมชุมนุม ไม่ใช่เกิดจากการกระทำของบุคคลภายนอก เช่น ประชาชน



กลุ่มหนึ่งมาชุมนุมกันโดยสงบ แต่รัฐจ้องมีอวาระเปิดให้มาวาระเปิดใส่ผู้คน ผู้ชุมนุมหรือชนทะเลาะวิวาท รัฐจะอาศัยเหตุดังกล่าวให้มีการสลายการชุมนุมไม่ได้ เพราะไม่ได้เกิดจากผู้ชุมนุมกัน

มีข้อสังเกตว่า ผู้ที่ใช้เสรีภาพในการรวมตัวกันจะต้องไม่กระทำการสิ่งผิดกฎหมาย กฎหมายเช่นว่านี้คือกฎหมายอาญา เพราะดังได้กล่าวไว้ในข้างต้นแล้วว่า เสรีภาพในการรวมตัวกันเป็น สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) เป็นเสรีภาพที่มีวัตถุประสงค์ให้มีการใช้สิทธิและเสรีภาพอย่างอื่นอย่างมีประสิทธิภาพหรือมีผลในทางปฏิบัติ เพราะฉะนั้น จึงเป็นไปได้ว่าเสรีภาพในการรวมตัวกันอาจมีผลไปกระทบกับสิทธิและเสรีภาพอย่างอื่น เช่น มีการชุมนุมในที่สาธารณะที่เป็นการใช้เสรีภาพในการรวมตัวกัน อาจจะมีการฝ่าฝืนกฎหมายจราจร แต่ก็ไม่ใช่การกระทำความผิดกฎหมายในชั้นนี้ เพราะฉะนั้น ในชั้นนี้จึงอาจจะมีประเด็นที่สามารถพิจารณาต่อไปได้ว่า สิทธิมีลำดับขั้นหรือไม่ หากมีการปะทะกัน สิทธิใดจะมาก่อนมาหลัง

### 2.2.2 ความเป็นมาของสิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights)

ในช่วงศตวรรษที่ 18 โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังการปฏิวัติฝรั่งเศส ค.ศ. 1789 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองครั้งใหญ่ในยุโรป แนวคิดปัจเจกชนนิยม (Individualism) จึงเป็นแนวความคิดกระแสหลัก ในขณะที่แนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) ไม่ได้รับการส่งเสริม จึงต้องรอนจนกระทั่งหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ปัญหาเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นทำให้ สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) ได้รับการรับรองและค้ำประกัน

### 2.2.3 ความสำคัญของสิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights)

หลังจากที่สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) ถูกมองด้วยสายตาที่ไม่เป็นมิตรนักในช่วงหลังการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองครั้งใหญ่ในช่วงศตวรรษที่ 18 โดยที่มีการห้ามปราม หรือจำกัดการดำรงอยู่และการใช้สิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ หรือในบางกรณีก็ถูกจัดให้เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายไปเลย ดังเช่น การห้ามรวมตัวกันเป็นสมาคม หากรวมตัวกันจะถูกถือว่าเป็นการชกต่อยเพื่อกระทำความผิด (Association des malfaiteurs) การที่จะรวมตัวกันเพื่อดำเนินการใด ๆ จึงต้องดำเนินการในลักษณะของสมาคมลับแบบที่เรียกกันว่า Franc-maçonnerie ในช่วงระยะหลัง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดสิทธิและเสรีภาพใน



รุ่นที่สอง เช่น สิทธิในทางเศรษฐกิจและสังคม สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองแรงงาน สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) จึงได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้น

ในปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับกันว่าสิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) มีความสำคัญมาก เนื่องจากมนุษย์อยู่รวมกันในสังคมมีความจำเป็นต้องติดต่อทำกิจกรรม ต่าง ๆ ร่วมกัน ลำพังการรับรองคุ้มครองให้มนุษย์มีสิทธิและเสรีภาพแบบใช้โดยปัจเจกบุคคล (Individual rights) ไม่อาจทำให้ชีวิตของมนุษย์ในสังคมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

เราอาจสรุปความสำคัญของสิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) ได้สามประการ ดังนี้

1. สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) ทำให้สิทธิและเสรีภาพกลุ่มอื่น ๆ มีผลบังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สิทธิและเสรีภาพแบบใช้โดยปัจเจกบุคคล (Individual rights) หลายประการไม่อาจบังคับการได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เลยหากปราศจากการรับรองให้สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) มาสนับสนุน เช่น สิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ (La liberté d'entreprendre) หากรับรองให้สิทธิและเสรีภาพนี้ เป็นแต่เพียงสิทธิและเสรีภาพแบบใช้โดยปัจเจกบุคคล (Individual rights) แต่เพียงอย่างเดียว ก็จะเกิดมีแต่วิสาหกิจขนาดเล็ก ๆ ที่ปัจเจกบุคคลเป็นเจ้าของดำเนินกิจการ การรวมทรัพย์สินหรือรวมตัวบุคคลเพื่อให้เป็นกิจการหรือวิสาหกิจขนาดใหญ่เช่น เป็นห้างหุ้นส่วน ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด บริษัทมหาชนหรือบริษัทใหญ่ ๆ ย่อมทำไม่ได้ เช่นเดียวกับสิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น หากปัจเจกบุคคลแสดงความคิดเห็นของตนเองออกมาแต่เพียงผู้เดียว ก็เป็นเพียงความคิดเห็นส่วนตัว แต่หากบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันมารวมตัวกันหลาย ๆ คน และแสดงความคิดเห็นนั้นออกมาในนามของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน การแสดงความคิดเห็นนั้นก็จะมือน้ำหนัก และสามารถสร้างแรงกดดันให้มีการปฏิบัติตามความคิดเห็นหรือข้อเรียกร้องนั้นได้ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นก็จะกลายสภาพไปเป็นการชุมนุมเรียกร้องหรือการเดินขบวนเรียกร้อง

2. สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับระบอบประชาธิปไตย

ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบสมัยปัจจุบันซึ่งเป็นการปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบประชาธิปไตยโดยทางผู้แทน (Representative democracy) นั้น

สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) ยังมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการดำรงอยู่และการดำเนินการของระบอบการปกครองประชาธิปไตยโดยทางผู้แทน (Representative democracy) จำเป็นต้องมีการรวมกลุ่มกันดำเนินกิจกรรมทางการเมืองในรูปแบบของพรรคการเมืองหรือกลุ่มการเมือง การรวมตัวกันเป็นกลุ่มผลประโยชน์ (Interest group) หรือกลุ่มในเชิงสังคม (Société civile) เพื่อเรียกร้องต่อรองผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งตรงกันข้ามการปกครองในระบอบเผด็จการเสียอีกที่รังเกียจและห้ามปรามการรวมกลุ่มกัน อันจะเห็นได้จากที่หลังการรัฐประหารยึดอำนาจแล้ว คำสั่งแรก ๆ ของคณะรัฐประหารคือคำสั่งห้ามการรวมตัวชุมนุมกัน ตัวอย่างเช่น ห้ามรวมตัวชุมนุมกันเกินกว่า 5 คน ตามคำสั่งของคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ เป็นต้น จึงเป็นไปได้ที่สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) จะได้รับการสนับสนุนและพัฒนาจากรัฐบาลเผด็จการ

3. สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) เป็นสิทธิและเสรีภาพที่จำเป็นต่อระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่

ในระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ นอกจากการรวมตัวกันเป็นวิสาหกิจขนาดใหญ่เพื่อดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ในทางฝั่งคนทำงานหรือลูกจ้างก็เช่นเดียวกันสิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) เช่น สิทธิในการก่อตั้งและดำเนินกิจกรรมสหภาพแรงงาน สิทธิในการหยุดงาน สิทธิในการต่อรองสภาพการจ้าง ฯลฯ ก็ดีเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ซึ่งปัจเจกบุคคลไม่อาจกระทำได้ด้วยตนเองตามลำพัง จำเป็นต้องมีการรวมตัวกันของผู้ที่อยู่ในสภาพเงื่อนไขเดียวกัน เพื่อเจรจาต่อรองสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของกลุ่มตน

## 2.3 ประเภทของสิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights)

สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) ซึ่งส่วนใหญ่แล้วคือการรวมตัวกันในรูปแบบต่าง ๆ อาจจำแนกได้หลายประเภท ประโยชน์ของการจำแนกประเภทต่าง ๆ ของสิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) คือการที่รัฐสามารถตรากฎหมายวางหลักเกณฑ์หรือกำหนดเงื่อนไขในการรวมตัวกันประเภทต่าง ๆ ให้แตกต่างกันได้โดยไม่จำเป็นต้องตรากฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการรวมตัวกันให้เหมือนกัน เพราะอาจนำไปสู่การจำกัดสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันที่เกินสัดส่วนไป

เราอาจจำแนกประเภทของการรวมตัวกันหรือ Collective rights ได้ดังนี้

### 2.3.1 การรวมตัวกันแบบชั่วคราวหรือแบบเฉพาะกิจ (Réunion provisoire et spontanée)

การรวมตัวกันแบบชั่วคราวหรือแบบเฉพาะกิจเป็นการรวมตัวกันที่มีวัตถุประสงค์ให้สำเร็จไปเป็นคราว ๆ และดำเนินการไม่ได้ต่อเนื่องในระยะเวลา

ก. การชุมนุม (Meeting) เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งยังอาจแบ่งได้เป็นสองประเภท คือการชุมนุมในที่ใดที่หนึ่ง และการเดินขบวน (la manifestation)

(1) การชุมนุมที่จัดขึ้นในที่ใดที่หนึ่ง เป็นการชุมนุมที่อยู่กับที่ไม่มีการเคลื่อนย้ายการชุมนุมจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง การชุมนุมแบบที่จัดขึ้นในที่ใดที่หนึ่งยังแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ

1) การชุมนุมแบบส่วนบุคคล (Private Meeting) คือการชุมนุมที่ผู้เข้าร่วมชุมนุมจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งที่ผู้จัดการชุมนุมกำหนด เช่น หากมีการจัดคอนเสิร์ตซึ่งเป็นแบบ Private Meeting เงื่อนไขที่จะสามารถไปดูคอนเสิร์ตได้จะต้องมีการซื้อบัตรเข้าชม ถ้าไม่มีการซื้อบัตร ก็ไม่สามารถอ้างเสรีภาพในการชุมนุมเพื่อเข้าไปดูฟรีได้

2) การชุมนุมสาธารณะ (Public Meeting) คือการชุมนุมที่ไม่ได้มีการกำหนดเงื่อนไขในการชุมนุม บุคคลใดก็สามารถไปเข้าร่วมชุมนุมได้ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นสมาชิก หรือไม่ต้องได้รับเชิญ หรือไม่จำเป็นต้องขออนุญาตจากผู้จัดการชุมนุม

การชุมนุมแบบส่วนบุคคล (Private Meeting) ก็ดี หรือการชุมนุมสาธารณะก็ดี (Public Meeting) ไม่เกี่ยวกับสถานที่ชุมนุมว่าจะต้องเป็นสถานที่ของเอกชนหรือสถานที่สาธารณะ กล่าวคือ การชุมนุมแบบส่วนบุคคล (Private Meeting) สามารถจัดในที่สาธารณะก็ได้ เช่น การจัดคอนเสิร์ตแล้วเก็บเงินค่าเข้าชมโดยจัดที่สนามหลวง จัดเป็นการชุมนุมแบบส่วนบุคคล (Private Meeting) ที่จัดในสถานที่สาธารณะ ซึ่งจะแตกต่างกับการจัดงานแต่งงานโดยจัดขึ้นที่บ้านส่วนตัวที่เป็นการจัดการชุมนุมแบบส่วนบุคคล (Private Meeting) ในสถานที่ส่วนบุคคล

(2) การชุมนุมที่มีการเคลื่อนย้ายการชุมนุมจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง หรือ “การเดินขบวน” (La manifestation) เป็นการชุมนุมที่ไม่ได้อยู่ที่ใดที่หนึ่งแต่มีการเคลื่อนย้ายการชุมนุมจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง การชุมนุมที่มีการเคลื่อนย้ายการชุมนุมจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง หรือ “การเดินขบวน” นี้ ยังแบ่งออกได้เป็นสองประเภทย่อย ดังนี้

1) การเดินขบวนที่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง เช่น การเดินขบวนเรียกร้อง หรือเดินขบวนกดดันให้รัฐบาลดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง การสนับสนุนหรือคัดค้านการดำรงตำแหน่งและการกำหนดนโยบายทางการเมือง

2) การเดินขบวนที่ไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง หรือที่มีวัตถุประสงค์เชิงวัฒนธรรม คือมีวัตถุประสงค์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่การเมือง เช่น ขบวนแห่นางแมว ขบวนรณรงค์เลือกตั้ง (ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในการเมือง แต่มีวัตถุประสงค์สนับสนุนการเมือง) ขบวนฟุตบอลประเพณี (เป็นวัฒนธรรมที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการเมือง) แต่ก็อาจกระทบสิทธิบุคคลที่สาม กระทบความปลอดภัยสาธารณะได้เช่นกัน อาจแตกต่างกันในเรื่องผลกระทบผู้ปกครอง แต่ไม่ใช่เกณฑ์กฎหมาย

การเดินขบวนที่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง และการเดินขบวนที่ไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง มีความแตกต่างกัน กฎหมายจึงวางหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการชุมนุมทั้งสองอย่างนี้แตกต่างกัน กล่าวคือ กฎหมายจะเข้าไปควบคุมการเดินขบวนที่มีวัตถุประสงค์ทางการเมืองเข้มข้นกว่าการเดินขบวนที่ไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง เช่น จะต้องมีการแจ้งรัฐก่อนหรืออาจต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อนในบางประเทศ เพราะการเดินขบวนที่มีวัตถุประสงค์ทางการเมืองอาจนำไปสู่ความรุนแรงได้ จึงต้องแจ้งรัฐเพื่อให้เข้ามาดูแลความปลอดภัยกับผู้เดินขบวนที่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง

ข. กลุ่มผลประโยชน์ (Interest Group) หรือกลุ่มกดดัน (Pressure Group)

เป็นการชุมนุมที่ไม่เห็นตัวตน หรือจับต้องกันไม่ได้ เช่น กลุ่มผู้บริโภค กลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มกดดันนี้ดำเนินการใกล้เคียงกับการต่อเนื่อง แต่มีการดำเนินการเป็นเรื่อง ๆ ไป เช่น กลุ่มเฟซบุ๊ก(Facebook) กลุ่มหนึ่งที่มีการดำเนินการบางอย่างหรืออย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีลักษณะเป็นกระแสรู ๆ เป็นเรื่อง ๆ ไป

### 2.3.2 การรวมตัวกันแบบถาวร (Groupement permanent et continu)

การรวมตัวกันแบบถาวรถือว่าเป็นสิ่งที่ค่อนข้างลงตัวในระบบกฎหมาย เพราะมักมีกฎหมายเข้ามากำกับวางหลักในเรื่องการรวมตัวกัน ในทางวิชาการสามารถแบ่งได้ออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

#### ก. การรวมตัวกันด้วยวัตถุประสงค์ทั่วไป หรือสมาคม (Association)

คือมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น สมาคมศิษย์เก่า ฯลฯ ซึ่งในเรื่องสมาคมสามารถแบ่งได้อีกเป็น 2 ประเภท คือ สมาคมตามกฎหมายทั่วไป (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) และสมาคมตามกฎหมายเฉพาะ (มีกฎหมายรองรับและมีหลักเกณฑ์ในการดำเนินการเฉพาะ)

ข. การรวมตัวด้วยวัตถุประสงค์ทางด้านผลประโยชน์ทางด้านแรงงาน หรือวิชาชีพ สหภาพแรงงาน สมาคมวิชาชีพ (Trade Union, Association professionnelle) เช่น สหภาพแรงงาน สมาคมทนายความ ฯลฯ

ค. การรวมตัวกันด้วยวัตถุประสงค์ทางการเมือง เช่น พรรคการเมือง มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินกิจกรรมทางการเมือง

การรวมตัวกันแบบถาวรทั้ง 3 ประเภทข้างต้น สามารถเปลี่ยนจากประเภทหนึ่งเป็นอีกประเภทหนึ่งได้ เช่น ตอนแรกรวมตัวกันเป็นสมาคม ต่อมา มีการรวมตัวกันเป็นพรรคการเมืองขึ้นมา สมาคมจึงกลายเป็นพรรคการเมือง ในเรื่องนี้ในบางประเทศจะไม่มีกฎหมายพรรคการเมืองกำหนดให้ต้องมีการจดทะเบียนพรรคการเมือง หรือสหภาพแรงงานที่มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองแรงงาน ต่อมาเปลี่ยนเป็นพรรคแรงงาน (Labour Party) ดังกรณีของประเทศไทยก็ได้

เพราะฉะนั้น วัตถุประสงค์จึงเป็นตัวกำกับให้การรวมตัวกันเปลี่ยนสภาพไปเป็นแบบใดแบบหนึ่ง โดยวัตถุประสงค์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการรวมตัวกันว่าจะรวมตัวกันได้หรือไม่ หรือรวมตัวกันได้แบบไหน

**สรุป** เสรีภาพในการรวมตัวเป็นเสรีภาพที่มีความสำคัญและได้รับรองไว้ในรัฐธรรมนูญ เสรีภาพในการรวมตัวกันของบุคคลนับว่าเป็นวิธีการหรือเครื่องมือ (Means) เพื่อให้การใช้สิทธิและเสรีภาพประการอื่นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การรวมตัวกันชุมนุมเพื่อประท้วงรัฐบาล (ซึ่งก็คือเพื่อแสดงความคิดเห็นอย่างใดอย่างหนึ่งว่าไม่เห็นด้วยกับรัฐบาลหรือต่อต้านการกระทำของรัฐบาลนั่นเอง) หรือการรวมตัวเป็นพรรคการเมืองเพื่อดำเนินกิจกรรมทางการเมือง เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่าสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันนั้นจะต้องมี

องค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. ต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกันในเวลาที่เหมาะสมด้วยกันอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอการรวมตัวกันโดยไม่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ ดังนั้น สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันจึงตั้งอยู่บนเงื่อนไขของการมีอยู่และดำรงอยู่ของจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ นอกจากนี้ การใช้สิทธิและเสรีภาพในลักษณะนี้จะเป็นการรวมตัวกันได้ครบเท่าที่จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นยังคงอยู่เมื่อหมดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นแล้วก็ไม่มีความจำเป็นต้องรวมตัวกันอยู่อีกต่อไป เช่น การรวมตัวกันเป็นพรรคการเมือง เมื่อไม่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองอย่างการลงสมัครรับเลือกตั้งแล้วกฎหมายจึงมีความชอบธรรมที่จะให้พรรคการเมืองนั้นยุบตัวไปเช่นเดียวกับบริษัทที่มีการนำทรัพย์สินมารวมกันเพื่อแสวงหากำไรเมื่อไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรแล้วอีกต่อไปบริษัทนั้นก็เป็อันยุบเลิกไป 2. วัตถุประสงค์ในการรวมตัว ต้องเป็นวัตถุประสงค์ที่ไม่ขัดกฎหมาย จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์อันเป็นพื้นฐานของเสรีภาพในการรวมตัวกันดังกล่าวข้างต้น จะต้องเป็นวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ไม่ขัดกฎหมาย ต้องเป็นวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมาย (Licite) หรืออย่างน้อยต้องชอบธรรม (Légitime) แต่ถ้ามีวัตถุประสงค์การรวมตัวที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ชอบธรรมจะถือว่ามีสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันของบุคคลไม่ได้ 3. ในระหว่างที่ใช้สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันจะต้องไม่มีการกระทำที่ผิดหรือฝ่าฝืนกฎหมายตลอดระยะเวลาของการใช้เสรีภาพในการรวมตัวกันผู้ที่ใช้เสรีภาพในการรวมตัวกันจะต้องไม่กระทำการที่ผิดกฎหมาย ถ้ามีการกระทำการที่ผิดกฎหมายในการรวมตัวกัน รัฐสามารถมีคำสั่งให้สลายตัวได้ เช่น มีการรวมตัวกันเป็นพรรคการเมือง แล้วใช้อำนาจในการรวมตัวกันค้ายาเสพติด หรือมีการรวมตัวกันฟังคอนเสิร์ต แล้วมีการบุกเข้าไปร้านค้าเพื่อขโมยสินค้า ตำรวจสามารถสั่งให้เลิกการชุมนุมนั้นได้ นอกจากนี้ การกระทำผิดกฎหมายที่อาศัยเหตุการณ์รวมตัวกันต้องเกิดจากการกระทำของผู้ที่มาร่วมชุมนุม ไม่ใช่เกิดจากการกระทำของบุคคลภายนอก เช่น ประชาชนกลุ่มหนึ่งมาชุมนุมกันโดยสงบ แต่รัฐจ้องมีวาระเปิดให้มาวาระเปิดใส่ผู้คน ผู้ชุมนุมหรือชนทะเลาะวิวาท รัฐจะอาศัยเหตุดังกล่าวให้มีการสลายการชุมนุมไม่ได้ เพราะไม่ได้เกิดจากผู้ชุมนุมกันมีข้อสังเกตว่า ผู้ที่ใช้เสรีภาพในการรวมตัวกันจะต้องไม่กระทำการที่ผิดกฎหมาย กฎหมายเช่นนี้คือกฎหมายอาญา เพราะดังได้กล่าวไว้ในข้างต้นแล้วว่า เสรีภาพในการรวมตัวกันเป็น สิทธิและเสรีภาพแบบร่วมกันใช้ (Collective rights) เป็นเสรีภาพที่มีวัตถุประสงค์ให้มีการใช้สิทธิและเสรีภาพอย่างอื่นอย่างมีประสิทธิภาพหรือมีผลในทางปฏิบัติ เพราะฉะนั้น จึงเป็นไปได้ว่าเสรีภาพในการรวมตัวกันอาจมีผลไปกระทบ

กับสิทธิและเสรีภาพอย่างอื่น เช่น มีการชุมนุมในที่สาธารณะที่เป็นการใช้เสรีภาพในการรวมตัวกัน อาจจะมีการฝ่าฝืนกฎหมายจราจร แต่ก็ไม่ใช้การกระทำผิดกฎหมายในนัยนี้ เพราะฉะนั้นในขั้นนี้จึงอาจจะมีประเด็นที่สามารถพิจารณาต่อไปได้ว่า สิทธิมีลำดับชั้นหรือไม่ หากมีการปะทะกัน สิทธิใดจะมาก่อนมาหลัง จะเห็นได้ว่า เสรีภาพในการรวมตัวกัน (Meeting) นั้นครอบคลุมสถานการณ์หรือการกระทำที่หลากหลายมากในการพูดถึงปัญหาของเสรีภาพในการรวมตัวกันจึงต้องเจาะจงให้ชัดเจนว่าหมายถึงกิจกรรมใดของการชุมนุมหรือการรวมตัวกัน

## เอกสารอ้างอิง (References)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.

พระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พุทธศักราช 2558.

พระราชบัญญัติการศึกษาศึก พุทธศักราช 2557.

Amendment 1. (1787). **The Constitution of the United States.**

Jean-Jacques Israel. (1998). **Droit des libertés fondamentales**, L.G.D.J, Paris

Claude-Albert Colliard. (1982). **Libertés Publiques**, Paris : Dalloz, 6e edition.

Paul Bastid. (1985). **L’Idée de constitution**, Paris : Economica,  
Collection Classiques.





# ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้พิพากษาทางอาญา: มุมมองของนักศึกษาในกรุงพนมเปญ

## Factors Affecting Judicial Decision on Criminal Case: A Perspective of Undergraduate Students in Phnom Penh

Sreynoch Lanh<sup>1</sup> and Sreynoch Lanh<sup>2</sup>

Received: August 25, 2022 Revised: August 28, 2022

Accepted: November 20, 2022

### บทคัดย่อ (Abstract)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามุมมองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในกรุงพนมเปญรวมถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอาญา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษา จากมหาวิทยาลัย 3 แห่ง ได้แก่ Build Bright University, Royal University of Phnom Penh and University of Cambodia จำนวน 391 คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (IOC) ถูกนำมาใช้เพื่อให้คะแนนแบบสอบถาม และตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยใช้อัลฟาของค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค รวมถึงการใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าความรู้ในเรื่องกฎหมายของผู้พิพากษา มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการพิจารณาคดีอาญา ในขณะที่ความคิดเห็นของประชาชน การเมือง และการทุจริตไม่มีอิทธิพลต่อการพิจารณาคดีอาญา แสดงให้เห็นว่าระบบกฎหมายและการรับรู้ของผู้พิพากษาสามารถเชื่อถือได้ ยั่งยืน และมีความรับผิดชอบต่อสังคม จากผลการวิจัยสามารถเสนอแนะว่าระบบกฎหมายควร

---

<sup>1</sup> คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Faculty of Political Science and Laws, Burapha University, E-mail: sreynochlanh@gmail.com

<sup>2</sup> คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Faculty of Political Science and Laws, Burapha University, E-mail:

ทันสมัยและตรงต่อความต้องการทั่วไป ความรู้ระบบศาลและตุลาการควรรวมไว้ในระบบการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีและความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการทางกฎหมายควรทำการโฆษณาให้ประชาชนทั่วไปรับทราบมากขึ้น

**คำสำคัญ:** การตัดสินใจคดีของผู้พิพากษา, คดีอาญา

## Abstract

This research aimed to study a perspective of undergraduate students in Phnom Penh as well as the relationship of factors that affecting judicial decision on criminal case. The three participated universities were Build Bright University, Royal University of Phnom Penh and University of Cambodia. There were 391 students participating in this study. Quantitative method was adopted for data collection where online questionnaire was spread to the participants. the Indexes of Objective Congruence (IOC) was used to score the questionnaire and the Coefficient Cronbach's Alpha was also used for the reliability check. The authors employed descriptive statistics and step-wise multiple regression to analyze the data. The result showed that legal system and judges' personal perceptions has most influences on judicial decisions on criminal case while public opinion, politics and corruption has no revelation. This showed that legal system and judges' personal perception are to be reliable, sustainable and accountable for the society.

The researcher had some recommendations by depending on the findings that legal system may keep updating up to date to meet general needs, court and judicial system knowledge should be included in education system for undergraduate students, and basic knowledge procedures regarding to legal system process should be advertised more to general public.

**Keywords:** judicial decisions, criminal case

## Introduction

After many years beneath overseas government tasks. In 1993, Cambodia through worldwide corporation followed a free device with loose marketplace economic. Then, the USA had problem in coordinating freedom and sell monetary updates. During post-warfare public, innovative innovations call for a widely valid politic device, a device typically recognized as accountability (Kheang Un, 2009).

Cambodia though, to ensure social order, it is inevitable that the region needs laws and justice so that everyone in society could receive fair and just in their living. Justice needs high accountable judges to ensure fair decisions on each and everyone in society. In responding correctly to any cases for fair decisions, there must include different factors affecting the judge's decision such as legal system, judges' personal perceptions, public opinions, political influences, and so on. Even though the court system in Cambodia has its clear structures and procedures on which factors that should be the ideal to judges, it somehow not only the legal system, personal experiences and public opinions are the reasons but also the impacts of political influences and powerful people (corruption) in Cambodia. In addition to such issues, it is true that Cambodian people are currently lack awareness of how judicial system work and that may become the major reason that they do not also aware of having received unjust sometimes in life. The most interesting part is that Cambodian people seem to unconditionally accept those unjust since their perceptions have been shaped by social norms which believe that if you are poor and powerless, then you have no expectations to get a fair judgment in any case (David Hutt, 2019). According to such issue though, a research study should be adopted; and undergraduate students should be the participants since they are from different locations which could provide

different perceptions depending on their areas. The above facts leave on-going question marks to Cambodian people considering that if those factors are truly giving impacts on judicial decisions in Cambodia. Therefore, this research study had adopted to study five different factors affecting judicial decision on criminal case. The factors included legal system, judges' personal perceptions, public opinion, political influence and corruption.

### Research questions

1. What undergraduate students' perceptions towards judicial decision on criminal case in Phnom Penh?
2. What is the relationship between independent variables and judicial decision on criminal case?
3. What could be the suggestions/recommendations for relevant agencies?

### Research objectives

1. To study perceptions of undergraduate students in Phnom Penh towards judicial decisions on criminal case
2. To study the relationship between independent variables and judicial decision on criminal case
3. To provide suggestions/recommendations for relevant agencies

### Literature Review and Related Studies

#### 1. Legal System

Edwards and Livermore (2008) It is inevitable that legal materials are the most important tool for the judges when deciding a case. These materials may include agency and the recorded file in the trial court; The issues must had been recorded by relevant agencies from the trial court or agencies; the record must

include oral and written argument between the parties which standard reviewed and controlled when necessary. During all the process, judges do not perform alone when making decision; it is always a wisely determination for the correct result in a case. If the relevant materials are not complicated, the issues are uncontroversial which mean judges can just be straightforward in reaching final decisions.

Larkins (1996) noted that without the guideline of thumb of legal and there is no assessments and stability consequently no assure which wealthy and effective would perform inside felony limitation center. Within this circumstance, no upright duty structures may be controlled. Parallel duty refers back to the obligation of 1 kingdom organization to another, even as vertical duty way the obligation of elected officers now no longer handiest to electorate however additionally to civil society groups among election cycles. To hold the guideline of thumb of legal. The calls for being without difficulty dominant to save that from wondering the unlawful acts of kingdom performers.

H1: Legal system has a positive influence on judicial decisions on criminal case.

## 2. Judges' Personal perceptions

Amaral-Garcia, Garoupa, and Grembi (2009) by reviewing the Portuguese constitutional court, Kelsenian-type constitutional judges are independent from political parties. The findings shown three main assumptions. First, legitimate judges in Portugal are quite delicate to their political party's presence in government and their political affiliations when elective. Second, peer compression is very related. Third, the reform in 1997 indorsed to increase judicial liberation has had no vigorous statistically substantial outcome.

Gibson (1981) mentioned that judges' personal perceptions have a significant impact in making decision on criminal case indirectly. Yet, this may vary by according to each judge's self-esteem. Gibson's study shown that restraints orientation may result from internal role expectation while activist orientation is from external role expectation. However, he continues mentioning not all low self-esteem adopt restraint orientation which mean judges with low self-esteem who view external role expectation may also adopt restraint orientation. To understand the society clearly, it is important that the judge should pay more attention both individual and general expectations.

H2: Judges' personal perceptions has a positive influence in judicial decisions on criminal case.

### 3. Public Opinions

Lawyers, judges, the general public, and businesses all have different perspectives on judicial independence. These categories' perceptions are highly connected. The judges, on the other hand, are significantly more optimistic than the companies and the broader public. In terms of the general public, people with higher levels of education are generally more enthusiastic about the presence of independence than those with lesser levels of education. The disparity grows as the degree of independence grows (Van Dijk Frans, 2021).

Mishler and Sheehan (1993) Between Supreme Court and public opinion are complex and subtle. It is neither inferred that the act has been doing nor has been done. The impact of the public mood on the Court's decisions occurs at a moderate ranking; a somewhat shorter lag appears to exist in the corresponding effects of Supreme Court decisions on public opinion. These two statements are strongly positive suggests the existence of a responsive Court whose decisions not only reflect changes in public opinion but also serve to legitimize and reinforce opinion change in a repeated process.

H3: Public opinions has a positive influence on judicial decisions on criminal case.

#### 4. Political Influence

Kritzer (1978) Provisional judges' movements and higher court judges are all politics. The majority of trial judges' daily activities, however, take place in a highly unclear political milieu. In regular situations, political indications for trial judges may be imprecise or fictional, making it problematic for pragmatic social scientists to establish a solid relationship between judicial conduct and the relevant variables. This reasoning is compatible with the concept that the primary drivers of judicial performance are the legal rules that judges have to follow; yet, judges are often given a great lot of discretion, and political factors frequently influence how that discretion is applied.

Coughlan, John Ghouse, Sana Smith, and Richard (2012) A gadget of sponsorship existed in Cambodia that judges placed themselves carefully to strong politics in persuading judicial engagement to make certain profession elevation. Patronage adversely impacts the guideline of thumb of regulation as judges and prosecutors do now no longer carry out consistent with the regulation however on the whim of their 'patron'. Judges could threat displeasing them and will without difficulty discover their careers stagnating or maybe lose their function with the aid of using now no longer appearing consistent with their patrons' wishes.

H4: Political influence has a negative influence on judicial decisions on criminal case.

#### 5. Corruption

Rose-Ackerman (2007) even if the courts are unbiased of the relaxation of the nation, corruption withinside the judiciary also can occur. In fact, their very



independence might also additionally clean corruption when you consider that no person has the rights to supervise them. When the judiciary is to be a powerful regulator over the government, there should be each unbiased of the govt and legislature, and of excessive veracity. It should no longer be challenge to stress from effective politicians or others withinside the public and personal segments who advantage from a dishonest popularity quo. Therefore, an essential inconsistency occurs. Judges can be biased towards individuals who make payoffs if courts are unbiased.

Corruption is endemic in Cambodia that impacts many businesses, governments, and non-authorities' institutions. There was giant statement that dishonesty withinside the Judiciary System is extensive (Linton Suzannah, 2006). Yet, street-degree corruption via officials has subsided thinking about that 2000. H5: Corruption has a negative influence on judicial decision on criminal case.

## Research Methodology

The purpose of the examination is to gather data via carefully constructed questionnaires for undergraduate students. The questionnaires are about to ask if those five mentioned factors give impacts on judicial decision on criminal case in Cambodia and the perceptions towards such issues among undergraduate students, specifically in Phnom Penh. Moreover, the research questions would include those issues resulted from judicial decisions and gather suggestions from undergraduate students on how to deal with the issues.

## Population and sample size

The population of this research study is undergraduate students in Phnom Penh. Those three universities were: Build Bright University, Royal University of Phnom Penh, and University of Cambodia all of these universities are located in Phnom Penh city, totally 18221. The sample size was derived from Yamane

formula (Yamane, 1967). Hence, 391 students were asked to participate in this research.

### **Research instrument**

The researcher used online questionnaire to collect data. There were six measures in this research study which are Judicial Decisions, Legal System, Judges' Personal Perceptions, Public Opinions, Political Influences, and Corruption. The items of the questionnaires are rated on a 5-point (Likert, 1932) ranging from 1 "strongly disagree" to 5 "strongly agree". The validity of the questionnaire was checked namely the evaluation of index of consistency (IOC). Three experts had scored all questionnaire higher than 0.5 which mean the questionnaire is usable for collecting data. The researcher also used Coefficient Cronbach's Alpha to test the reliability of the questionnaire and the value was greater 0.7 which mean the research instrument is reliable.

### **Data Analysis**

After the data collection was completed, the researcher organized and validated the questionnaires to ensure it was completed and usable for data analysis. Data analysis included descriptive data analysis and multiple regression.

1. Descriptive data analysis: To analysis participants' personal information such as gender, age and educational level, the frequency and percentage of those elements will be calculated.

2. Independent analysis: To analysis the independent variable data by using the tools such as Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation, Coefficient of variation, Kurtosis, and Skewness.

3. Dependent analysis: To analysis the dependent variable data by using the tools such as Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation, Coefficient of variation, Kurtosis, and Skewness.

4. Hypothesis analysis: To analysis hypothesis by using three different tools to analysis such as:

- Basic assumptions: To recheck the collected data
- Pearson correlation: To find the relationship between variables
- Multiple regression: To check the collected data weather it is able to analysis

### Research Hypothesis

1. The legal system has a positive influence on judicial decisions
2. The judges' personal perception has a positive influence on judicial decisions
3. The public opinions has a positive influence on judicial decisions
4. The political influences has a negative influence on judicial decisions
5. The corruption has a negative influence on judicial decisions

### Finding and Result

The majority of the respondents were female accounted for 56.8%. Most respondents are between the age of 23-26 which accounted for 62.1%. Approximately 31.2% of the respondents were the third-year students following by the fourth-year, the second-year and the first-year.

### Descriptive Data Analysis Results

This research studies on five independent variables affect judicial decision on criminal case, namely, legal system, judges' personal perceptions, public opinion, political influence and corruption as shown in table 1.

**Table 1:** Descriptive statistic of independent variables and dependent variables

| Variables                                      | N   | Mean |
|------------------------------------------------|-----|------|
| SD                                             |     |      |
| Participant's Perceptions on Judicial Decision | 391 | 2.68 |
| 0.88                                           |     |      |
| Legal System                                   | 391 | 3.02 |
| 0.89                                           |     |      |
| Judges' Personal Perceptions                   | 391 | 3.11 |
| 0.84                                           |     |      |
| Public Opinions                                | 391 | 3.26 |
| 0.75                                           |     |      |
| Political Influences                           | 391 | 3.35 |
| 0.78                                           |     |      |
| Corruption                                     | 391 | 3.50 |
| 0.79                                           |     |      |

The items of the questionnaires are rated on a 5-point (Likert, 1932) ranging from 1 “strongly disagree” to 5 “strongly agree”. The table shown that participant's perceptions on criminal case which is a dependent variable has average score of 2.68 with standard deviation at 0.88 which mean the mean value of dependent variable was average that this can be implied that most participants' respond were neutral.

Independent variable of legal system has the average score of 3.02 with standard deviation at 0.89 which mean most of respondents agreed with the questionnaire; average score of judges' personal perceptions is 3.11 with standard

deviation at 0.84 which mean most of respondents agreed with the questionnaire; average score of public opinion is 3.26 with standard deviation at 0.75 which mean most of respondents agreed with the questionnaire; average score of political influences is 3.35 with standard deviation at 0.78 which mean most of respondents agreed with the questionnaire; and average score of corruption is 3.50 with standard deviation at 0.79 which mean most of respondents agreed with the questionnaire.

### Hypothesis analysis

**Table 2:** Correlation between Independent Variables

|     | LS      | JPP     | PO      | PI     | C o  |
|-----|---------|---------|---------|--------|------|
| LS  | 1.00    |         |         |        |      |
| JPP | 0.53**  | 1.00    |         |        |      |
| PO  | 0.38**  | 0.58**  | 1.00    |        |      |
| PI  | -0.69** | -0.33** | -0.16** | 1.00   |      |
| Co  | -0.68** | -0.43** | -0.30** | 0.79** | 1.00 |

\* $p < .05$

\*\* $p < .01$

Note: LS = Legal System  
 JPP = Judges' Personal Perceptions  
 PO = Public Opinions  
 PI = Political Influences  
 Co = Corruptions

### Multiple Regression Analysis

**Table 3:** Summary of multiple regression, analysis of legal system, students' attitude toward judges' personal perceptions, public opinions, political influence, and corruption

| IVs                                                                               | B     | Std. E | Beta  | t      | Sig.  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|
| (Constant)                                                                        | -0.03 | 0.13   | -     | -0.22  | 0.829 |
| LS                                                                                | 0.52  | 0.04   | 0.53  | 12.32* | 0.000 |
| JPP                                                                               | 0.08  | 0.04   | 0.08  | 2.10*  | 0.036 |
| PO                                                                                | -0.07 | 0.04   | -0.07 | -1.60  | 0.111 |
| PI                                                                                | -0.24 | 0.05   | -0.21 | -4.47* | 0.000 |
| Co                                                                                | -0.19 | 0.05   | -0.17 | -3.51* | 0.001 |
| R Square = 0.72      Adjusted R Square = 0.71      Std. Error of the Est. = 0.466 |       |        |       |        |       |

Note:

- a. Dependent Variable: JDoCC
- b. Predictors: (Constant), LS, JPP, PO, PI, Co
- c. \* $p < 0.05$

LS = Legal System

JPP = Judges' Personal Perceptions

PO = Public Opinions

PI = Political Influences

Co = Corruptions

Based on table, R Square is 0.72 which showed that 72 % judicial decision was explained by the independent variables. The independent variable which has the most influence on judicial decisions was legal system (0.53); meanwhile political influence (-0.21); corruption (-0.17); follow by students' attitude toward judges' personal perception (0.08); and public opinion (-0.07) have a negative influence on judicial decisions at 0.5 level. Hence, the results of hypothesis are shown in table 4.

Equation 1 (Unstandardized coefficients):

Judicial decision =  $-0.03 + 0.52(\text{LS}) + 0.08(\text{JPP}) - 0.07(\text{PO}) - 0.24(\text{PI}) - 0.19(\text{Co})$

Equation 2 (Standardized coefficients):

Judicial decision =  $+0.53(\text{LS}) + 0.08(\text{JPP}) - 0.07(\text{PO}) - 0.21(\text{PI}) - 0.17(\text{Co})$

## Summary of Hypothesis Testing Result

**Table 4:** Hypothesis Testing Result

---

| Hypothesis |
|------------|
| Results    |

---

H1: The legal system has a positive influence on judicial decisions

Accepted

H2: The judges' personal perception has a positive

Accepted influence on judicial decisions

H3: The public opinions has a positive influence on judicial decisions

Rejected

H4: The political influences has a negative

Accepted

influence on judicial decisions

H5: The corruption has a negative influence on judicial decisions

Accepted

---

Between these five hypotheses, there is one hypothesis that was rejected which is Public Opinions. This shown that Public Opinion may have no impacts on judicial decisions on criminal case in Cambodia. Multiple regression analysis rejected hypothesis of Public Opinions. The result demonstrated that the p-value of public opinions and judicial decisions is 0.11, and the B value is -0.07. Therefore, public opinion has no impact on judicial decision which is in the contrast of the research hypothesis.



## Discussion and Conclusion

Among 385 participants, 163 are males and 222 are females. The age is from 18 to 30. The age between 23 to 26 is the greatest number of participants. The participants are from three different universities namely, University of Royal Phnom Penh, University of Cambodia and Build Bright University. They are undergraduate students which are from first-year to fourth-year, and the greatest number of participants are from third-year which accounted for 109 (30.9%). The research findings are discussed by basing on the research objectives as the following: 1) to study perceptions of undergraduate students in Phnom Penh towards judicial decisions on criminal case, 2) to study the relationship between independent variables and judicial decision on criminal case, and 3) to provide suggestions/recommendations the findings for relevant agencies.

**Objective 1:** to study perceptions of undergraduate students in Phnom Penh towards judicial decisions on criminal case.

Descriptive statistical analysis showed that the average mean value of judicial decisions is in the moderate level, 2.68. The division of the criteria of such level is basing on the Interpretation Level (บุญชม ศรีสะอาด, 1999). This demonstrated that the reliability on judicial decisions on criminal case among undergraduate students in Phnom Penh is moderate. For this reason, it is found that in each question among the five dimensions of participants' perception on judicial decisions has a moderate level. The result of research showed that the undergraduate students' perceptions on judicial decisions on criminal case is limited due to the fact that the mean value of this resulted in moderate. Undergraduate students in Phnom Penh could understand the factors affecting judicial decisions on criminal case by depending on their knowledges and

experiences only. Besides, the researcher also found that the reliability of judicial decision on criminal case among undergraduate students is also limited.

**Objective 2:** to study the relationship between independent variables and judicial decision on criminal case

**Hypothesis 1:** Multiple regression analysis supports the hypothesis 1 that legal system has positive influence on judicial decisions on criminal case according to the perceptions of undergraduate students in Phnom Penh. Table 3 demonstrated that the p-value of legal system and judicial decisions is 0.00, and the B value is 0.52. The result is consistent Constitution (2008), Article 128: The judiciary is an independent power; it must be impartial and preserve citizens' freedoms and rights. All legal cases, including administrative cases, may be considered by the judiciary. Any executive or legislative body shall not be accorded judicial power. Therefore, it can be seen clearly that legal system has positive influence on judicial decisions on criminal case among undergraduate students in Phnom Penh.

**Hypothesis 2:** Multiple regression analysis supports the hypothesis 2 that judges' personal perception has a positive influence on judicial decisions on criminal case. Table 3 demonstrated that the p-value of judges' personal perception and judicial decisions is 0.03, and the B value is 0.08. The result is consistent with Van Koppen and Kate (1984) that Court decisions are moderately influenced by the personal characteristics of the judge. It was concluded that the court's decision was based on the characteristics of the case and personal interactions. The hypothesis is also consistent with Gibson (1981) mentioned that

judges' personal perceptions have a significant impact in making decision on criminal case indirectly. Judges' personal perception does play important role in making decisions on criminal case according to the research hypothesis and literature reviews. Therefore, undergraduate students believed that judges' personal perception has a positive influence on judicial decisions.

**Hypothesis 3:** Multiple regression analysis rejected hypothesis 3. Table 3 demonstrated that the p-value of public opinions and judicial decisions is 0.11, and the B value is -0.07. Therefore, public opinion has no impact on judicial decision which is in the contrast of the research hypothesis.

**Hypothesis 4:** Multiple regression analysis supports the hypothesis that political influence has a negative influence on judicial decisions on criminal case. Table 3 demonstrated that the p-value of political influence and judicial decisions is 0.00, and the B value is 0.24. The result is consistent with Amaral-Garcia et al. (2009) examined to the quantity Kelsenian-kind legitimate judges are impartial from politic events through reading the Portuguese legitimate court. The result is also consistent with West (2018) A legislative device with a civil regulation judicial department is the least probable constitutional association to offer for a functioning and unbiased judiciary withinside the neopatrimonialism political putting in Cambodia. Therefore, the variable of political influence has a negative influence on judicial decisions on criminal case.

**Hypothesis 5:** Multiple regression analysis supports the hypothesis that corruption has a negative influence on judicial decisions on criminal case. Table 3 demonstrated that the p-value of corruption and judicial decisions is 0.00, and the B value is 0.19. The result is consistent with Linton Suzannah (2006) Corruption is widespread in Cambodia and influences a lot of governments, non-

authorities organizations, and trades. They were significant contentions that corruption in the Judiciary System is widespread. The result is also consistent with Rose-Ackerman (2007) Judicial corruption can happen even if the court is sovereign of the state. A corrupt status quo from influential politicians or others in the private and public sectors must not subjected to be pressure for any benefit. Therefore, the variable of corruption has negative influence on judicial decisions on criminal case.

Among five factors affecting judicial decisions on criminal case, there are four factors statistically significant such as legal system, judges' personal perception, political influence and corruption. However, there is one factor that is not statistically significant with the dependent variable. The variable that has most impact on judicial decisions on criminal case is legal system.

Undergraduate students are from various place in Cambodia that they have different views/perspectives toward judicial decision on criminal cases. The researcher included public opinions as one of factor affecting judicial decision due to the fact that some researcher studies from other countries such as (Scheb & Lyons, 2001) has shown similar result which judges may depend on this factor before making any decision related to criminal case. However, the result of this study shown the opposite in Cambodia.

### **Recommendations for relevant agencies**

Based on this study, the researcher found that legal system and judges' personal perception has positive impacts on judicial decisions on criminal case. The variables of political influence and corruption has negative impacts on judicial decisions on criminal case. Therefore, the researcher would like to suggest:

- Court to apply legal system as the soul of law in operating justice. Legal system should be kept updated according to the actual development of the society and the changes of human living conditions.
- Policy makers may collaborate more with education centers in Phnom Penh in providing further court and judicial system knowledge towards students since they are the next generation of human resource.
- Some short videos should be created about how judicial system work, how to access to court, where they can look for help when in need, what to expect if they experience fighting for rights and justice, and how to react when facing unlawful situation.

#### **Recommendations and suggestions for future research study**

- Next researcher may study with the participants in various places so that it will be able to apply for the whole territory in Cambodia.
- Next researchers may choose variety of professions in order to check their perspectives toward judicial decisions on criminal case.
- Next study should look for more various factors or should study further on judicial decisions impact society.
- Qualitative method or mixed method are highly recommended which may enable the next research study related to judicial decisions on criminal case in Phnom Penh to provide further results.

## References

- Amaral-Garcia, S., Garoupa, N., & Grembi, V. (2009). Judicial independence and party politics in the Kelsenian constitutional courts: the case of Portugal. **Journal of Empirical Legal Studies**, 6(2), 381-404.
- Constitution. (2008). **Cambodia's Constitution of 1993 with Amendments through 2008**. Retrieved from [https://www.constituteproject.org/constitution/Cambodia\\_2008?lang=en](https://www.constituteproject.org/constitution/Cambodia_2008?lang=en).
- Coughlan, John Ghouse, Sana Smith, & Richard. (2012). **The Legacy of the Khmer Rouge Tribunal: Maintaining the Status Quo of Cambodia's Legal and Judicial System**. Amsterdam LF, 4, 16.
- David Hutt. (2019, May 17, 2019). **The injustice of Cambodia justice**. **The Cambodia Daily**. Retrieved from <https://asiatimes.com/2019/05/the-injustice-of-cambodian-justice/>
- Edwards, H. T., & Livermore, M. A. (2008). **Pitfalls of empirical studies that attempt to understand the factors affecting appellate decisionmaking**. *Duke LJ*, 58, 1895.
- Gibson, J. L. (1981). Personality and elite political behavior: The influence of self esteem on judicial decision making. **The Journal of Politics**, 43(1), 104-125.

- Kheang Un. (2009). **The judicial system and democratization in post-conflict Cambodia.** Beyond democracy in Cambodia: Political reconstruction in a post-conflict society, 70-100.
- Kritzer, H. M. (1978). Political correlates of the behavior of federal district judges: A "best case" analysis. **The Journal of Politics**, 40(1), 25-58.
- Larkins. (1996). Christopher M.,—Judicial Independence and Democratization: A Theoretical and Conceptual Analysis. **American Journal of Comparative Law**, 44, 605.
- Likert. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. **Archives of Psychology**. (140), 1–55.
- Linton Suzannah. (2006). Safeguarding the Independence and impartiality of the Cambodian extraordinary chambers. **Journal of International Criminal Justice**, 4(2), 327-341.
- Mishler, W., & Sheehan, R. S. (1993). The Supreme Court as a countermajoritarian institution? The impact of public opinion on Supreme Court decisions. **American Political Science Review**, 87-101.
- Rose-Ackerman, S. (2007). Judicial independence and corruption. Transparency International, **Global Corruption Report**, 15-24.
- Srisaard, B. (1978). Interpretation when using the rating scale tool. **Educational Measurement Mahasarakham University**, 2(1), 64-70.
- Scheb, J. M., & Lyons, W. (2001). Judicial behavior and public opinion: Popular expectations regarding the factors that influence Supreme Court decisions. **Political Behavior**, 23(2), 181-194.

- Van Dijk Frans. (2021). **Perceptions of Judicial Independence in European Countries**. In *Perceptions of the Independence of Judges in Europe* (pp. 29-51): Springer.
- Van Koppen, P. J., & Kate, J. T. (1984). Individual differences in judicial behavior: Personal characteristics and private law decision-making. **Law and Society Review**, 225-247.
- West. (2018). The limits to judicial independence: **Cambodia’s political culture and the civil law**. 5(26). doi:10.1080/13510347.2018.1553956
- Yamane, T. (1967). **Statistics: An introductory analysis**. Retrieved from London: John Weather Hill, Inc.:





# การนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติในพื้นที่เขตดอนเมือง

## The Implementation of the Royal Volunteer Spirit Project

### “We Do Good by Heart” in Don Muang Area

ปัญญาวรรณ ระเบียบโพธิ์<sup>1</sup>, วิจิตรา ศรีสอน<sup>2</sup>, อัญพร คงสุภาพศิริ<sup>3</sup>

Panyawath Rabeabpho, Wijittra Srisorn, and Auttaporn Kongsupapsiri

Received: August 5, 2022 Revised: August 23, 2022

Accepted: November 20, 2022

#### บทคัดย่อ (Abstract)

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญได้แก่ 1. เพื่อศึกษาปัญหาการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติ 2. เพื่อศึกษากระบวนการ การประสานงาน และความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติ และ 3. เพื่อศึกษาผลของการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเขตพื้นที่ดอนเมือง จำนวน 20 คน แบ่งเป็นทหาร จำนวน 5 นาย เจ้าหน้าที่สำนักงานเขต จำนวน 5 คน ครู จำนวน 5 คน และเจ้าหน้าที่หน่วยควบคุมสัตว์และแมลงนำโรค ดอนเมือง กองควบคุมโรคติดต่อ จำนวน 5 คน ใช้การวิเคราะห์สรุปผลการวิจัยแบบพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาปัญหาการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไป

---

<sup>1</sup>รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program (Politics and Government) College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. Email s59463825031@ssru.ac.th

<sup>2</sup> วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. wijittra.sr@ssru.ac.th

<sup>3</sup> วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. auttaporn.ko@ssru.ac.th

ปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลักในการเริ่มทำความดีต้องเริ่มจากสร้างจิตสาธารณะตั้งแต่การฝึกอบรมในวัยเด็กและควรพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนถึงวัยรุ่น และจนกระทั่งเป็นผู้ใหญ่ โดยอาศัยการสั่งสอน ฝึกฝน จากบุคคล สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมทำให้สังคมเข้มแข็งมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหา เนื่องจากการมีพลเมืองตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคม เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและการรวมกลุ่ม ลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ ทำให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพรับรู้สิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่ของพลเมืองที่ดี 2) การศึกษากระบวนการ การประสานงาน และความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า สามารถทำได้ทุกช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยเด็กที่เป็นวัยแห่งการเรียนรู้ โดยนำองค์ความรู้เชิงทฤษฎีมาปรับประยุกต์ให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน มุ่งเน้นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนความคิดและมุมมองของผู้เรียน การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสะท้อนตนเอง มุ่งให้เห็นความคิดและความรู้สึกของตนเองเมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่นหรือทำประโยชน์ต่อส่วนรวม รวมทั้งการกำหนดแนวทางสำหรับพัฒนาดตนเองให้เป็นคนที่มีจิตอาสาต่อไป 3) ผลของการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติพบว่า มีผลต่อตนเองและสังคม กล่าวคือทำให้ตัวเองมีความสุขและมีความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าที่ได้ทำความดีหรือบำเพ็ญประโยชน์ และผลต่อสังคมเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้ทำหน้าที่เป็นพลเมืองดี อันเป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยสร้างความสงบสุขและความสามัคคีให้กับสังคม เป็นการสร้างความตระหนักรักษ์แวดล้อม และสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับสาธารณชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาดและสมบัติของส่วนรวม

**คำสำคัญ (Keywords):** เราทำความดีด้วยหัวใจ กระบวนการ การประสานงาน และความร่วมมือผลของการทำความดี

## Abstract

The main objectives of this study are: 1) to study the implementation problem of the Royal volunteer spirit project, "We do good deeds with the heart," 2) to study the process, coordination and

cooperation of various parties involved in the implementation of the volunteer spirit project “We do good deeds with the heart,” and 3) to study the effect of the implementation of the volunteer project “We do good deeds with the heart.” This is a qualitative research in which data were collected by using the interviews with 20 key-informants who live in Don Mueang area. There are 5 soldiers, 5 district offices, 5 teachers, and 5 officers working at the Animal and Insect Control Units, Don Mueang, Communicable Disease Control Division. The data are analyzed in the descriptive manner.

The results showed that: 1) the implementation problems concern the factors in performing good deeds that must start with a building of a public mind from the childhood and should continue up to the adolescence and adulthood by relying on teachings and trainings from people and the environment. To promote a strong society with the potential to solve problems. Having the confidence in one's own abilities and unity. 2) For the processes, coordination and cooperation of various parties involved in the implementation of the volunteer spirit project, “We do good deeds with the heart,” it was found that it can be performed at any age, especially in the childhood that is considered as a learning age by applying theoretical knowledge that is suitable for learners, focusing on learning to change the ideas and perspectives of the learners. Providing opportunities for self-reflection on helping others or doing the common goods, including setting guidelines for self-development to become a person with a volunteer spirit. 3) The results

of the implementation of the volunteer project, “We do good deeds with the heart,” it was found that it affects oneself and society, that is, it makes oneself to feel happy and to have self-esteem, feeling that they are worthy of doing good deeds. For the social impact, it encouraged all members of the group to act as good citizens in which it was an important foundation that would help create peace and harmony in the society. This is to create awareness towards the environment and to create a decent consciousness among the public in the participation concerning cleanliness and public property.

**Keywords:** We do good by heart, process, coordination, cooperation, the result of doing good

## บทนำ (Introduction)

แนวคิดจิตอาสาเกิดขึ้นและนำมาใช้เป็นที่รู้จักกันในประเทศไทยจากเหตุการณ์ประสบภัยคลื่นสึนามิ เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2547 ในครั้งนั้นมีอาสาสมัครจำนวนมากจากทั่วประเทศและทั่วโลกเข้ามาร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมต่าง ๆ เพื่อมาระดมความช่วยเหลือผู้ประสบภัย ภัยพิบัติ ทำความสะอาดบริเวณชายทะเล 4 จังหวัดภาคใต้ จุดเริ่มต้นของกระแสอาสาสมัครครั้งนี้ ทำให้คนไทยเห็นคุณค่าความสำคัญด้านความสามัคคี การมีส่วนร่วม ความมีคุณธรรม และการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขสังคม ( ทิพวรรณ พุฒาภรณ์ ,2562). การให้และการอาสาช่วยเหลือสังคมทั้งในภาวะปกติและในภาวะวิกฤติซึ่งประกอบด้วย การรณรงค์ จิตสำนึก การให้และการอาสาช่วยเหลือสังคม การขับเคลื่อนนโยบายและมาตรการด้านการเงินการคลัง การศึกษาและมาตรการเอื้อให้ประชาชน เอกชน ข้าราชการเข้าร่วมงานอาสาสมัคร โดยเน้นให้ภาคเอกชนมีบทบาทการทำงานจิตอาสา ความสำคัญของจิตอาสา กล่าวคือ จิตอาสาเป็นการทำจิตของเราให้เบิกบาน อย่าให้จิตของเราขุ่นข้น ทำงานร่วมกันระหว่างกาย

(ภายนอก) และจิตใจ (ภายใน) การทำงานอาสา คือ การทำงานที่ไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ จึงทำให้เราทำงานอย่างเบิกบาน สนุกสนาน มีจิตเหมือนน้ำไหลลื่นชีวิต ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดประโยชน์มากมายต่อตนเอง ผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ แต่ถ้าหากทำงานหวังผลตอบแทนแล้วไม่ได้รับสามารถทำให้จิตชุ่มชื้นด้วยอารมณ์ท้อแท้เหมือนน้ำชุ่มชื้นด้วยตะกอน ทั้งจิตใจเกิดอุดตันเวลานั้นจะยี้มไม่ออก การที่บุคคลมีจิตอาสา รู้จักการให้เราก็จะรับด้วยในเวลาเดียวกัน เพราะมักเกิดสิ่งสำคัญกับตัวเราคือ ความสุขที่มีมากกว่าการให้ด้วยเต็มไปด้วยความปรารถนาดีความสุข และความภาคภูมิใจ (ชาย โพธิ์สิตา และคณะ, 2560) รวมทั้งยังเป็นการทำให้ชีวิตมีพลังในการสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้กับสังคมอีกด้วย สมพงษ์ สิงห์พล กล่าวว่า จิตสำนึกเป็นความรู้สึกนึกคิดภายในบุคคล และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยการเรียนรู้จิตสำนึก เมื่อเกิดขึ้นแล้วยากที่จะหยุดหรือหายไปจากบุคคลนั้น (พระไพศาล วิสาโล, 2558) คนที่มีจิตสำนึกที่ดีจะประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับจิตสำนึกนั้น และใช้จิตสำนึกของตนทำประโยชน์ต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคลที่มีจิตสำนึกด้านระเบียบวินัยจะไม่ขับรถผิดกฎจราจร บุคคลที่มีจิตสำนึกสาธารณะจะไม่ขีดเขียนสถานที่สาธารณะ เป็นต้น สำหรับการปฏิบัติงานด้านจิตอาสานั้นต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ มีความเสียสละเพื่อสังคม (พระไพศาล วิสาโล, 2559) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสังคม สำนึกถึงความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองและสังคม ความปรารถนาอันเร้นลับภายในใจที่ต้องการเห็นสังคมมีการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม เทียม มีการเอารัดเอาเปรียบต่อกันน้อยที่สุด มุ่งทำความดีและอุทิศตนเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เมื่อลงมือทำงานแล้วไม่คิดว่าตนเองจะได้อะไรหรือจะเสียอะไร ซึ่งในกระบวนการในการปฏิบัติจริงนั้นไม่ง่ายเลยที่จะสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจพร้อมมากที่สุด จึงจะสามารถเป็นจิตอาสาที่พัฒนาเชิงพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัญหาการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษากระบวนการ การประสานงาน และความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติ
3. เพื่อศึกษาผลของการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติ

## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติในพื้นที่เขตดอนเมืองเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) อันมีหลักเกณฑ์ประการสำคัญในการพิจารณาคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเขตพื้นที่ดอนเมือง จำนวน 20 คน แบ่งเป็นทหาร จำนวน 5 คน สำนักงานเขต จำนวน 5 คน ครู จำนวน 5 คน หน่วยควบคุมสัตว์และแมลงนำโรคที่ จำนวน 2 คน ดอนเมือง กองควบคุมโรคติดต่อ จำนวน 5 คน ทหาร จำนวน 5 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แนวการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Guide) ซึ่งกำหนดแนวคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1 - 2 เท่านั้น แต่ไม่กำหนดถ้อยคำและการเรียงลำดับของคำถามอย่างแน่นอนตายตัวดังนั้นในการสัมภาษณ์ (ซึ่งผู้วิจัยสัมภาษณ์เป็นผู้สัมภาษณ์เอง) ผู้สัมภาษณ์สามารถปรับถ้อยคำและการเรียงลำดับของคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อให้เหมาะกับผู้สัมภาษณ์ในแต่ละคน และเอกสารและข้อมูลในพื้นที่ในการจัดโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ข้อตกลงเบื้องต้น ผู้วิจัยทำการศึกษาโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติ ในพื้นที่เขตดอนเมืองเป็นการทำวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมเป็นการศึกษาในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ เรียบเรียง ค้นหาปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ รวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์ว่าข้อมูลที่มีอยู่ในแต่ละประเด็นเพื่อหาข้อสรุปสุดท้ายของข้อมูลของโครงการ

## ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาปัญหาการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติผลการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” สังคมแต่ปัจจัยหลักในการเริ่มทำความดีในต้องเริ่มจากสร้างจิตสาธารณะตั้งแต่การฝึกอบรมตั้งแต่วัยเด็กและจะพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนถึงวัยรุ่น และจนกระทั่งเป็นผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่จึงต้องคอยแนะนำส่งเสริมในสิ่งที่ถูกที่ควร คอยชี้แนะและปลูกฝังจิตสาธารณะให้แก่เด็กนอกจากนี้เด็กยังต้องมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ตามธรรมชาติอันเกิดขึ้นได้เอง อีกทั้งเด็กยังมีการเรียนรู้ด้านวินัยจากวัฒนธรรม โดย

อาศัยการสั่งสอน ผูกพัน จากบุคคล สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมทำให้สังคมเข้มแข็งมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหา เนื่องจากการมีพลเมืองตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคม เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและการรวมกลุ่มปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้จะทำให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพรับรู้สิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่ของพลเมืองที่ดีด้วย

กระบวนการ การประสานงาน และความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า สำหรับแนวทางโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” เป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตอาสา สามารถทำได้ทุกช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยเด็กที่เป็นวัยแห่งการเรียนรู้ ผู้สอนเป็นหัวใจสำคัญในการปลูกฝังคุณลักษณะจิตอาสาที่สามารถพัฒนาพร้อมกัน สำหรับแนวทางการเรียนรู้โดยนำองค์ความรู้เชิงทฤษฎีมาปรับประยุกต์ให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน เริ่มจากตัวผู้สอนที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และค่อย ๆ ขยายไปสู่การพัฒนาผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาไปถึงระบบความคิดของผู้เรียนมากกว่าการให้ทำกิจกรรมโดยปราศจากความคิดแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตอาสา ได้แก่ การเป็นตัวแทนทางด้านจิตอาสาอย่างสม่ำเสมอ การจัดการเรียนรู้ต้องผ่านกระบวนการปฏิบัติ โดยการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมจิตอาสาตามความเหมาะสมด้วยตนเอง การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้จิตอาสา โดยทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกร่วม ความเห็นอกเห็นใจ เอาใจผู้อื่นมาใส่ใจตนเอง เพื่อรับความรู้สึกและตอบสนอง โดยการแสดงพฤติกรรมจิตอาสาอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งภาษาพูดและภาษากาย มุ่งเน้นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนความคิดและมุมมองของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสะท้อนตนเองมุ่งให้เห็นความคิดและความรู้สึกของตนเองเมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่นหรือทำประโยชน์ต่อส่วนรวม รวมทั้งการกำหนดแนวทางสำหรับพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีจิตอาสาต่อไป และผู้สอนต้องสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนว่าการมีจิตอาสาจะต้องไม่เป็นการเบียดเบียนตนเองหรือบุคคลรอบข้างด้วย มิฉะนั้นจะเกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา สิ่งใดที่เกินกำลังที่เราจะทำได้เพียงคนเดียวต้องรู้จักสร้างแนวร่วมหรือเครือข่ายมาช่วยให้สำเร็จ

ผลของการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติพบว่า มีผลต่อตนเองและสังคมพบว่า ผลต่อตนเอง กล่าวคือ ทำให้ตัวเองมีความสุขและมีความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าที่ได้ทำความดีหรือบำเพ็ญประโยชน์ให้กับศาสนสถานและได้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสาธารณชน เป็นการใช้เวลาว่างให้มีประโยชน์ ได้พัฒนาตนเองด้านคุณธรรม



จริยธรรมจากการปฏิบัติจริง เช่น การแสดงความมีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละและร่วมรักษาสัมบัติของส่วนรวม ฝึกการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และได้พัฒนาตนเองในด้านอื่น ๆ เช่น การสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร การแสดงความคิดเห็น ความมีวินัย ความอดทน ตรงต่อเวลา การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการมีความรับผิดชอบ และผลต่อสังคม กล่าวคือ เป็นการส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้ทำหน้าที่เป็นพลเมืองดีอันเป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยสร้างความสงบสุขและความสามัคคีให้กับสังคม เป็นการสร้างความตระหนักรู้แก่พลเมืองและสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับสาธารณชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาดและสมบัติของส่วนรวม

## อภิปรายผล (Research Discussion)

จากผลการศึกษาการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติในพื้นที่เขตดอนเมือง สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายตามประเด็นวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. การศึกษาปัญหาการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” สังคมแต่ปัจจัยหลักในการเริ่มทำความดีในต้องเริ่มจากสร้างจิตสาธารณะตั้งแต่การฝึกอบรมตั้งแต่วัยเด็กและจะพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนถึงวัยรุ่น และจนกระทั่งเป็นผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่จึงต้องคอยแนะนำส่งเสริมในสิ่งที่ถูกที่ควร คอยชี้แนะและปลูกฝังจิตสาธารณะให้แก่เด็กนอกจากนี้เด็กยังต้องมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ตามธรรมชาติอันเกิดขึ้นได้เอง อีกทั้งเด็กยังมีการเรียนรู้ด้านวินัยจากวัฒนธรรม โดยอาศัยการสั่งสอน ฝึกฝน จากบุคคล สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมทำให้สังคมเข้มแข็งมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหา เนื่องจากการมีพลเมืองตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคม เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและการรวมกลุ่มปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้จะทำให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพรับรู้สิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่ของพลเมืองที่ดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงทอง อินใจ สมหมาย แจ่มกระจ่าง \ศรวิรรณ ยอดนิล และน้ำทิพย์ คำแร่ (2557) พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น และจิตอาสาผู้สูงอายุเมืองแสนสุข ผลการวิจัยพบว่าผู้สูงอายุจิตอาสา มีประสบการณ์การทำงานจิตอาสา ระยะเวลาานที่สุุดมากกว่า 10 ปีทุกคนปฏิบัติงานจิตอาสาอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง มีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ มีใจรัก (Integrity) มีเวลา (Flexibility) มีความ

พร้อมส่วนตน (Energy) มีวินัย (Reliability) และ มีความรับผิดชอบ (Responsibility) กระบวนการดำเนินกิจกรรมจิตอาสาระหว่างผู้สูงอายุจิตอาสา กับหน่วยงานแบบยั่งยืน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) หน่วยงาน/องค์กรที่ต้องการให้มีจิตอาสาปฏิบัติดำเนินการโดย 5 ขั้นตอน คือ ให้การยอมรับ กำหนดขอบเขตภารกิจที่ต้องการให้ช่วยปฏิบัติระบุพื้นที่ที่ต้องปฏิบัติกำหนดบุคคลประสานงานหลัก คัดเลือก และปฐมนิเทศ และ 2) ผู้สูงอายุที่สนใจ ปฏิบัติงานจิตอาสา ให้ศึกษาขอบเขตงานที่จะปฏิบัติเลือกพื้นที่ปฏิบัติเตรียมความพร้อมส่วนตน จัดการตนเองให้พร้อมในการปฏิบัติและเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมและประเมินผล โดยมีประเด็นการเชื่อม 2 ส่วนนี้ โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ การติดต่อกับบุคคลโดยตรง และการประชุมอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนแนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุจิตอาสาเมืองแสนสุขในประเด็นด้านความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินกิจกรรม ทักษะความสามารถพิเศษ เช่น สิ่งประดิษฐ์งานฝีมือ การทำขนม การทำอาหาร เป็นต้น การบริหารเวลา ความพร้อมส่วนตนด้านสุขภาพ และใจรักงานจิตอาสา เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดทั้งแก่องค์กรและผู้สูงอายุจิตอาสา ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้บริบทของผู้สูงอายุและกติกาของหน่วยงานนั้น ๆ

2. การศึกษากระบวนการ การประสานงาน และความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า สำหรับแนวทางโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” เป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตอาสา สามารถทำได้ทุกช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยเด็กที่เป็นวัยแห่งการเรียนรู้ ผู้สอนเป็นหัวใจสำคัญในการปลูกฝังคุณลักษณะจิตอาสาที่สามารถพัฒนาพร้อมกัน สำหรับแนวทางการเรียนรู้ โดยนำองค์ความรู้เชิงทฤษฎีมาปรับประยุกต์ให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน เริ่มจากตัวผู้สอนที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และค่อย ๆ ขยายไปสู่การพัฒนาผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาไปให้ถึงระบบความคิดของผู้เรียนมากกว่าการให้ทำกิจกรรมโดยปราศจากความคิด แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตอาสา ได้แก่ การเป็นตัวแทนทางด้านจิตอาสาอย่างสม่ำเสมอ การจัดการเรียนรู้ต้องผ่านกระบวนการปฏิบัติ โดยการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมจิตอาสาตามความเหมาะสมด้วยตนเอง การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้จิตอาสา โดยทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกร่วม ความเห็นอกเห็นใจ เอาใจผู้อื่นมาใส่ใจตนเอง เพื่อรับความรู้สึกและตอบสนอง โดยการแสดงพฤติกรรมจิตอาสาอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งภาษาพูดและภาษากาย มุ่งเน้นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนความคิดและมุมมองของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสะท้อนตนเองมุ่งให้เห็นความคิดและความรู้สึกของตนเองเมื่อได้ช่วยเหลือ

ผู้อื่น หรือทำประโยชน์ต่อส่วนรวม รวมทั้งการกำหนดแนวทางสำหรับพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีจิตอาสาต่อไป และผู้สอนต้องสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนว่าการมีจิตอาสาจะต้องไม่เป็นการเบียดเบียนตนเองหรือบุคคลรอบข้างด้วย มิฉะนั้นจะเกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา สิ่งใดที่เกินกำลังที่เราจะทำได้เพียงคนเดียวต้องรู้จักสร้างแนวร่วมหรือเครือข่ายมาช่วยให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษราภรณ์ ตีแยว ปาริชาติ วลัยเสถียร และวิวัฒน์ หามนตรี (2562) ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบของขบวนการจิตอาสาของเยาวชน คือ การก่อรูปจากความคิดอุดมการณ์โดยได้แรงบันดาลใจมาจากครอบครัวและความต้องการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาสังคม ลักษณะงานจิตอาสาเป็นงานกิจกรรมเชิงประเด็นสังคมและกลุ่มเป้าหมาย มีโครงสร้างระบบงานแบ่งตามหน้าที่ เป็นงานบริหารจัดการ งานธุรการเอกสาร งานสนับสนุนการ และแรงงาน มีการปลูกฝังวิถีคิดการปฏิบัติงานถ่ายทอดขั้นตอนเทคนิคและเป้าหมายของงาน 2) ปัจจัยส่งเสริมการขัดเกลาทางสังคมผ่านขบวนการจิตอาสา คือ การได้เรียนรู้จากประสบการณ์สังคมสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ จากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และจากการเป็นผู้ให้ช่วยเหลือผู้อื่น 3) ความเชื่อมโยงของขบวนการจิตอาสาที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของเยาวชน 3 ด้าน คือ ด้านกาย เยาวชนใช้เวลาว่างทำงานจิตอาสา มีบุคลิกภาพกล้าแสดงออกเชื่อมั่นเห็นคุณค่าตนเอง ด้านจิตใจ เข้าใจภาวะอารมณ์ตนเองและผู้อื่น มีความอดทน ด้านความคิดสติปัญญาพัฒนาความรับผิดชอบต่อตนเอง มีระเบียบ รู้จักให้ มีกระบวนการคิด ในความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น ปรับตัวเข้ากับคนอื่น และในความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ตระหนักว่าสังคมไม่ใช่เรื่องของคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นเรื่องของทุกคน การทำเพื่อสังคมเริ่มต้นจากตนเอง

3. ผลของการนำโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ไปปฏิบัติพบว่ามีผลต่อตนเองและสังคมพบว่าผลต่อตนเอง กล่าวคือ ทำให้ตัวเองมีความสุขและมีความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าที่ได้ทำความดีหรือบำเพ็ญประโยชน์ให้กับศาสนสถานและได้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสาธารณชน เป็นการใช้เวลาว่างให้มีประโยชน์ ได้พัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมจากการปฏิบัติจริง เช่น การแสดงความมีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละและร่วมรักษาสัมบัติของส่วนรวม ฝึกการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และได้พัฒนาตนเองในด้านอื่น ๆ เช่น การสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร การแสดงความคิดเห็น ความมีวินัย ความอดทน ตรงต่อเวลา การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการมีความรับผิดชอบต่อสังคม กล่าวคือ เป็นการส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้ทำหน้าที่เป็นพลเมืองดีอันเป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยสร้างความสงบ

สุขและความสามัคคีให้กับสังคม เป็นการสร้างความตระหนักรู้แก่แวดลอมและสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับสาธารณชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาดและสมบัติของส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรชร กล้าหาญ (2552) การจัดกิจกรรมพัฒนาจิตอาสาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผลการวิจัยพบว่า หลังร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาลักษณะจิตอาสาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์การพัฒนาลักษณะจิตอาสาและการใช้ชีวิตแบบพอเพียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ หลังร่วมกิจกรรมนักศึกษามีลักษณะการใช้ชีวิตแบบพอเพียงสูงกว่าก่อนร่วมกิจกรรมโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.29 ประกอบด้วย ด้านการวางแผน (4.21) ด้านจิตใจ (4.24) ด้านความรับผิดชอบ (4.47) ด้านสังคม (4.21) และด้านคุณธรรม (4.33) สำหรับลักษณะจิตอาสา พบว่า มีระดับค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ด้านสูงกว่าก่อนร่วมกิจกรรมโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.30 ประกอบด้วย การช่วยเหลือผู้อื่น (4.32) การมุ่งมั่นพัฒนา (4.30) และการเสียสละเพื่อสังคม (4.29) นักศึกษาแสดงความกระตือรือร้นต่อกิจกรรมการเรียนรู้ มีการซักถาม อภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการณ์ชีวิต ความคิดความเชื่อของคนในสังคมผ่านกรณีศึกษาที่กำหนดทั้งในลักษณะของบทความและวีดิทัศน์ เกิดการสร้างมุมมองและวิจิตต่อความดี ความสุข และการทำบุญที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของสังคม มีการทบทวนการปฏิบัติตนในแต่ละวัน โดยการจัดทำบันทึกและบอกเล่าการปฏิบัติความดีบนวิถีความพอเพียง ซึ่งกระตุ้นให้นักศึกษามุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เกิดความคิดวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างการดำรงอยู่ของตนเอง ครอบครัว และเพื่อนมนุษย์ในสังคม จึงเป็นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม เกิดความเข้าใจ เห็นใจผู้อื่นพร้อมจะเสียสละช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมมากขึ้น และมีมุมมองเชิงสร้างสรรค์ต่อการร่วมพัฒนาแก้ไขปัญหาสังคม

## ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อให้ทุกภาคส่วนร่วมกันเข้ามาเป็นจิตอาสาในการพัฒนาชุมชน หรือจัดกิจกรรมเพื่อนับจำนวนชั่วโมงจิตอาสาของนักเรียนในโรงเรียนต่างๆ โดยมุ่งเน้นไปที่การเป็นจิตอาสาพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ข้อสำคัญของโครงการในการทำความดีนี้ ประชาชนต้องให้ความร่วมมือมากที่สุด และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นหรือในการทำความดีในพื้นที่นั้น ๆ
2. ควรใช้การขอความร่วมมือจากหน่วยงานและพื้นที่ในเขตตอนเมืองออกมา ประชาสัมพันธ์ ออกมาช่วยกันโปรโมทในการทำความดี ในความมีน้ำใจต่อกัน

## เอกสารอ้างอิง (References)

- ชาย โพธิ์สีดา และคณะ. (2560). รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง จิตสำนึกต่อสาธารณะสมบัติ: ศึกษากรณีกรุงเทพมหานคร. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพวรรณ พงศาภรณ์. (2562). การเสริมสร้างความสามัคคีในสังคมไทย. วารสารวิชาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2(3), หน้า 19-107.
- บุษราภรณ์ ดีเยาว์ ปาริชาติ วลัยเสถียร และวิวัฒน์ หามนตรี. (2562). ขบวนการจิตอาสา: การขัดเกลาทางสังคมกับการพัฒนาตนของเยาวชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 7(ฉบับเพิ่มเติม), หน้า S67-S78.
- บรรชกร กล้าหาญ. (2552). การจัดกิจกรรมพัฒนาจิตอาสาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- พวงทอง อินใจ สมหมาย แจ่มกระจ่าง ศรีวรรณ ยอดนิล และน้ำทิพย์ คำแร่. (2557). พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและจิตอาสาผู้สูงอายุเมืองแสนสุข.ทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- พระไพศาล วิสาโล. (2559). เครือข่ายจิตอาสา คู่มือจิตอาสาโครงการจิตอาสาเพื่อในหลวง. กรุงเทพฯ: สหธรรมมิก.
- พระไพศาล วิสาโล. (2558). บุคคลที่มีจิตอาสาที่มีความสุขในชีวิต. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(3). หน้า 757-766.

# การศึกษาการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ เพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยการทัพบก

## A Study of Knowledge Management in Information Systems for Organizational Development of The Royal Thai Army College

สุขุม ฉินนะโส<sup>1</sup>, วิจิตรา ศรีสอน<sup>2</sup>

Sukum Chinnasot, Wijittra Srisorn

Received: August 18, 2022 Revised: August 28, 2022

Accepted: November 19, 2022

### บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ เพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยการทัพบก และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ เพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยการทัพบก ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยเลือกจากผู้ที่มีตำแหน่งเกี่ยวกับการจัดการด้านระบบสารสนเทศ โดยเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ หัวหน้าประจำหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน จำนวน 12 คน และพนักงานผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) ด้วยการตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็นที่เก็บรวบรวมมาได้จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า

---

<sup>1</sup> รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program (Politics and Government) College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. Email. s63463825028@ssru.ac.th

<sup>2</sup> วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. wijittra.sr@ssru.ac.th

1) การจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ เพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยการทัพบก พบว่า มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งที่มีข้อมูลที่หลากหลายจำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย การสร้างความรู้โดยการประยุกต์ใช้ความรู้ การนำความรู้ แนวคิดทฤษฎี ประสบการณ์ที่มีมาเป็นกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ มีการบริหารจัดการข้อมูล การวางแผน การสืบค้นข้อมูล และการจัดการเอกสารต่าง ๆ โดยใช้ E-mail การสร้างเว็บไซต์สำหรับองค์กรและนักศึกษา และการสร้างเว็บของหน่วยงานชื่อว่า “ระบบเวียนทราบ” เพื่อจัดเก็บข้อมูล การแลกเปลี่ยนความรู้ มีการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ กระบวนการที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการอบรมบุคลากรอยู่เสมอ การนำความรู้ไปใช้โดยใช้ระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือ การแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ ทักษะในการปฏิบัติงานโดยการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศภายในองค์กรมาปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลการติดตามการจัดการความรู้ ด้านระบบสารสนเทศ และความก้าวหน้าขององค์กร มีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสารที่ทันสมัย มีการตรวจสอบและปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในองค์กรอยู่เสมอเพื่อให้มีความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2) แนวทางการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ เพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยการทัพบก พบว่า ควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้านสารสนเทศ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย มีการพัฒนาการวางแผน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านทั้งระบบออนไลน์และในห้องเรียน ต้องพัฒนาคน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตัวเองทำให้งานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

**คำสำคัญ (Keywords):** การจัดการความรู้ ระบบสารสนเทศ การพัฒนาองค์กร

## Abstract

The objectives of this study are: To study knowledge management in information systems to develop the organization of the Royal Thai Army College

and to present guidelines for knowledge management in information systems to develop the organization of the Royal Thai Army College. It is a qualitative research. Information are collected from key-informants by purposive sampling including head of department and the supervisors together with another 6 operators at the total number of 18 people. The data are analyzed by an inductive method (Analytic Induction).

The results of the study found that: 1) knowledge management in information systems to develop the organization of the Royal Thai Army College, the knowledge is sought from sources with a variety of information necessary to operate with modern tools. Knowledge creation is undertaken by applying knowledge, concepts, theories, and experiences as a conceptual framework for working in order to create new operational guidelines. There are systematic storage of knowledge, data management, planning, data retrieval, and document management by using E-mail. The creation of a web communication for organizations and students and the creation of a web agency called “Circulation system” to store information. Knowledge exchange includes knowledge management in information systems. A process is created to build a good relationship with each other, causing knowledge understanding between operators with a constant staff training. The application of knowledge by using the information system as a tool. Knowledge exchange and attitude interaction towards working are accomplished by managing the knowledge of internal information systems in the organization to improve and to be used in work operations. The follow-up and evaluation of knowledge management monitoring information system and progress of the organization by having a computer program, modern copier equipment, and equipment within the organization are constantly inspected and updated for convenience and speed of operation.



2) Guidelines for knowledge management in information systems to develop the organization of the Royal Thai Army College, it was found that it should promote learning about information, gathering the knowledge that exists in the organization to develop into a system so that everyone in the organization can have an access. Having modern computer equipment and developmental plan. Knowledge is exchanged both online and in the classroom. There must be a development for people, technology and systematic knowledge processes. This is to allow personnel in the organization to access knowledge and develop themselves, to make work in the organization much efficient, and to develop the organization to keep up with the changes.

**Keywords:** Knowledge management, Information system, organization development

## บทนำ (Introduction)

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องมีการวางแผน การปฏิบัติราชการทุกระยะต้องมีการปรับแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นแนวความคิดของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ เป็นการเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” เมื่อพิจารณาจากปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้บริบทของวิทยาลัยการทัพบกแล้วพบว่าวิทยาลัยการทัพบกเป็นองค์กรที่มีองค์ความรู้เกิดขึ้นมากมาย ทั้งองค์ความรู้ในระดับองค์กรและองค์ความรู้ในระดับบุคคล จากองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในวิทยาลัยการทัพบกดังกล่าว เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืนจำเป็นต้องมีกระบวนการในการจัดการความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management หรือ KM) ส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization หรือ LO) (นวพล แก้วสุวรรณ และฐะปะนีย์ เทพญา,

2564) อนึ่งสำหรับการจัดการความรู้ของวิทยาการทัพบกนั้น สิ่งสำคัญของการพัฒนาองค์กรคือการปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ปัญหาสำคัญในวิทยาลัยการทัพบกด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศที่พบมีประเด็นสำคัญของปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้ด้วยระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและประเด็นสำคัญคือปัญหาที่เกิดจากความรู้ในวิทยาลัยการทัพบก ความรู้ภายนอกองค์กรที่นำมาใช้ไม่เชื่อมโยงกับงาน และไม่สอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติงานการจัดการความรู้จะมีประโยชน์อย่างมาก สำหรับการจัดการความรู้ นั้น วิทยาลัยการทัพบกมุ่งที่จะพัฒนาผู้นำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาหน่วยงานให้เป็นวิทยาลัยการทัพบกแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ จึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยทำการศึกษาการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ รูปแบบการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนาของวิทยาลัยการทัพบกที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาวิทยาลัยการทัพบกอย่างไร และเพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ ซึ่งจะทำให้วิทยาลัยการทัพบกได้พัฒนาองค์กรในทิศทางที่เหมาะสมและมีการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กรทั้งนี้ผลของการศึกษานำมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาด้านการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการระบบสารสนเทศ เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้กับกำลังพลวิทยาลัยการทัพบก พร้อมทั้งสามารถนำเสนอแนวทางการจัดการความรู้ที่จำเป็นของวิทยาลัยการทัพบก ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยการทัพบก
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ เพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยการทัพบก

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยการทัพบกทั้งหมด จำนวน 126 คน โดยเลือกจากผู้ที่มีตำแหน่งเกี่ยวกับการจัดการด้านระบบสารสนเทศ โดยเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 12 นาย ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลด้านการลงข้อมูลด้านระบบสารสนเทศของ วิทยาลัยการทัพบก และนายทหารประทวน และ เจ้าหน้าที่พนักงานราชการ วิทยาลัยการทัพบก จำนวน 6 นาย เป็นผู้ลงข้อมูลด้านระบบสารสนเทศ ของ วิทยาลัยการทัพบกรวมทั้งสิ้น 18 คน

การสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมแนวคิดแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ แนวคิดองค์ประกอบการจัดการความรู้ ขั้นตอนการจัดการความรู้

เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Interviewing key informants) โดยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open end) และคำถามที่ตรงกับวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ตรงและเกี่ยวข้องประเด็นในการสัมภาษณ์ และทำการสืบค้นข้อมูลด้วยการกำหนดประเด็นหลัก (Main Issue) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

การตรวจสอบข้อมูลการวิจัย มีขั้นตอนตรวจสอบดังนี้

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากเอกสารตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2. ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ การแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกัน (สฤงค์ จันทวานิช, 2547) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ดังนี้

2.1 ด้านข้อมูล (Data) ได้แก่ ด้านเอกสาร โดยรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันที่มาจากแหล่งต่างกัน ด้านบุคคล โดยรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันจากบุคคลหลายคน ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในการศึกษา

2.2 ด้านทฤษฎี ได้แก่ การศึกษาทฤษฎีตามที่กล่าวอ้างอิงไว้ใน บทที่ 2 เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ

2.3 ด้านผู้วิจัย ได้แก่ การใช้ข้อมูลจากผู้วิจัยหลายคนที่วิจัยเรื่องเดียวกันมาตรวจสอบว่าได้ข้อมูลผลการวิจัยตรงกันหรือไม่โดยศึกษาจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านเอกสาร (Review Data) การศึกษาค้นคว้าเอกสาร (Documentary Study) และการลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Interviewing Key Informants) ได้ทำหนังสือขออนุญาตและนัดหมายก่อนเข้าสัมภาษณ์ ขออนุญาตบันทึกเสียงและภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึกตามแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและขออนุญาตบันทึกข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจ โดยมีระยะเวลาในการสัมภาษณ์ต่อผู้ถูกสัมภาษณ์ 1 ท่าน ประมาณ 20–40 นาที (Nastasi & Schensul, 2005) ผู้วิจัยเก็บจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองในพื้นที่ และนำผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักมาสรุปให้ครบถ้วนถูกต้องตามประเด็นต่าง ๆ ที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ รวมทั้งข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ ที่ตั้งไว้หากพบขาดประเด็นหรือไม่ชัดเจนประเด็นไหน ต้องลงไปสัมภาษณ์อีกจนกว่าได้ประเด็นและผลการศึกษาที่ครบถ้วนตามต้องการ ในการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) (เอี่ยมพร หลินเจริญ, 2555) ด้วยการตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็นที่เก็บรวบรวมมาได้จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

## ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยการทัพบก

ด้านระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยการทัพบกโดยมีประเด็นสำคัญในการศึกษาดังนี้

1. การจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยการทัพบกในรูปแบบต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้ ด้านการแสวงหาความรู้ พบว่า มีการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ เนื่องจากในองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีเทคโนโลยีอุปกรณ์ที่ทันสมัย

สามารถประมวลผลสารสนเทศด้วยวิธีการประมวลผลสารสนเทศด้วยเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์ มีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วย ระบบอินเทอร์เน็ต และเว็บไซต์ต่าง ๆ ด้านการสร้างความรู้ พบว่า การอบรมระบบสารสนเทศแนวคิดทฤษฎีและประสบการณ์ การป้องกันการดำเนินงานผิดพลาดด้วยการนำระบบสารสนเทศระบบประมวลผลมาใช้ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยการใช้คอมพิวเตอร์ มีการจัดการ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์โควิด 19 ในปัจจุบัน ด้านการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ พบว่า การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ มีการบริหารจัดการข้อมูล การวางแผน การสืบค้นข้อมูล และการจัดการเอกสารต่าง ๆ โดยใช้ E-mail การสร้างเว็บไซต์สำหรับองค์กรและนักศึกษา การสร้างเว็บเพื่อให้ผู้บริหารสามารถจัดการและบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานได้ และยังมีการจัดระบบเอกสาร โดยใช้ระบบเวียนทราบ มีการจัดเก็บเอกสารภายในองค์กรและยังสามารถเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า มีการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ กระบวนการที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการอบรมบุคลากรอยู่เสมอ มีการจัดโครงการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในการทำงานระหว่างกัน เพื่อเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีการนำระบบสื่อสารโทรคมนาคมมาใช้ในการใช้อุปกรณ์ติดต่อสื่อสาร ด้านการนำความรู้ไปใช้ พบว่า มีการจัดการความรู้ ด้วยการจัดทำเว็บไซต์ภายในองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยใช้ระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือ การแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ ทักษะในการปฏิบัติงานโดยการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศภายในองค์กรมาปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามประเมินผล พบว่า วิทยาลัยการทัพบกมีการจัดการความรู้กล่าวคือมีการติดตามการจัดการความรู้ ด้านระบบสารสนเทศ และความก้าวหน้าขององค์กร มีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสารที่ทันสมัย มีการตรวจสอบและปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในองค์กรอยู่เสมอเพื่อให้มีความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2. แนวทางการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ เพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยการทัพบก ควรมีแนวทางในการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศที่เหมาะสมพบว่าควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้านสารสนเทศ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยมีการพัฒนาการวางแผน โดยการจัดการความรู้ที่ทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ มีการ

แลกเปลี่ยนความรู้ผ่านทั้งระบบออนไลน์และในห้องเรียน ต้องพัฒนาคน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตัวเองทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และพัฒนาองค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

## อภิปรายผล (Research Discussion)

จากผลการศึกษาการศึกษาการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยการทัพบก สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายตามประเด็นวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1.การศึกษาเพื่อศึกษาการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ เพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยการทัพบก จำแนกได้คือ ด้านการแสวงหาความรู้ พบว่า มีการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ เนื่องจากในองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีเทคโนโลยีอุปกรณ์ที่ทันสมัยสามารถประมวลผลสารสนเทศด้วยวิธีการประมวลผลสารสนเทศด้วยเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์ มีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วย ระบบอินเทอร์เน็ต และเว็บไซต์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรยุทธ์ ทองคำ และเฉลิมพร เย็นเยือก (2564) ผลการวิจัยพบว่า เครือข่ายการเงินในชุมชนมีความสำคัญอย่างมากที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านในการแก้ปัญหาการกู้ยืมเงินนอกระบบ การส่งต่อความรู้ให้กับคนรุ่นใหม่ ต้องพิจารณาทั้งความรู้ ความสามารถและความซื่อสัตย์ มีการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนากลุ่ม ร่วมกันพัฒนาความรู้เน้นการติดต่อสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกลุ่มในการสื่อสารซึ่งกันและกัน ในด้านการสร้างความรู้ พบว่า การอบรมระบบสารสนเทศแนวคิด ทฤษฎีและประสบการณ์ การป้องกันการดำเนินงานผิดพลาดด้วยการนำระบบสารสนเทศระบบประมวลผลมาใช้ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยการใช้คอมพิวเตอร์ มีการจัดการ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์โควิด 19 ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติมา ใจปลื้ม และคณะ (2564) การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้

ปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของบุคลากร ความพร้อมในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการประเมินผลและการดำเนินงานต้องมีวิสัยทัศน์ นโยบาย การพัฒนาระดับบุคคล ทีม และองค์กร อย่างชัดเจน มีสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมการนำมาประยุกต์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจในบริบทของตนเอง ด้านการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ พบว่าการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ มีการบริหารจัดการข้อมูล การวางแผน การสืบค้นข้อมูล และการจัดการเอกสารต่าง ๆ โดยใช้ E-mail การสร้างเว็บสื่อสารสำหรับองค์กรและนักศึกษา การสร้างเว็บเพื่อให้ผู้บริหารสามารถจัดการและบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานได้ และยังมี การจัดระบบเอกสาร โดยใช้ระบบเวียนทราบ มีการจัดเก็บเอกสารภายในองค์กร และยังสามารถเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวล แก้วสุวรรณ และฐะปะนีย์ เทพญา (2564) พบว่ากระบวนการในการจัดการกับสินทรัพย์ทางความรู้ที่ไม่สามารถจับต้องได้ ในปัจจุบันการเติบโตของสังคมและยุคของสารสนเทศและความรู้ที่เรียกว่า ภาพรวมว่า “เศรษฐกิจฐานความรู้” ส่งผลให้องค์กรในภาคต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญและสนใจกับการจัดการความรู้ โดยองค์กรต้องตระหนักถึงคุณค่าของความรู้ที่อยู่ภายในองค์กรที่เรียกว่า “ทุนทางปัญญา” ซึ่งถือว่าเป็นสินทรัพย์หลักขององค์กรและสามารถสร้างความเติบโตและมั่นคง โดยผ่านกระบวนการและขั้นตอนของการจัดการความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า มีการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ กระบวนการที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการอบรมบุคลากรอยู่เสมอ มีการจัดโครงการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในการทำงานระหว่างกัน เพื่อเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีการนำระบบสื่อสารโทรคมนาคมมาใช้ในการใช้อุปกรณ์ติดต่อสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรารธนา หลีกภัย และเทพยุดา เผื่อคง (2564) พบว่าการจัดโครงการศึกษาดูงานเพื่อเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรการใช้การสื่อสารในรูปแบบอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการควบคู่กันไป ด้านการนำความรู้ไปใช้ พบว่า มีการจัดการความรู้ ด้วยการจัดทำเว็บไซต์ภายในองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยใช้ระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือ แลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติในการปฏิบัติงานโดยการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศภายในองค์กรมาปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณ ภัทร กันแก้ว และคณะ (2563) พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความท้าทายในการจัดการ

ความรู้ในกระบวนการพัฒนาของการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันการแข่งขันขององค์กร ขึ้นอยู่กับการมีข้อมูลและความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลที่มีนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงของโลกโลกวิวัตน์ไม่สามารถคาดเดาได้ เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 (COVID 19) ถือว่าเป็นภาวะวิกฤติที่ส่งผลกระทบอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งโลก ทั้งยังยากต่อการบริหารจัดการได้ส่งผลกระทบต่อทุกอุตสาหกรรม และด้านการติดตามประเมินผล พบว่าวิทยาลัยการทัพบกมีการจัดการความรู้กล่าวคือมีการติดตามการจัดการความรู้ ด้านระบบสารสนเทศ และความก้าวหน้าขององค์กร มีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสารที่ทันสมัย มีการตรวจสอบและปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในองค์กรอยู่เสมอเพื่อให้มีความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณาทิพย์ ศรีวะรมย์ (2562) องค์กรประกอบสำคัญ ประโยชน์ของการจัดการความรู้และปัจจัยที่เอื้อให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ การจัดการความรู้ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น จะต้องนำความรู้หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกของบุคลากรในโรงเรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. การนำเสนอแนวทางการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ เพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยการทัพบกพบว่าแนวทางการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศ เพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยการทัพบก ควรมีแนวทางในการจัดการความรู้ด้านระบบสารสนเทศที่เหมาะสมพบว่าควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้านสารสนเทศ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยมีการพัฒนาการวางแผน โดยการจัดการความรู้ที่ทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านทั้งระบบออนไลน์และในห้องเรียน ต้องพัฒนา คน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตัวเองทำให้งานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ คือ “คน” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และ



รวดเร็วขึ้น และ“กระบวนการความรู้” เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม ซึ่งจะต้องมีกระบวนการในการจัดการความรู้ โดยอาศัยเครื่องมือสำคัญคือ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen and Burstein (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ พบว่า องค์กรที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการนำเอาการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญในการจัดการความรู้ คือ มีผู้นำที่มีพฤติกรรมในการส่งเสริมและให้การสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ โดยกำหนดไว้เป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญและมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ด้วยและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Egbu, Hari & Renukappa (2005) ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนการแข่งขันในองค์กรธุรกิจ จากการศึกษา พบว่า องค์กรธุรกิจได้รับประโยชน์จากการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนการแข่งขันอย่างบรรลุผล โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสารและค้นหาข้อมูล ทำให้การเข้าถึง การรับและเผยแพร่ความรู้ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรได้รับข้อมูลข่าวสารที่นำมาช่วยในการตัดสินใจทางธุรกิจได้ตามความต้องการขององค์กร และยังมีพบว่าค่านิยมมีความสำคัญกับองค์กรในฐานะที่เป็นการเตรียมนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้น ข้อสรุปพบว่า การดำเนินการจัดการความรู้ตั้งแต่เริ่มต้นจะทำให้ประสบความสำเร็จหรือเพิ่มความสามารถได้เปรียบในการแข่งขันที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบัน

## ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการอบรมบุคลากรภายในองค์กรในด้านการใช้ระบบสารสนเทศอย่างเคร่งครัด ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในระบบสารสนเทศและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเคร่งครัด
2. วิทยาลัยการทัพบกควรมีการปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานและการดำเนินงานขององค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ควรมีระบบการจัดการบุคลากรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งหมดจัดทำโครงสร้างการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมาสร้างประสิทธิภาพของตัวเองและองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องระบบสารสนเทศอยู่สม่ำเสมอเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมากขึ้นและเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

2. ควรมีการพัฒนาพนักงานหรือผู้ใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กรวิทยาลัยการทัพบกอยู่สม่ำเสมอ โดยมีการจัดฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดความรู้และความเข้าใจในระบบสารสนเทศที่ใช้งานและทำให้เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

3. ควรให้ความสำคัญกับอุปกรณ์ของระบบสารสนเทศเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กร การเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีเสถียรภาพ รวมถึงบุคลากรที่ควรดูแลในเรื่องระบบสารสนเทศเพื่อสามารถใช้งานได้ต่อเนื่อง

4. ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องระบบสารสนเทศอยู่สม่ำเสมอเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

5. วิทยาลัยการทัพบกควรมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้งานในหน่วยงานให้มากกว่านี้เพื่อความสะดวกในการทำงาน และให้งานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรปรับปรุงและพัฒนา ระบบสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และง่ายต่อการเข้าถึงและง่ายต่อการใช้งาน

## เอกสารอ้างอิง (References)

- กรรณภัทร กันแก้ว และคณะ. (2563). องค์การแห่งการเรียนรู้กับความท้าทายในการจัดการความรู้  
ในกระบวนการพัฒนาของเปลี่ยนแปลง. **วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรม**  
**ท้องถิ่น**, 6(2), หน้า 241-254.
- กิตติมา ใจปลื้มและคณะ. (2564). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการ  
เรียนรู้. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, 8(6), หน้า 46-60.
- คณาทิพย์ ศรีวระมย์. (2562). แนวคิดเรื่องการจัดการความรู้. **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพ**  
**การบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย**, 1(4), หน้า 41-50.
- นวล แก้วสุวรรณ และฐะปะนีย์ เทพญา. (2564). การจัดการความรู้สู่ทุนทางปัญญาของ  
องค์กรภาคธุรกิจในประเทศไทย. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**  
**มหาวิทยาลัยนครพนม**, 11(1), หน้า 346-359.
- ปรารณา หลีกภัย และเทพยุดา เผื่อคง. (2564). การจัดการความขัดแย้งของข้าราชการใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดตรัง. **Local Administration Journal**,  
14(1), 56-67
- พระพนมภรณ์ ฐานิสโร และคณะ. (2563). การจัดการความรู้: กระบวนการพัฒนาคนและการ  
พัฒนางาน. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 5(2), หน้า 196-203.
- สุรยุทธ์ ทองคำ และเฉลิมพร เย็นเยือก. (2564). การสร้างความรู้และการจัดการความรู้ของ  
กองทุนหมู่บ้าน บ้านทุ่งกลับน้อย ตำบลพิกพัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี.  
**วารสารหาดใหญ่วิชาการ**, 19(1), หน้า 157 – 174.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2547). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 13.). กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เอี่ยมพร หลินเจริญ (2555). เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. **วารสารการวัดผล**  
**การศึกษา**, 17(1), กรกฎาคม, หน้า 17 - 29
- Egbu, C., Hari, S., Renukappa, S. (2005). **Knowledge Management for**  
**Sustainable Competitiveness in Small and Medium Surveying**  
**Practice**. *Structural Survey* 23(1), 7

Nastasi, B. K. and Schensul, S. L. (2005). “Contributions of qualitative research to the validity of intervention research”, **Journal of School Psychology**. 43(3), pp.177-195.



# การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนหลังสถานการณ์ การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019

## Development of Cultural Tourism in Communities After the 2019 Coronavirus Epidemic Situation

สมชาย ธนकुสมาลัย<sup>1</sup> สุริยะ ปรายสาธก<sup>2</sup>

Somchai Thanakusuman and Suriya Prapysatok

Received: August 31, 2022 Revised: September 14, 2022

Accepted: November 18, 2022

### บทคัดย่อ (Abstract)

สำหรับบทความฉบับนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 โดยมีประเด็นสำคัญในการวิเคราะห์ 3 ประเด็นหลัก คือ 1) บริบทของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนและ 3) คือแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม หลังสถานการณ์การแพร่ระบาด ไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อนำไปประยุกต์ใช้และก่อให้เกิดการปรับตัวของชุมชน ผลการวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นพบว่า

การพัฒนาที่ยั่งยืนนั้นต้องเข้าใจบริบทของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่แท้จริง ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวที่เกี่ยวกับการเรียนรู้วิถีชีวิต ประวัติศาสตร์ ศิลปะ และเทศกาลงานประเพณีต่าง ๆ เป็นศึกษาเกี่ยวกับภูมิปัญญาในพื้นที่ และเป็นการเรียนรู้เพื่อค้นหาตัวตนของตัวเองว่ามีแหล่งกำเนิดมาอย่างไร โดยศึกษาผ่านสถานที่ท่องเที่ยว คำบอกเล่า วิถีชีวิต เชื้อชาติ การสื่อสาร

---

<sup>1</sup> รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program (Politics and Government) College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. Email s63463825033@ssru.ac.th

<sup>2</sup> วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. suriya.pr@ssru.ac.th

เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน การจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนกล่าวคือ เป็นการจัดการท่องเที่ยวโดยให้ชุมชนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อเปิดโอกาสในการพัฒนาพื้นที่ สร้างงานสร้างรายได้ โดยดึงดูดเชิงในชุมชนออกมาพัฒนาไม่ว่าจะเป็นจุดแข็งด้านทรัพยากรธรรมชาติ และวัฒนธรรมในชุมชน ด้านการมีปราชญ์ชุมชนที่มีความรู้ ด้านการจัดระเบียบการจัดการสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สามารถจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติวัฒนธรรม ทั้งนี้จำเป็นต้องมีองค์ประกอบในการพัฒนาที่สำคัญคือมีองค์การในการบริหารจัดการ มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจชุมชน การส่งเสริมวัฒนธรรมชุมชน การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกันในชุมชน การสร้างการเรียนรู้ และการมีบริการที่ดี แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า มีแนวทางที่สำคัญ ได้แก่ การส่งเสริมและกระตุ้นการเดินทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมภายในประเทศ การพัฒนาบุคลากรและแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มุ่งเน้นการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล การส่งเสริมการตลาดด้วยภาพลักษณ์ใหม่ การกระตุ้นตลาดนักท่องเที่ยวต่างชาติให้กลับมาท่องเที่ยวในระยะเวลาที่รวดเร็ว โดยเฉพาะกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในการใช้จ่ายสูง การปรับสมดุลใหม่เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีความยั่งยืน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้แนวทางการพัฒนานั้นต้องมาจากความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

**คำสำคัญ (Keyword) :** การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม, การจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน, บริบทของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

## Abstract

This article is a study on the development of cultural tourism in the community after the coronavirus disease 2019 situation. There are three main issues in the analysis which are: 1) the context of cultural tourism, 2) the concept of community tourism management, and 3) the guideline for the development of cultural tourism after the epidemic situation of the coronavirus 2019 to be

applied and to stimulate the community adaptation. The results of the analysis in each issue revealed that:

Sustainability requires a true understanding of cultural tourism context which the one that concerns about learning life style, history, arts, and festivals. It is the study of wisdom in the area and the learning to discover one's own identity and how it is originated through the study of tourist attractions, storytelling, way of life, ethnicity, and communication that creates mutual understanding. Community tourism is a tourism management by allowing the community to participate in the area development, job creation, and income generation to open up opportunities for the development of the area create income jobs by pulling out the the strengths of natural resources and culture in the community in terms of community sage, the organization of environmental management, the promotion of tourism activities that can create the conservation awareness of natural and cultural resources. However, it is necessary to have an important development component, namely an organization to manage, to have a good management system. There must be also a support for the development of quality of life and the community economy. The promotion of community culture, the care for the environment, the learning process, and having a good service.

The guidelines for the development of cultural tourism after the epidemic situation of the coronavirus 2019, there are important guidelines as follows: **the** promoting and stimulation of cultural tourism in the country, the personnel development, and cultural attractions development. The focus is on adaptation to the new normal. The promotion of marketing communications with a new image. The stimulation of the foreign-tourist market to come back to travel in a short period of time, especially the group of tourists with high spending potential. Rebalancing to promote sustainable cultural tourism support, and the participation in promoting cultural tourism that is socially and environmentally



responsible. However, the development approach must come from the real needs of the community.

**Keywords:** Cultural tourism development, community tourism management, cultural tourism context

## บทนำ (Introduction)

การท่องเที่ยวเป็นหนึ่งในภาคเศรษฐกิจที่มีความสำคัญยิ่งของประเทศไทย ซึ่งจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด-19 ที่เกิดขึ้นทั่วโลกนั้น การท่องเที่ยวของประเทศได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ทั้งการท่องเที่ยวในระดับมหภาค และระดับจุลภาค เมื่อนักท่องเที่ยวลดลง ธุรกิจการบริการต่าง ๆ ได้รับผลกระทบไปด้วย โดยเฉพาะการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่เป็นอัตลักษณ์สำคัญของประเทศไทย ที่เป็นสิ่งดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาประเทศ หากมีการคาดเดาสถานการณ์การแพร่ระบาดนั้น ยังไม่มีแนวทางการป้องกันที่สามารถป้องกันเพื่อให้หายขาดได้ สิ่งทีภาคธุรกิจท่องเที่ยวทำได้ คือการปรับตัว เพื่อความอยู่รอดกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (เฉลิมพล ศรีทอง และธีรพงษ์ เทียงสมพงษ์, 2564) องค์ความรู้ต่าง ๆ ถูกนำมาใช้ เทคโนโลยีต่าง ๆ ถูกนำมาใช้เพื่อให้เกิดการอยู่รอด แต่สิ่งที่เกิดการปรับตัวได้ยากคือ ชุมชนที่มีอัตลักษณ์เฉพาะตัว ชุมชนเล็ก ๆ ที่เป็นจุดเริ่มต้นของวัฒนธรรมหรือแหล่งอารยธรรมโบราณสถานต่าง ๆ ที่ต้องรอให้นักท่องเที่ยวเข้ามาเยี่ยมชมเท่านั้นถึงจะอยู่รอดได้ สำหรับบทความวิชาการฉบับนี้ ผู้เขียนได้ตระหนักถึงความอยู่รอดของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจึงได้ทำการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญคือ 1) บริบทของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อให้เข้าใจความหมาย ความสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวชุมชน ซึ่งเป็นแนวคิดในการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยใช้ชุมชนเป็นฐานในการพัฒนา การคงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ การตระหนักถึงการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยใช้ชุมชนเป็นฐานและประเด็นที่ 3) คือแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม หลังสถานการณ์การแพร่ระบาด ไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อนำไปประยุกต์ใช้และก่อให้เกิดการปรับตัวของชุมชน โดยแต่ละประเด็นมีรายละเอียดดังนี้

## 1. บริบทของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมหรือการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เป็นการท่องเที่ยวเพื่อศึกษาและเรียนรู้ถึงวิถีทางการดำเนินชีวิต ประวัติศาสตร์ศิลปะและเทศกาลงานประเพณีต่าง ๆ ทั้งที่มีมานานแล้ว และที่จัดขึ้นเป็นการเฉพาะหรือเป็นการท่องเที่ยวที่ใช้วัฒนธรรมเป็นวัตถุประสงค์ หรือใช้วัฒนธรรมเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยว ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ เช่น

ชาญวิทย์ เกษตรศิริ (2540) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมไว้ว่าเป็นวิธีการศึกษาประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมผ่านการเดินทางท่องเที่ยว เป็นการท่องเที่ยวที่เน้นการพัฒนาด้านภูมิปัญญา สร้างสรรค์เคารพต่อสิ่งแวดล้อมวัฒนธรรม ศักดิ์ศรีและวิถีชีวิตผู้คน หรือสามารถกล่าวได้ว่าการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม คือการท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้ผู้คนและย้อนกลับมามองตนเองอย่างเข้าใจความเกี่ยวพันของสิ่งต่าง ๆ ในโลกที่มีความเกี่ยวโยงพึ่งพาไม่สามารถแยกออกจากกันได้

Greenwood (1982) กล่าวว่าทั้งการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวทางมนุษยชาติล้วนแล้วแต่ทำให้นักท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์ตรง โดยมีโอกาสได้สัมผัสวัฒนธรรมที่แท้จริงของชาติต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด

McIntoch and Goeldne (1984) กล่าวว่า การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมมีวัตถุประสงค์ก็เพื่อสร้างความคุ้นเคยกับประชาชนในท้องถิ่นอื่น ๆ หรือประเทศอื่น ๆ เพื่อให้เข้าใจและซาบซึ้งต่อวัฒนธรรมของประชาชนเหล่านั้น ดังนั้น การท่องเที่ยวจึงเป็นการก่อให้เกิดความรู้และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความเข้าใจของคนทั้งโลกเข้าด้วยกัน อันจะนำไปสู่สันติสุขในการอยู่ร่วมกันทั้งปัจจุบันและอนาคต

Smith (1989) กล่าวว่าการศึกษาทางวัฒนธรรมทำให้นักท่องเที่ยวได้ซึมซับและมองเห็นถึงวิถีชีวิตของสังคมในอดีตที่ผ่านมา ๆ มาที่ปรากฏให้เห็น เช่น แบบบ้าน งานหัตถกรรม เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำมาหากิน และการแต่งกาย เป็นต้น

Howell (1993) กล่าวว่า คนเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมเพื่อที่จะเรียนรู้หาประสบการณ์และความบันเทิง นักท่องเที่ยวบางกลุ่มเห็นว่า คนท้องถิ่นที่มีวัฒนธรรมที่แปลกและโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ก็สามารถเป็นสิ่งดึงดูดทางการท่องเที่ยวได้เช่นกัน สิ่งที่ทำให้แหล่งท่องเที่ยวเหล่านี้โดดเด่นก็คือ การที่นักท่องเที่ยวสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้และมุมมองทางด้านวัฒนธรรมที่กว้างไกล

Pigram (1993) กล่าวว่า สิ่งจูงใจสำคัญของการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม คือ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องของความแตกต่างในวิถีชีวิต การแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

Reisinger (1994) กล่าวว่า การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมเป็นการท่องเที่ยวที่เน้นความสนใจพิเศษในการสืบค้นและแสวงหาประสบการณ์การมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความงาม สติปัญญา อารมณ์และจิตใจ

Philip Feifan Xie & Geoffrey Wal (2000) กล่าวว่า การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมเป็นการท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยม และนำพาผู้คนจากดินแดนและชาติพันธุ์ที่ต่างกัันมาพบปะซึ่งกันและกัน

ชาญวิทย์ เกษตรศิริ (2540) ได้ศึกษาโครงการวิถีทรรศน์: วิถีไทยการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ได้ให้ข้อสังเกตว่าลักษณะสำคัญของการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมก็คือการท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้ผู้อื่นและย้อนกลับมาตนเอง อย่างเข้าใจความเกี่ยวพันของสรรพสิ่งในโลกที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้โดยได้ ซึ่งกล่าวถึงส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ประการสำหรับการท่องเที่ยวแบบการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมไว้ดังต่อไปนี้

ประการแรก ต้องเปลี่ยนการท่องเที่ยว (Tourism) เป็นการเดินทาง (Travel) ให้คนกลุ่มเล็กสร้างภูมิปัญญาของกลุ่มไปศึกษา ไปดูตามความสนใจของตนเอง เป็นการเดินทางไปรู้จักการเดินทางต้องเป็นโลกส่วนตัว ไปอย่างเกรงใจ ไปอย่างเคารพต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมของท้องถิ่นชุมชน มีความสุขจากการเดินทางเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่การไปบุกรุกพิธีกรรมความเชื่อชาวบ้าน ไปซื้อทุกอย่างที่ขวางหน้า

ประการที่สอง ต้องให้การศึกษา โดยเฉพาะกับเด็ก ๆ ให้เรียนรู้และเข้าใจการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม เนื่องจากในปัจจุบันไม่มีทางหลีกเลี่ยงนักท่องเที่ยวไปได้ จึงควรให้การศึกษาแก่เยาวชนว่า จะเผชิญสถานการณ์อย่างไร จะได้ประโยชน์ เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยน วัฒนธรรมได้อย่างไร หลักสูตรการเรียนการสอนวิชาการท่องเที่ยว ควรมีหลักสูตรที่สร้างภูมิคุ้มกัน ไม่ให้มีการแสพการขายที่ไม่เคารพผู้อื่น และต้องเร่งสร้างบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพรู้เรื่องวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ ไม่ใช่รู้เรื่องภาษาอย่างเดียว มักคุเทศก์ต้องมีความรู้เป็นวิทยากรไม่ใช่คนรับใช้ของนักท่องเที่ยวที่ต้องบริการทุกอย่าง

ประการที่สาม ต้องเรียนรู้ที่จะเคารพวัฒนธรรมของเพื่อนบ้าน ของชุมชนอื่น รวมทั้งเคารพในวัฒนธรรม ศักดิ์ศรี และผู้คนของเราเองด้วย ต้องมีพื้นฐานที่ศักดิ์สิทธิ์ที่ผู้มาเยือนจะละเมิดมิได้เพราะหากไม่เคารพวัฒนธรรมนักท่องเที่ยวชาวอื่นก็ไม่เคารพเช่นกัน

สรุปได้ว่าบริบทของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เป็นการท่องเที่ยวที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ วิถีชีวิต ประวัติศาสตร์ ศิลปะ และเทศกาลงานประเพณีต่าง ๆ เป็นศึกษาเกี่ยวกับภูมิปัญญาในพื้นที่ และเป็นการเรียนรู้เพื่อค้นหาตัวตนของตัวเองว่ามีแหล่งกำเนิดมาอย่างไร โดยศึกษาผ่านสถานที่ท่องเที่ยว คำบอกเล่า วิถีชีวิต เชื้อชาติ การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวชุมชน

การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนได้มีนักวิชาการให้คำนิยามความหมายการท่องเที่ยวโดยชุมชนต่าง ๆ ดังนี้

กนกวรรณ ชูชาญ (2552) อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาการท่องเที่ยวโดย ชุมชนว่าซึ่งถ้ามีการวางแผนพัฒนาการจัดการที่ดีแล้วการท่องเที่ยวจะทำให้เกิดอาชีพในชุมชน สร้างรายได้และเป็นโอกาสให้เกิดการประกอบธุรกิจซึ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตของคนในชุมชนดีขึ้นนอกจากนี้ การท่องเที่ยวยังทำให้เกิดการอนุรักษ์ธรรมชาติในชุมชน โบราณคดีประวัติศาสตร์ศิลปะงาน หัตถกรรม และวัฒนธรรม ประเพณีช่วยในการพัฒนาคุณภาพของสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นเพราะเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางมา

กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา (2540) ได้ให้คำนิยามว่าการท่องเที่ยวโดยชุมชน คือ การท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม กำหนดทิศทางโดยชุมชน จัดการโดยชุมชนเพื่อชุมชน และชุมชนมีบทบาทเป็นเจ้าของมีสิทธิ ในการจัดการดูแล เพื่อให้ เกิดการเรียนรู้แก่ผู้มาเยือน องค์ประกอบของการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีดังนี้

1. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม ชุมชนมีฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และมีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน มีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์
2. ด้านองค์กรชุมชน มีระบบสังคมที่เข้าใจกันมีปราชญ์หรือผู้มีความรู้และมีทักษะในเรื่องต่าง ๆ หลากหลาย รู้สึกเป็นเจ้าของและเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา
3. ด้านการจัดการมีกตึกาในการจัดการสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และการท่องเที่ยว มีองค์กรหรือกลไกในการทำงานเพื่อจัดการท่องเที่ยว และสามารถเชื่อมโยงการท่องเที่ยว เข้ากับการพัฒนาชุมชน โดยรวมได้มีการกระจายผลประโยชน์ที่เป็นธรรม มีกองทุนที่เอื้ออำนวย

ประโยชน์ที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน กิจกรรมการท่องเที่ยวสามารถสร้างความรู้และความเข้าใจในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมที่แตกต่างจึงทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างผู้มาเยือนกับคนในชุมชน สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม

4. ด้านการเรียนรู้ลักษณะของกิจกรรมการท่องเที่ยวสามารถสร้างความรู้ และความเข้าใจในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีการจัดการซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างผู้มาเยือนกับชาวบ้านอีกทั้งยังเป็นการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติ วัฒนธรรม

ซูวิทย์ ศิริโชคเวชกุล (2551) กล่าวถึง การท่องเที่ยวโดยชุมชนว่าเป็นแนวทางการท่องเที่ยวที่ได้รับความ สนใจอย่างมากในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของโลกและของภูมิภาค ซึ่งหัวใจสำคัญของการท่องเที่ยวโดยชุมชน คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Participation) ในกิจกรรมทางการท่องเที่ยว เช่น การประดิษฐ์และจำหน่ายสินค้าหัตถกรรม อันเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน เทศกาลประเพณีการนำนักท่องเที่ยวชมกระบวนการทางการเกษตร ท่องเที่ยวโดยชุมชนที่หลายประเทศนำไปปฏิบัติและประสบความสำเร็จ

สายรุ้ง ดินโคกสูง (2549) ได้อธิบายการท่องเที่ยวในชุมชนว่าเป็นการเปิดหมู่บ้านให้นักท่องเที่ยวเข้ามาหาประสบการณ์พักผ่อนหย่อนใจกับธรรมชาติก่อให้เกิดการใช้จ่ายใช้สอยภายในหมู่บ้าน โดยประชาชนในหมู่บ้านเป็นผู้ดำเนินการจัดรูปแบบการให้บริการแก่นักท่องเที่ยวตาม แนวทางที่เหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ และได้สรุปภาพรวมของการท่องเที่ยวโดยชุมชนว่าปัจจัยภายในที่จะทำให้การท่องเที่ยวโดยชุมชนประสบความสำเร็จ คือชาวบ้านมีจุดประสงค์ร่วมกัน ความรักและห่วงแหนทรัพยากรของชุมชน การมีผู้นำที่มาจากการเลือกตั้ง ความเป็นเครือญาติการบริหารจัดการที่โปร่งใสยุติธรรมและการให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการ ส่วนปัจจัยภายนอกที่จะทำให้การท่องเที่ยวโดยชุมชนประสบความสำเร็จ คือ การศึกษาดูงานกฎระเบียบ รัฐและบริษัทเอกชนให้การสนับสนุนและการได้รับการยอมรับจากนักท่องเที่ยว ทั้งนี้จะต้องสร้างจิตสำนึกแก่ชุมชน สร้างงานสร้างอาชีพแก่ชาวบ้าน การพัฒนาแบบเป็นกลุ่ม การรักษาผลประโยชน์ร่วมกันของชาวบ้านและทำให้ชุมชนมีความผูกพันอยู่กับธรรมชาติจึงจะทำให้ชุมชนเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้

นอกจากนั้นยังต้องประสานงานเครือข่ายระหว่างองค์กรและท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพของการจัดการการท่องเที่ยวในท้องถิ่น ประชุมหรือปรึกษาร่วมกับผู้เกี่ยวข้องที่มี

ผลประโยชน์ร่วมกัน ผู้รับผิดชอบการพัฒนาการท่องเที่ยวต้องประสานกับพหุภาคี ได้แก่ 1) ชุมชนในพื้นที่ 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) กลุ่มผู้ประกอบการท่องเที่ยว 4) สถาบันการศึกษา 5) สถาบันการศาสนา 6) หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบในพื้นที่การประชุมปรึกษาหารือทั้งการเพิ่มศักยภาพให้กับแหล่งท่องเที่ยว การประเมินผลกระทบการท่องเที่ยว การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและด้านการตลาด โดยอาจจะมีการจัดประชุมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อผิดพลาดมาแก้ไขให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการลดช่องว่างและข้อขัดแย้งในผลประโยชน์ เช่น การกำหนดค่าบริการ เรือโดยสารที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวควรเป็นมาตรฐานเดียวกัน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ โดยจัดให้มีการอบรมการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานการบริหารจัดการของแหล่งท่องเที่ยวที่ประสบผลสำเร็จจะทำให้บุคลากรมีความรู้หรือแนวทางในการปฏิบัติมากขึ้น นับว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการยกระดับมาตรฐานการบริการการท่องเที่ยว เช่น การอบรมนักสื่อสารความหมายด้านวัฒนธรรม เป็นต้น จัดเตรียมข้อมูลหรือคู่มือบริการข่าวสารการท่องเที่ยวให้พร้อม ผู้รับผิดชอบการพัฒนาการท่องเที่ยว จะต้องร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องจัดเตรียมเอกสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยวของสถานที่นั้น ๆ ให้พร้อมและเพียงพอต่อจำนวนนักท่องเที่ยวที่มาเยือน เพื่อความสะดวกในการศึกษาของนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเยือนหรืออาจจะทำให้อยู่ในรูปของสื่ออื่น ๆ เช่น แผ่นพับ คู่มือท่องเที่ยวหรือวิดีโอแนะนำ เป็นต้น ประเมินผล ตรวจสอบและวิจัย ผู้รับผิดชอบการพัฒนาการท่องเที่ยวและผู้ประกอบการ จะต้องมีการประเมินผลกระทบและการศึกษาวิจัยอย่างสม่ำเสมอโดย 1) การสอบถามผู้ใช้บริการโดยตรง 2) การสอบถามความเห็นด้วยใบประเมินผล 3) การวิจัยตลาดการท่องเที่ยว ทั้งนี้เพื่อให้ทราบผลของการบริการ และนำมาปรับปรุงแก้ไขการจัดการและการบริการให้มีประสิทธิภาพตามหลักของการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน และหลักการจัดการการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน

จะเห็นได้ว่าการท่องเที่ยวของชุมชนนั้นมีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรการท่องเที่ยวในชุมชน กล่าวคือทรัพยากรการท่องเที่ยวเป็นพื้นฐานสำคัญในการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน และถูกนำมาใช้เป็นส่วนประกอบของการจัดการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน โดยทรัพยากรการท่องเที่ยวต้องถูกนำมาใช้อย่างชาญฉลาด ต้องทำการอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวและต้องพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนด้วย เพื่อความประทับใจและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว

องค์ประกอบของการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ในการจัดการทางด้านการท่องเที่ยวมีส่วนประกอบซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการด้านการท่องเที่ยว มีองค์ประกอบดังนี้

1. เมืองค์กร/กลไก ในการบริหารจัดการท่องเที่ยวคือ 1) โดยเกิดจากการรวมตัวของคนในชุมชน เพื่อเป็นแกนนำในการบริหารจัดการท่องเที่ยว 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิกและชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว

2. มีระบบการบริหารจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนคือ 1) ระบบบริหารจัดการท่องเที่ยวของชุมชน และกฎกติกาที่ใช้ในการบริหารการท่องเที่ยวและสามารถเชื่อมโยงกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ ของชุมชน 2) การเสริมศักยภาพของคนในกลุ่มท่องเที่ยวและชุมชน 3) การปฏิบัติตามกฎระเบียบและรูปแบบที่ใช้สำหรับบริหารจัดการท่องเที่ยวของชุมชน และ 4) การตลาดและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างรายได้ทางการ

3. สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของชุมชน ได้แก่ 1) สนับสนุนการพัฒนาชุมชน และ 2) กระจายรายได้จากการท่องเที่ยวชุมชนอย่างเป็นธรรมและสร้างโอกาสในการมีรายได้เสริม

4. ส่งเสริมวัฒนธรรมของชุมชน ได้แก่ 1) กลุ่มท่องเที่ยวมีข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในท้องถิ่น 2) มีการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากภายในสู่คนภายนอก 3) มีกฎ กติกา และแนวทางเพื่อเคารพและปกป้องวัฒนธรรมชุมชน และ 4) กลุ่มท่องเที่ยวมีการส่งเสริม อนุรักษ์ พิธีกรรม และสืบทอดวัฒนธรรม

5. มีส่วนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชน ได้แก่ 1) กลุ่มท่องเที่ยวมีข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2) มีการออกแบบกิจกรรมท่องเที่ยวที่คำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน 3) จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ และ 4) มีการป้องกันจัดการและแก้ไขปัญหามลภาวะ

6. สร้างการเรียนรู้ ได้แก่ 1) กิจกรรมการท่องเที่ยวสามารถสร้างการเรียนรู้ความเข้าใจในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชนให้แก่ผู้มาเยือน 2) สร้างจิตสำนึกและองค์ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมทั้งคนในชุมชนและผู้มาเยือน

7. มีการบริการที่ดีและปลอดภัย ทั้งด้านที่พัก ยานพาหนะ นักสื่อความหมาย ท้องถิ่น เจ้าของบ้านและการประสานงานที่ดีระหว่างกลุ่มในชุมชนเพื่อให้บริการ

หลักการทำงานการท่องเที่ยวโดยชุมชน จากแนวคิดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่มองว่าชุมชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาจนทำให้การท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาแบบองค์



รวมที่มีคนเข้ามามีส่วนร่วม เมื่อมองในบริบทของการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมและได้ประโยชน์จากการท่องเที่ยว จึงควรมีหลักการร่วมกันดังนี้

1. การท่องเที่ยวโดยชุมชนต้องมาจากความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ชุมชนได้มีการพิจารณาถึงสภาพของปัญหา ผลกระทบทางการท่องเที่ยวที่จะเกิดขึ้นแล้วชุมชนร่วมตัดสินใจลงมติที่จะดำเนินการตามแนวทางที่ชุมชนเห็นสมควร สมาชิกในชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน การทำกิจกรรม ติดตามประเมินผล เรียนรู้และรับประโยชน์ร่วมกัน ชุมชนต้องการรวมกันเป็นกลุ่ม เป็นชมรม หรือองค์กร องค์กรการบริหารส่วนตำบล (อบต.) เพื่อเป็นตัวแทนในการทำหน้าที่แทนสมาชิกทั้งหมดและดำเนินการทางด้านการกำหนดทิศทางและนโยบายการบริหาร การจัดการ การประสานงาน มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของสมาชิกในชุมชน รูปแบบ เนื้อหาและกิจกรรมของการท่องเที่ยวโดยชุมชน ต้องคำนึงถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีศักดิ์ศรี มีความเท่าเทียมกัน มีความเป็นธรรมและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมืองสังคมและวัฒนธรรม ในเชิงสร้างสรรค์และลดผลกระทบในเชิงลบ มีกฎ กติกา ที่เห็นร่วมกันจากชุมชนสำหรับการจัดการท่องเที่ยวที่ชัดเจน และสามารถกำกับการดูแลให้เป็นไปตามกติกาที่วางไว้ ชุมชนที่จัดการท่องเที่ยว สมาชิกในชุมชน ชาวบ้านทั่วไป และนักท่องเที่ยวควรมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางกระบวนการท่องเที่ยวที่ถูกต้องและเหมาะสม การท่องเที่ยวโดยชุมชนจะต้องมีข้อตกลงร่วมกันภายในชุมชน เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย การกระจายรายได้ที่เป็นธรรมของ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและพิจารณาร่วมกันถึงขีดความสามารถในการรองรับ รายได้ที่ได้รับจากการท่องเที่ยวมีส่วนนำไปสนับสนุนการพัฒนาชุมชนและรักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชน การท่องเที่ยวจะไม่ใช่อาชีพหลักของชุมชน และชุมชนต้องดำรงอาชีพหลักของตนเองไว้ได้ ทั้งนี้หากอาชีพของชุมชนเปลี่ยนไป การจัดการท่องเที่ยวจะเป็นการทำลายชีวิตและจิตวิญญาณดั้งเดิมของชุมชนอย่างชัดเจน องค์กรชุมชนมีความเข้มแข็งพอที่จะจัดการกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ และพร้อมจะหยุดเมื่อเกินความสามารถในการจัดการสิ่งเหล่านั้น หากมองในแง่ความพร้อมของชุมชนและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการท่องเที่ยวในมิติของชุมชนแล้ว การท่องเที่ยวโดยชุมชนจะเป็นไปได้ด้วยดีนั้นยังต้องพิจารณาจากมิตินอกชุมชนที่เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ได้แก่ การตลาด นโยบายรัฐที่เข้ามาสนับสนุน พฤติกรรมของนักท่องเที่ยว เป็นต้น

สรุปได้ว่าการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนนั้น เป็นการจัดการท่องเที่ยวโดยให้ชุมชนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อเปิดโอกาสในการพัฒนาพื้นที่ สร้างงานสร้างรายได้ โดยดึงดูด



แข่งขันในชุมชนออกมาพัฒนาไม่ว่าจะเป็นจุดแข็งด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมในชุมชน ด้านการมีปราชญ์ชุมชนที่มีความรู้ ด้านการจัดระเบียบการจัดการสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สามารถจับตัวเงินในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติวัฒนธรรม ทั้งนี้ จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบในการพัฒนาที่สำคัญคือยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจชุมชน การส่งเสริมวัฒนธรรมชุมชน การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกันในชุมชน การสร้างการเรียนรู้ และการมีบริการที่ดี สำหรับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้นต้องเกิดจากความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของชุมชน ต้องเป็นการพัฒนาเพื่อต่อยอดโดยไม่เปลี่ยนแปลงพื้นฐานของการดำเนินชีวิตของคนในชุมชน

### 3. แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019

การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 นั้นจากการวิเคราะห์บริบทของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวชุมชน มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอได้ดังนี้

1. ส่งเสริมและกระตุ้นการเดินทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมภายในประเทศ สร้างความเชื่อมั่นผู้บริโภค เพื่อการใช้จ่ายในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากของชุมชน โดยใช้แนวทางส่งเสริมให้เกิดการเที่ยวภายในประเทศ เน้นเพิ่มความถี่ในการเดินทางของกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริมไทยเที่ยวไทย

2. การพัฒนาบุคลากรและแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นการปรับตัวสู่ยุคนิวนอร์มัล เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระยะยาว พัฒนาสินค้าเชิงวัฒนธรรมและบริการเชิงวัฒนธรรมเพิ่มมูลค่าให้สูงขึ้น โดยใช้แนวทางซ่อมสิ่งที่เป็นปัญหาและสร้างสิ่งที่จะเป็นรากฐานที่มั่นคงยั่งยืนของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การประสานความช่วยเหลือกับผู้ประกอบการในพื้นที่ เพื่อพัฒนาระดับทักษะของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนทุกระดับ และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสร้างความมั่นใจเรื่องความปลอดภัย พัฒนาแพลตฟอร์มเป็นเครื่องมือทางการตลาด สร้างโอกาสและให้ความรู้การตลาดสมัยใหม่แก่ผู้ประกอบการ

3. การส่งเสริมการสื่อสารการตลาดด้วยภาพลักษณ์ใหม่ ส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนที่สร้างความประทับใจและมีอัตลักษณ์จุดเด่น ที่นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาตินึกถึงและตัดสินใจเลือกเดินทางท่องเที่ยว ด้วยแนวทางการสร้างความประทับใจ ให้แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เป็นที่สนใจของนักท่องเที่ยว และแนวทางการสร้างความเชื่อมั่นในคุณค่าแบรนด์ Amazing Thailand ด้านความปลอดภัย เพื่อให้นักท่องเที่ยวมีความมั่นใจว่าจะมีความสุขเมื่อได้มาและกลับไปยังปลอดภัย

4. กระตุ้นตลาดนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติให้กลับมาท่องเที่ยวในระยะเวลาที่รวดเร็ว โดยเฉพาะกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในการใช้จ่ายสูง การรักษานักท่องเที่ยวคุณภาพ และกลุ่มเป้าหมาย ด้วยหลักการทำการตลาดแบบเจาะจงกลุ่ม มุ่งรักษานักท่องเที่ยวคุณภาพ เปิดกว้างทำตลาดทุกพื้นที่ และมุ่งเน้นทำการตลาดที่มีศักยภาพในการเติบโต

5. ปรับสมดุใหม่เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีความยั่งยืน โดยใช้หลักการรักษารัษธรรมชาติที่ฟื้นตัวดีขึ้นจากช่วงโควิด-19 สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ลดการพึ่งพิงตลาดใดตลาดหนึ่ง กระจายการเดินทางท่องเที่ยวเชิงพื้นที่และเวลา สร้างรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมบนพื้นฐานของการรักษาสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่าการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมหลังสถานการณ์การแพร่ระบาด ไวรัสโคโรนา 2019 นั้นจากการวิเคราะห์บริบทของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวชุมชน มีประเด็นสำคัญได้แก่ การส่งเสริมและกระตุ้นการเดินทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมภายในประเทศ สร้างความเชื่อมั่นผู้บริโภค การพัฒนาบุคลากรและแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มุ่งเน้นการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล การส่งเสริมการสื่อสารการตลาดด้วยภาพลักษณ์ใหม่ ส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนที่สร้างความประทับใจและมีอัตลักษณ์จุดเด่นและแนวทางการสร้างความเชื่อมั่นในคุณค่าแบรนด์ Amazing Thailand ด้านความปลอดภัย นักท่องเที่ยวมั่นใจว่าจะมีความสุขเมื่อได้มาและกลับไปยังปลอดภัย การกระตุ้นตลาดนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติให้กลับมาท่องเที่ยวในระยะเวลาที่รวดเร็ว โดยเฉพาะกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในการใช้จ่ายสูง การปรับสมดุใหม่เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีความยั่งยืน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

## บทสรุป (Conclusion)

จากการศึกษาการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 สรุปได้ว่า ในการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้นต้องเข้าใจบริบทของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่แท้จริง ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวที่เกี่ยวกับการเรียนรู้วิถีชีวิต ประวัติศาสตร์ ศิลปะ และเทศกาลงานประเพณีต่าง ๆ เป็นศึกษาเกี่ยวกับภูมิปัญญาในพื้นที่และเป็นการเรียนรู้เพื่อค้นหาตัวตนของตัวเองว่ามีแหล่งกำเนิดมาอย่างไร โดยศึกษาผ่านสถานที่ท่องเที่ยว คำบอกเล่า วิถีชีวิต เชื้อชาติ การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน ทั้งนี้ในแต่ละชุมชนนั้นจะมีจุดเด่นที่แตกต่างกันด้วยศักยภาพของพื้นที่ ด้วยประวัติความเป็นมา จึงทำให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่หลากหลาย ในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนที่หลากหลายนั้นจะมาเป็นข้อจำกัดในการพัฒนามิได้ แต่ทั้งหมดต้องอยู่บนพื้นฐานการพัฒนาที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนนั้น เป็นการจัดการท่องเที่ยวโดยให้ชุมชนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อเปิดโอกาสในการพัฒนาพื้นที่ สร้างงานสร้างรายได้ โดยดึงดูดเชิงในชุมชนออกมาพัฒนาไม่ว่าจะเป็นจุดแข็งด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมในชุมชน ด้านการมีปราชญ์ชุมชนที่มีความรู้ ด้านการจัดระเบียบการจัดการสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สามารถจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติวัฒนธรรม ทั้งนี้จำเป็นต้องมีองค์ประกอบในการพัฒนาที่สำคัญคือมีองค์กรในการบริหารจัดการ มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจชุมชน การส่งเสริมวัฒนธรรมชุมชน การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกันในชุมชน การสร้างการเรียนรู้ และการมีบริการที่ดี

จากการวิเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวชุมชน สรุปได้ว่ามีประเด็นสำคัญ ได้แก่ การส่งเสริมและกระตุ้นการเดินทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมภายในประเทศ สร้างความเชื่อมั่นผู้บริโภค การพัฒนาบุคลากรและแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มุ่งเน้นการปรับตัวสู่ยุคนิวนอร์มัล การส่งเสริมการสื่อสารการตลาดด้วยภาพลักษณ์ใหม่ การกระตุ้นตลาดนักท่องเที่ยวต่างชาติให้กลับมาท่องเที่ยวในระยะเวลาที่รวดเร็ว โดยเฉพาะกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในการใช้จ่ายสูง การปรับสมดุลใหม่เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีความยั่งยืน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้แนวทางการพัฒนานั้นต้องมาจากความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

## เอกสารอ้างอิง (References)

- กนกวรรณ ชูชาญ. (2552). **การจัดการความรู้ทางทรัพยากรวัฒนธรรมโดยผู้นำชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวชุมชนบ้านผาหมอน ดอยอินทนนท์ จังหวัดเชียงใหม่**,วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารงานวัฒนธรรม. วิทยาลัยนวัตกรรมการท่องเที่ยวและกีฬา
- กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา. (2540). **โครงการท่องเที่ยวเพื่อชีวิตและธรรมชาติแผนปฏิบัติการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: กองอนุรักษ์.
- ชาญวิทย์ เกษตรศิริ. (2540). **การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ชาญวิทย์ เกษตรศิริ. (2540). **วิถีไทย : การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: โครงการวิทรรศน์.
- ชูวิทย์ ศิริโชคเวชกุล. (2551). **เที่ยวให้รู้ เปิดประตูสมอง**. กรุงเทพฯ: เอ็กสพลอเรอร์ ชานแนล
- เฉลิมพล ศรีทอง และธีรพงษ์ เทียงสมพงษ์ (2564). **แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเมืองมรดกโลกและเมืองสร้างสรรค์โลก โดยชุมชนเมืองเก่าสุโขทัย สำหรับฐานวิถีชีวิตใหม่หลังสถานการณ์โควิด 19**.วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี, 15(2). หน้า 103-114
- สายรุ้ง ดินโคกสูง. (2549). **การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน: กรณีศึกษาหาดขบา ตำบลขบาอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Greenwood, D. (1982). Cultural Authenticity. *Cultural Survival Quarterly*. 6(3), pp. 27 – 28.
- Howell, David W. (1993). **Passport: An introduction to the travel and tourism industry**. 2 nd ed. South Western Publishing Co.
- McIntosh, Robert W. and Goeldner, Charles R. (1986). **Tourism Principles, Philosophies**. 5 thed. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Philip Feifan Xie and Geoffrey Wall. (2000). **Cultural Tourism Experiences in Hainan, China the Changing Distribution of Folk Villages**. University of Waterloo, Canada. **Fourth International Conference “Tourism in**

**Southeast Asia & Indo-China: Development, Marketing and  
Sustainability, Chiang Mai, Thailand**

- Pigram, J. (1993). **Planning for tourism in rural areas: bridging the policy  
implementation gap.**In Pearce and Butler (Eds.). *Tourism Research:  
Critiques and Challenges* London: Routledge.
- Resinger, Y. (1994). Tour - Host contact as part of cultural tourism. **World  
Leisure and Recreation.**36 (Summer), 24 -28.
- Smith, V. (1989). **Host and Guests: The anthropology of Tourism.** Philadelphia:  
University of Pennsylvania Press.

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

## Factors Affecting the Success of the Government Officials in the Department of Army Operations

ชลธิชา คำบาง<sup>1</sup> วิจิตรา ศรีสอน<sup>2</sup>

Chonthicha Kumbang and Wijittra Srisorn

Received: September 13, 2022 Revised: September 25, 2022

Accepted: November 13, 2022

### บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการ จำนวน 165 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test, F-test และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

---

<sup>1</sup> รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program (Politics and Government) College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. Email. s60463825021@ssru.ac.th

<sup>2</sup> วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. wijittra.sr@ssru.ac.th

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.97$ ) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ ) ความก้าวหน้าในงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.10$ ) และองค์การและการจัดการ มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.07$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ สภาพการทำงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.54$ ) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ด้านชั้นยศ ด้านประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ มีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ตามลำดับ

**คำสำคัญ (Keywords) :** ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสำคัญ กรมยุทธการทหารบก

## Abstract

The objectives of this research were to study the attitudes toward work accomplishment of the officials working in the Department of Army Operations, to compare the attitudes of these officials based on personal factors, and to study the relationships among factors that affect the officials' work accomplishment. This quantitative study surveyed 165 civil servants and used percentage, mean scores, standard deviation, and correlation in analyzing the data. The t-test and F-test analysis were used in testing the hypotheses.

The results of the study revealed that overall the participants' attitudes toward work accomplishment was at the highest level ( $\bar{X} = 3.97$ ). The participants' attitudes with the highest level were found in the groups of supervisors, colleagues, and subordinates ( $\bar{X} = 4.22$ ), followed by job advancement ( $\bar{X} = 4.10$ ), and the organization and its management ( $\bar{X} = 4.07$ ). The aspect that

the participants agreed the least was working conditions ( $\bar{X} = 3.54$ ). In comparing the officials' attitudes toward work accomplishment based on personal factors (gender, age, education level, marital status, rank, work experience, and the monthly income), the results showed that there were no differences. Regarding the correlations of the factors affecting the success level of the job, it was found that job motivation had the highest correlation level ( $r = 0.57$ ), followed by job morale ( $r = 0.43$ ), and human resource management ( $r = 0.35$ ), respectively.

**Keywords:** Operational success, success factors, Department of Army Operations

## บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 52 ได้บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิ และผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัดให้มีการทหารการทูตและการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย” (ราชกิจจานุเบกษา, 2560, น.15)

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ส่งผลให้ “กรมยุทธการทหารบก” ซึ่งเป็นหน่วยงานความมั่นคง ภายใต้กระทรวงกลาโหม ได้รับมอบภารกิจให้มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย การทหารและ วางแผนยุทธศาสตร์ ประสานแผนของเหล่าทัพ และแผนการป้องกันภัยตาม สัญญาระหว่างประเทศและสนธิสัญญาทางทหาร ประสานกิจการรักษาดินแดนกับ กระทรวงมหาดไทย ประสานแผนการป้องกันทางอากาศของทหารที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายพลเรือน ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการทหารต่างประเทศ พิจารณาเสนอนโยบายและแผนการฝึกผสม การฝึก ร่วม การสงครามจิตวิทยา และการปกครองในยามสงคราม ซึ่งต่อมาได้มีการปรับปรุงภารกิจและ การจัดอีกหลายครั้ง จนกระทั่งมีการปฏิรูประบบราชการไทยครั้งใหญ่เมื่อตุลาคม พ.ศ. 2545 จึงได้ กำหนดให้กระทรวงกลาโหมต้องแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503 กระทรวงกลาโหมจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศขึ้นใน พ.ศ. 2546 และปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม ให้มีความ



สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและข้อกำหนดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาจัดทำแผนแม่บทการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2550 ให้ส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมใช้เป็นหลักในการพัฒนาปรับปรุงระบบงานการบริหารจัดการและโครงสร้างการจัดส่วนราชการกรมยุทธการทหารบก จึงได้ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยเพื่อให้สามารถรองรับกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และบูรณาการงานที่มีลักษณะคล้ายกันเข้าด้วยกัน และในปี 2563 ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ได้อนุมัติคำสั่งฯ ให้ปรับโครงสร้างและอัตรากิจการจัดหมายเลข 1311 ของสำนักงานประสานภารกิจด้านความมั่นคงกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ให้เป็นหน่วยขึ้นตรงระดับสำนักของกรมยุทธการทหารบก โดยให้มีการปรับโครงสร้างและอัตรากำลังพลของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ทั้งนี้การจัดหน่วยวางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับ การ และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านยุทธการ ในเรื่องการจัดเตรียมกำลังและการใช้กำลังของกองทัพบก ประกอบกับด้วยเหตุที่ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กรการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่เปลี่ยนแปลงองค์กร จึงจำเป็นต้องรักษาคนที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ความชำนาญให้ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน ตามที่องค์กรต้องการและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้จะรักษาคนให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ จนกลายเป็นความผูกพัน จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรและคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรนั้นด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มองเห็นความสำเร็จที่เกิดจากการทำงานและองค์กรเป็นหลักนำมาสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น (แสง ไชยสุวรรณ, 2551) อีกทั้งการปฏิบัติงานในปัจจุบันของกรมยุทธการทหารบกนั้น ถูกมองว่าเป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง โดยเฉพาะในช่วง พ.ศ. 2535 - 2540 ได้สะท้อนถึงปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้ทหารยุ่งเกี่ยวกับการเมืองด้วยการทำรัฐประหารล้มล้างรัฐบาลในขณะนั้นคือ ผลประโยชน์ของกลุ่มทหาร ซึ่งกลุ่มทหารดังกล่าวมักจะนำไปสู่การอ้างเหตุผลอย่างเต็มที่ว่า “การแทรกแซงทางการเมืองนั้นกระทำไปเพื่อผลประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ” และนับตั้งแต่นั้นมาทหารก็เป็นหนึ่งในการตัวแสดงทางการเมืองมาโดยตลอด โดยเฉพาะในยามที่เกิดสถานการณ์ความขัดแย้งทาง

การเมือง ทหารหรือกองทัพถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง โดยอาศัยเป้าหมายสำคัญคือ “การรักษาความสงบสุขภายใน ประเทศและยุติปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง” ซึ่งการเข้ามาปฏิบัติภารกิจของกองทัพในช่วงที่ผ่านมา มีทั้งประสบความสำเร็จ ล้มเหลว มีคนชื่นชม มีคนตำหนิ สลับกันไป ทั้งจากนักวิชาการ ประชาชน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ซึ่งการบริหารแบบปัจเจกบุคคลนี้ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนการปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดและสรรหาบุคลากร การพัฒนาศักยภาพ และการบริหารค่าจ้าง ทั้งนี้ยังเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานเป็นหลักสำคัญ ได้แก่ เป้าหมายของหน่วยงาน และการบังคับบัญชาในองค์กร ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ เกิดความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต และความรับผิดชอบทั้งหมดนี้ถือเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน ต่อองค์กร เนื่องจากข้าราชการกรมยุทธการทหารบก ที่ปฏิบัติงานนั้นมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับ พอใจกับความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน ตัวบุคคล ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์กรและการจัดการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งสิ้น ทั้งนี้ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทาง การพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก และพัฒนาองค์กรให้การปฏิบัติงานเกิดศักยภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก จำนวนทั้งสิ้น 281 คน กลุ่มตัวอย่างในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling) ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 281 คน ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 5% หรือ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 164.809 คน ผู้ทำการวิจัยเลือกกำหนด จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 165 คน มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

1) ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยของท่าน

2) ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ได้แก่ 1) การกำหนดและสรรหาบุคลากร 2) การพัฒนาศักยภาพ และ 3) การบริหารค่าจ้าง

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) เป้าหมายของหน่วยงาน และ 2) การบังคับบัญชาในองค์กร

3. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในงาน 4) ลักษณะงาน 5) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต และ 6) ความรับผิดชอบ

3) ตอนที่ 3 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ได้แก่ 1) งาน (Work) 2) ค่าตอบแทน (Pay) 3) ความก้าวหน้าในงาน (Promotion) 4) การได้รับการ

ยอมรับนับถือ (Verbal Recognition) 5) สภาพการทำงาน (Working Conditions) 6) ตัวบุคคล (Self) 7) ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Supervisors, Co-workers and Subordinates) และ 8) องค์การและการจัดการ (Company and Management) โดยใช้รูปแบบสอบถามและแบบคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert' Scale) มี 5 ระดับ

4) ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ใช้ One - way ANOVA หรือ F-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheff's Test) และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

5) ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก วิเคราะห์ด้วยการสรุป วิเคราะห์เนื้อหาและพรรณนาวิเคราะห์

## ผลการวิจัย (Research Results)

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 64.24 เพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 35.76 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 ระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 ระดับปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 51.52 ระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 45 คนคิดเป็นร้อยละ 27.27 สถานภาพสมรส โสด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.82 สมรส จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 69.09 หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ชั้นยศ พบว่า ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 51.52 ชั้นประทวน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 48.48 ประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 19.39 ระหว่าง 5 - 7 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ

27.27 ระหว่าง 7 - 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.97 รายได้เฉลี่ยของท่าน มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.94 มีรายได้ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 28.48 มีรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และมีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านที่มากที่สุดเรียงตามลำดับ พบว่า

ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานคือ การพัฒนาศักยภาพ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ) การบริหารค่าจ้าง ( $\bar{X} = 4.54$ ) และ การกำหนดและสรรหาบุคลากร ( $\bar{X} = 4.37$ ) ตามลำดับ

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานคือ การบังคับบัญชาในองค์กร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ ) และ เป้าหมายของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.52$ ) ตามลำดับ

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานคือ ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.55$ ) ความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.52$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.52$ ) ลักษณะงาน ( $\bar{X} = 4.51$ ) และ โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X} = 4.51$ ) ตามลำดับ

## ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ในภาพรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านที่มากที่สุดเรียงตามลำดับ พบว่า

ด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ )

ตัวบุคคล มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ )

ความก้าวหน้าในงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ )

องค์การและการจัดการ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ )

ค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ )

การได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ )

งาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ

สภาพการทำงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ )

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.** ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส ด้านชั้นยศ ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านรายได้เฉลี่ยของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก อยู่ในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก เมื่อพิจารณาระดับทิศทางความสัมพันธ์ พบว่า ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก พบว่า ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.35$ ) ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.56$ ) และความสัมพันธ์ในระดับต่ำคือ ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = .19$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก พบว่า ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.43$ ) ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.54$ ) และความสัมพันธ์ในระดับต่ำคือ ตัวบุคคล ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = 0.19$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ในภาพรวมพบว่า มีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = 0.57$ ) ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดคือ องค์การและการจัดการ ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = 0.68$ ) และความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำคือ งานซึ่งมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.32$ )

#### ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

1. สำหรับการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญและกำหนดเป็นแนวปฏิบัติให้กับทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพของงาน และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรด้วยสวัสดิการต่าง ๆ
3. มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติให้กับคนในองค์กร

#### อภิปรายผล (Research Discussion)

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก” จากสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

พบว่า ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เมื่อ



จำแนกเป็นรายด้าน ด้านที่มากที่สุดเรียงตามลำดับ พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ความก้าวหน้าในงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก และองค์การและการจัดการ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ สภาพการทำงานซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก จำแนกรายด้านในภาพรวมพบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ลักษณะงานในองค์กรเป็นที่สนใจให้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ บุคลากรสามารถควบคุมกระบวนการทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิยุทธ จินทวิญญู (2564) ได้ศึกษาบทบาทในการพัฒนาประเทศของทหารผลการศึกษาพบว่า บทบาททหารในการพัฒนาประเทศคือ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้นและดึงประชาชนไม่ให้หลงผิดไปร่วมมือกับฝ่ายคอมมิวนิสต์ ทำให้สถานการณ์ความขัดแย้งคลี่คลายลงในเวลาต่อมา ซึ่งเป็นสิ่งที่สนใจให้บุคคลภายนอกเข้ามาทำงานในองค์กรมากที่สุดและจากบทบาทในการป้องกันภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์ มาสู่บทบาทในการพัฒนา และช่วยเหลือประชาชนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ เพื่อให้ประชาชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ด้านคำตอบแทน พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับคุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสม มีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลที่มีงานประเภทเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ อรุณเดชาชัยและคณะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 95.60



มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยผู้บริหาร ปัจจัยผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยงบประมาณและปัจจัยการวางแผน

ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความก้าวหน้าเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้ทุกคนพัฒนาตนเอง ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงสถานภาพทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบวรวิทย์ รตนโชโต และคณะ (2563) วัฒนธรรมทางการเมืองไทยและบทบาทของทหารกับการเมือง ผลการศึกษาพบว่า หากต้องการพัฒนารูปแบบการเมืองการปกครองของไทยให้เป็นประชาธิปไตยโดยสมบูรณ์นั้น จะต้องปลูกฝังและส่งเสริมหลักประชาธิปไตยที่ถูกต้องให้แก่ประชาชนในสังคม รวมถึงทหารต้องมีความเป็นทหารอาชีพและต้องยุติการเข้าแทรกแซงหรือมีบทบาททางการเมือง ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายพลเรือน อีกทั้งการปรับทัศนคติการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือน โดยคำนึงถึงพันธกิจและบทบาทหน้าที่ของตนเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ประเทศชาติพัฒนาไปอย่างมีเสถียรภาพ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวี แจ่มจำรัส (2564) ได้ศึกษาบทบาทของนายทหารระดับกลางที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ของไทยผลการศึกษาพบว่า การเข้าเป็นพลทหารเกณฑ์ ผลของกฎหมาย ความมีอุดมการณ์รักชาติ ผลของการฝึกสอบอบรม และความมีฐานะเกียรติยศ มีระดับความสำคัญมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อการเข้าเป็นพลทหารเกณฑ์ของไทย เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความมีอุดมการณ์รักชาติ ผลของกฎหมาย ผลของการฝึกสอบอบรม และความมีฐานะเกียรติยศ วิธีที่เหมาะสมในการเข้าเป็นทหารเกณฑ์ของไทย

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความพร้อมของเครื่องมือในการทำงาน ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐริกานต์ แก้วโกสฐาฐ์ และธนสุวิทย์ ทับทิมฤกษ์ (2564) ได้ศึกษารูปแบบความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจบริการผู้สูงอายุในประเทศไทยผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบธุรกิจบริการ

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความต้องการให้สถาบันการเงินสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินธุรกิจในอัตราดอกเบี้ยที่ไม่สูงมาก จะช่วยให้การดำเนินธุรกิจราบรื่น และสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ และหลากหลายรูปแบบความพร้อมด้านเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองตามความต้องการของผู้สูงอายุและครอบครัว และนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนา ปัจจัยเหล่านี้ช่วยสร้างความเชื่อมั่นจากผู้สูงอายุ ทำให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน

ด้านตัวบุคคล พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ทักษะคิดและประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การจัดการความขัดแย้ง การยอมรับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่นได้ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา พงศ์สิทธิกาญจนา และ ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา (2564) แนวทางการส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินงานของผู้ประกอบการชุมชนในภูมิภาคตะวันตก ผลการ วิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำโดยการเปลี่ยนแปลงความคิดในการดำเนินงาน ด้านองค์กรชุมชนโดยการส่งเสริมความมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการโดยประยุกต์ใช้วิธีการจัดการธุรกิจด้านนวัตกรรมโดยการนำภูมิปัญญาชุมชนมาใช้ และด้านเครือข่ายโดยการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

ด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่าในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณย์ จิระพงษ์สุวรรณ และ ปิยากร หวังมหาพร (2565) ได้ศึกษาความสำเร็จในการดำเนินงานของสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยผลการศึกษา พบว่าสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยและชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งทำงานเป็นเครือข่ายซึ่งกันและกัน ซึ่งมีสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย ทำหน้าที่กำหนดระเบียบว่าด้วยเกณฑ์มาตรฐานชมรมผู้สูงอายุและมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุในลักษณะการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมติดตามผล และรายงานผล

ด้านองค์กรและการจัดการ พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การกำหนดกรอบอัตรา ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การมีนโยบายในการปฏิบัติที่ชัดเจน และมีบทบาทในงานมีความชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กร มณีพรหม (2563) ได้

ศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทางทหารของนายทหารสัญญาบัตรทั่วไปในกรมกำลังพลทหารบก ผลการศึกษา พบว่า การป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว สามารถดำเนินการด้วยการจัดให้มีการอบรมเสวนา หรือการบรรยายในการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหารของหน่วยด้วยการดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการที่เป็นระบบมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และให้มีการประเมินผล เพื่อสามารถควบคุมทิศทางให้เป็นไปตามเป้าหมายตรงตามนโยบายของกองทัพบก นอกจากนี้จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานด้านกำลังพลในกรอบงานด้านการพัฒนามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อความมีอุดมการณ์ทหารของกำลังพลกองทัพบก เพราะถือว่าส่งผลโดยตรง ซึ่งจะช่วยเสริมให้การปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ประสบผลสำเร็จ

### **วัตถุประสงค์ที่ 2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ด้านชั้นยศ ด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านรายได้เฉลี่ยของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรินทร์ ใจเอื้อพลสุข และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนสินินธิ์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทยผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบของหัวหน้าสำนักงาน ด้านข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณ ด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า และด้านการจัดการทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุดผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของหัวหน้าสำนักงาน ด้านข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณ ด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า และด้านการจัดการทรัพยากร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### **วัตถุประสงค์ที่ 3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก**

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก เมื่อพิจารณาระดับทิศทางความสัมพันธ์ พบว่า ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดคือ การ

ได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำคือ ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ จันทร์เทพ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .941 สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรได้ ร้อยละ 88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกัน ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก พบว่า ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดคือ การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำคือตัวบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริรัตน์ พงษ์สินธุ์ เถลิ้มพงศ์ มีสมนัย และจำเนียร ราชแพทยาคม (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ในด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ในระดับปานกลาง และ (3) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวมได้ร้อยละ 49.70

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่ากับ  $0.378$  (การจัดหาทรัพยากรมนุษย์)  $+ 0.235$  (การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์)  $+ 0.211$  (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)  $+ 0.073$  (การรักษาทรัพยากรมนุษย์)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบกในภาพรวม พบว่า มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดคือ องค์การและการจัดการ และความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำคือ งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิพัทธ์ ภูมิชัยวรนนท์ ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ และ วรางคณา จันทรคง (2562) ความสำเร็จในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการ ศึกษาพบว่า ความสำเร็จในการดำเนินงาน 5 หมวด ได้แก่ หมวดที่ 1 การบริหารดี มีผู้นำที่ดีมีความเป็นผู้นำ สามารถบริหารและจัดการองค์กรได้ทุกเรื่อง มีการดำเนินงานได้อย่างมาตรฐาน หมวดที่ 2 ประสานงานดี มีการให้ความสำคัญกับประชากรทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเชื่อมโยงได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย หมวดที่ 3 บุคลากรดี บุคลากรดีและมีประสิทธิภาพ หมวด 4 บริการดี ประชาชนได้รับบริการที่ดี จากระบบบริการที่ดี มีมาตรฐาน ครอบคลุมความจำเป็นขั้นพื้นฐาน หมวดที่ 5 ประชาชนมีสุขภาพดี ที่เกิดจากการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม เกิดการพัฒนาการดูแลตนเองอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว คือ ปัจจัยการรับรู้นโยบาย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและแรงจูงใจ ข้อเสนอแนะ ควรชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามคู่มือการประเมิน รพ.สต.ติดดาว ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเป็นไปตามแนวทางเดียวกันและงบประมาณการดำเนินงานควรสนับสนุนตามความจำเป็นและส่วนขาดให้เหมาะสมของแต่ละสถานบริการ

## ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำหรับการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญและกำหนดเป็นแนวปฏิบัติให้กับทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพของงาน และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรด้วยสวัสดิการต่าง ๆ

3. มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติให้กันในองค์กร

#### **ข้อเสนอแนะในการจัดทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรทำการศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานในลักษณะเชิงคุณภาพ เพื่อให้บุคลากรได้วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองได้

2. นำผลการศึกษาวิจัย ไปบรรจุในแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในปัจุบันประมาณถัดไป

## เอกสารอ้างอิง (References)

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 (ตอนที่ 40).
- ธีระยุทธ จินทธีร. (2564). พัฒนาการและบทบาทในการพัฒนาประเทศของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา. *วารสารทหารพัฒนา*, 45(2). 64 - 73
- บุรฉัตร จันทร์แดง และยุภาพร ยุภาศ. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กระบวนการจัดการภาครัฐแนวใหม่. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 4(1). 29 - 44
- ศิริพงษ์ อรุณเดชาชัย และคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 5(3). 59 - 67
- พระมหาบวรวิทย์ รตนโชโต และคณะ. (2563). วัฒนธรรมทางการเมืองไทยและบทบาทของทหารกับการเมือง. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 9(1), 128 - 141
- ทวี แจมจำรัส. (2564). บทบาทของนายทหารระดับกลางที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ของไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 26(1). 31 - 45
- ณัฐริกันต์ แก้วโกสฐาญ และธนสุวิทย์ ทับทิมธวัช. (2564). รูปแบบความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจบริการผู้สูงอายุในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(10). 114 - 131
- จันทนา พงศ์สิทธิกาญจนา และธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา. (2564). แนวทางการส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินงานของผู้ประกอบการชุมชนในภูมิภาคตะวันตก. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 16(2). 89 - 102
- ศรัณย์ จิระพงษ์สุวรรณ และปิยากร หวังมหาพร. (2565). ความสำเร็จในการดำเนินงานของสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 9(2). 201 - 211.
- กร มณีพรหม. (2563). แนวทางการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทางทหารของนายทหารสัญญาบัตรทั่วไปในกรมกำลังพลทหารบก. *หลักสูตรเสนาธิการทหารบก*.

# แนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0

## ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก

### Guidelines for Bureaucratic Administration's System 4.0

### of the Office of the Secretary of the Army

สุวิสา ขำเฟื่อง<sup>1</sup> วิจิตรา ศรีสอน <sup>2</sup>

Suwisa Khumfueng, and Wijittra Srisorn

Received: September 25, 2022 Revised: September 30, 2022

Accepted: December 3, 2022

#### บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ 1. เพื่อศึกษาการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 และ 2. เพื่อหาแนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ในการเจาะจงเลือกบุคคล รวมทั้งสิ้น 17 คน ได้แก่ มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารระบบราชการจำนวน 5 คน และมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานจำนวน 12 คน และวิเคราะห์ข้อมูลจากการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ผลการศึกษาพบว่า

---

<sup>1</sup>หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program in Politics and Government, College of Politics and Government, SuanSunandha Rajabhat University. E-mail: s60463825003@ssru.ac.th

<sup>2</sup>วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College Politics and Government, Susan Sunandha Rajabhat University. E-mail: wijittra.sr@ssru.ac.th



การบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ผลการศึกษา พบว่า การประสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคมเป็นสถานะที่ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันและสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้มีคุณค่าเพิ่มขึ้น พร้อมทำให้เกิดการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรโดยเริ่มจากการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลข้อมูลผ่านการประมวลผลแบบคลาวด์ อุปกรณ์ประเภทโทรศัพท์เคลื่อนที่และ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน ทำให้สามารถติดต่อกันได้แบบทันทีทันใดไม่ว่าจะอยู่ที่ใด ก็สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้

**คำสำคัญ (Keywords) :** การบริหารระบบราชการ ระบบราชการ 4.0 แนวทางการบริหารงาน

## Abstract

This study aims to (1) study bureaucratic administration under the bureaucratic system 4.0, and (2) find guidelines for bureaucratic administration's system 4.0 of the Office of the Secretary of the Army. The study used qualitative research in which the data were collected from an interview with a group of 17 purposive key-informants (5 from those who have experience, knowledge, and understanding of the administration of the government system, and 12 from those who are directly involved in the operation. After data analysis, the results of the study were as follows.

Collaboration between the government agencies and other related sectors requires good teamwork to achieve common goals. Support for resources is needed to bring about innovative ideas that would lead to the creation of new products and the additional values of the existing materials. Such innovation reflects the organization's adjustment into digital transformation. It echoes the organization's development which began with the combined utilization of the cloud computing system, smart phone, and collaboration tools. This also makes

possible not only real-time communication regardless of people's locations, but also data usage and data analysis.

**Keywords:** Bureaucratic administration, bureaucracy 4.0, administration's guidelines

## บทนำ (Introduction)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 บัญญัติให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และนอกจากนี้ได้บัญญัติเกี่ยวกับการปฏิรูปประเทศในหลาย ๆ ด้านที่ได้บัญญัติไว้หมวดที่ 16 มาตรา 158 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดินว่า (1) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมใช้กับการบริหารราชการแผ่นดินและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินและเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน (2) การบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยราชการทุกหน่วยงานเข้าด้วยกันเพื่อให้ระบบข้อมูลนำมาซึ่งการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน (3) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานภาครัฐและแผนงานกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน (4) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในภาครัฐและสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา (5) ให้มีการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัว เปิดเผยตรวจสอบได้และมีกลไกในการป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน จุดมุ่งหมายก็คือการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน (ณัฐพงศ์ ดาราเพ็ญ, 2564)

สำนักงานเลขาธิการกองทัพบก เป็นหน่วยงานในส่วนบังคับบัญชาตามการจัดโครงสร้างการจัดส่วนราชการของกองทัพบก มีภารกิจหลักในการดำเนินการเกี่ยวกับงาน

เลขานุการและงานธุรการให้กับผู้บัญชาการทหารบก รองผู้บัญชาการทหารบก ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารบก เสนาธิการทหารบก และผู้ดำรงตำแหน่งอื่น เช่น ประธานที่ปรึกษา กองทัพบก เป็นต้น ตลอดจนดำเนินงานและประสานงานเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ภารกิจหรือ กิจกรรมของกองทัพบกเพื่อเป็นการเผยแพร่ให้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกให้ได้รับ ข้อมูลข่าวสารของกองทัพบก (สำนักงานเลขานุการกองทัพบก, 2563) ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า สำนักงานเลขานุการกองทัพบกจึงเป็นหน่วยที่มีความสำคัญหนึ่งของกองทัพบกจำเป็นต้อง รองรับการปฏิบัติตามนโยบายจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกองทัพบกในการขับเคลื่อนให้การ บริหารราชการในส่วนที่เกี่ยวข้องได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีความสอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูประบบราชการตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ รวมทั้งสนองตอบ ต่อนโยบาย Thailand 4.0 ด้วย

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางและ รูปแบบการบริหารงานระบบราชการของสำนักงานเลขานุการกองทัพบก ภายใต้แนวคิดระบบ ราชการ 4.0 รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามแนวทางและรูปแบบ ดังกล่าว อันนำไปสู่ข้อสรุปและข้อเสนอแนะที่สามารถตอบโจทย์แนวคิดระบบราชการ 4.0 อย่างมีประสิทธิภาพ/ ประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงาน เลขานุการกองทัพบก
2. เพื่อหาแนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงาน เลขานุการกองทัพบก

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เอกสารที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งที่เป็นข้อมูลเอกสารชั้นต้น (Primary Sources) และชั้นรอง (Secondary

2. การศึกษาและวิเคราะห์การวิจัยภาคสนาม ผู้วิจัยจะทำการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลภาคสนาม

เครื่องมือที่รวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยกำหนดแนวคำถามเพื่อสัมภาษณ์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ส่วนที่ 2 การบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานอย่างไร ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การประสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration)
- 2) การสร้างนวัตกรรม (Innovation)
- 3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization)

ส่วนที่ 3 แนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก

1) แนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ด้านการประสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration)

2) แนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovation)

3) แนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ด้านการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้** ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลจากเอกสารหลักฐานโดยวิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ทั้งจากเอกสารชั้นต้น (Primary Sources) และเอกสารชั้นรอง (Secondary Sources) ได้แก่ เอกสารราชการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ภาพถ่าย บทความ หนังสือ เป็นต้น

2. การเก็บข้อมูลจากภาคสนามที่ประกอบด้วย จากการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้อง จะถูกรวบรวมตามประเด็นคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยอาศัยความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกันของข้อมูลเพื่ออธิบายเนื้อหาของการวิจัย

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. การนำเสนอรูปแบบงานวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ที่ได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ และจดบันทึก ใช้การตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) จากเอกสาร คำสัมภาษณ์ โดยพยายาม ค้นหา วิเคราะห์ และตีความหมายในข้อความเหล่านั้น แล้วนำมาสรุปเป็นข้อความบรรยาย

2. ใช้การเขียนบรรยายสิ่งที่ค้นพบอย่างละเอียดและชัดเจน พร้อมทั้งยกตัวอย่าง คำพูดประกอบคำหลักสำคัญที่ได้ เพื่อแสดงความชัดเจนการพัฒนา

## ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59 เพศหญิง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 อายุ 27 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 อายุ 30 ปี จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 17.65 อายุ 32 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 อายุ 35 ปี จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 17.65 อายุ 37 ปี จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 11.76 อายุ 40 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 อายุ 45 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 อายุ 50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 ระดับปริญญาตรีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53

ส่วนที่ 2 การบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการ กองทัพบก ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน พบว่า

1) การประสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นสภาวะ

การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นหรือทำงานกันเป็นทีม เพื่ออาศัยความสามารถ อันหลากหลายในการทำงานให้สำเร็จจุล่งและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และให้ทรัพยากรของตนมาสนับสนุน โดยลักษณะการทำงานแบบ Collaboration ให้มีความสำคัญกับการบรรลุวิสัยทัศน์ของทีม มีการกำหนด โครงสร้างหน่วยงานมารองรับและกำหนดหน้าที่ของแต่ละฝ่าย อย่างชัดเจนมีการวางแผน พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จในการ ดำเนินงานร่วมกัน และสร้างช่องทางการทำงานร่วมกัน แต่เนื่องจาก การทำงานในลักษณะนี้บุคลากรและทรัพยากรมาจากหลากหลาย หน่วยงาน ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายและการมุ่งมั่นต่อผลสำเร็จของ ทีมอาจจะได้รับความสำคัญ น้อยกว่างาน

ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ต้นสังกัด เป็นการกำหนดเป้าหมายของทีมร่วมกัน การกำหนดมาตรการกำกับกับการดำเนินงานที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแต่ละแผนงาน/โครงการ การจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ การสื่อสารทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่องทั้งภายในองค์กร ตามสายการบังคับบัญชาของแต่ละองค์กรและการรายงานความก้าวหน้าและการสร้างความเข้าใจต่อสาธารณะรวมทั้งการจัดตั้งฝ่ายประสานงานเพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกัน มาปรับใช้ในการทำงานแบบ Collaboration ได้

2) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจจะเป็นแนวคิด วิธีการ กระบวนการ เครื่องมือ ผลิตภัณฑ์วัสดุ บริการ ฯลฯ รวมถึง การพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้มีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นคือหลักในการคิดนวัตกรรมคือคิดให้ได้จำนวนมาก ๆ ยังไม่ต้องคำนึงว่าจะถูกหรือผิดเป็นไปได้หรือเป็นไปได้ จากนั้นจึงนำความคิดทั้งหมดมารองอีกครั่งก่อนนำเสนอจริงเป็นการคิดค้นและหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการให้บริการ ปรับองค์กร ให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทาย และตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชน

3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/ Digitalization) ) เป็นการพัฒนาองค์กรโดยเริ่มจากการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลข้อมูลผ่าน Cloud Computing อุปกรณ์ประเภท Smart Phone และ Collaboration Tool ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง Real Time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด ก็สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งทำให้องค์กรเกิดศักยภาพในด้านของการเข้าถึงข้อมูลและเอกสารอย่างรวดเร็ว ทุกที่และทุกเวลา การสร้างฐานเก็บข้อมูลที่สามารถอยู่ได้ตลอดไป การเข้าถึงประวัติข้อมูลเก่า ๆ และค้นหาข้อมูลได้ง่าย การเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานระหว่างแผนก การเพิ่มความละเอียดและแม่นยำของข้อมูล การลดขั้นตอนงานซ้ำซ้อน และประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดค่าใช้จ่ายหลายด้าน เช่น กระดาษ อุปกรณ์และพื้นที่จัดเก็บเอกสาร และทำให้เกิดการตัดสินใจในการทำงานที่ดีขึ้น

### ส่วนที่ 3 แนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก

1) แนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก

ด้านการประสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) การกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน การร่วมกันพัฒนาในลักษณะบูรณาการความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และร่วมกันสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การวางแผนการทำงาน การส่งเสริมและ

สนับสนุนศักยภาพร่วมกัน การสร้างความรู้ ความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน วางแผนและนำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกันและการร่วมกันทำงานตามความถนัดที่ได้รับผิดชอบ

2) แนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovation) พบว่า แนวทางสำคัญคือ เป็นการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้เป็นสื่อในการคิดการพัฒนางาน มีกระบวนการทำงานที่ต้องพิจารณาถึงประโยชน์ของกระบวนการใหม่ ๆ คำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นเกิดความพึงพอใจทั้งผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อน โดยการให้ความรู้และสร้างทักษะที่ต้องใช้ในยุคดิจิทัล การจัดหาเทคโนโลยีมาใช้อาจจะเปลี่ยนจากการพัฒนาเทคโนโลยีเป็นการซื้อเทคโนโลยีมาใช้ถ้าหากว่ามีต้นทุนที่ต่ำกว่าและสามารถดำเนินการได้เร็วกว่า

3) แนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ด้านการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/ Digitalization) พบว่า ต้องฝึกอบรมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจก่อนการปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และได้รับมุมมองที่หลากหลายเนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีวิธีปฏิบัติ และวางแผนรับมือปัญหาที่จะเกิดขึ้น มีเป้าหมายร่วมกันของทีม การสื่อสารทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่องกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำเทคโนโลยีมาใช้ในส่วนใดได้บ้างและต้องเตรียมความพร้อมให้บุคลากรอย่างไรเพื่อให้ใช้เทคโนโลยีนั้นได้ และความรู้ของผู้นำไปปฏิบัติ ความพร้อมในการเรียนรู้ และการปรับตัวรับความรู้ใหม่ ๆ

## อภิปรายผล (Research Discussion)

การศึกษาวิจัยเรื่อง“แนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก” จากสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1. เพื่อศึกษาการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ผลการศึกษาพบว่า**

การประสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) พบว่า เป็นสภาวะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นหรือทำงานกันเป็นทีม เพื่ออาศัยความสามารถ อัน

หลากหลายในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และให้ทรัพยากรของตนมาสนับสนุนโดยลักษณะการทำงานแบบ Collaboration ให้มีความสำคัญกับการบรรลุวิสัยทัศน์ของทีม มีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานมารองรับและกำหนดหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีการวางแผน พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกัน และสร้างช่องทางการทำงานร่วมกัน แต่เนื่องจากการทำงานในลักษณะนี้บุคลากรและทรัพยากรมาจากหลากหลายหน่วยงาน ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายและการมุ่งมั่นต่อผลสำเร็จของทีมอาจจะได้รับความสำคัญน้อยกว่างานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต้นสังกัด เป็นการกำหนดเป้าหมายของทีมร่วมกัน การกำหนดมาตรการกำกับกับการดำเนินงานที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแต่ละแผนงาน/โครงการ การจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ การสื่อสารทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่องทั้งภายในองค์กร ตามสายการบังคับบัญชาของแต่ละองค์กรและการรายงานความก้าวหน้าและการสร้างความเข้าใจต่อสาธารณะรวมทั้งการจัดตั้งฝ่ายประสานงานเพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกัน มาปรับใช้ในการทำงานแบบ Collaboration ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกานต์ แก้วคงทอง และสุกัญญา แซ่มซ้อย (2564) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์ในการประเมินสถานการณ์การเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การผลักดันภาครัฐไปสู่ระบบราชการ 4.0 จะต้องปฏิรูปในเรื่องของทัศนคติและพฤติกรรมของข้าราชการควบคู่ไปกับการปฏิรูปโครงสร้างและกฎระเบียบ เพื่อให้ระบบราชการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

**การสร้างนวัตกรรม (Innovation)** พบว่าเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจจะเป็นแนวคิด วิธีการ กระบวนการ เครื่องมือ ผลิตภัณฑ์วัสดุ บริการ ฯลฯ รวมถึง การพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้มีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นคือหลักในการคิดนวัตกรรมคือคิดให้ได้จำนวนมาก ๆ ยังไม่ต้องคำนึงว่าจะถูกหรือผิด เป็นไปได้หรือเป็นไปได้ยาก จากนั้นจึงนำความคิดทั้งหมดมากรองอีกครั้งก่อนนำเสนอจริงเป็นการคิดค้นและหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการให้บริการ ปรับองค์กร ให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทาย และตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรวรรณ ทาขุลี (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรคือ



บุคลากรไม่สามารถสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์นวัตกรรมเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลาปรับตัวให้เป็นสำนักงานที่ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง ความต้องการพัฒนาของบุคลากรคือบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้น

**การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization)** พบว่าเป็นการพัฒนาองค์กรโดยเริ่มจากการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่าน Cloud Computing อุปกรณ์ประเภท Smart Phone และ Collaboration Tool ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง Real Time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด ก็สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งทำให้องค์กรเกิดศักยภาพในด้านของการเข้าถึงข้อมูลและเอกสารอย่างรวดเร็ว ทุกที่และทุกเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงษ์ คันธรส และคณะ (2564) ได้ศึกษาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม : จากแนวคิดสู่การพัฒนาภาครัฐในยุคประเทศไทย 4.0 ผลการศึกษา พบว่า การนำแนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารราชการของไทยจากการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจด้วยรูปแบบประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาลนำมาซึ่งการปรับบทบาทของภาครัฐที่จำเป็นต้องกำหนดทิศทางและปรับบทบาทในการทำงานอย่างมากโดยการนำนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากขึ้นทำให้เกิดการปรับกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐในการนำหลักคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการตัดสินใจในระบบราชการมากยิ่งขึ้น ทั้งในกิจกรรมของภาครัฐไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม อันจะก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน รวมทั้งการปรับระบบราชการให้เป็นไปตามรูปแบบประเทศไทยในยุค 4.0 ส่งผลให้เกิดการปรับบทบาทในภาครัฐ การมีส่วนร่วมในการบริหารราชการของประชาชน เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ที่ 2. เพื่อหาแนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก

แนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก ด้านการประสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration)

พบว่ากำหนดยุทธศาสตร์การทำงานร่วมกัน การร่วมกันพัฒนาในลักษณะบูรณาการความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และร่วมกันสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การวางแผนการทำงาน การส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพร่วมกัน การสร้างความรู้ ความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน วางแผนและนำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกันและการร่วมกันทำงานตามความถนัดที่ได้รับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ดิสสะมาน (2564) ได้ศึกษานวัตกรรมแผนที่ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐ ในยุค 4.0 ผลการ ศึกษาพบว่า การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) ยังเป็นแนวคิดสำคัญในยุค 4.0 มาใช้ในการจัดบริการสาธารณะ แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นมีหลักพื้นฐานสำคัญหลายประการ แนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการ กอทัพบก ด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovation) พบว่าแนวทางสำคัญคือ เป็นการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้เป็นสื่อในการคิดการพัฒนางาน มีกระบวนการทำงานที่ต้องพิจารณาถึงประโยชน์ของกระบวนการใหม่ ๆ คำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นเกิดความพึงพอใจทั้งผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อน โดยการให้ความรู้และสร้างทักษะที่ต้องใช้ในยุคดิจิทัล การจัดหาเทคโนโลยีมาใช้จะเปลี่ยนจากการพัฒนาเทคโนโลยีเป็นการซื้อเทคโนโลยีมาใช้ถ้าหากว่ามีต้นทุนที่ต่ำกว่าและสามารถดำเนินการได้เร็วกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระพงศ์ กุลรัตน์และ ธนวิทย์ บุตรอุดม (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ของเทศบาลนครอุดรธานี ผลการศึกษพบว่าแนวทางการพัฒนา คือควรส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมจัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เร่งจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อให้เทศบาลมีทิศทางที่ชัดเจนควรบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน รับฟังความคิดเห็นของประชาชน จัดทำคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงานและบริการ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้การวิเคราะห์การทำงาน ควรวางแผนการพัฒนานุเคราะห์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเพิ่มเติมความรู้ในการใช้เทคโนโลยีแนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการ กอทัพบก ด้านการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) พบว่า ต้องฝึกอบรมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจก่อนการปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และได้รับมุมมองที่หลากหลายเนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีวิธี

ปฏิบัติ และวางแผนรับมือปัญหาที่จะเกิดขึ้น มีเป้าหมายร่วมกันของทีม การสื่อสารทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่องกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตยา กำไลแก้ว (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงยุค 4.0 ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมและรายด้าน มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการประเมินวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ความสำเร็จของระบบราชการ 4.0 ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การประสานพลังระหว่าง ภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม ด้านการปรับตัวเข้าสู่ระบบดิจิทัลและด้านการสร้างนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา แยมนิล (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Pmqa) ในการบริหารองค์กรภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่าระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Pmqa) ในการบริหารองค์กร ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมและรายด้านมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านการประเมิน และด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบาย Thailand 4.0 ในการบริหารองค์กร ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการสนับสนุนของกระทรวงทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านนวัตกรรม

## ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. แนวทางการบริหารระบบราชการภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก มีแนวทางที่สำคัญคือ การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพคนในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน การฝึกอบรมทักษะต่างๆที่สอดคล้องและรองรับการพัฒนา
2. การประสานความร่วมมือนั้นต้องดำเนินการภายใต้การกำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีม การกำหนดหน้าที่ของแต่ละฝ่ายการกำหนดผู้ประสานงานหลักของทีม เพื่อป้องกันปัญหาการก้าวก่ายการทำงานร่วมกัน
3. หัวใจสำคัญคือการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อมในการทำงาน
4. การสื่อสารและสร้างความเข้าใจเชิงนโยบายจากผู้บริหารไปยังผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและทิศทางการดำเนินการ

### ข้อเสนอแนะในการจัดทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาการร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อการปฏิบัติงานและทดลองนำไปใช้ในการทำงาน เพื่อประเมินนวัตกรรมและกระบวนการที่สำคัญก่อนการนำนวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
2. ควรนำผลการศึกษามากำหนดแนวทางเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร รวมถึงการนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดศักยภาพมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง (References)

- ณัฐพงศ์ ดาราเพ็ญ. (2564). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในยุคระบบราชการ 4.0 ในสถานการณ์ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กับผู้สูงวัย. **วารสาร มจร เลย์ ปริทัศน์**, 2(3), 75 – 87
- สำนักงานเลขาธิการกองทัพบก (2563). **ประวัติหน่วยงาน**. สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 7, 2564 จาก <https://armysecretary.rta.mi.th/secretary/index.html>
- สิริกานต์ แก้วคงทอง และสุกัญญา แซ่มะน้อย. (2564). ความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์ในการประเมินสถานการณ์การเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**, 12(2), 193 - 202
- ภัทรวรรณ ทาขูลี. (2564). การพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0. **วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, 2(1), 13 – 20.
- พงษ์ คันธรสและคณะ. (2564). การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม: จากแนวคิดสู่การพัฒนาภาครัฐในยุคประเทศไทย 4.0. **วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ**, 7(2), 130 - 144
- อิสระพงศ์ กุลนรินทร์ และธนวิทย์ บุตรอุดม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ของเทศบาลนครอุดรธานี. **วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง**, 9(1).37 -48
- อภิญา ดิสสะมาน. (2564). นวัตกรรมแผนที่ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐในยุค 4.0. **วารสารสหวิทยาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**, 18(1), 64 – 84.
- กฤตยา กำไลแก้ว. (2564). ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงยุค 4.0 ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี. **Journal of Management ScienceNakhon Pathom Rajabhat University**, 8(2), 98 – 110.

# คุณลักษณะของกำลังแรงงานที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักต้องการในจังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์โควิด-19

Labor Force Characteristics that Entrepreneurs in the 5 Main  
Industries Need in Roi Et Province During the Covid-19 Situation

นงเยาว์ จะมะลี<sup>1</sup>, วัลลภ ปิริยววรรณ<sup>2</sup>

Nongyao Jamalee, and Wanllop Piriyawattana

Received: August 18, 2022 Revised: August 28, 2022

Accepted: December 3, 2022

## บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของกำลังแรงงานที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักที่ต้องการในจังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์โควิด-19 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักที่ต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยกรรมการบริษัท หัวหน้างาน จำนวน 9 ท่าน และกลุ่มที่สองคือพนักงานจำนวน 8 ท่าน รวมทั้งสิ้น 17 ท่าน ใช้แบบสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้าง

---

<sup>1</sup>รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program (Politics and Government) College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: s59463825037@ssru.ac.th

<sup>2</sup> วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: wallop.pi@ssru.ac.th

ข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะแรงงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กร สามารถสรุปได้ว่า 1) มีความรับผิดชอบสูง มีทักษะในการทำงาน แต่ถ้าองค์กรส่วนใหญ่ต้องการพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีความพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ รวมทั้งสามารถเข้ามาช่วยเหลือองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดีเนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ ภายนอกบริษัท รวมทั้งเทคโนโลยีและความเจริญต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ทำให้องค์กรต้องการพนักงานที่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี 3) มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ องค์กรปัจจุบันต้องอยู่ภายใต้การแข่งขันที่สูงมาก ต่างฝ่ายต่างก็พยายามชิงความได้เปรียบในธุรกิจ โดยการคิดอะไรใหม่ ๆ ออกมาสู่ตลาดอยู่เสมอ 4) สื่อความได้ดีเทคโนโลยีทำให้คนเราสามารถติดต่อถึงกันได้อย่างไร้พรมแดน แต่ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องสื่อความกับคนอื่นรู้เรื่อง จะต้องมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนรอบข้าง 5) มีใจรักที่จะทำงานและต้องการประสบความสำเร็จ องค์กรส่วนใหญ่ ต้องการพนักงานที่มีความรักที่จะทำงาน รักที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

**คำสำคัญ (Keywords):** คุณลักษณะ, กำลังแรงงาน, อุตสาหกรรม 5 ประเภทหลัก

## Abstract

The objectives of the research on the characteristics of the labor force that entrepreneurs in the 5 main industries need in Roi Et province during the Covid-19 situation are: 1) to study the characteristics of labor force in the 5 main industries that are required by entrepreneurs in Roi Et Province, and 2) to study the desirable labor needed in the 5 main industries in Roi Et province. The 17 key-informants from 5 main industries in Roi ET province in which 9 people are the company's managers, directors, and supervisors, and another 8 employees. The interview form was used to collect the data. The data are analyzed through inductive analytical method. The findings revealed that the labor characteristics required by the organizations can be concluded as follows: 1) high responsibility and work skills become the most requirements of organizations, 2) adaptable

skills towards various situations, 3) creativity skills due to the current situation that is subjected to a very high competition, 4) good communication skills that refer to a creation of human relations, and 5) passion and desire to be successful in work, most organizations want employees who love their work and become successful in their work.

**Keywords:** Characteristics, labor force, 5 main types of industries

## บทนำ (Introduction)

วิกฤตโควิด-19 ทำให้ทุกอย่างในชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงไปอย่างคาดไม่ถึง มียอดผู้ป่วยติดเชื้อเพิ่มขึ้น มีความวิตกกังวลในอนาคตที่ไม่แน่นอน และมาตรการล็อกดาวน์ส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาคธุรกิจและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ซึ่งสถานการณ์ปัจจุบันยังมีแนวโน้มการติดเชื้อเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้แต่ละประเทศกำหนดมาตรการเพื่อควบคุมและป้องกันการระบาด ทั้งการควบคุมการเคลื่อนย้ายของประชาชนทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ประกอบกับปัญหาสถานการณ์โควิด 19 ได้เข้ามาในปลายปี 2019 ทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาเศรษฐกิจอย่างมาก นำมาสู่การว่างงานของประชากรชาวจังหวัดร้อยเอ็ดเพราะธุรกิจหรือการลงทุนในจังหวัดร้อยเอ็ดนั้นได้ยุบตัวลง ส่งผลไปยังพนักงานซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนผลผลิต (กระทรวงแรงงาน, 2560) และกฎเกณฑ์สำคัญในการดำเนินธุรกิจนั้น คือ คุณภาพความสามารถของพนักงาน และจำนวนกำลังคนที่เหมาะสมกับงาน หากกำลังคนไม่สอดคล้องมากไปก็ค่าใช้จ่ายสูง ปัญหาด้านคนทำงานมาก คนทำงานน้อยจะตามมาเรื่อยๆ งานโหลดส่งผลต่ออารมณ์ ความเครียดและบรรยากาศการทำงานที่สำคัญอาจเสียโอกาสทางธุรกิจ เพราะไม่มีกำลังคนเพียงพอต่อการผลิตสินค้าและบริการ คุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมที่ควรมีคือ การวางแผนเป็นกระบวนการขั้นแรกของการดำเนินงาน เพราะการวางแผนจะทำให้รู้ว่าจุดหมายปลายทางของการดำเนินงานอยู่ที่ไหน (กฤตสุตา เขียวอุบล ทศนีย์ ปัทมสนธิ์ และธนัช กนกเทศ, 2557). ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นเดียวกันต้องมีการวางแผนก่อนที่จะสรรหาบุคลากรเข้ามา เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างพอเพียงกับความต้องการ และเป็นผู้ที่มีลักษณะถูกต้องเหมาะสมกับงานที่จะต้องรับเข้ามาในช่วงเวลาต่าง ๆ เพื่อให้องค์การสามารถปฏิบัติการกิจได้



บรรลุลักษณะที่องค์การ หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์งานแล้ว ทำให้ทราบถึงมาตรฐานการทำงานที่ต้องการและลักษณะงานต่าง ๆ ที่ต้องการ ขึ้นต่อไปจึงเป็นขั้นที่ต้องวางแผนเกี่ยวกับบุคคลที่องค์การต้องการให้มาปฏิบัติงานเหล่านั้น ซึ่งต้องคำนึงถึงทั้งเรื่องคุณภาพลักษณะของบุคลากร และจำนวนของบุคลากรที่ต้องการในแต่ละสายงานผลกระทบจากการว่างงาน ผลกระทบในส่วนบุคคลอันเนื่องมาจากการไม่มีงานทำเป็นสิ่งที่เห็นได้อย่างชัดเจน รายได้ของครอบครัวจะลดลงเมื่อหัวหน้าครอบครัวสูญเสียซึ่งงานที่ทำไปคนส่วนใหญ่มักไม่ค่อยทราบกันว่า มีผู้ว่างงานเป็นจำนวนมากที่ไม่ได้รับเงินชดเชยจากการว่างงาน และเมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลผู้ว่างงานจะได้รับเงินชดเชยที่ต่ำกว่ารายได้ที่เคยได้รับและเพียงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น นอกจากรายได้ที่จะต้องสูญเสียไปหลังจากที่กลายเป็นผู้ว่างงานแล้ว ยังมีความสูญเสียด้านอื่นอีกที่จะตามมาอย่างต่อเนื่อง สำหรับในจังหวัดร้อยเอ็ดมีสถานประกอบการอุตสาหกรรมหลักประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าทุน 2) อุตสาหกรรมสินค้าบริโภค 3) อุตสาหกรรม การผลิตสินค้าสำเร็จรูป 4) อุตสาหกรรมบริการ และ 5) อุตสาหกรรมการผลิตเพื่อให้ได้ วัตถุประสงค์ไปใช้ในกิจการอื่นผู้วิจัยเห็นว่าการได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้สถานประกอบการอุตสาหกรรมต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในการดำเนินการกิจการต่อไปได้อย่างไร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประเภทแรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดแต่ละแห่งเป็นอย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักที่ต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด

## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. พื้นที่การวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะจง เนื่องจากต้องการข้อมูลเชิงลึกของผู้ประกอบการ จึงได้เลือกอุตสาหกรรม 5 ประเภทในจังหวัดร้อยเอ็ด

ประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าทุน 2) อุตสาหกรรมสินค้าบริโภค 3) อุตสาหกรรมการผลิตสินค้าสำเร็จรูป 4) อุตสาหกรรมการบริการ และ 5) อุตสาหกรรมการผลิตเพื่อให้ได้วัตถุดิบไปใช้ในกิจการอื่น

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากภาคอุตสาหกรรมโดยสุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งคือผู้เชี่ยวชาญ หรือเกี่ยวข้องกับการคัดสรรคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน ประกอบด้วยกรรมการบริษัท หัวหน้างาน จำนวน 9 ท่าน และกลุ่มที่สองคือพนักงาน จำนวน 8 ท่าน รวมทั้งสิ้น 17 ท่าน จากอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลัก ในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย อุตสาหกรรมผลิตสินค้าทุน จำนวน 34 สถานประกอบการ อุตสาหกรรมสินค้าบริโภคจำนวน 133 สถานประกอบการ อุตสาหกรรมการผลิตสินค้าสำเร็จรูป จำนวน 59 สถานประกอบการ อุตสาหกรรมการบริการจำนวน 145 สถานประกอบการ และอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อให้ได้วัตถุดิบไปใช้ในกิจการอื่น จำนวน 19 สถานประกอบการ รวมสถานประกอบการทั้งสิ้น 390 สถานประกอบการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Structure In-depth Interview)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) เป็นการเก็บข้อมูลใน ลักษณะข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และการสัมภาษณ์ (Interview) การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-Formal Interview)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้นวิเคราะห์ด้วยการใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ และตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) พร้อมนำไปสู่การสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป เป็นการนำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ ทางวิชาการมาสร้างเป็นบทสรุปร่วมกับข้อมูลที่เชื่อถือได้อีกครั้งหนึ่ง โดยเน้นความเชื่อมโยงเพื่อนำไปสู่การพิสูจน์ที่เป็นรูปธรรมและตรงต่อข้อเท็จจริงที่ปรากฏ

## ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ผลการศึกษาคุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักที่ต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า คุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วย แรงงานฝีมือในอดีตและปัจจุบัน พบว่า การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจครั้งใหม่ รูปแบบกระบวนการผลิตแบบใหม่ ซึ่งใช้การเชื่อมต่อระหว่างสินค้า ข้อมูล และบริการผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนากระบวนการผลิต จะเป็นยุคแห่งการบูรณาการโลกของการผลิต เข้ากับการเชื่อมต่อทางเครือข่าย และมีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ หรือหุ่นยนต์ ทำงานแทนมนุษย์หรือทำงานร่วมกับมนุษย์ ในอนาคตอาจกล่าวได้ว่างานหลายประเภทอาจจะหายไปหรือแรงงานอาจต้องทำงานร่วมกับหุ่นยนต์หรือปัญญาประดิษฐ์มากขึ้น แรงงานไร้ฝีมือ ในอดีตและปัจจุบันพบว่า แรงงานไร้ฝีมือนั้นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และส่วนใหญ่จะใช้แรงกายมากกว่าทักษะความรู้ ในอดีตแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการเนื่องจากไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวันเวลาที่กำหนด สำหรับปัจจุบันนั้นเนื่องจากมีเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการประหยัดต้นทุนของกิจการทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีการพัฒนาตนเองไปเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ เพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น และได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น แนวโน้มในอนาคตของแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ พบว่า ความต้องการบุคลากรใน "ตลาดงาน" มีความซับซ้อนมากขึ้น อันมาจากการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวของแต่ละองค์กรในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และแนวโน้มการทำงานในอนาคต ส่งผลให้ความต้องการทางด้านทักษะโดยเฉพาะทักษะใหม่ๆ ที่ตอบโจทย์การทำงานในปัจจุบันและการจ้างงานยุคใหม่มากขึ้นทั้งนี้ ทิศทางตลาดงานสะท้อนถึงสถานการณ์แรงงานในหลากหลายมิติ ทำให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้างในการวางแผนรับมือทั้งการหาคนทำงาน และการหางานที่เหมาะสมได้ต่อไป คุณลักษณะและความแตกต่างการทำงานของ แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ พบว่า แรงงานฝีมือ เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในงานช่างฝีมือ โดยมีประสบการณ์และผ่านการฝึกอาชีพมาแล้ว มีความรับผิดชอบในหน้าที่และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ต้องมีความรับผิดชอบในเนื้องานและมีทักษะอื่น ๆ ความต้องการของแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ของอุตสาหกรรม ในจังหวัดร้อยเอ็ดปัจจุบัน พบว่า ภาพการณ์ทำงานของประชากรกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยทำงานที่มีความต้องการทำงานจำนวนลดลงและความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดลดลงเช่นกัน แต่สถานประกอบการต้องการแรงงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีและมีความรู้

ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ว่าง จึงอยากให้กลุ่มแรงงานทุกประเภทได้มีการพัฒนา ศักยภาพแรงงานและแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือเป็นที่ต้องการของ อุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ดในอนาคต พบว่า กำลังแรงงาน แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและ แรงงานไร้ฝีมือในจังหวัดร้อยเอ็ด มีภาวะการทำงานของประชากรกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยทำงาน ที่มีความต้องการทำงานจำนวนมาก และความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัด ร้อยเอ็ดมีมากขึ้นเช่นกัน

ผลการศึกษาความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของ สถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า ความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้ใน วิชาชีพ พบว่า แรงงานต้องเป็นผู้มีความรู้ และทำงานตามความชอบ ความถนัด ได้ค่าตอบแทน เป็นค่าจ้าง เงินเดือน มีการพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน มีองค์ความรู้ใหม่ โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาการทำงานให้เข้ากับ สถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ด้านทักษะในวิชาชีพ พบว่าต้องการทักษะแรงงานด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงลึก ทักษะการแยกแยะ และสังเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลาย ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะความคิด สร้างสรรค์ ทักษะการทำงานร่วมกับสังคม ทักษะการมีคุณภาพทางอารมณ์ และทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี ตลอดจนการ ประยุกต์นำเอาเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพให้กับสถานประกอบการ และมุ่งมั่นเรียนรู้ พัฒนา ตนเองทางด้านทักษะเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน ด้านคุณค่าวิชาชีพ พบว่า ความภูมิใจในวิชาชีพที่แรงงานที่ได้ทำงาน และการดำเนินชีวิตให้มีความสุข มีความสำเร็จ เจริญก้าวหน้า มีหลักธรรมาภิบาล มีทางแห่งความสุขความเจริญ จรรยาบรรณในวิชาชีพ จำเป็น สำหรับแต่ละวิชาชีพ ด้านคุณลักษณะประจำตัว พบว่า การปฏิบัติงานด้วยงานซื่อสัตย์รักษา ความลับในงานที่ปฏิบัติมีความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดี ความรู้ทักษะและความสามารถที่ต้องใช้ เพื่อให้ทำงานสำเร็จ เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองทั้งกายและจิตใจ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นมีมนุษยสัมพันธ์ มั่นใจตนเอง รับผิดชอบงาน ทำงานเป็นทีมได้ รับฟังความคิดเห็น จริงใจมีความเป็นมิตรอารมณ์ดี จิตใจเข้มแข็ง มีสุขภาพดี เฉลียวฉลาด อารมณ์มั่นคง มองโลกในแง่ ดี ประพฤติดี มีคุณธรรม เมตตา ซื่อสัตย์ เสียสละ ยุติธรรม เป็นกลาง มีเหตุผล มีความสามารถ ทางด้านความคิด มีความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ เฉพาะทาง มีประสบการณ์การทำงาน มีความ

สนใจใฝ่รู้ ทันโลก ทันเหตุการณ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านแรงจูงใจ พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานนั้นมีความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เรื่องความรู้สึกภาคภูมิใจ เงินเดือน ค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการที่ดีทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ ความเป็นกันเองในการทำงานของเจ้าของสถานประกอบการ หัวหน้าและผู้ปฏิบัติงานเอง

## อภิปรายผล (Research Discussion)

คุณลักษณะของกำลังแรงงานแรงงานฝีมือ ในอดีตและปัจจุบันมีความรู้ความชำนาญ ด้านเทคนิคและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างงานใหม่งานที่เกี่ยวข้องกับการเขียนโปรแกรมเพื่อควบคุมเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูงของงานในปัจจุบันจะไม่มีซ้ำเป็นอีกต่อไปในอนาคตโดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางกระบวนการผลิตเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม อันส่งผลต่อการใช้ชีวิตของมนุษย์และปรากฏการณ์ทางด้านแรงงานในอนาคต คุณลักษณะของกำลังแรงงานแรงงานกึ่งฝีมือในอดีตและปัจจุบันจากอดีตนั้นผู้คนส่วนใหญ่จะจบการศึกษามัธยมตอนปลายหรือสายอาชีพ เมื่อจบการศึกษาแล้วจะผันตนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจุบัน อัตราการเกิดของประชากรน้อยลง ทำให้ประชากรส่วนใหญ่จบปริญญาตรีกันค่อนข้างมากและสามารถเลือกงานได้ตามที่ตนเองชอบและงานที่มีเงินเดือนสูง การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศมีความคล่องตัวเฉพาะในกลุ่มแรงงานภาคเกษตรที่ย้ายไปทำงานในอาชีพอื่น ที่ไม่ต้องอาศัยทักษะฝีมือมากนักโดยเฉพาะการย้ายเข้าไปทำงานในภาคก่อสร้าง ซึ่งแรงงานเหล่านี้ต้องการเคลื่อนย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อเข้าสู่ฤดูกาลเพาะปลูกโดยไม่ได้คำนึงถึงค่าจ้างที่สูงขึ้นเป็นหลัก แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจะเป็นการเคลื่อนย้ายภายในภาคเดียวกันมากกว่า ในขณะที่แรงงานที่มีทักษะนั้นจะมีการเคลื่อนย้ายกันภายในกลุ่มอาชีพเดิมเพื่อต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นคุณลักษณะของกำลังแรงงานแรงงานไร้ฝีมือในอดีตและปัจจุบันแรงงานไร้ฝีมือนั้นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายและส่วนใหญ่จะใช้แรงกายมากกว่าทักษะความรู้ในอดีตแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการเนื่องจากมีหลาย ๆ ปัจจัยที่ทำให้เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ อาทิ ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม

วันเวลาที่กำหนด สำหรับปัจจุบันนั้นเนื่องจากมีเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้ความต้องการของสถานประกอบการน้อยลง เพราะว่าเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้นจึงทำให้หลายๆสถานประกอบการเลิกจ้างหรือลดจำนวนแรงงานลง เป็นการประหยัดต้นทุนของกิจการทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีการพัฒนาตนเองไปเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ เพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น และได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น คุณลักษณะของกำลังแรงงานแนวโน้มในอนาคตของ แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ความต้องการบุคลากรใน "ตลาดงาน" มีความซับซ้อนมากขึ้น อันมาจากการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวของแต่ละองค์กรในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และแนวโน้มการทำงานในอนาคต ส่งผลให้ความต้องการทางด้านทักษะโดยเฉพาะทักษะใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์การทำงานในปัจจุบันและการจ้างงานยุคใหม่มากขึ้น ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญเพื่อให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้สำหรับ ทิศทางของตลาดงานและแรงงาน มีแนวโน้มการปรับตัวไปสู่รูปแบบของธุรกิจใหม่ (New Economy) ซึ่งทุกกลุ่มธุรกิจจะต้องมีการวางแผนด้านกำลังคนการสรรหาบุคลากร รวมถึงพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ตอบโจทย์การทำงานปัจจุบันสู่อนาคต และสร้างความสำเร็จร่วมกันท่ามกลางโลกของการเปลี่ยนแปลง ท่ามกลางความท้าทายของโลกการทำงานในปัจจุบัน ทั้งภาวะเศรษฐกิจ สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 คุณลักษณะและความแตกต่างการทำงานของ แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานฝีมือ เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในงานช่างฝีมือ โดยมีประสบการณ์และผ่านการฝึกอาชีพมาแล้ว มีความรับผิดชอบในหน้าที่และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ต้องมีความรับผิดชอบในเนื้องานและมีทักษะอื่น ๆ เช่นการติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน แรงงานกึ่งฝีมือ เป็นผู้ที่อยู่ในระดับกลางระหว่างแรงงานฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือมีประสบการณ์การทำงานที่น้อยได้รับการฝึกอาชีพมาบ้าง งานที่ทำออกมานั้นส่วนใหญ่จะไม่ละเอียด ส่วนใหญ่จะทำงานที่กำหนดวิธีและแบบแผนที่ตายตัวไว้แล้ว อาจจะต้องสร้างสมประสบการณ์เพิ่มเติมหรือฝึกทักษะเพิ่มเติมให้สามารถที่จะตัดสินใจได้อย่างอิสระ และเป็นงานที่ แรงงานไร้ฝีมือ เป็นผู้ที่ใช้กำลังกายมากกว่าความรู้และทักษะหรือประสบการณ์เป็นงานที่ง่ายไม่ซับซ้อนไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถมาก และส่วนใหญ่ไม่ต้องรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย คุณลักษณะของกำลังแรงงานความต้องการของแรงงาน ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือของอุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ดปัจจุบันภาวการณ์ทำงานของประชากรกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยทำงานที่มีความต้องการทำงานจำนวนลดลงและ

ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดลดลงเช่นกันแต่สถานประกอบการต้องการแรงงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีและมีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ว่างจึงอยากให้กลุ่มแรงงานทุกประเภทได้มีการพัฒนาศักยภาพแรงงานมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานผ่านการทดสอบการฝึกหลักสูตรอาชีพเสริมตามมาตรฐานฝีมือแรงงานกำหนดรวมทั้งตำแหน่งงานของแรงงานและอัตราการเปลี่ยนแปลงของความต้องการแรงงาน ของสถานประกอบการมีความต้องการที่ลดลงเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้มีการว่างงานที่เพิ่มมากขึ้นและการชะลอตัวของเศรษฐกิจคุณลักษณะของกำลังแรงงานแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ดในอนาคต กำลังแรงงาน แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือในจังหวัดร้อยเอ็ด มีภาพการทำงานของประชากรกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยทำงานที่มีความต้องการทำงานจำนวนมากและความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดมีมากขึ้นเช่นกันแต่สถานประกอบการต้องการแรงงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีและมีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ว่างจึงอยากให้กลุ่มแรงงานทุกประเภทได้มีการพัฒนาศักยภาพแรงงานมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานผ่านการทดสอบการฝึกหลักสูตรอาชีพเสริมตามมาตรฐานฝีมือแรงงานกำหนด ตำแหน่งงานบางประเภทกลุ่มแรงงานในตลาดแรงงานของไทย เลือกลงและไม่มี ความสนใจที่จะทำอาจทำให้ผู้ประกอบการหันไปหาตลาดแรงงานจากต่างประเทศด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแทนและแนวโน้มความต้องการแรงงาน ฝีมือเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นอย่างมาก อนึ่งจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรค Covid-19 ได้ข้อเสนอแนะของคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์จะเป็น แรงงานกึ่งฝีมือที่ต้องการของสถานประกอบการมากที่สุด ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีความ ขยัน ซื่อสัตย์ต่อองค์กร สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ เอะriadเอาเปรียบผู้อื่นมีความเสียสละเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาสามารถที่จะเรียนรู้ทักษะงานอื่น ๆ ที่ รับผิดชอบเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของตนอยู่ตลอดเวลาเสนอตัวเองเพื่อเรียนรู้งานต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงานอยู่ตลอดสอดคล้องกับยุท แลล์มวงษ์ (2559) ที่ได้ กล่าวว่าคุณสมบัติของแรงงานไทยในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โอกาสของแรงงานต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะด้านคอมพิวเตอร์หรือการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะการคิดวิเคราะห์



ความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรู้ในวิชาชีพต้องการแรงงานที่เป็นผู้มีความรู้และทำงานตามความชอบ ความถนัดได้ค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง เงินเดือน มีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานมีองค์ความรู้ใหม่โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ด้านทักษะในวิชาชีพ ต้องการทักษะแรงงานที่ตอบสนองกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงลึก ทักษะการแยกแยะและสังเคราะห์ ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานร่วมกับสังคม ทักษะการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี ด้านคุณค่าในวิชาชีพต้องการทักษะที่มีความภูมิใจในวิชาชีพและการดำเนินชีวิตให้มีความสุข มีความสำเร็จเจริญก้าวหน้า มีหลักธรรมาภิบาล มีทางแห่งความสุขความเจริญ จรรยาบรรณในวิชาชีพจำเป็นสำหรับแต่ละวิชาชีพ ด้านคุณลักษณะประจำตัวต้องแรงงานที่ปฏิบัติงานด้วยงานซื่อสัตย์รักษาความลับในงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดี ความรู้ทักษะและความสามารถที่ต้องใช้เพื่อให้ทำงานสำเร็จ เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง ด้านแรงจูงใจ ต้องการแรงงานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ พอใจในเงินเดือน ค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการสอดคล้องกับกฏสุตา เขียวอุบล และคณะ (2557) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคธุรกิจบริการในจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคธุรกิจบริการ ในจังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับดังนี้ คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านความรู้ ส่วนแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานได้ดังนี้ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความขยันอดทนและเสียสละ การเคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานมี ความรับผิดชอบในสังคม และมีการประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี การทำให้แรงงานมีความคิดช่วยเหลือกันและกัน อย่างเต็มใจ การสร้างเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของแรงงานแนวทางการเรียนรู้มีช่องทางหลากหลาย คือเรียนรู้ด้วยตนเองในช่องทางจากสื่อประเภทต่าง ๆ เรียนรู้จากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การนำความรู้ทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้



เป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการทำงานที่ถูกต้องและประคัลภ์ ปณพลังกูร (2556) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะแรงงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กร สามารถสรุปได้ว่า 1) มีความรับผิดชอบสูง มีทักษะในการทำงาน แต่ถ้าวองค์กรส่วนใหญ่ต้องการพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีความพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ รวมทั้งสามารถเข้ามาช่วยให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดีเนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ ภายนอกบริษัท รวมทั้งเทคโนโลยีและความเจริญต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ทำให้องค์กรต้องการพนักงานที่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี 3) มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ องค์กรปัจจุบันต้องอยู่ภายใต้การแข่งขันที่สูงมาก ต่างฝ่ายต่างก็พยายามชิงความได้เปรียบในธุรกิจ โดยการคิดอะไรใหม่ ๆ ออกมาสู่ตลาดอยู่เสมอ 4) สื่อความได้ดีเทคโนโลยีทำให้คนเราสามารถติดต่อถึงกันได้อย่างไร้พรมแดน แต่ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องสื่อความกับคนอื่นรู้เรื่อง จะต้องมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนรอบข้าง 5) มีใจรักที่จะทำงาน และต้องการประสบความสำเร็จ องค์กรส่วนใหญ่ต้องการพนักงานที่มีความรักที่จะทำงาน รักที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

## ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรให้ผู้ประกอบการสร้างและกำลังแรงงานเพื่อที่จะก่อให้เกิดการความรู้สึกร่วมจากแรงงานที่พึงประสงค์
2. ควรส่งเสริมศักยภาพของผู้ประกอบการในการบริหารจัดการแรงงานที่เป็นกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภท
3. ควรส่งเสริมแนะนำการพัฒนาต่อยอดในการดำเนินสร้างคุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภทที่ต้องการของผู้ประกอบการ

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยพิจารณาจากการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง โดยเน้นการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ทั้งเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี ฯลฯ

2. ควรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในมิติพื้นที่ในเรื่องของการกำหนดแผนพัฒนา  
แรงงานและการสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการและกำลังแรงงาน
3. ควรกำหนดโครงการให้ผู้ประกอบการและกำลังแรงงานในการหาความต้องการ  
ร่วมกันที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกรักยกย่องดูแลรักษาและประกอบให้ได้ใช้ประโยชน์จากทุกฝ่าย

## เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงแรงงาน. (2560). รายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของ อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC). กรุงเทพฯ: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน.
- กฤตสุตา เขียวอุบล ทศนีย์ ปัทมสนธิ์ และธนัช กนกเทศ. (2557). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคธุรกิจบริการในจังหวัดพิษณุโลก. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (Proceedings) เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15.
- ประคัลภ์ ปัญพลงกูร. (2555). การทำให้พนักงานเกิดความรักในงาน (ออนไลน์). สืบค้นจาก : <https://prakal.wordpress.com>.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2559). ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทย ภายใต้ยุคพิสัยน์สัญญา. รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

# นโยบายแรงงานข้ามชาติกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน: กรณีศึกษา เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

## Migrant Labor Policy and Labor Shortage Problem: A Case Study of Wang Thonglang District, Bangkok

ดุสิต คำทองแก้ว<sup>1</sup> วิจิตรา ศรีสอน<sup>2</sup> และสันติ คำทองแก้ว<sup>3</sup>

Dusit Kamthongkaew, Wijittra Srisorn and Santi Kamthongkaew

Received: September 25, 2022 Revised: September 30, 2022

Accepted: December 3, 2022

### บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา นโยบายแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 21 คน และวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า 1) นโยบายแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1.1) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 1.2) ยุทธศาสตร์การแก้ไขและ

---

<sup>1</sup> รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ; College of Innovation and Management Suan Sunandha Rajabhat University, E-mail: S63463825032@ssru.ac.th

<sup>2</sup> วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ; College of Innovation and Management Suan Sunandha Rajabhat University, E-mail: wijittra.er@ssru.ac.th

<sup>3</sup> รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Innovation and Management Suan Sunandha Rajabhat University, e-mail:

ป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. 2560-2564 1.3) นโยบายแรงงานข้ามชาติ 2) สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 2.1) การขาดแคลนแรงงาน 2.2) ข้อจำกัดด้านการเข้าเมือง 2.3) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและการตรวจร่างกายที่เพิ่มขึ้น 2.4) เอกสารที่ต้องใช้ประกอบการเข้าเมือง 2.5) ลักษณะงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ยอมทำ 2.6) การแข่งขันดึงดูดแรงงานข้ามชาติ 2.7) แรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน 2.8) การขาดแคลนแรงงานข้ามชาติ และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 3.1) การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ 3.2) การขออนุญาตนำเข้าแรงงานข้ามชาติ 3.3) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 3.4) การหาสถานที่กักตัว 3.5) มาตรการลดต้นทุนเกี่ยวกับมาตรการคัดกรองโควิด-19 ให้กับผู้ประกอบการ 3.6) แนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติ

**คำสำคัญ:** นโยบายแรงงานข้ามชาติ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แรงงานข้ามชาติ

## Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the policy of migrant workers in Wang Thonglang District, Bangkok, 2) to study the current situation regarding the problem of migrant labor shortage in Wang Thonglang, Bangkok, and 3) to make a Recommendation for the management of migrant labor shortages in Wang Thonglang, Bangkok. This study is a qualitative research. The data were collected through in-depth interviews with senior management, operator, and stakeholders at the total of 21 individuals. The data were analyzed based on the qualitative analysis method. The results of the research found that: 1) migrant labor policy in Wang Thonglang District, Bangkok included 1.1 Emergency Decree on Migrant Work Management B.E. 2017, 1.2 Strategies for solving and preventing labor shortages 2017-2021, and 1.3 Migrant Labor Policy. 2. The current situation of the problems regarding the shortage of migrant workers in Wang Thonglang District, Bangkok were 2.1 Labor shortage, 2.2 Immigration restrictions, 2.3 Travel and physical examination expenses, 2.4 Documents required for immigration, 2.5 Some types of work that Thai workers refuse to do, 2.6 Competition for migrant

workers, 2.7 Current migrant workers, and 2.8 Shortage of migrant workers. 3. The recommendations for the management of migrant labor shortages in Wang Thonglang, Bangkok included: 3.1 Migrant worker organization, 3.2 Application for permission to import migrant workers, 3.3 Determination of the minimum wage rate, 3.4 Finding a detention facility, 3.5 Cost reduction measures related to COVID-19 screening measures for entrepreneurs, and 3.6 Guidelines for managing migrant workers.

**Keywords:** Migrant labor policy, labor shortage, migrant workers

## บทนำ (Introduction)

แรงงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ หากแรงงานมีความรู้ มีทักษะสูงย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของภาคส่วนต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม ทั้งนี้ที่ผ่านมาประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานมาโดยตลอด ทั้งในเชิงปริมาณเนื่องมาจากอัตราการเกิดที่ลดลง ส่งผลให้มีจำนวนประชากรเข้าสู่วัยแรงงานที่ลดลงตามไปด้วย และในเชิงคุณภาพในแง่ของทักษะและความรู้ของแรงงาน ซึ่งเป็นกำลังในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ซึ่งหากไทยไม่เตรียมพร้อมรับมือ ย่อมนำไปสู่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีอยู่แล้วในปัจจุบันให้ทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ภาคเศรษฐกิจด้านต่าง ๆ ของประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในการผลิต โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวจาก 3 สัญชาติ อันได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามบันทึกข้อตกลงความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน (หรือเป็นแรงงานต่างด้าวตามมาตรา 9 และมาตรา 14 ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551) (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2553)

การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านส่งผลกระทบต่อทั้งผลดีและผลเสียต่อประเทศไทย ผลดีส่วนใหญ่จะตกแก่นายจ้าง คือการที่นายจ้างมีแรงงานต่างด้าวมาใช้ทดแทนแรงงานไทยในส่วนที่ขาดแคลน และสามารถจ้างได้ในราคาถูกกว่าคนไทย แต่ผลเสีย

กลับกระทบต่อสังคมในวงกว้าง เช่น ด้านความมั่นคงมีประเด็นผลกระทบด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านสาธารณสุขการควบคุมโรค ด้านเศรษฐกิจ การแข่งขัน และผลกระทบทางสังคม เช่น ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การก่ออาชญากรรม การแบ่งแยกเชื้อสังคม ขบวนการลักลอบการเข้าเมืองและการค้ามนุษย์ ปัญหาเด็กไร้สัญชาติ ปัญหาการสร้างอิทธิพลกลุ่มชนชาติ ยาเสพติด ปัญหาโสเภณี ภาระของรัฐในเรื่องการจัดปัจจัยพื้นฐานการสาธารณสุขโรค และการสาธารณสุข เป็นต้น (ศิริชัย เพชรรัช และชยสร สมบุญมาก, 2559)

ในปี พ.ศ.2560 รัฐบาลได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 ซึ่งเป็นการรวมกฎหมาย 2 ฉบับเข้าด้วยกัน คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ.2559 และในปี พ.ศ.2561 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา อาทิเช่น การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทย โดยจำแนกการผ่อนผันเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ผ่านการตรวจพิสูจน์สัญชาติแล้ว กับกลุ่มที่ยังไม่ได้ตรวจพิสูจน์สัญชาติ การดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวให้มีเอกภาพเป็นฐานเดียวกัน โดยจัดตั้งในทุกจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ภายใต้ชื่อคณะกรรมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นประธาน และมีจัดหางานจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัด โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการจัดตั้ง และกำกับดูแลการดำเนินการของศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) และอำนวยความสะดวกให้กับศูนย์พิสูจน์สัญชาติของประเทศต้นทาง พร้อมกับจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวในจังหวัด การจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎรให้กับแรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเพื่อการทำงาน ด้านหลังบัตรมีข้อมูลการอนุญาตทำงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ตามที่ได้รับการประสานจากกระทรวงแรงงาน รวมถึงการกำหนดให้มีเลขประจำตัว 13 หลัก ให้กับแรงงานต่างด้าว โดยมีกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ การวางระบบสารสนเทศเพื่อการจัดระบบฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าว โดยมีกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, 2561)

ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานต่างด้าว เนื่องจากขาดแคลนแรงงานระดับล่างหรือ แรงงานไร้ฝีมือ โดยเฉพาะงานประมงและงานอุตสาหกรรมต่อเนื่อง งานภาคเกษตรกรรม งานก่อสร้าง และงานคนรับใช้ การนำเข้าแรงงานต่างด้าวในจำนวนที่เหมาะสมกับความต้องการจึงมีความจำเป็น เพื่อการขยายตัวทางภาคการผลิตและภาคอุตสาหกรรมของประเทศ อีกทั้งการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวยังไม่มีผลต่ออัตราการว่างงานของคนไทย การเลือกใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากในอดีตค่าแรงของแรงงานต่างด้าวดำกว่าค่าแรงของแรงงานไทย แม้ในปัจจุบันค่าแรงของแรงงานต่างด้าวจะมีการปรับสูงขึ้น แต่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ขยันและไม่เกียจงาน ในขณะที่แรงงานไทยจะเลือกประเภทงานที่ได้รับมอบหมายและมีการเปลี่ยนงานบ่อย จะเห็นได้จากจำนวนผู้มีงานทำ ปี 2559 ลดลงจากปีก่อนร้อยละ 0.87 ในขณะที่แรงงาน ต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศ ปี 2559 เพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 2.31 (กรมการจัดหางาน, 2560) และมีลดจำนวนลง โดยแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานเพื่อนบ้านที่เข้ามาทดแทนทำงานประเภท 3D คือ งานสกปรก (dirty job) งานอันตราย (dangerous job) และงานยาก (demanding หรือ difficult job) (พันธ์รับ ราชพงศา, 2557)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษานโยบายแรงงานข้ามชาติกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน กรณีศึกษา เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ซึ่งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายในการจัดการกับปัญหาแรงงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างถูกต้อง ให้สามารถรับมือกับปัญหาแรงงานข้ามชาติ จึงเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

### วัตถุประสงค์ (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษานโยบายแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติใน เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร
3. ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้



### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 21 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 3 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ 2 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ 3 ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 15 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และการขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย เพื่อให้เข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัยอันนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้องและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษาให้มากที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิจัย รวมถึงศึกษาจากเอกสารวิชาการ ผลงานวิจัย บทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากการสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือทางเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและนำข้อมูลมาสังเคราะห์ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ครอบคลุมเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย

2. การสัมภาษณ์แบบเจาะจง (In-depth Interview) แนวทางนี้เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยผู้วิจัยทำการออกแบบสัมภาษณ์ เพื่อทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ มีหลักการพื้นฐาน ได้แก่ การลดทอนข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากภาคสนาม เพื่อให้ได้กลุ่มข้อมูลที่มีความหมายร่วมกัน และมีการ

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของข้อมูลจนได้แบบแผนของความเชื่อมโยงที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้ดีที่สุด

## ผลการวิจัย (Research Results)

1. นโยบายแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีลักษณะสอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน มีการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ และจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างบูรณาการ โดยเป็นกฎหมายที่เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้ามาทำงานได้สะดวกขึ้น และมีการเปิดกว้างให้แรงงานและนายจ้างในการแสดงออกความคุ้มครองและความคุ้มค่าในการจ้างงาน ทำให้แรงงานทำงานง่ายขึ้น ความเป็นปัจจุบัน เหมาะสมกับสถานการณ์แรงงานของประเทศที่มีคนต่างด้าวเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยจำนวนมาก ควรมีแนวทางในการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจน และสามารถบูรณาการร่วมกันได้ ทำให้การบริหารจัดการการทำงานของแรงงานข้ามชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ให้นายจ้างและลูกจ้างต่างด้าวมากขึ้น แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมและคุ้มค่ากับเงินที่ต้องจ่ายในการจดทะเบียน

1.2 ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ.2560-2564 สถานการณ์แรงงานในปัจจุบันของประเทศไทย พบว่ามีหลายอาชีพที่คนไทยไม่ทำ ซึ่งมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวจึงมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ เป็นยุทธศาสตร์ที่มีการแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน และถูกออกแบบให้มีความเชื่อมโยงกัน หากนำมาปฏิบัติได้จริงจะเป็นแก้ปัญหาแรงงานได้อย่างยั่งยืน และจะมีการพัฒนาไปสู่หนทางที่ดี ควรมีกรอบยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน มีการวางแผนแนวทางแก้ไขปัญหามากกว่า 10 ปี เพื่อวางแผนรองรับปัญหาฯ หากทำตามยุทธศาสตร์ได้จริง จะส่งเสริมให้อุตสาหกรรมในประเทศ ที่ต้องการแรงงานชั้นล่างและแรงงานที่มีทักษะขับเคลื่อนกิจการไปในทิศทางที่ดี และอุตสาหกรรมต่าง ๆ จะมีการพัฒนามากขึ้น

1.3 นโยบายแรงงานข้ามชาติ ถือว่าเป็นประโยชน์และจะเป็นอีกแนวทางที่แก้ปัญหาการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และจะได้แรงงานที่มีทักษะและมีฝีมือตามความต้องการเนื่องจากปัจจุบันภายในประเทศขาดแคลนแรงงานเฉพาะด้าน เช่น แรงงานก่อสร้างประเภทที่

ใช้ฝีมือ นโยบายแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลชุดนี้ ถือว่าเป็นนโยบายที่เปิดกว้างขึ้นมากกว่านโยบายก่อนหน้านี้ โดยเฉพาะเปิดโอกาสให้กับแรงงานต่างด้าวที่มีการลักลอบเข้ามาก่อนหน้านี้

2. สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 การขาดแคลนแรงงาน สังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ และคนไทยรุ่นใหม่เลือกที่จะไม่ทำงานบางประเภท จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งการขาดแคลนแรงงานทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจชะลอตัว และเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบเศรษฐกิจ สังคม ของคนไทยมาก ควรแก้ไขโดยผลิตคนไทยและส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานไทยควบคู่ไปด้วย ต้องกำหนดแนวทางการแก้ไขอย่างเป็นระบบ บูรณาการเท่ากันทุกหน่วยงาน เพราะคนไทยมักจะเลือกการทำงาน เนื่องจากการขยายตัวของประชากรโลกทำให้ต้องการผลิตของต่าง ๆ เพิ่มขึ้นไปด้วย หมายความว่าต้องใช้แรงงานที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน แต่ปัจจุบันแรงงานชั้นล่างที่ใช้ผลิตจริง ๆ มีน้อยและไม่เพียงพอต่อความต้องการ ประกอบกับคนไทยเลือกงาน จึงเป็นปัญหาสำคัญ หรืออาจแก้ปัญหการผลิตแรงงานต่างด้าวแบบถูกกฎหมาย

2.2 ข้อจำกัดด้านการเข้าเมือง ควรจำกัดการเข้าเมือง ต้องมีการจัดการให้เป็นกฎที่มีความชัดเจนและโปร่งใส และจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อความมั่นคงของประเทศ โดยเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องความมั่นคงเท่านั้น โดยต้องมีความชัดเจนและโปร่งใส เพราะการเข้าเมืองโดยง่ายมีเป็นจำนวนมาก ซึ่งการเข้าเมืองโดย ไม่มีมาตรฐานและกฎเกณฑ์ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบด้านอื่น ๆ ตามมาอีก

2.3 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและการตรวจร่างกายที่เพิ่มขึ้น โดยมองว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจ แต่ต้องทำให้ชัดเจน เพื่อจะสามารถควบคุมโรคระบาด ของขอบเขตชายแดน (เช่น โรคเท้าช้าง) และสมควรต้องทำในเบื้องต้น เพื่อเป็นการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค อาจจะเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวจะลักลอบเข้ามา มากกว่าเข้ามาอย่างถูกกฎหมาย เนื่องจากมีอัตราค่าใช้จ่ายที่สูง เพราะบางคนต้องจ่ายผ่านนายหน้า โดยทำให้เป็นระบบระเบียบ เนื่องจากมีอัตราค่าใช้จ่ายสูง

2.4 เอกสารที่ต้องใช้ประกอบการเข้าเมือง ควรมีความชัดเจน ครบถ้วน และเหมาะสม เอกสารที่จะใช้ในการเข้าเมืองควรจะเป็น passport ตามหลักสากลทั่วไป แต่หาก

ต้องการทำงานในประเทศควรมีเอกสารยืนยันบุคคลที่มากขึ้น เพื่อป้องกันการปลอมแปลงเอกสาร

2.5 ลักษณะงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ยอมทำ ควรพัฒนาแรงงานไทยให้เป็นแรงงานระดับงานฝีมือ เพราะปัจจุบันงานไร้ฝีมือควรใช้เครื่องจักรทดแทนหรือแรงงานต่างด้าวที่สมัครใจทำงานดังกล่าว ควรปรับปรุงการกำหนดงานที่คนต่างด้าวห้าม ควรส่งเสริมและจูงใจให้คนไทยให้คนไทยตระหนักและหันมาสนใจในลักษณะงานนี้มากขึ้น อาจจะเป็นในเรื่องของค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น หากไม่สามารถนำเครื่องจักรมาทดแทนได้ ก็จำเป็นต้องนำแรงงานต่างด้าวที่เต็มใจเข้ามาทำงาน ตามลักษณะนิสัยคนไทยจะไม่ทำงานที่เป็นแรงงานชั้นล่างและงานที่ไม่มีกำหนดเนื้องานที่ชัดเจน จึงทำให้กิจการและอุตสาหกรรมในประเทศบางประเภทจึงขาดแคลนแรงงาน โดยอาจสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเน้นในเรื่องของค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

2.6 การแข่งขันดึงดูดแรงงานข้ามชาติ เป็นไปตามกลไกและความต้องการแรงงาน ขึ้นอยู่กับค่าแรง ทำให้ผู้ประกอบการมีตัวเลือกมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดแรงงานข้ามชาติเพิ่มเข้ามามากกว่าเดิม จึงเห็นควรให้จัดระเบียบและมีความเสมอภาค ควรมีการจัดการและควบคุม ในเมื่อเราขาดแรงงานในบางกิจการในประเทศ เราก็ควรเปิดโอกาสให้กิจการนั้น ๆ ได้เปิดรับแรงงานข้ามชาติ โดยข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ควรจะสามารถปรับปรุงแบบได้ตามสถานการณ์และประเภทของกิจการ ควรมีการจัดการและควบคุมให้เป็นระบบ ผ่านการให้จัดระเบียบและมีความสามารถ

2.7 แรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน รู้สึกหวั่นไหวกับสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน และคิดว่ามีความเพียงพอ จึงควรพัฒนาทำความเข้าใจกับประเทศที่ประสงค์จะให้แรงงานของตนเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อให้เกิดความร่วมมือและสร้างความมั่นคงต่อสังคมในประเทศไทย โดยมีความกังวลว่าส่งผลให้เกิดประชากรแฝง การเพิ่มค่าใช้จ่ายในการดูแลแรงงาน อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงประเทศ เพราะยังมีแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองไม่ถูกต้อง จึงส่งผลต่อการบริหารจัดการ การดึงดูดแรงงานดังกล่าวให้เข้าสู่ระบบ เพื่อความปลอดภัยและความมั่นคงของประเทศไทย ซึ่งเรายังไม่สามารถควบคุมหรือตรวจการลักลอบการเข้ามาทำงานได้ทั้งหมด แต่ก็พัฒนามากกว่าเมื่อก่อนมาก ยังคงมีแรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายจำนวนมาก การเพิ่มค่าใช้จ่ายการดูแลแรงงานอาจส่งผลกระทบได้ และมีความกังวลต่อคนในประเทศไทยจะตกงานมากขึ้น ถ้าไม่จัดการบริหาร การนำแรงงานต่างชาติจึงต้องมี

ขั้นตอนและวิธีในการกำหนดกฎต่าง ๆ ให้เหมาะสม ต้องมีกฎเกณฑ์ในการนำแรงงานเข้าประเทศ แต่ยังไม่สามารถควบคุม หรือตรวจการลักลอบการเข้ามาทำงานได้ทั้งหมด ควรต้องการบริหารจัดการและดึงแรงงานเข้าสู่ระบบ

2.8 การขาดแคลนแรงงานข้ามชาติ ควรมีการกำหนดขั้นตอนทุกอย่างให้ชัดเจน และง่ายต่อการเข้าถึง รวมทั้งสามารถปฏิบัติได้อย่างยั่งยืน ออกกฎระเบียบที่เข้มงวดเพื่อจัดการกับแรงงานข้ามชาติ และกำหนดแนวทางจัดการให้มีการจัดการที่ถูกต้อง ควรมีการกำหนด แนวทาง วิธีการในการจัดหาแรงงานที่ถูกต้อง และได้ดำเนินการมาอย่างถูกต้องแล้ว แต่ก็ไม่ควรเข้มงวดจนมากเกินไป ประเทศเราอาจจะมีข้อจำกัดมากกว่าประเทศอื่นในกรณีเข้ามาอย่างถูกกฎหมาย และมีการเรียกรับเงิน นายหน้า หรือกินหัวคิว

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ ให้ระบุความต้องการหรือประเภทงานที่ต้องการทำมาตั้งแต่ยื่นเรื่องขอเข้ามาทำงาน ตั้งแต่แรกเลย

3.2 การขออนุญาตนำเข้าแรงงานข้ามชาติ ควรมีหน่วยงานตรวจสอบ และควรมีการดูแลในแต่ละพื้นที่

3.3 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ควรกำหนดตามลักษณะงานและพื้นที่ทำงาน กำหนดค่าจ้าง ฐานภาษี และรายได้ต่อหัวแต่ละพื้นที่ ควรปรับหรือกำหนดให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยอาจมีการทดสอบความสามารถและประสิทธิภาพ เพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่มีไม่เห็นด้วย เนื่องจากกิจการหรืออุตสาหกรรมบางประเภทงานไม่เหมือนกัน และการกำหนดของรัฐอาจจะทำให้เพิ่มต้นทุนกับเจ้าของกิจการนั้น ๆ

3.4 การหาสถานที่กักตัว มีความจำเป็นเพื่อความปลอดภัยและความมั่นคงของประเทศ แต่มีไม่เห็นด้วย หากมีการฉีดวัคซีนครบถ้วนและตรวจไม่พบเชื้อ ก็ไม่มีความจำเป็นในการกักตัว ภาครัฐควรเข้ามาดำเนินการจัดการหาสถานที่ที่มีการบริหารจัดการที่ถูกต้องอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นรากฐานการพัฒนาให้เป็นระบบ

3.5 มาตรการลดต้นทุนเกี่ยวกับมาตรการคัดกรองโควิด-19 ให้กับผู้ประกอบการ ในสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อไม่ให้เศรษฐกิจหยุดชะงักหรือหดตัว จึงจำเป็นต้องทบทวนทุกขั้นตอน เพื่อลดค่าใช้จ่ายแต่คงประสิทธิภาพ และเป็นการลดต้นทุนในเรื่องค่าจ้างแรงงาน ควรลดต้นทุนหากต้องการแต่ละช่วงเวลา โดยคำนึงถึงสถานการณ์โควิดแต่ละช่วงเวลา

มาตรการฯ ดังกล่าวต้องไม่กระทบต่อการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค การลดต้นทุนให้กับผู้ประกอบการจะทำให้ลดการลักลอบนำเข้าแรงงานแบบผิดกฎหมาย

3.6 แนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติ การนำเข้าแรงงานข้ามชาติเป็นสิ่งที่ดี เพราะในประเทศไทยแรงงานชั้นล่างหาได้ยาก แต่การจัดการควรจะมีการปรับเปลี่ยนในแต่ละประเภท ลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและยุ่งยาก ซึ่งการนำเข้าแรงงานข้ามชาตินี้เป็นเหตุให้ต้องมีนายหน้าเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงทำให้มีต้นทุนการนำเข้าแรงงานเพิ่มขึ้น

## อภิปรายผล (Research Discussion)

ผู้วิจัยขอเสนออภิปรายผล ดังนี้

### 1. นโยบายแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 มีลักษณะสอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน มีการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ และจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างบูรณาการ เป็นกฎหมายที่เปิดกว้างให้แรงงานและนายจ้างในการแสดงออกความคุ้มครองและความคุ้มค่าในการจ้างงาน ส่วนยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ.2560-2564 สถานการณ์แรงงานในปัจจุบันของประเทศไทย พบว่ามีหลายอาชีพที่คนไทยไม่ทำ ซึ่งมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวจึงมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ เป็นยุทธศาสตร์ที่มีการแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน และถูกออกแบบให้มีความเชื่อมโยงกัน และส่งเสริมให้อุตสาหกรรมในประเทศที่ต้องการแรงงานชั้นล่างและแรงงานที่มีทักษะขับเคลื่อนกิจการไปในทิศทางที่ดี และมีการพัฒนามากขึ้น สำหรับนโยบายแรงงานข้ามชาติ ถือว่าเป็นประโยชน์และจะเป็นอีกแนวทางที่แก้ปัญหาการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และจะได้แรงงานที่มีทักษะและมีฝีมือตามความต้องการ เนื่องจากปัจจุบันภายในประเทศขาดแคลนแรงงานเฉพาะด้าน เป็นนโยบายที่เปิดกว้างขึ้น โดยเฉพาะเปิดโอกาสให้กับแรงงานต่างด้าวที่มีการลักลอบเข้ามา

สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวรรณ สาสิงห์ และอนันต์ โพธิกุล (2563) พบว่า การนำนโยบายการบริหารปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติ โดยกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อทำการควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย การจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง แต่การดำเนินนโยบายในส่วนที่เป็นการยกเลิกบทลงโทษตามกฎหมายที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เพื่อการบริหารจัดการแรงงาน

ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้อย่างเบ็ดเสร็จทั้งระบบ ให้มีหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัดในการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวจัดทำทะเบียนประวัติและออกใบอนุญาตยังอยู่ในวงจำกัดที่จำเป็นต่อการตอบสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจที่ต้องการใช้แรงงานข้ามชาติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของยังยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ (2562) พบว่า การกำหนดนโยบายบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติเกิดขึ้นภายใต้แบบแผนทางความคิดที่ว่าด้วยการรักษาความมั่นคงของประเทศเป็นสำคัญ จึงทำให้ผู้กำหนดนโยบาย กำหนดนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับคนข้ามชาติ และแรงงานข้ามชาติอย่างเข้มงวด นอกจากนี้แบบแผนทางความคิดที่ว่าด้วยการรักษาความมั่นคงของประเทศยังมีอิทธิพลครอบคลุมไปในมิติทางเศรษฐกิจและมิติทางสาธารณสุขด้วย

2. สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเซตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

สังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ และคนไทยรุ่นใหม่เลือกที่จะไม่ทำงานบางประเภท จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งการขาดแคลนแรงงานทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจชะลอตัว และเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม ของคนไทยมาก ข้อจำกัดด้านการเข้าเมือง ต้องมีการจัดการให้เป็นกฎที่มีความชัดเจนและโปร่งใส และจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อความมั่นคงของประเทศ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและการตรวจร่างกายที่เพิ่มขึ้น โดยมองว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจ แต่ต้องทำให้ชัดเจน เพื่อจะสามารถควบคุมโรคระบาดของขอบเขตชายแดน (เช่น โรคเท้าช้าง) และสมควรต้องทำในเบื้องต้น เพื่อเป็นการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค เอกสารที่ต้องใช้ประกอบการเข้าเมือง ควรมีความชัดเจน ครบถ้วน และเหมาะสม เอกสารที่จะใช้ในการเข้าเมืองควรจะเป็น passport ตามหลักสากลทั่วไป แต่หากต้องการทำงานในประเทศควรมีเอกสารยืนยันบุคคลที่มากขึ้น เพื่อป้องกันการปลอมแปลงเอกสาร ลักษณะงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ยอมทำ ดังนั้น ควรพัฒนาแรงงานไทยให้เป็นแรงงานระดับงานฝีมือ ปัจจุบันงานไร้ฝีมือควรใช้เครื่องจักรทดแทนหรือแรงงานต่างด้าวที่สมัครใจทำงานดังกล่าว การแข่งขันดึงดูดแรงงานข้ามชาติ เป็นไปตามกลไกและความต้องการแรงงาน ขึ้นอยู่กับค่าแรง ทำให้ผู้ประกอบการมีตัวเลือกมากขึ้น จึงเห็นควรให้จัดระเบียบและมีความเสมอภาค ควรมีการจัดการและควบคุม ในเมื่อเราขาดแรงงานในบางกิจการในประเทศ เราก็ควรเปิดโอกาสให้กิจการนั้น ๆ ได้เปิดรับแรงงานข้ามชาติ โดยข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ควรจะสามารถปรับ



รูปแบบได้ตามสถานการณ์และประเภทของกิจการ สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน ควรพัฒนาทำความเข้าใจกับประเทศที่ประสงค์จะให้แรงงานของตนเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อให้เกิดความร่วมมือและสร้างความมั่นคงต่อสังคมในประเทศไทย เพราะแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองไม่ถูกต้อง ส่งผลต่อการบริหารจัดการ การดึงแรงงานดังกล่าวให้เข้าสู่ระบบ เพื่อความปลอดภัยและความมั่นคงของประเทศไทย ปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาตินั้น ควรมีการกำหนดขั้นตอนทุกอย่างให้ชัดเจน และง่ายต่อการเข้าถึง รวมทั้งสามารถปฏิบัติได้อย่างยั่งยืน ออกกฎระเบียบที่เข้มงวด เพื่อจัดการกับแรงงานข้ามชาติ และกำหนดแนวทางจัดการให้มีการจัดการที่ถูกต้อง

สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ คงเจริญ (2563) พบว่า (1) กระบวนการนโยบายการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของรัฐบาลมีลักษณะจากบนลงล่าง ขาดการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและแรงงาน (2) ผลลัพธ์ของกระบวนการนโยบายในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน มีปัญหาอยู่ที่การนำไปปฏิบัติแล้วไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากการขาดการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน และความคาดหวังที่ค่อนข้างสูงของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและเล็ก รวมถึงผู้ใช้แรงงานจากงาน (3) แนวทางที่เหมาะสมของกระบวนการนโยบายแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานต้องเริ่มจากการสร้างความเป็นเอกฉันท์ในหมู่ชุมชน นโยบายสร้างและคงความเป็นผู้นำในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงโดยกระทรวงแรงงาน พัฒนาความสามารถการแข่งขันของผู้ประกอบการและแรงงาน บูรณาการองค์ความรู้และความร่วมมือระหว่างภาครัฐและผู้ประกอบการ ระบบสวัสดิการแรงงานและประกันสังคม การพัฒนาอาชีวศึกษา พัฒนาโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างงบประมาณให้สอดคล้องกับการปฏิรูปพัฒนาการจัดเก็บวิเคราะห์และแจกจ่าย ข้อมูลข่าวสาร การจัดการจัดหาแรงงานที่เหมาะสม การพัฒนาฝีมือแรงงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของยงยุทธ แฉล้มวงษ์, สราวุธ ไพฑูรย์พงศ์ และคณะ (2560) ที่วิเคราะห์ถึงสถานการณ์แรงงานต่างด้าวของประเทศไทย ทั้งในเรื่องของจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่สำคัญ รวมถึงวิเคราะห์กฎหมายและระเบียบที่กำกับดูแลแรงงานต่างด้าว ตลอดจนนำเสนอภาพรวมของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนสูงขึ้น และกระจายตัวทำงานตามภาคเศรษฐกิจประเภทต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้ดีเท่าที่ควร เนื่องจากข้อจำกัดทางงบประมาณ การไม่มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินนโยบายที่แท้จริง หน่วยงานที่



เกี่ยวข้องไม่ได้ดำเนินการร่วมกันในภาพรวม ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน การจัดระบบแรงงานต่างด้าวไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์เบ็ดเสร็จ ข้อมูลแรงงานต่างด้าวไม่สมบูรณ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมีหลายฉบับ ซึ่งมีหน่วยงานหลายหน่วยงานรับผิดชอบ การดำเนินการจึงไม่เป็นเอกภาพ ภายหลังเมื่อคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เข้ามาบริหารประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงสู่คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.) และมีข้อเสนอของงานวิจัยในการแก้ปัญหาเรื่องแรงงานต่างด้าว โดยเสนอให้ยกเลิกนโยบายการลงทะเบียน และการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวโดยใช้วิธีการผ่าน MOU ที่ได้ลงนามแทน (พัฒนาระบบ MOU เพิ่มเติม) สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้าร่วมระบบประกันสังคม โดยรัฐบาลสมทบงบประมาณ ภาครัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ ให้ความสำคัญต้องการหรือประเภทงานที่ต้องการทำมาตั้งแต่ยื่นเรื่องขอเข้ามาทำงานตั้งแต่แรกเลย การขออนุญาตนำเข้าแรงงานข้ามชาติ ควรมีหน่วยงานตรวจสอบ และควรมีการดูแลในแต่ละพื้นที่ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ควรกำหนดตามลักษณะงานและพื้นที่ทำงาน กำหนดค่าจ้าง ฐานภาษี และรายได้ต่อหัวแต่ละพื้นที่ ควรปรับหรือกำหนดให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การหาสถานที่กักตัว เพราะมีความจำเป็นเพื่อความปลอดภัยและความมั่นคงของประเทศ แต่มีไม่เห็นด้วย หากมีการฉีดวัคซีนครบถ้วนและตรวจไม่พบเชื้อ ก็ไม่มีความจำเป็นในการกักตัว ภาครัฐควรเข้ามาดำเนินการจัดหาสถานที่ที่มีการบริหารจัดการที่ถูกต้องอย่างเป็นระบบ มาตรการลดต้นทุนเกี่ยวกับมาตรการคัดกรองโควิด-19 ให้กับผู้ประกอบการ ในสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อไม่ให้เศรษฐกิจหยุดชะงักหรือหดตัว จึงจำเป็นต้องทบทวนทุกขั้นตอน เพื่อลดค่าใช้จ่ายแต่คงประสิทธิภาพและเป็นการลดต้นทุนในเรื่องค่าจ้างแรงงาน ควรลดต้นทุนหากต้องการแต่ละช่วงเวลา โดยคำนึงถึงสถานการณ์โควิดแต่ละช่วงเวลา มาตรการฯ ดังกล่าวต้องไม่กระทบต่อการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค แนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติ และมีเหตุผลเพิ่มเติมว่าการนำเข้าแรงงานข้ามชาติเป็นสิ่งที่ดี เพราะในประเทศไทยแรงงานชั้นล่างหาได้ยาก แต่การจัดการควรจะมีการปรับเปลี่ยนในแต่ละประเภท ลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและยุ่งยาก ซึ่งการนำเข้าแรงงานข้ามชาตินี้เป็นเหตุให้ต้องมีนายหน้าเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงทำให้มีต้นทุนการนำเข้าแรงงานเพิ่มขึ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของณภัทร นิมสอาด (2556) พบว่า จากการศึกษาพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 มาตรา 14 ทำให้พบปัญหา ดังนี้ จึงได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวทางกฎหมายคือ ควรมีการกำหนดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย โดยการว่าจ้างและทำสัญญาผ่านบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง ควรมีการกำหนดให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในประเทศไทยได้เฉพาะงานระดับล่างที่ไม่นิยมทำกัน โดยให้แก้ไขกฎกระทรวงเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 มาตรา 64 วรรคหนึ่ง เป็นการแยกประเภทความผิด ส่วนในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน สุขลักษณะในการทำงาน ควรมีการกำหนดให้มีสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวให้ได้รับเท่าคนไทย (Social Welfare) โดยเป็นการให้สวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น การประกันสังคม การจัดบ้านพัก อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น อีกทั้งควรแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 มาตรา 14 โดยปรับเปลี่ยนจากเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 มาเป็นบัตรผ่านแดน หรือเอกสารทำนองเดียวกัน พร้อมทั้งกำหนดให้คนต่างด้าวทำงานได้เฉพาะท้องที่จังหวัดชายแดนเท่านั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของภูวกร โตสิงห์ขจร (2560) ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว ระบุว่า ระบบ One Stop Service ยังคงเป็นกระบวนการที่ใช้เวลานานซึ่งต้องใช้ขั้นตอนที่มากเกินไป ทำให้เสียเวลาและมีค่าใช้จ่ายสูง ผู้ให้ข้อมูลเสนอแนะให้ปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและเพิ่มจำนวนศูนย์บริการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานทำให้เสร็จภายใน 1 วัน นอกเหนือจากสวัสดิการต่าง ๆ เช่น บริการในครัวเรือน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง เป็นต้น

## ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัย นโยบายในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติและการจ้างงานที่ผิดกฎหมายยังขาดความชัดเจน ดังนั้น รัฐบาลควรมีนโยบายระยะยาวในการแก้ปัญหาดังกล่าว แคลนแรงงานทั้งระดับทักษะและทักษะต่ำ เพื่อลดการพึ่งพาการนำเข้าแรงงานข้ามชาติและการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย
2. จากผลการวิจัย ปัญหาที่เป็นผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากการใช้แรงงานที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย คือ ภาระทางการคลังที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

โดยเฉพาะเรื่องการรักษาพยาบาล และการสาธารณสุข ดังนั้น รัฐบาลจึงควรเร่งออกกฎหมาย หรือมาตรการเป็นการเฉพาะสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมือง

3. จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติ ควรมีการจัดระเบียบแรงงานตั้งแต่เริ่มต้น โดยให้ระบุลักษณะงาน ประเภทงาน และพื้นที่ทำงาน อย่างเป็นระบบ เพื่อการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่ถูกต้อง

4. จากผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมและกระตุ้นให้คนไทยได้พัฒนาฝีมือแรงงาน และหันมาสนใจลักษณะงานบางประเภทที่ไม่ยอมทำ โดยอาจจูงใจในเรื่องค่าตอบแทน

5. จากผลการวิจัยพบว่า ภาครัฐควรเข้ามาดำเนินการบริหารจัดการที่ถูกต้อง อย่างเป็นระบบ การจัดการควรมีการปรับเปลี่ยนในแต่ละประเภท ลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและยุ่งยาก เช่น การมีนายหน้าเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งการลดต้นทุนในส่วนนี้ให้กับผู้ประกอบการจะทำให้ลดการลักลอบนำเข้าแรงงานแบบผิดกฎหมาย

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรมีการศึกษานโยบายแรงงานข้ามชาติกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในเขตอื่น ๆ หรือจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเปรียบเทียบต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายแรงงานข้ามชาติในประเด็นปัญหาอื่น ๆ เพิ่มขึ้นจากการวิจัยนี้

3. ควรศึกษารูปแบบความเป็นไปได้ในการบริหารจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติอย่างสมดุล ทั้งในมิติด้านความมั่นคงของประเทศ มิติด้านเศรษฐกิจ และมิติด้านสาธารณสุข และสิทธิมนุษยชน

## เอกสารอ้างอิง (References)

- ณภัทร นิมมะอาด. (2556). ปัญหาในการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย: ศึกษากรณีตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐวรรณ สาสึงห์ และอนันต์ โพธิกุล. (2563). การบริหารปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ตามนโยบายของภาครัฐในจังหวัดสมุทรสาคร. เข้าถึงได้จาก <http://research.npru.ac.th/msc/File/3204.pdf>.
- พันธ์รบ ราชพงศา. (2557, 4 พฤศจิกายน). ปัญญาแรงงานไร้ปัญญา คัดเกรดดีเยี่ยม. กรุงเทพฯ ธุรกิจ, หน้า 1.
- ภูวกร โตสิงห์ขร. (2560). การจัดการระบบแรงงานต่างด้าวโดยวิธีการตรวจสอบสุขภาพ การตรวจลงตรา และการพิจารณาอนุญาตการทำงานของแรงงานสุขภาพดีกัมพูชา ลาว และเมียนมา ในลักษณะบริการแบบเบ็ดเสร็จ. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์ และคณะ. (2562). ทศนคติต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ตามมิติ ด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจ และด้านความมั่นคงของประเทศ. เข้าถึงได้จาก <https://kb.hsri.or.th/dspace/handle/11228/4963?locale-attribute=th>.
- ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์, สราวุธ ไพฑูลย์พงศ์ และคณะ. (2560). สถานการณ์แรงงานต่างด้าวของประเทศไทย ทั้งในเรื่องของจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่สำคัญ รวมถึงวิเคราะห์กฎหมายและระเบียบที่กำกับดูแลแรงงานต่างด้าว ตลอดจนนำเสนอภาพรวมของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย. กรุงเทพฯ.
- ศิริชัย เพชรรักษ์ และชยสร สมบุญมาก. (2559). ตลาดแรงงานของไทยในอนาคต. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(3), หน้า 99-113.
- สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2561). แนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561. เข้าถึงได้จาก [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th/f45ff7d848ca050d0029a94317d5a0f1.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/f45ff7d848ca050d0029a94317d5a0f1.pdf).

สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2561). **สถานการณ์แรงงานต่างด้าว**. เข้าถึงได้จาก

[https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th/61ee8d62336022c00f2c38cad2cc74ae.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/61ee8d62336022c00f2c38cad2cc74ae.pdf).

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2553). **การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวใน**

**ประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

อรุณ คงเจริญ. (2563). กระบวนการนโยบายในการจัดการปัญหาแรงงานขาดแคลน กรณีศึกษา

อุตสาหกรรมรองเท้า. **วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 7(2), 575-598.

# การพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมืองด่าน ตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

## Improving the Quality of Immigration Services of the Immigration Checkpoint at Suvarnabhumi Airport

สุกานต์ นิมเจริญ<sup>1</sup> กมลพร กัลยาณมิตร<sup>2</sup> สติย นียมญาติ<sup>3</sup> ทศนีย์ ลักขณาภิชนชัช<sup>4</sup>

Sukarn Nimcharoen, Kamolporn Kalyanamitra, Satit Niyomyaht  
and Tassanee Kakkhanapichonchat

Received: May 13, 2022 Revised: June 22, 2022

Accepted: November 19, 2022

### บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งจะทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ และมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้บริหารระดับนโยบาย ระดับกลาง และ

---

<sup>1</sup> หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี Doctor of Public Administration Program, Faculty of Political Science, Bangkok Thonburi University.

<sup>2</sup> คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี Faculty of Political Science, Bangkok Thonburi University

<sup>3</sup> คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี Faculty of Political Science, Bangkok Thonburi University

<sup>4</sup> คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี Faculty of Political Science, Bangkok Thonburi University

ระดับปฏิบัติการ รวมทั้งประชาชนผู้มาใช้บริการที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการสรุปแบบพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้แก่ การเชื่อมโยงระบบข้อมูลสารสนเทศยังไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความล่าช้าในการทำงาน บุคลากรขาดความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (2) ปัจจัยความสำเร็จต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย 1) การเอาใจใส่ โดยเจ้าหน้าที่ต้องสื้อให้ผู้รับบริการเห็นถึงความเอาใจใส่ผ่านทางกิริยาท่าทางและน้ำเสียงที่สุภาพ ให้บริการด้วยความเข้าอกเข้าใจผู้รับบริการ (2) ความเป็นรูปธรรม/สัมผัสได้ โดยด้านสถานที่ควรมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอ และมีภูมิทัศน์ที่ดี ด้านบุคลากร ต้องมีการเพิ่มอัตรากำลังคนให้เพียงพอกับงานที่แท้จริง 3) การตอบสนอง ควรพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย ให้บริการที่รวดเร็ว เป็นระบบ 4) ด้านความมั่นใจ ควรปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานการทำงาน ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน 5) ด้านความน่าเชื่อถือ ควรรักษาคุณภาพการให้บริการโดยทำการศึกษาปัจจัยความน่าเชื่อถือด้านคุณภาพการให้บริการเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ และ (3) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองทำอากาศยานสุวรรณภูมิ คือ ต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างการรับรู้ในการดำเนินงาน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานผ่านรูปแบบที่หลากหลาย และทันสมัย

**คำสำคัญ (Keywords):** การพัฒนา; คุณภาพการให้บริการ

## Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the problems and obstacles in the development of the quality of immigration services of the immigration checkpoint at Suvarnabhumi Airport (2) to study the success factors

for improving the quality of immigration services at the immigration checkpoint at Suvarnabhumi Airport and (3) to study the appropriate approach to improve the quality of immigration services at the immigration checkpoint at Suvarnabhumi Airport. This research was qualitative. The data would be collected through in-depth interviews with 20 key informants obtained from the selective selection from people with expertise, experience and who were directly involved in the operation, namely police officers, policy-level executives, middle-level and operational levels, people who came to use the service at Suvarnabhumi Airport. Data were analyzed by descriptive summary. The results found that (1) the problems and obstacles in the development of the quality of immigration services at the immigration checkpoint at Suvarnabhumi Airport, for example, the linkage of the information system was not efficient. There was a delay in working, personnel lacking knowledge, skills and expertise in working. The number of personnel was insufficient to perform the work. (2) Success factors for improving the quality of immigration services at the immigration checkpoint at Suvarnabhumi Airport consists of 1) Caring the staff must convey to the service recipient that they were caring through polite gestures and tones, providing services with empathy for the service recipients. 2) The concrete/touchable aspect in terms of location, there should be sufficient infrastructure development, and had a good landscape. Personnel must increase the rate of manpower enough to be consistent with the actual work. 3) Responsiveness, tools, equipment and information technology systems should be developed to be modern provide fast and systematic service. 4) Confidence should improve and develop operations to have working standards, reduce operational errors. 5) Reliability, service quality should be maintained by studying the reliability factor of service quality in order to improve and improve work processes to meet standards be transparent. And (3) An appropriate approach to improve the quality of immigration services at the immigration



checkpoint at Suvarnabhumi Airport was required to evaluate the performance, to improve operational processes to be efficient, create awareness of operations. There was effective human resource management, promote and support the development of operational skills through a variety of modern formats.

**Keywords:** Improving, Quality Service

## บทนำ (Introduction)

Skytrax สำนักจัดอันดับสายการบินและท่าอากาศยานระดับโลก ได้เปิดเผย 10 อันดับ สนามบินที่ดีที่สุดในโลกประจำปี 2021 ที่ลงคะแนนโดยนักเดินทางทั่วโลกหรือ World Airports Award 2021 ซึ่งอยู่ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทั่วโลก โดยท่าอากาศยานฮามัด กรุงโดฮา ประเทศกาตาร์ ได้รับการรางวัลท่าอากาศยานที่ดีที่สุดในโลก World's Best Airport อันดับที่ 2 ได้แก่ ท่าอากาศยานโตเกียว ฮานะดะ, ท่าอากาศยานเซี่ยงไฮ้ สิงคโปร์, ท่าอากาศยานนานาชาติอินชอน เกาหลีใต้, ท่าอากาศยานนานาชาตินิวยอร์ก ญี่ปุ่น, ท่าอากาศยานมิวนิค เยอรมนี, ท่าอากาศยานซูริค สวิตเซอร์แลนด์, ท่าอากาศยานลอนดอนฮีทโธรว์ อังกฤษ, ท่าอากาศยานนานาชาติคันทันไซ ญี่ปุ่น และท่าอากาศยานนานาชาติฮ่องกง ฮ่องกง (ข่าวสด, 2564) โดยสำรวจความเห็นของผู้โดยสารเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการสนามบินหลายรายการ เช่น ความสะอาด ความรวดเร็ว อุปกรณ์อำนวยความสะดวกและให้ความบันเทิง เป็นต้น ในช่วงระบาดของโควิด-19 Skytrax ได้สำรวจเพิ่มอีกหลายรายการ เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม การให้บริการเจลล้างมือ และการบังคับสวมหน้ากาก เป็นต้น สนามบินสุวรรณภูมิเคยรั้งอันดับ 10 ของโลกเมื่อปี 2553 ร่วงลงมาอยู่ที่อันดับ 13, 25, 38 และ 48 ในปี 2554-2557 ตามลำดับ จากนั้นได้ขึ้นมาอยู่ที่อันดับ 47 และ 36 ในปี 2558 และปี 2559 ต่อมาร่วงมาอยู่ที่อันดับ 38 ในปี 2560 และไต่กลับขึ้นไปอยู่ที่อันดับ 36 ในปี 2561 หลังจากนั้นร่วงกราวร่วงลงมาอยู่ที่อันดับ 46, 48 และ 66 ในปี 2562 ปี 2563 และปี 2564 ตามลำดับ (ฐานเศรษฐกิจ, 2564)

ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเป็นเสมือนประตูแรกที่ต้อนรับผู้เดินทางจากทุกมุมโลกสู่ประเทศไทย มีการออกแบบการก่อสร้างที่ทันสมัยพร้อมด้วยระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้ผู้โดยสารได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็ว และปลอดภัย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีปัจจัย

สนับสนุนและข้อได้เปรียบจากตำแหน่งที่ตั้งและแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายของประเทศไทย แต่ในทางกลับกันท่าอากาศยานสุวรรณภูมิยังมีข้อเสียเปรียบเมื่อเทียบกับคู่แข่งที่สำคัญอย่างท่าอากาศยานนานาชาติชางฮี ของประเทศสิงคโปร์ในสามด้านคือ ด้านภาษาของบุคลากร ด้านความแออัดของท่าอากาศยาน และด้านการบริการเพื่ออำนวยความสะดวก ซึ่งทั้งสามปัจจัยเป็นปัจจัยที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ แต่คุณภาพการให้บริการในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิโดยรวมก็ยังไม่ได้มาตรฐานที่น่าพอใจ ทั้งๆที่ สนามบินสุวรรณภูมิมีศักยภาพที่จะเป็นสนามบินชั้นนำของโลกได้ สาเหตุหลักมาจากการจัดการและให้บริการในสนามบินหลายหน่วยงานมีอิสระไม่ขึ้นตรงกับ ทอท. เช่น สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กรมศุลกากร เป็นต้น ทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายในการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเต็มที่

คุณภาพการบริการจึงเป็นประเด็นสำคัญหรือหัวใจหลักที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะคุณภาพการบริการเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความแตกต่าง และสร้างความได้เปรียบคู่แข่งขึ้นได้ (Clemes, 2014) อีกทั้งคุณภาพการบริการยังเป็นกุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จของการดำเนินกิจการ หากมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อยุคสมัยและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งคุณภาพการบริการที่ถูกค่าได้รับมากเกินความคาดหวังที่ผู้ให้บริการตั้งไว้ ย่อมเกิดความประทับใจ ส่งผลต่อความพึงพอใจและความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการตัดสินใจเลือกใช้บริการซ้ำในครั้งต่อไป (Tam, 2014) หรือนำไปสู่การแนะนำบอกต่อกับผู้ที่สนใจก่อให้เกิดรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อการเติบโตของธุรกิจต่อไปอีกทั้งคุณภาพการบริการยังมีส่วนสำคัญในการรักษา ความสัมพันธ์ของกลุ่มลูกค้าเดิม ให้ยังคงอยู่และต่อยอดเพิ่มเติมสู่กลุ่มลูกค้าใหม่ได้จากการแนะนำบอกต่อของผู้ที่เคยมีประสบการณ์การใช้บริการมาก่อนหรือจากช่องทางสื่อต่าง ๆ ที่เกิดจากการได้รับรู้จากผู้ที่เคยใช้บริการจริงหรือผู้ที่มีความสนใจและมีแนวโน้มที่จะมาใช้บริการในอนาคต (Oliver, 1999) เนื่องจากการให้บริการประชาชนของประเทศไทย เป็นการดำเนินการของรัฐตามบทบาทหน้าที่ซึ่งกฎหมายกำหนดอันเป็นลักษณะของการบริหารงานของประเทศตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย การให้บริการประชาชนจะมีประสิทธิภาพน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่ประชาชนจะพึงมีต่อบริการที่ได้รับ ซึ่งประชาชนโดยทั่วไปคาดหวังว่าจะได้รับบริการที่เหมาะสมทั้งในแง่ปริมาณ คุณภาพ และการบริการของรัฐจะเหมาะสมหรือไม่ต้องพิจารณาจากผลที่เกิดแก่ผู้รับบริการ ทั้งในด้านความเข้าใจ ความพอใจ และการสนับสนุน ส่วนการคาดหวังคุณภาพที่ดีจากรัฐบาลและทางราชการเป็นการสนองความต้องการซึ่งกระทำโดยความสุภาพอ่อนโยน มี

ประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตอบสนองและไม่เอินเอียง นอกจากนี้ ระบบราชการจะต้องทำงานให้คุ้มค่าเงิน ใช้ทรัพยากรการเงินและคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเลือกวิธีการที่มีประสิทธิผลที่สุดในการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณภาพการให้บริการถือได้ว่าเป็นความสำคัญและเป็นหัวใจของการบริการ (นิพนธ์ อ่ำพิน, 2556)

การเดินทางของประชาชนทั้งในและต่างประเทศที่ผ่านมาส่วนใหญ่เลือกใช้การเดินทางทางอากาศยานเนื่องจากมีความสะดวก ปลอดภัย และที่สำคัญ คือ ประหยัดเวลาในการเดินทาง จึงทำให้ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีปริมาณผู้โดยสารทั้งในและต่างประเทศเข้าใช้บริการเป็นจำนวนมาก เป็นท่าอากาศยานที่ตั้งอยู่ที่ถนนเทพรัตนและทางพิเศษบูรพาวิถีในเขตตำบลหนองปรือและตำบลราชเทวะ อำเภอบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ ห่างจากใจกลางกรุงเทพมหานครประมาณ 25 กิโลเมตร เปิดให้บริการเชิงพาณิชย์เต็มรูปแบบอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2549 โดยรัฐบาลได้กำหนดให้ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิเป็นท่าอากาศยานหลักของประเทศไทยแทนท่าอากาศยานดอน-เมือง และตั้งเป้าให้เป็นศูนย์กลางการบินในทวีปเอเชีย อีกทั้งการเน้นพัฒนาคุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานให้ได้รับการจัดอันดับ 1 ใน 10 ท่าอากาศยานที่มีคุณภาพการบริการดีที่สุดในโลกในปี พ.ศ. 2553 (จิตรรัตน์ จันทวย, 2564) ดังจะเห็นได้จากสถิติจำนวนผู้โดยสารซึ่งเดินทางผ่านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี จากข้อมูลสถิติผู้ใช้บริการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ปี พ.ศ. 2550 – 2562 (Airports Council International, 2019)

#### ตารางที่ 1.1 สถิติจำนวนผู้โดยสาร ซึ่งเดินทางผ่านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

| ปี พ.ศ. | ผู้ให้บริการ |
|---------|--------------|
| 2550    | 41,210,081   |
| 2551    | 38,603,490   |
| 2552    | 40,500,224   |
| 2553    | 42,784,967   |
| 2554    | 47,910,744   |
| 2555    | 53,002,328   |
| 2556    | 51,363,451   |
| 2557    | 46,423,352   |
| 2558    | 52,902,110   |

|      |            |
|------|------------|
| 2559 | 55,892,428 |
| 2560 | 60,860,704 |
| 2561 | 63,378,923 |
| 2562 | 65,421,844 |

ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ตรวจคัดกรองบุคคลและยานพาหนะทุกประเภทที่ผ่านเข้า-ออกราชอาณาจักรบริการคนเข้าเมืองตามนโยบายของรัฐด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว การค้า การลงทุนและการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ตรวจสอบและดูแลคนเข้าเมืองที่พักอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรป้องกันปราบปรามการกระทำผิดของคนเข้าเมืองรวมทั้งอาชญากรรมข้ามชาติในประเทศ ซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ของประเทศ เพราะภาพลักษณ์ที่ดีจะส่งเสริมให้นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นคงภายในประเทศ

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2580) ที่เป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาว มุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทั้งในภาคการผลิตและภาคบริการ เพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพ จึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและศักยภาพเพิ่มขึ้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ตามแนวทางยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2555 – 2564 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ในการสร้างความเข้มแข็งทางการบริหารเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอันเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจงานตรวจคนเข้าเมืองให้แก่ข้าราชการตำรวจ ให้สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องได้กรณีมีเหตุไม่คาดคิดเกิดขึ้น รวมทั้งเป็นการพัฒนาทัศนคติและมุมมองที่สร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวในเชิงบวก (Positive Thinking) อีกทั้งยังเพิ่มความเข้าใจแนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติงานในการแก้ไขสถานการณ์ให้ทันต่อเหตุการณ์และ

สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

โดยที่ผ่านมาจากสถิติการดำเนินงานให้บริการพบว่า ปริมาณงานในการให้บริการ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิก่อนเกิดโรคระบาดโควิด-19 จะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี ทำให้จำนวนผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการไม่เพียงพอไม่ทั่วถึงต่อผู้มาใช้บริการอาคารสถานที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้ที่เข้ามาติดต่อ การให้บริการแก่ประชาชนถือเป็นภารกิจหลักของงานราชการที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและความประทับใจแก่ผู้มาติดต่อรับบริการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความแออัดคับแคบของที่ทำกรสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานในที่ทำการการใช้ระยะเวลาและขั้นตอนในการให้บริการที่มีระยะเวลานาน ตลอดจนประสิทธิภาพในการให้

บริการของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองในด้านความรู้ ความสามารถในหน้าที่ บุคลิกภาพหรือมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนทักษะในการสื่อสารตรวจคนเข้าเมือง และจากสถานการณ์โควิด-19 ในขณะนี้ ทำให้ผู้โดยสารลดลงเป็นจำนวนมาก และห้วงเวลาที่โควิด-19 ระบาดหนัก จำนวนผู้โดยสารแทบไม่มี ดังนั้น ในขณะนี้จึงเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมในการศึกษาเรื่องนี้เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมืองและเป็นการเตรียมพร้อมในการเปิดประเทศต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาเชิงปฏิบัติการตามภาระหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสร้างทัศนคติที่ดีแก่ประชาชนที่มาใช้บริการ ทำให้ประชาชนเกิดความประทับใจ ศรัทธา และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตามเจตนารมณ์ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

3. เพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง  
ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

#### รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมืองของด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ นี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่รวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และจากข้อมูลเอกสาร (Documentary Research)

#### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะสอดคล้องตามแนวคิดของ Boddy (2016) ซึ่งระบุว่า การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพที่จะได้ข้อมูลที่อิมตัว ควรมีขนาดตัวอย่าง 20 คน โดยงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้บริหารระดับนโยบาย เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้บริหารระดับกลาง เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับปฏิบัติการ ประชาชนผู้มาใช้บริการที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 20 คน

#### ตารางที่ 3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

| ลำดับ      | รายละเอียด                                    | จำนวน (คน) |
|------------|-----------------------------------------------|------------|
| 1          | เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้บริหารระดับนโยบาย          | 3          |
| 2          | เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้บริหารระดับกลาง            | 3          |
| 3          | เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับปฏิบัติการ               | 4          |
| 4          | ประชาชนผู้มาใช้บริการที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ | 10         |
| รวมทั้งหมด |                                               | 20         |

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended) โดยเปิดช่องว่างให้ผู้ให้ข้อมูลหลักตอบได้อย่างอิสระ (ชาย โพธิ์สิตา, 2554)

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านนี้โดยตรง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้บริหารระดับนโยบาย เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้บริหารระดับกลาง เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับปฏิบัติการ ประชาชนผู้มาใช้บริการที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 20 คน รวมถึงใช้การเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการอ้างอิงหรือสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้ ทั้งนี้ตัวผู้วิจัยเองก็ถือเป็นเครื่องมือที่ทำหน้าที่สังเกตเจ้าหน้าที่ และสภาพทั่วไปของการให้บริการตรวจคนเข้าเมืองของด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และมีเก็บบันทึกข้อมูลและมีการจดบันทึกเพิ่มเติมเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย โดยผู้วิจัยได้ทำการขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลหลัก (Creswell, 2009) เพื่อรวบรวมรายละเอียดของข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครบถ้วนทุกประเด็นหลักของการศึกษาในระหว่างดำเนินการวิจัย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการพรรณนาข้อมูลที่ได้มีการจัดเป็นหมวดหมู่ตามความสำคัญที่ได้มีการจัดลำดับไว้แล้ว ซึ่งมีรายละเอียดใน

การดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยถอดบันทึกการสนทนาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดมาจัดเป็นระบบระเบียบ และเป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวก รวดเร็วและง่ายต่อการทำประเภทของข้อมูลและนำเสนอในลักษณะพรรณนาสรุป (Descriptive)
3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

#### 4. ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาที่ตั้งไว้

##### ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ดังต่อไปนี้ คือ

##### ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

พบว่า การเชื่อมโยงระบบข้อมูลสารสนเทศยังไม่มีประสิทธิภาพ กระบวนการทำงานไม่เหมาะสม ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน บุคลากรขาดความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง อัตราค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขาดความทันสมัย และการจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยความสำเร็จต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ แยกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

##### 1. ด้านการเอาใจใส่ (Empathy)

พบว่า เจ้าหน้าที่ต้องสื่อให้ผู้รับบริการเห็นถึงความเอาใจใส่ผ่านทางกิริยาท่าทาง และน้ำเสียงที่สุภาพ ให้บริการด้วยความเข้าอกเข้าใจผู้รับบริการ การจัดฝึกอบรมการให้บริการกับเจ้าหน้าที่ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ภาษา วัฒนธรรม และจิตวิทยาในการปฏิบัติงาน ให้มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และเท่าเทียม จัดทำตัวชี้วัดเพื่อประเมินคุณภาพการให้บริการ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการสำหรับผู้รับบริการ รับฟังคำแนะนำการให้บริการเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน รวมถึงปรับปรุงระบบการทำงานให้ง่าย และรวดเร็ว จัดอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ให้มีจำนวนเพียงพอในการให้บริการ

##### 2. ด้านความเป็นรูปธรรม/สัมผัสได้ (Tangibles)

พบว่า การพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ด้านสถานที่ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอ และมีภูมิทัศน์ที่ดี ด้านบุคลากรต้องมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างคนให้เพียงพอสอดคล้องกับเนื้องานที่แท้จริง มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสื่อสาร และการมีจิตใจในการให้บริการที่ดี (Service Mind)



ทั้งภายในและภายนอก ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ต้องมีอุปกรณ์ที่ครบครัน และทันสมัย ด้านกระบวนการทำงาน ต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ขั้นตอนง่าย กระชับ และรวดเร็ว และด้านงบประมาณ ต้องมีการจัดสรรอย่างเพียงพอต่อการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

### 3. ด้านการตอบสนอง (Responsiveness)

พบว่า ควรพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย เพื่อการให้บริการที่รวดเร็ว เป็นระบบ ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้รับบริการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาด้านบุคลิกภาพและจิตใจ จัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้มีจำนวนเพียงพอในการให้บริการ และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้คล่องตัว ฉับไว และมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์

### 4. ด้านความมั่นใจ (Assurance)

พบว่า ควรปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานการทำงาน ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาและเข้าถึงความต้องการของผู้รับบริการ การส่งเสริมการเรียนรู้แก่บุคลากร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เป็นต้น การปรับหรือการฝึกพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมั่นใจของบุคลากร เช่น ความสามารถในการสื่อสาร ความมั่นใจในการให้บริการ และต้องสรรหา คัดเลือก เพื่อหาคนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน และต้องใช้คนให้ถูกกับงาน

### 5. ด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability)

พบว่า ควรรักษาคุณภาพการให้บริการ โดยการดำเนินการศึกษาปัจจัยความน่าเชื่อถือด้านคุณภาพการให้บริการเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ พัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในสิทธิมนุษยชนของปัจเจกบุคคล และไม่เลือกปฏิบัติ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติและรับบริการ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์ให้มีมาตรฐาน สะอาดเพียงพอกับการใช้งาน มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีระบบจัดการฐานข้อมูล และการเชื่อมโยงข้อมูลที่ครอบคลุม

## แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

พบว่า ต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานบุคลากรเป็นระยะหรือเป็นครั้งคราว เพื่อปรับปรุงการทำงาน ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพอย่างครอบคลุม สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการให้ ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพในด้านการสรรหา คัดเลือก การพัฒนา การบริการค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานผ่านรูปแบบที่หลากหลาย และทันสมัย ส่งเสริมเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ และจัดหาอุปกรณ์การ ปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีความทันสมัย

## อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้า เมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

### ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้า เมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ การเชื่อมโยงระบบข้อมูลสารสนเทศยังไม่มีประสิทธิภาพ กระบวนการทำงานไม่เหมาะสม ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน บุคลากรขาดความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่ สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง อัตราค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขาดความทันสมัย และการ จัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยความสำเร็จต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจ คนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ แยกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

#### 1) ด้านการเอาใจใส่ (Empathy)

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เจ้าหน้าที่ต้องสื่อให้เห็นถึงความเอาใจใส่ผ่านทางท่าทาง น้ำเสียง ให้บริการด้วยความเข้าใจผู้รับบริการ ต้องฝึกอบรมการให้บริการกับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการทั้งด้านความรู้ ทักษะ ภาษา วัฒนธรรม และจิตวิทยาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และเท่าเทียม จัดทำตัวชี้วัดเพื่อประเมินคุณภาพการให้บริการ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการ รับฟังคำแนะนำการให้บริการเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ปรับปรุงระบบการทำงานให้ง่าย และรวดเร็วและจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้มีจำนวนเพียงพอในการให้บริการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Chen and Chen (2010) การบริการลูกค้าอย่างมีคุณภาพนั้นมีใช่ เป็นการส่งมอบบริการที่ดีที่สุดให้ลูกค้า แต่เป็นการส่งมอบบริการตามความต้องการของลูกค้า เป้าหมายเพื่อให้ลูกค้าเป้าหมายที่ได้รับบริการไปแล้วเกิดความพึงพอใจ

## 2) ด้านความเป็นรูปธรรม/สัมผัสได้ (Tangibles)

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ด้านสถานที่ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอ และมีภูมิทัศน์ที่ดี ด้านบุคลากร ต้องมีการเพิ่มอัตรากำลังคนให้เพียงพอสอดคล้องกับงานที่แท้จริง มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสื่อสาร และการมีจิตใจในการให้บริการที่ดี (Service Mind) ทั้งภายในและภายนอก ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ต้องมีอุปกรณ์ที่ครบครัน และทันสมัย ด้านกระบวนการทำงาน ต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ขั้นตอนง่าย กระชับ และรวดเร็ว และด้านงบประมาณ ต้องมีการจัดสรรอย่างเพียงพอต่อการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Parasuraman, Zeithaml and Berry (1985) ที่ว่า ความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibles) เป็นลักษณะทางกายภาพที่ปรากฏให้เห็นถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อันได้แก่ สถานที่ บุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือ เอกสารที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและสัญลักษณ์รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกว่าการบริการดูแล ห่วงใยและความตั้งใจจากผู้ให้บริการ บริการที่ถูกนำเสนอออกมาเป็นรูปธรรมจะทำให้ผู้รับบริการ รับรู้ถึงการให้บริการนั้น ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

## 3) ด้านการตอบสนอง (Responsiveness)

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ควรพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ และระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย เพื่อให้การให้บริการที่รวดเร็ว เป็นระบบ ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้รับบริการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาด้านบุคลิกภาพและจิตใจ จัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้มีจำนวนเพียงพอในการให้บริการ และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้คล่องตัว ฉับไว และมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Lewis and Bloom (1983) คุณภาพบริการว่าเป็นสิ่งที่ชี้วัดถึงระดับของการบริการที่ส่งมอบโดยผู้ให้บริการต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการว่าสอดคล้องกับความต้องการของเขาได้ดีเพียงใด การส่งมอบบริการที่มีคุณภาพ (Delivering Service Quality) จึงหมายถึงการตอบสนองต่อผู้รับบริการบนพื้นฐานความคาดหวังของผู้รับบริการ

#### 4) ด้านความมั่นใจ (Assurance)

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ควรปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานการทำงาน ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาและเข้าถึงความต้องการของผู้รับบริการ การส่งเสริมการเรียนรู้แก่บุคลากร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการฝึกปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เป็นต้น การปรับหรือการฝึกพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมั่นใจของบุคลากร เช่น ความสามารถในการสื่อสาร ความมั่นใจในการให้บริการ และต้องสรรหา คัดเลือก เพื่อหาคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน และต้องใช้คนให้ถูกกับงาน สอดคล้องกับ แนวคิดของ Crosby (1982) กล่าวไว้ว่า คุณภาพการให้บริการ (Service Quality) เป็นแนวคิดที่ถือหลักการการดำเนินงานบริการที่ปราศจากข้อบกพร่อง และตอบสนองตรงตาม ความต้องการของผู้บริการ และสามารถที่จะทราบความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้ด้วย

#### 5) ด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ควรรักษาคุณภาพการให้บริการโดยการดำเนินการศึกษาปัจจัยความน่าเชื่อถือด้านคุณภาพการให้บริการเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ พัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มี

คุณธรรม จริยธรรม เคารพในสิทธิมนุษยชนของปัจเจกบุคคล และไม่เลือกปฏิบัติ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติและรับบริการ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์ให้มีมาตรฐาน สะอาด เพียงพอกับการใช้งาน มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีระบบจัดการฐานข้อมูล และการเชื่อมโยงข้อมูลที่ครอบคลุม สอดคล้องกับแนวคิดของ Parasuraman, Zeithaml and Berry (1985) ที่ว่า ความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ (Reliability) เป็นความสามารถในการให้บริการ ตรงกับสัญญาที่ให้ไว้กับผู้รับบริการ บริการที่ให้ทุกครั้งจะต้องมีความถูกต้องเหมาะสมและได้ผล ออกมาเช่นเดิมในทุกจุดของบริการความสม่ำเสมอนี้ จะทำให้ผู้รับบริการรู้สึกว่าการที่ได้นั้นมีความน่าเชื่อถือสามารถให้ความไว้วางใจได้ รวมถึงสอดคล้องกับ ภาวิณี ทองแย้ม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสำคัญของคุณภาพการบริการต่อความสำเร็จของธุรกิจ พบว่า คุณภาพการบริการมีความสำคัญสามารถนำมาใช้ในการเพิ่มระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน และมีความหมายครอบคลุมไปถึงการที่ผู้บริโภคได้เกิดการรับรู้ถึงระดับคุณภาพการบริการที่ดีกว่าหรือเหนือกว่าผู้ประกอบการรายอื่น ซึ่งสามารถวัดออกมาได้โดยการเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังและการรับรู้ของผู้บริโภคที่เกิดขึ้นจริงในขณะที่รับบริการ

### **แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ**

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานบุคลากรเป็นระยะหรือเป็นครั้งคราว เพื่อปรับปรุงการทำงาน โดยควรมีการสอบวัดความรู้เกี่ยวกับงานด้านตรวจคนเข้าเมืองตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ การปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพอย่างครอบคลุม สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการ โดยในแต่ละวันแต่ละผลัด ให้มีการประชุมสั่งการและติดตามงาน ควรจะมีการพูดคุยถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน นำปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นกรณีศึกษา วิธีการแก้ปัญหา และนำมาถ่ายทอดให้ได้รับทราบทั่วกัน มีการประสานงานกับสถานทูตต่าง ๆ เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนอบรมถ่ายทอดความรู้ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพในด้านการสรรหา คัดเลือก การพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานผ่านรูปแบบที่หลากหลายและทันสมัย ส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ

ในการปฏิบัติหน้าที่ และจัดหาอุปกรณ์การปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีความทันสมัย สอดคล้องกับแนวคิดของ สนธยา พลศรี (2547) การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง

### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย โดยแยกเป็นข้อเสนอแนะในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย ดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ในอัตราที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ณ ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

1.2 ผู้บริหารควรมีการจัดตั้งงบประมาณประจำปี สำหรับการจัดซื้อเครื่องมือ/อุปกรณ์/เทคโนโลยี ที่ทันสมัย เพื่อให้ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ก้าวทันต่อโลกยุคดิจิทัล

1.3 ผู้บริหารควรมีนโยบายขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ณ ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

#### 2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

2.1 ควรมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว

2.2 ควรมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานถือเป็นด่านหน้าสำคัญในการให้บริการ

2.3 ควรมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะใน

เรื่องของภาษา เทคโนโลยี ตลอดจนความรู้ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายต่าง ๆ เกี่ยวข้อง

2.4 ควรมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยให้ความสำคัญกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

2.5 ควรมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะเป็นสิ่งสำคัญ ในการนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปนั้น ควรทำการศึกษา ดังนี้

3.1 ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ต่อไปอีก โดยขยายขอบเขตของประชากรในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อศึกษาประชากรในกลุ่มที่กว้างขึ้นและหลากหลายมากขึ้นตามลักษณะทางประชากร เช่น ผู้โดยสารชาวต่างชาติ เป็นต้น

3.2 ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการตรวจคนเข้าเมือง ของด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

3.3 ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการให้บริการตรวจคนเข้าเมืองของด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ปัญหาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น



## เอกสารอ้างอิง (References)

- ข่าวสด. (2564). สุวรรณภูมิตกชั้น ถูกลดอันดับลงมาอยู่ที่ 66 สนามบินยอดเยี่ยมจาก SKYTRAX. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2564, จาก [https://www.khaosod.co.th/economics/news\\_6556296](https://www.khaosod.co.th/economics/news_6556296)
- ชาย โพธิ์สิตา. (2554). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- จิตรัตน์ จันทวย. (2564). คุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2564). อันดับโลกดิ่ง! หวัน “เทอร์มินัล 2 ตัดแปะ” จุด “สุวรรณภูมิ” ให้ร่วงอีก. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2564, จาก <https://www.thansettakij.com/economy/496825>
- นิติพล ภูตะโชติ. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนักท่องเที่ยวชาวไทยในการเลือกพักโรงแรมที่จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สนธยา พลศรี. (2547). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Airports Council International. (2019). **Passenger Traffic 2019 FINAL**. Retrieved April 29, 2021, from the original on 29 April 2012. Retrieved 29 April 2012. [http://www.airports.org/cda/aci\\_common/display/main/aci\\_content07\\_c.jsp?zn=aci&cp=1-5-54-55\\_666\\_2](http://www.airports.org/cda/aci_common/display/main/aci_content07_c.jsp?zn=aci&cp=1-5-54-55_666_2)
- Boddy, C. R. (2016). **Sample Size for Qualitative Research**. Qualitative Market Research: An International Journal, 19(4), 426-432.
- Chen, M. L. and Chen, K. J. (2010). **The Relations of Organizational Characteristics, Customer-Oriented Behavior**. African Journal of Business Management, 4(10), 2059- 2074.
- Creswell, J. W. (2009). **Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**. 3rd ed. Thousand Oaks: CA Sage Publications.
- Crosby, P. B. (1982). **Quality is Free**. New York: McGraw-Hill.



Lewis, R.C. and Booms, B.H. (1983). **The Marketing Aspects of Service Quality.**

In Berry, L., Shostack, G. and Upah, G. (Eds). *Emerging Perspectives on Services Marketing*, American Marketing Association. Chicago, IL.

Oliver, R. L. (1999). **Whence Consumer Loyalty?** *Journal of Marketing*, 63, 33-44.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A. and Berry, L. L. (1985). **A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research.** *Journal of Marketing*, 49, 41 - 50.

# Research about Application of Social Work in China Enterprise Assistance Program

Li Meizhen<sup>1</sup>

Received: July 22, 2022 Revised: August 18, 2022 Accepted: October 20, 2022

## Abstract

In the era of the knowledge economy, the workforce is one of the main manifestations of enterprise competitiveness. At the same time, with economic globalization and the intensification of competition, people in the work of the pressure is gradually increasing. Therefore, in this context, how various channels and measures for enterprise employees so that employees can be the best state for enterprises to make due contributions become one of the focus of attention. Enterprises to provide employees with the appropriate services not only to reduce the staff in the work and life in the face of the various pressures but also conducive to organizational performance improvement and promote the organization's sustainable development.

Employee Assistance Programs have become one of the indispensable parts of human organization management in modern organizations. Through years of development in Western countries, EAP has shown that it can, to some extent, reduce the pressure on employees to solve problems, improve employee relations, and improve organizational performance. With the rapid development of China's market economy, EAP has been gradually introduced into the management of enterprises in China. EAP has slowly become the focus of academic circles in China. Hong Kong has proved that social work is one of the

---

<sup>1</sup> Department of Business Administration, Graduate School of Business,  
Siam University, Thailand : E-mail: 13859759@qq.com

main methods of EAP service. With the rapid development of social work in our country in recent years, the EAP service provided by social workers will inevitably become the primary way and measure to realize the localization of EAP service in China.

This paper takes EAP as the research object to analyze the application of EAP in enterprise management in China. In the process of analysis and research, through the analysis of EAP-related concepts and related theories, this paper analyzes the application of EAP in Chinese enterprises based on investigating the needs of Chinese employees in helping the process. Design and put forward the relevant implementation strategies and measures. This paper the research of this paper mainly includes the following parts: Firstly, the concept, development process, and related theory of EAP are analyzed, which lays a good foundation for the research of this paper. Secondly, the EAP service is carried out under the social work mode. This paper analyzes the application case of the casework, the work of the group, the work of the group, and the three working methods of community work. Thirdly, through the design and questionnaire survey of the satisfaction model, the social work pattern is obtained through the analysis of the data Under the EAP service satisfaction; Finally, according to the actual situation, put EAP in China's enterprises in the implementation of specific strategies and measures. It is hoped that through the analysis and research of this paper, we can promote and promote the development and promotion of EAP in our country.

**Keywords:** social work, EAP, satisfaction

## Research Background

Global economic integration process accelerated and the rapid development of modern information technology, make enterprises every day face many uncertainties of competition, market competition is extremely fierce,

enterprises to adapt to the change of the environment and development needs to update and adjust their organization, enterprise change, and organization innovation become each enterprise both realistic and urgent way, to change should become the only choice for the enterprise, the only change is change. And reform and innovation must play to the old balance and establish a new order to cast the core competitiveness of enterprises. In this process, the organizational structure and personnel adjustment are unavoidable and will inevitably involve the interests of employees and have a direct or indirect impact on them.

The service technology of the employee assistance program, EAP, originated in western countries. After decades of application, research, and development in some western enterprises, it has been perfected daily. Its theory is constantly innovating and accepting the test of changing practice. In our country, the research and application of EAP are still in their infancy. In 2001, Lenovo took the lead in implementing the EAP project with the help of psychological experts. Special EAP agencies have also emerged in China, and the service targets have gradually shifted from foreign-funded enterprises to domestic enterprises. In the early days of our country, the service on EAP focused on the psychological counseling and psychological counseling of employees to solve the problems of stress, depression, and fairness in the work of employees, and rarely involved the service items related to employee's personal life. The Wenchuan earthquake, Foxconn's more than ten jumps, and other events, the mental health education of Chinese employees have been paid attention to again, pushing EAP to the front desk, allowing people to know more about what EAP is and pay more attention to EAP. However, how to use corporate social work cases, groups, and community work methods more effectively to solve the difficulties and problems encountered by employees and how to better obtain employee satisfaction needs to be explored step by step.

The psychological crisis of employees not only brings pain and harm to the employees themselves but also causes significant obstacles to the goal of enterprise reform and organizational innovation, which will bring a devastating blow to the enterprise.

By applying EAP to create happiness for employees, enterprises can reduce or avoid psychological crises and maintain the regular operation and development of the enterprise.

"Mental health prevention and management is the key to improving employee productivity" is the conclusion that Professor Du Buzhuo, a renowned Japanese EAP expert, has concluded through years of research on well-known Japanese enterprises. The implementation of EAP is of vital and positive significance. It is not only the practical demand to complete the work tasks under the current organizational situation but also an important measure to promote the scientific development of the enterprise and build a harmonious enterprise, and an effective means to improve employees' psychological capital and deepen employee care. The more employees participate, the more they use, and the more they help themselves.

## Research Problems

We divide the development of the EAP into four stages: the alcohol abstinence program, employee assistance program, and occupational health promotion program by analyzing the purpose and significance of the study on research at home and abroad, as well as the origin and development of the EAP. Analysis of the theoretical basis of EAP includes the contents of the services, including interpersonal relationships, family relationships, mental health, work stress, crisis intervention, career management, and planning. According to different service modes, EAP is divided into four service modes: internal mode, external mode, union mode, and integration mode. Service ideas included in the

process of EAP services which is generally self-recommendation by employees or employee families to obtain free EAP services provided by the organization. EAP services can also be obtained through managers or other ways. Usually speaking, EAP services mainly include evaluating problems, short-term intervention, recommendations, and tracking to realize related services. Analysis of the importance of EAP by analyzing the advantages and disadvantages of the heart dream and its associated companies in the process of EAP.

This paper introduces the current situation, existing problems of EAP services, and the urgent need for EAP services in the new era. According to EAP theory, psychological capital, and dynamic ability theory, successfully applying EAP services to enterprises can not only improve the tactivemic ability and psychological capital of enterprise employees but also improve the enterprise management level and make enterprises in a dominant position in international and domestic competition. Finally, the successful application of the Xindong Enterprise EAP services provides an excellent example of the EAP services of Chinese enterprises.

Some enterprises are studied and analyzed by examining the relationship between social work and EAP, including social work operation situation, employee demand assessment, social work intervention case analysis, group work case analysis, community work case analysis, etc. To evaluate the service effect, improve the staff loss rate by reducing the spare time cultural life of employees, building an internal communication platform, and fulfilling the social image of social responsibilities.

Analyze employee satisfaction to improve further and enhance the effectiveness of EAP services. Including model design, research assumptions, design of variable measurement indicators, questionnaire distribution and collection, questionnaire reliability and validity analysis, and satisfaction results analysis to finally draw the research conclusions.

## The objective of the study

This paper takes EAP as the research object to analyze the application of EAP in enterprise management in China. In the process of analysis and research, through the analysis of EAP-related concepts and related theories, this paper analyzes the application of EAP in Chinese enterprises based on investigating the needs of Chinese employees in helping the process. Design and put forward the relevant implementation strategies and measures.

1. the concept, development process, and related theory of EAP are analyzed, which lays a good foundation for the research of this paper.

2. the EAP service is carried out under the social work mode. This paper analyzes the application case of the casework, the work of the group, the work of the group, and the three working methods of community work.

Thirdly, through the design and questionnaire survey of the satisfaction model, the social work pattern is obtained through the analysis of the data Under the EAP service satisfaction.

3. according to the actual situation, put EAP in China's enterprises in implementing specific strategies and measures. It is hoped that through the analysis and research of this paper, we can promote and promote the development and promotion of EAP in our country.

## Scope of the study

The research significance of this paper is for Chinese enterprises, and the application of Chinese enterprise social work in employee assistance programs is studied. In recent years, Chinese companies have paid great attention to employee assistance programs. At the same time, with the continuous development of social work, social work methods have gradually been introduced into corporate employee assistance programs. Therefore, through the

research on the application of social work in the employee assistance plan of Chinese enterprises, this paper discusses the achievements of social work in the employee assistance plan of Chinese enterprises and puts forward corresponding countermeasures and suggestions according to the research results to improve the effectiveness of the employee assistance plan of Chinese enterprises.

## Research Significance

EAP was introduced into China in just a few years. As far as the current application of EAP by domestic enterprises is concerned, most of them learn from social work methods to solve the problems encountered by employees, which is very irregular. After using these methods and methods, whether employees are satisfied or not, which social work methods and methods employees are satisfied with, and at which levels employees feel benefited, there is still a lack of research on this aspect. However, employee satisfaction is an important indicator to measure the effect of EAP implementation under the enterprise social work model, so EAP must obtain employee satisfaction if it is to develop rapidly in our country.

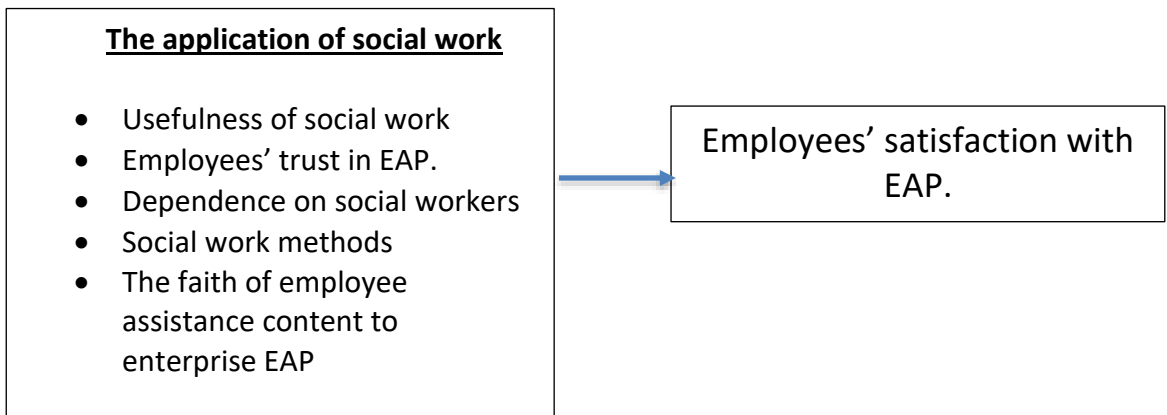
This paper enriches and expands the research on corporate social work and its theoretical basis by studying typical cases of social work intervention in social work service centers. Try to use social work cases, group and community work methods to solve the practical problems encountered by enterprise employees, and from the general theoretical level to the specific practical application under the enterprise social work model; this is an extension and expansion of the theory.

## Theoretical framework

This research focuses on employee satisfaction as dependent variable with implementing the enterprise social work model. From the perspective of



social workers working methods and assistance, taking the employee trust in social workers and the employee perception of service as independent variables, it discusses the impact model of the enterprise social work model on employee satisfaction. Furthermore, it determines the satisfaction and correlation of social work cases, groups, and community work methods on employees' psychology, life, making friends, and work levels, enriching and expanding the research on the theoretical basis of employee satisfaction.



According to the theoretical framework and the research problems of this paper, the researcher selected the following research assumptions:

H0: The application of social work affects employees' satisfaction

H1: The application of social work not affects to employees' satisfaction

## Literatures Review

### 1. Research the definition of EAP

Regarding EAP, there is no unified definition. Goodings and others believed in the 1980 s that the employee assistance program is a process for enterprises to understand, evaluate, diagnose and solve problems affecting employees' performance and performance through reasonable intervention methods.

Bohlander (1992) and others believe that the employee assistance plan is to solve the social, psychological, economic, and health problems of employees by providing diagnosis, counseling, consultation, and other services for employees and eliminate all aspects of employees' troubles, and ultimately achieve the goal of preventing problems and improving the quality of employees work and life, including job position, work environment, workplace sexual harassment, interpersonal conflict, work performance, work stress and retirement planning. 2006, a domestic scholar, believes that the employee assistance program is a service project that provides consultation for individuals and organizations in the workplace. It helps managers identify the problems that employees are concerned about and propose solutions. These problems should affect the performance of employees and even the performance of the entire organization.

Zhang Xichao (2003) believes that the employee assistance plan is systematic and long-term assistance and welfare plan set up by organizations (such as enterprises, government departments, military, etc.) for their members through professional diagnosis and advice of the organization and provides assistance to the psychological and behavioral problems of organization members and their families to maintain the mental health of organization members, improve work performance, and improve organizational management. Cao Rong (2006) believes that the employee assistance plan is a series of long-term service items set up by the enterprise organization for its members to solve the psychological and behavioral problems of employees and their families to promote employees' personal growth and improve organizational performance and achieve organizational goals.

## 2. Research on EAP content

Since the 1970s, EAP service content has been expanded in many ways and has been quite extensive. EAPs International divides the employee assistance

program into the telephone, face-to-face consultation, online assistance, EAP training, management assistance, emergency and stress management, child and elderly care, and other intermediary services. FGI organizations divide EAP into three categories: professional consulting services, life information services, and employee services. In China, the implementation of the EAP project is mainly aimed at the outstanding psychological problems of employees in the process of enterprise development, and the methods used are primarily psychology and management methods.

From the relevant research on EAP content by scholars at home and abroad, it can be found that the service content of foreign EAP is relatively comprehensive. In contrast, the domestic service content focuses on solving the psychological problems encountered by employees and preventing the occurrence of psychological problems of employees. Still, the purpose is to promote the mutual adaptation of employees and their working environment, improve employees' quality of life, improve their work efficiency, and then improve the production efficiency of enterprises.

### 3. A functional study on the adoption of EAP by enterprises.

Degroot (2003) believes that EAP positively correlates with job performance and weakly positively correlates with job satisfaction. At the same time, he also believes that EAP is significantly negatively associated with employee absenteeism and turnover. Wolfe (1994) believes that EAP can dramatically affect employees' sense of organizational commitment and interpersonal relationships and that the absenteeism rate of employees in organizations implementing EAP will be significantly reduced. Brunson and Dubuc (1988) believe that the return on investment with EAP is 1:5; Stephenson, after a long-term follow-up survey of enterprises implementing EAP, Bingaman (1999) believes that the number of absenteeism days of employees has decreased, with a return on investment of 1:1.72 in the first year and 1:7.21 after five years.

He Jingwen and Chen Zilin believe that the role of EAP can be divided into two aspects. One is the income of the company, which can be summarized as saving recruitment and training expenses, reducing employee absenteeism and turnover, reducing the burden on managers, reducing medical expenses Expenses, improving employee morale, improving the organization's public image and organizational performance, etc.; the second is the employee income, which is mainly manifested in: optimize work mood, promote physical and mental health, improve work enthusiasm, correctly handle interpersonal relationships, enhance self-confidence, overcome bad habits, etc. It can be seen that the implementation of EAP is relatively large for both enterprises and employees, whether it is abroad or at home.

### 3. Study the execution mode of EAP

There are two primary viewpoints on the standard EAP execution mode, which were put forward by Masi and Cunningham et al. Masi et al. believe that the execution mode of employee assistance plan can be divided into four types: in-house model, out-house model, consortium model, an affiliate model. Cunningham believes that in addition to the above four models, union-based member assistance programs and joint entrustment models exist. In our country, the primary implementation mode of EAP is divided into three types: an internal mode based on management Modane, an external mode based on contract, and a mixed mode combining specialization and flexibility. In the practice of EAP, the international community uses various models in combination with each other. Our country is still a little confused in this respect, and many obstacles remain on the road to EAP construction.

## Research Methodology

In the analysis and research, this paper uses the quantitative analysis method to analyze and study the application of social work in the employee

assistance program of Chinese enterprises through a satisfaction survey. Specifically, by designing a questionnaire to collect relevant data and using SPSS software to analyze the data through the model analysis to obtain the satisfaction of social work and enterprise employee assistance program, and then to get the role of social work in enterprise employee assistance program.

### Finding and Conclusion

From the above analysis, we can conclude that the research target enterprises have achieved specific results in employee EAP services. It is somewhat desirable to implement EAP services by introducing social workers. Through empirical analysis, we conclude that by using the professional social work professional approach to provide employees with different levels of services, we can meet the relevant needs of employees. But there are still specific problems and deficiencies.

1. From the above correlation analysis, it can be seen that there is no significant correlation between the Usefulness of social work, Employees' trust in EAP., Dependence on social workers, Social work methods, The faith of employee assistance content to enterprise EAP there is a significant correlation between the degree of employees' satisfaction.

2. Chinese enterprises have insufficient awareness of social work services and EAP services, and most enterprise managers do not understand or pay attention to social work and EAP services. Therefore, providing EAP services for enterprise employees through social workers still needs to be further promoted.

3. Although China's social work service has had significant development in recent years, from the service satisfaction survey, social workers in the process of providing EAP services for enterprise employees, due to the lack of professionalism and little perspective of support, make the satisfaction of enterprise employees to its affected to a certain extent.

4. The lack of assessment of EAP services provided by social workers for enterprise employees, and there is no unified standard in the assessment process, it is difficult to evaluate the service effect through a quantitative way, which essentially leads to the slow development of enterprise EAP services in the social work mode.

## Recommendation

### 1. Create a suitable environment for EAP Applications in China

It includes four aspects: the support and supervision of government departments, strengthening the publicity of social media, promoting the development of EAP under the enterprise social work mode, and actively learning from the technology and concept of enterprise social work.

### 2. Improve the quality of social workers and EAP staff

Both social work and EAP are faced with the problem of low quality and varying levels of service personnel. The nature of EAP is diversified in the corporate social work mode. Enterprise EAP in the social work model requires social workers to mobilize various existing resources flexibly, not only within the enterprise but also including multiple other callable social resources. This requires social workers to have high quality, mature, stable, comprehensively analyze problems and maintain honesty. Mutual trust partnerships with social work agencies and all strata of the enterprise while maintaining a neutral role so they can be competent for the position of assisting enterprises and employees. General case tutoring and the ability to organize group activities are essential requirements. Still, in addition to these basic requirements, EAP staff should also have an in-depth understanding of career planning and human resource management to effectively respond to the various needs of enterprises and employees. Crisis handling ability is also essential. The so-called crisis includes a variety of large and small professional accidents, sudden emotional distress and

even suicide, interpersonal conflicts, the unrest caused by layoffs, and other factors. Take EAP of Hong Kong Christian Services as an example; assisting enterprises to deal with, and aftermath of the crisis is most of the plan, so EAP staff must have the knowledge and ability to deal with various problems and be alert to respond to the problem. In addition to the above command and capabilities, EAP staff are good at cross-professional collaboration. For example, to make a scientific and accurate diagnosis of employees with mental health troubles, the help of a clinical psychologist and a psychiatrist must be sought. Although successful examples abroad, Taiwan, Hong Kong, and other regions show that professional social workers are the primary personnel providing EAP services, the ability of social workers cannot be excessively overestimated. Primarily, social work in mainland China has just started, and social workers are generally immature, which requires more attention to cross-professional cooperation.

### 3. Establishment of the Evaluation System

Currently, China's corporate social work is mainly led by the government, and professional social work service institutions provide services, so there is an inevitable black box operation. The participation of third-party evaluation institutions in the evaluation can not only improve the efficiency of the evaluation, fairly and effectively evaluate the implementation effect of corporate social work projects, but also prevent the rent-seeking behavior of government departments and social work service agencies.

The assessment of corporate social work EAP projects by third-party evaluation agencies should be evaluated from several dimensions of employee satisfaction, employee acceptance, employee changes after service acceptance, improvement of enterprise benefits, and changes in other related organizations. Evaluation institutions should first design the corresponding evaluation standards for each dimension according to the regulations of government departments and

then use appropriate methods for evaluation. In terms of evaluation methods, there are questionnaire methods, in-depth interview methods, data analysis methods, etc. The third-party evaluation institutions should select appropriate evaluation methods according to the actual situation, combine various ways, and evaluate according to the formulated evaluation standards.

At the same time, the evaluation results must be subject to supervision. Social supervision can ensure the authenticity and objectivity of the evaluation effect to a certain extent. The evaluation results of the evaluation agencies must be published to the enterprise employees and the society and accept the supervision of the enterprise employees and the community. Only by receiving the evaluation of professional third-party evaluation institutions, publicizing the evaluation results, and taking social leadership can we genuinely promote the implementation of EAP in the social work mode by performance evaluation.



## References

- Arthur, A.R.(2000). Employee assistance programs: the emperor new clothes of stress management.*British Journal of Guidance & Counseling*,28(4), pp.549-559.
- Bohlander, &Sherman. (1992). Managing Human Resources. **South-Western Publishing Company**,12(9), pp.66-69.
- Degroot, T.& Kiker, D.S. (2003). Ameta-analysis of The Non-monetary Effects of Employee. **Health Management Programs.Human Resource Management**,42(1),53-69.
- Masi, D.A.(1988). Friedland SJ.EAP actions and options. **Personnel Journal**, 67(6), pp.61-67.
- Neil, Merriek. (2002). Employee assistance programs. **Employee Benefit**,44(21), pp.43-46.
- Osterman, P. Skill. (1995). Training and work organization in American establishments. **Industrial Relations**, 34(2), pp.89-130.
- Cao, Rong. (2006). Employee assistance plan and implementation.*Business Age · Academic Review*, 8, pp.30-31.
- Deng, Guo. (2005) Take the Hong Kong Employee Assistance Program. **Chinese and foreign corporate culture**, 3(4), pp.60-62.
- Gefe. (2014).The significance of the employee Assistance Program (EAP) for stress management and implementation recommendations. **modern management science**.12(2), pp.117-119.
- He, J.W., &Chen, Z.L. (2005).Development trend and its application of EAP. **Enterprise reform and management**,3, p.54.
- Hu, X.h. (2014) The EAP Employee Assistance Program. **Sales and Marketing is a strategic version**, (9):37.

