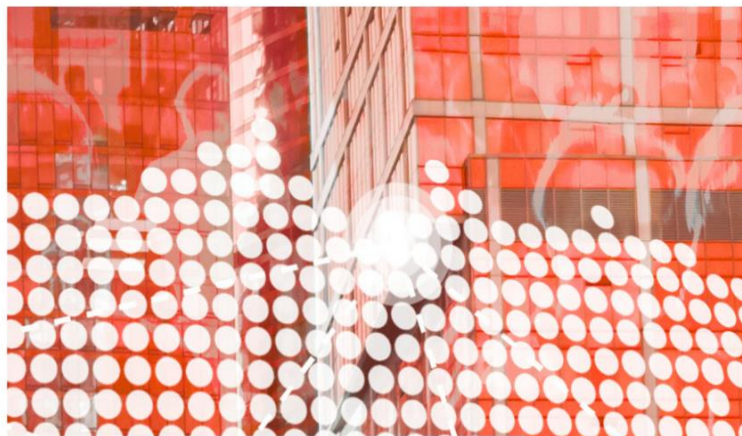




ISSN: 3027-8589 (Online)

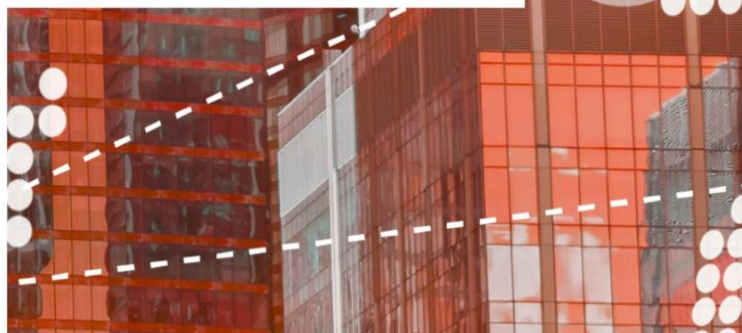
วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Governance Journal Kalasin University

ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2568)
VOLUME 14 NO.1(JANUARY-JUNE 2025)

**Public Administration,
Political Science and Law**

Host : Department of Public
Administration,
Faculty of Liberal Arts,
Kalasin University
Address: 13 Moo 14, Songpluaei, Namon,
Kalasin province, Thailand, 46230
e-mail :governance_journal@ksu.ac.th



สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Governance Journal, Kalasin University

ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2568)

Volume 14 No. 1 (January - June 2025)

ISSN: 3027-8589 (Online)

.....

เจ้าของวารสาร	Published by
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เลขที่ 13 หมู่ 14 ตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46230 โทรศัพท์ : 043 – 602056 โทรสาร : 043 – 602056 E-mail : governance_journal@ksu.ac.th	Program of Public Administration, Faculty of Liberal Arts, Kalasin University 13 Moo 14, Song Pluae Sub-district, Namon District, Kalasin Province Postal Code 46230 Office Telephone : 043 - 602056 Office Fax : 043 - 602056
Submit paper: https://so01.tci-thaijo.org/index.php/gjournal-ksu/about/submissions	

ที่ปรึกษากองบรรณาธิการ	Editorial Advisors
อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	President of Kalasin University

กองบรรณาธิการ Editorial Board	
ศ. ดร. ศุภชัย ยาวะประภาส Prof. Dr. Supachai Yavaprabhas	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University

ศ. ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Prof. Dr. Boontun Dokthaisong	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
ศ. ดร. อัญชนา ณ ระนอง	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
Prof. Dr. Anchana NaRanong	National Institute of Development Administration
ศ.ดร.สมเกียรติ วันทะนะ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Prof. Dr. Somkiat Wantana	Kasetsart University
ศ.พรชัย สุนทรพันธุ์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
Prof. Pornchai Sunthornpun	Kasem Bundit University
รศ. ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Assoc.Prof. Dr. Wanlop Rathachatranon	Kasetsart University
รศ. ดร.โกวิท วงศ์สุรวัฒน์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Assoc. Prof. Dr. Kovit Wongsurawat	Kasetsart University
รศ. ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Assoc. Prof. Dr. Prapart Pintobtang	Chulalongkorn University
รศ. ดร. สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ	มหาวิทยาลัยมหิดล
Assoc. Prof. Dr. Somboon Sirisunhirun	Mahidol University
รศ. ดร. สุกัญญา เอ็มอัมธรรม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Assoc. Prof. Dr. Sukanya Aimimtham	Khonkaen University
รศ. ดร. ปิยากร หวังมหาพร	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Assoc. Prof. Dr. Piyakorn Whangmahaporn	Sripatum University
รศ.ดร.ปาริชา มารี เชน	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
Assoc. Prof. Dr. Paricha Mari Chain	Kalasin University
รศ. ดร.พิมพ์ลิขิต แก้วหานาม	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
Assoc. Prof. Dr. Phimlikid Kaewhanam	Kalasin University
ผศ. สิริندا กมลเขต	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
Assist. Prof. Sirinada Kamolkhet	Kalasin University
ผศ. ดร. จริยา อินทนิล	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
Assist. Prof. Dr. Jariya Intanil	Kalasin University
ผศ. ดร. อารียา ป้องศิริ	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
Assist. Prof. Dr. Ariya Pongsiri	Kalasin University
ผศ. ดร. นพพล อัครชาติ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
Assist. Prof. Dr. Noppon Akahat	Sukhothai Thammathirat Open University

บรรณาธิการบริหาร	
Editor Chief	
รศ. ดร. กตัญญู แก้วหานาม	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
Assoc. Prof. Dr.Kathanyoo Kaewhanam	Kalasin University
กำหนดการเผยแพร่	
Published Date	
ปีละ 2 ฉบับ	2 volumes in a year
ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน)	Volume 1 (January – June)
ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม)	Volume 2 (July – December)
ข้อตกลงทั่วไป	
General Agreement	

วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เป็นวารสารวิชาการที่ครอบคลุมสาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์ และสาขาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารภาครัฐ โดยยินดีต้อนรับบทความจาก นักวิชาการและนักวิจัยทั้งชาวไทยและต่างประเทศเพื่อนำเสนอในรูปแบบบทความวิชาการ และบทความวิจัย โดยเป็นสิ่งพิมพ์เผยแพร่ผลงานที่มีกำหนดเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ ในเดือนมิถุนายน และเดือนธันวาคม ซึ่งบทความที่ลงตีพิมพ์ทุกเรื่องได้รับการตรวจทางวิชาการโดยผู้ประเมินอิสระ (Peer review) จำนวน 3 ท่าน และขอคิดเห็นใด ๆ ของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสารการบริหารปกครองเล่มนี้เป็นของผู้เขียนบทความ คณะผู้จัดทำวารสารไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยหรือรับผิดชอบต่อความคิดเห็นของผู้เขียนบทความดังกล่าวแต่ประการใด และกองบรรณาธิการวารสารการบริหารปกครอง ไม่สงวนสิทธิ์คัดลอกเนื้อหาหรือส่วนหนึ่งส่วนใดของเนื้อหาในบทความต่างๆ แต่ให้อ้างอิงที่มาของข้อความที่นำไปกล่าวอ้างในที่ต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักวิชาการ

Governance Journal, Kalasin University is an academic journal covering public administration, law, political science, and social sciences related to public administration. as well as other social sciences and humanities related to public administration are welcomed to receive articles from both Thai and foreign scholars and researchers to be presented in the form of academic articles and research articles, which are published twice a year in June and December, in which all published articles are academically reviewed by three independent peer reviewers, and any comments of articles published in this journal of administrative administration belong to the authors of the articles. The journal's editorial board is not required to agree with or take responsibility for the opinions of the authors of such articles, and the editorial board of the administrative journal governs. It does not reserve the right to copy or any part of the content in articles, but to cite the origins of the statements cited in various places in a scholarly and appropriate manner.

บทบรรณาธิการ

Editorial

วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (Governance Journal, Kalasin University) ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2568 นี้ วารสารได้ผ่านการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI รอบที่ 5 พ.ศ.2568-2572 จัดอยู่กลุ่ม TCI กลุ่ม 2 ทางกองบรรณาธิการวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ขอขอบพระคุณผู้สนับสนุนบทความทุกท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน กองบรรณาธิการวารสารทุกท่าน ที่ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาการของประเทศมาอย่างต่อเนื่อง จนวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เข้าสู่ปีที่ 14 อย่างภาคภูมิใจ และก้าวต่อไปเพื่อการพัฒนาที่อย่างยั่งยืน

สำหรับเนื้อหาวารสารฉบับนี้ทางกองบรรณาธิการวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการตามมาตรฐานศูนย์ดัชนีอ้างอิงวารสารไทย ตลอดจนพยายามคัดสรรบทความจากหลากหลายสถาบัน ที่สะท้อนองค์ความรู้ทางวิชาการครอบคลุมตามขอบเขตของวารสาร เพื่อรักษาความมาตรฐานทางวิชาการทั้งเชิงเนื้อหาและคุณภาพ ที่ได้นำมาประกอบเป็นวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน พ.ศ.2568) จำนวน 18 บทความดังต่อไปนี้ **บทความแรก** เรื่อง แนวทางแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เพื่อสร้างความสมดุลทางการเมือง ผู้แต่ง จเร พันธุ์เปรื่อง, วาทีน หนูเกื้อ **บทความที่ 2** เรื่อง แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ที่รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผู้แต่ง ภัทรวิรินทร์ สมภูงา, กฤษฎวรรณ โสฬัทธิขรินทร์ **บทความที่ 3** เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้แต่ง วรัญญา แสนชัย, วิษณุ สมิตสุวรรณ **บทความที่ 4** ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน: กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย ผู้แต่ง จิรนนท์ สถิตชน, วิษณุ สมิตสุวรรณ **บทความที่ 5** เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย ผู้แต่ง ปาวริศ เต็งณฤทธิ์ศิริ, วิษณุ สมิตสุวรรณ **บทความที่ 6** เรื่อง แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ตามแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ ผู้แต่ง ภัทรภร จำเริญ, วุฑฒิพัฒน์ ศิลปรัตน์ **บทความที่ 7** เรื่อง แนวทางการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ผู้แต่ง อณัญญา แสงวิสัย, กฤษฎวรรณ โสฬัทธิขรินทร์ **บทความที่ 8** เรื่อง รูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้แต่ง วิฑิตกรณัฏฐ์ ภัททสิริภูวดล **บทความที่ 9** เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ผู้แต่ง สุภนิช คุ่มเกตุ, พนมพัทธ์ สมิตานนท์, นพพล อัครา **บทความที่ 10** เรื่อง การยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้แต่ง พระชล ญาณมุนี **บทความที่ 11** สถานการณ์การส่งเงินฝากและการกู้ยืมเงินจากเงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล ผู้แต่ง ภัทรพล นามบุตร, ญาณ

เรื่องธรรมสังคีต **บทความที่ 12** เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จากพรรคที่เกิดขึ้นใหม่:กรณีศึกษาการเลือกตั้ง ในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ปี 2566 ผู้แต่ง สุอานนท์ อนุสิม, ชินวัตร เชื้อสระคู **บทความที่ 13** เรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการทำงานแบบร่วมมือกันตามมาตรการการลดฝุ่นละอองขนาดเล็ก พีเอ็ม 2.5 ของจังหวัดอุดรธานี ผู้แต่ง จิระวัฒน์ ชันโททอง, ปานปั้น ร่องทานาม **บทความที่ 14** เรื่อง แนวทางการบริหารการจัดการทุนทางวัฒนธรรมโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลาง กรณีศึกษาชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้แต่ง พระครูวิบูลวุฒิกร (สวัสดิ์ สร้อยสะอาด), จริยา อินทนิล, ปาริชา มารี เคน **บทความที่ 15** เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้แต่ง ภัณทิรา เรืองศรีมัน, จริยา อินทนิล **บทความที่ 16** เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ผู้แต่ง นภพร กอเจริญยศ, อาริยา ป้องศิริ **บทความที่ 17** เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการน้ำเสียชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผู้แต่ง ธนัญชัย ชูเดชวัฒนา , จริยา อินทนิล **บทความที่ 18** บทความส่งท้าย แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ ผู้แต่ง เพชรดาว เพชรสันต์, สุทธิชัย รักจันทร์, ศุภักษร ชังคะมะโน

บทความทั้ง 18 บทความในฉบับนี้ มาจากนักวิจัยและนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความหลากหลายจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งมหาวิทยาลัยในส่วนกลางและภูมิภาค ซึ่งบทความทั้งหมดผ่านการกลั่นกรองและพิจารณาจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) บทความละ 3 คน ด้วยความตั้งใจและอุทิศของกองบรรณาธิการทุกท่านที่ได้ทุ่มเทเอาใจใส่กับการทำงานจนสามารถจัดทำวารสารฉบับนี้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ในนามกองบรรณาธิการวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำวารสารการบริหารการปกครองอย่างต่อเนื่องด้วยดีเสมอ และขอขอบพระคุณคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่สละเวลาในการกลั่นกรองและพิจารณาบทความ รวมทั้งผู้สนับสนุนบทความทุกท่านที่ส่งบทความเพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในวารสารฉบับนี้

ขอขอบคุณ

รองศาสตราจารย์ ดร.กตัญญู แก้วทานาม

บรรณาธิการวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

สารบัญ

Contents

หน้า

บทบรรณาธิการ

กตัญญู แก้วหานาม

แนวทางแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
เพื่อสร้างความสมดุลทางการเมือง

1 - 17

จเร พันธุ์เปรื่อง, วาทีน หนูเกื้อ

แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา
ที่รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

18 - 50

ภัทรวรินทร์ สมภูกา, กฤษฎวรรณ โล่ห์วัชรินทร์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

51 - 68

วรัญญา แสนชัย, วิษณุ สุमितสุวรรณค์

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสาร
กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน:
กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย

69 - 91

จิรนนท์ สถิตชน, วิษณุ สุमितสุวรรณค์

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย

92 - 122

ปวริศ เต็งถนอทธิศิริ, วิษณุ สมิตสุวรรณค์

แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
ตามแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่

123 - 144

ภัทรภร จำเริญ, วุชรพิพัฒน์ ศิลปรัตน์

แนวทางการนํานโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

145 - 170

อณัญญา แสงวิสัย, กฤษฎวรรณ โล่ห์วัชรินทร์

รูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติ
ต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

171 - 193

ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ฐิติกรณรัตน์ ภัททสิริภูวดล

สารบัญ

Contents

	หน้า
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	194 - 209
เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก สุภนิช คุ่มเกตุ, พนมพัทธ์ สมิตานนท์, นพพล อัครฮาด	
การยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พระชล ญาณมุนี	210 - 231
สถานการณ์การส่งเงินฝากและการกู้ยืมเงินจากเงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล ภทรพล นามบุตร, ฌาน เรืองธรรมสิงห์	232 - 252
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จากพรรคที่เกิดขึ้นใหม่:กรณีศึกษาการเลือกตั้ง ในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ปี 2566 สุอานนท์ อนุสิม, ชินวัตร เชื้อสระคู	253 - 268
ปัจจัยความสำเร็จในการทำงานแบบร่วมมือกันตามมาตรการ การลดฝุ่นละอองขนาดเล็ก พีเอ็ม 2.5 ของจังหวัดอุดรธานี จิระวัฒน์ ชันโททอง, ปานปิ่น รongหานาม	269 - 292
แนวทางการบริหารการจัดการทุนทางวัฒนธรรมโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลาง กรณีศึกษาชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พระครูวิบูลวุฒิกร (สวัสดิ์ สร้อยสะอาด), จริยา อินทนิล, ปาริชา มารี เคน	293 - 311
แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ภณทิรา เรื่องศรีมัน, จริยา อินทนิล	312 - 335
สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี นภาพร กอเจริญยศ, อาริยา ป้องศิริ	336 - 355
แนวทางการบริหารจัดการน้ำเสียชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ธัญชัย ชูเดชวัฒนา, จริยา อินทนิล	356 - 375
แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ เพชรดาว เพชรสันทัด, สุทธิชัย รักจันทร์, ศุภักษร ชังคะมะโน	376 - 396
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน	397

แนวทางแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
เพื่อสร้างความสมดุลทางการเมือง
Amendments to the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E.
2560 to Create Political Balance

[Received: December 20, 2024; Revised: February 11, 2025; Accepted: February 18, 2025]

จเร พันธุ์เปรื่อง

สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

วาทีน หนูเกื้อ

สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Charae Panpruang

Department of Law, Faculty of Law,
Bangkokthonburi University

Wathin Nukeo

Department of Law, Faculty of
Law, Bangkokthonburi University

CORRESPONDING AUTHOR

Charae Panpruang, Department of Law, Faculty of Law, Bangkokthonburi University,
Thailand. Email: charae2010@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2) ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการได้มาซึ่งบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลทางการเมือง และ (3) หาแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เพื่อสร้างความสมดุลทางการเมือง ด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร เช่นรายงานการประชุมรัฐสภา และเอกสารวิชาการของไทยและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของไทยเปรียบเทียบกับแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐฝรั่งเศส การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายพื้นฐานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งญี่ปุ่น จากการศึกษาวิจัยพบว่า รัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แก้ไขเพิ่มเติมได้ยากกว่ารัฐธรรมนูญของไทยในอดีต ส่งผลให้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ได้รับการแก้ไข จนทำให้เกิดความไม่สมดุลทางการเมือง ส่วนรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐฝรั่งเศส กฎหมายพื้นฐานแห่งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และรัฐธรรมนูญแห่งญี่ปุ่น ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแก้ไขเพิ่มเติมให้กระทำได้ยากกว่าการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของไทย แต่การดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของทั้งสามประเทศได้คำนึงถึงความสมดุลทางการเมืองเป็นสำคัญ จึงได้นำวิธีการดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของประเทศดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อสร้างความสมดุลทางการเมืองโดยการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งจะสำเร็จได้ รัฐสภาและประชาชนต้องมีความเห็นตรงกันว่า บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่ขอแก้ไขเพิ่มเติมนั้นมีหลักการและเหตุผลที่ความจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติม และมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสมดุลทางการเมืองที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ของพรรคการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา จึงได้เสนอแนวทางที่จะทำให้พรรคการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และประชาชน มีความเห็นไปในแนวทางเดียวกันได้ ต้องมีคณะบุคคลที่เป็นกลางทางการเมือง มีความรู้และความเชี่ยวชาญในทางกฎหมายมหาชน รัฐศาสตร์หรือรัฐประศาสนศาสตร์ และผู้มีประสบการณ์ด้านการเมือง การบริหารราชการแผ่นดินหรือการร่างรัฐธรรมนูญ ซึ่งรัฐสภาตั้งเป็นคณะกรรมการ หรือคณะรัฐมนตรีตั้งเป็นคณะกรรมการ เพื่อทำการพิจารณา ศึกษา รับฟังความคิดเห็นและจัดทำประชาพิจารณ์ เพื่อสรุปประเด็นที่จำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติม จัดทำร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมและเสนอแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญเพื่อให้สถาบันทางการเมืองและองค์กรตามรัฐธรรมนูญมีความทันสมัยและสมดุลมากขึ้น

คำสำคัญ: รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560; การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ; ร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติม;

Abstract

This research aims to study the process of amending the constitution according to the Constitution of the Kingdom of Thailand, to study and analyze the methods of obtaining constitutional provisions that create political imbalance. and to find a guideline for amending the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 to create political balance. This is research of documents such as parliamentary meeting reports and academic documents from Thailand and abroad on the amendment of the Thai constitution compared with the amendment of the Constitution of the French Republic, the amendment of the Basic Law of the Federal Republic of Germany, and the amendment of the Constitution of Japan. The research study found that amending the constitution according to the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 is more difficult than amending the Thai constitution in the past. As a result, provisions of the constitution that are not consistent with the changing political situation are not amended, resulting in political imbalance. Amending the Constitution of the French Republic, the Basic Law of the Federal Republic of Germany, and the Constitution of Japan are more difficult than amending the Thai Constitution, but the amendments to the Constitutions of all three countries are carried out with political balance in mind. Therefore, the method of amending the constitution of all three countries have been used as a guideline for studying the method of amending the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 to create political balance. To be successful, the parliament and the people must have the same opinion that the provisions of the constitution that are being amended have principles and reasons that make it necessary to amend because the purpose is to create political balance that benefits the people and the country more than the benefits of political parties, members of the House of Representatives and members of the Senate. The approach to make political parties, members of the House of Representatives, members of the Senate, and the public have the same opinions is to have a group of politically neutral individuals who have knowledge and expertise in public law, political science, or public administration, and who have experience in politics, public administration, or constitution drafting, which the National Assembly or the cabinet has set up as a committee to consider, study, listen to opinions, and hold public hearings to summarize issues that need to be amended, draft Constitution Amendment, and propose guidelines for amending the constitution so that political institutions and organizations under the constitution are more modern and balanced.

Keywords: The Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560; Amending the Constitution; Draft Constitution Amendment;

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เป็นรัฐธรรมนูญที่ยกร่างขึ้นตามกรอบที่กำหนดโดยตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 (2557: 1-17) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พุทธศักราช 2558 (2558: 1-7) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2559 (2559: 1-4) และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2560 (2560: 1-2) ซึ่งเกิดจากการรัฐประหารของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ทำให้ถูกวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในทางวิชาการและในทางการเมืองว่า มีการบงการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญและการออกเสียงประชามติร่างรัฐธรรมนูญไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรม หลักรัฐธรรมนูญนิยม และมีบทบัญญัติหลายเรื่องหลายมาตราไม่สอดคล้องกับหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของไทย จนมีการเรียกร้องให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ โดยมีการเสนอร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมต่อรัฐสภาหลายฉบับ แต่บทบัญญัติว่าด้วยการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ มาตรา 255 บัญญัติห้ามมิให้กระทำการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญเป็นการเปลี่ยนแปลงการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบของรัฐ โดยเด็ดขาด และมาตรา 256 บัญญัติให้การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญที่มีใช้เรื่องตามมาตรา 255 จะกระทำไม่ได้โดยต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทำได้ยากกว่าการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญในอดีต เพราะต้องมีคะแนนเสียงเห็นชอบด้วยในการที่จะให้ออกใช้เป็นรัฐธรรมนูญมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของทั้งสองสภา โดยในจำนวนนี้ต้องมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากพรรคการเมืองฝ่ายค้านเห็นชอบด้วยไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบของทุกพรรคการเมืองฝ่ายค้านรวมกัน และมีสมาชิกวุฒิสภาเห็นชอบด้วยไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของวุฒิสภาด้วย นอกจากนี้ ถ้าเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมหมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 พระมหากษัตริย์ หรือหมวด 15 การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามรัฐธรรมนูญ หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่หรืออำนาจของศาล หรือองค์กรอิสระ หรือเรื่องที่ทำให้ศาลหรือองค์กรอิสระไม่อาจปฏิบัติตามหน้าที่หรืออำนาจได้ ก่อนการนำขึ้นทูลเกล้าฯ ต้องจัดให้มีการออกเสียงประชามติตามกฎหมายว่าด้วยการออกเสียงประชามติ ถ้าผลการออกเสียงประชามติเห็นชอบด้วยกับร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติม จึงจะนำขึ้นทูลเกล้าฯ ต่อไปได้ หลักเกณฑ์และวิธีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญดังกล่าวทำให้การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญกระทำได้ยากมาก (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2562: 253-260) เพราะมีร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมที่เสนอโดยสมาชิกวุฒิสภา และที่เสนอโดยประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งจำนวนหลายฉบับไม่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา จนเกิดปัญหาในทางรัฐธรรมนูญว่า

(1) จะสามารถดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติรัฐธรรมนูญให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปได้หรือไม่ อย่างไร

(2) ทำอย่างไร พรรคการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และประชาชน จึงจะมีความรู้ความเข้าใจ และมีความเห็นตรงกันเกี่ยวกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่จำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติม

(3) ทำอย่างไรการดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จะมีวัตถุประสงค์ในการสร้างความสมดุลทางการเมือง เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง

แนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว 3 ข้อดังกล่าว เป็นคำตอบที่จะนำไปสู่การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เพื่อสร้างความสมดุลทางการเมืองให้สถาบันทางการเมืองและองค์กรตามรัฐธรรมนูญมีความทันสมัยและสมดุลมากขึ้น จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการและแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวทางที่ได้มาซึ่งบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลทางการเมือง
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวทางไปสู่ความสำเร็จในการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เพื่อสร้างความสมดุลทางการเมือง

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการวิจัยเอกสารที่เกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของไทย เปรียบเทียบกับการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของต่างประเทศที่ใช้ระบบประมวลกฎหมาย มีรัฐธรรมนูญตามหลักรัฐธรรมนูญนิยมที่กระทำการแก้ไขเพิ่มเติมได้ยาก และรัฐสภาเป็นองค์กรหลักในการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ ได้แก่ สาธารณรัฐฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และญี่ปุ่น โดยเปรียบเทียบกับกระบวนการและแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญ ได้แก่ การเสนอญัตติขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ กระบวนการพิจารณาและการลงมติของรัฐสภาในการให้ความเห็นชอบร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติม และการออกเสียงประชามติ รวมทั้งสาเหตุของการแก้ไขเพิ่มเติมและแนวทางในการดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญเพื่อสร้างความสมดุลทางการเมือง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลการวิจัยและข้อสรุปที่เป็นแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2560, 1-90) เพื่อสร้างความสมดุลทางการเมืองของไทย

ผลการวิจัย

การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐธรรมนูญแต่ละฉบับบัญญัติไว้ว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร (เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 2561: 207–210) และมีข้อจำกัดอย่างไร (ปิยบุตร แสงกนกกุล, 2560: 135) ซึ่งเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญกระทำได้ง่ายหรือยากอย่างไร (ศรศวัส มลสุวรรณ, 2563: 22-30) ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กระทำได้ยากกว่าการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของไทยในอดีต

การเสนอขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กระทำได้เช่นเดียวกับการขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของไทยในอดีต แต่การพิจารณาและการลงมติให้ความเห็นชอบโดยที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภา รัฐธรรมนูญกำหนดให้กระทำได้ยากกว่าการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของไทย

ในอดีต โดยกำหนดวิธีการแก้ไขรัฐธรรมนูญไว้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับที่สำคัญมาก ให้การแก้ไขได้ยากมาก เพราะต้องการให้มีระบบการเมืองสุจริต จัดการทุจริตคอร์รัปชัน จึงต้องสร้างกลไกเพื่อดำเนินการไปสู่ผลสัมฤทธิ์ การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวจึงกำหนดให้ทำได้ยากมากขึ้นกว่าปกติ โดยกำหนดให้ต้องผ่านการทำประชามติจากประชาชนก่อนการแก้ไขเพิ่มเติมจึงจะเกิดผล ส่วนระดับที่ไม่ มีผลกระทบต่อบรรยากาศของรัฐธรรมนูญหรือโครงสร้างทางการเมืองมากนัก ให้แก้ไขได้ในระดับที่ยากกว่าปกติ เพื่อให้คำนึงถึงทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันเป็นการป้องกันมิให้มีการใช้เสียงข้างมากโดยไม่คำนึงถึงเสียงข้างน้อยอย่างที่เคยปรากฏในอดีต (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2562: 453-460) โดยกำหนดลักษณะ วิธีการพิจารณาลงมติ และการออกเสียงประชามติ ของการขอแก้ไขเพิ่มเติมไว้ ดังนี้

1) ลักษณะการขอแก้ไขเพิ่มเติม กำหนดไว้ดังนี้

(1) การขอแก้ไขเพิ่มเติมที่กระทำได้ตามมาตรา 255 ได้แก่ การขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญที่เป็น การเปลี่ยนแปลงการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบของรัฐ

(2) การขอแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับ หมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 พระมหากษัตริย์ หมวด 15 การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ เรื่องที่เกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามรัฐธรรมนูญ และเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่หรืออำนาจของศาล หรือองค์กรอิสระ หรือเรื่องที่ทำให้ศาลหรือองค์กรอิสระไม่อาจปฏิบัติ ตามหน้าที่หรืออำนาจได้ ที่กำหนดให้รัฐสภาเป็นผู้พิจารณา เมื่อได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาด้วยคะแนนเสียง มากกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของทั้งสองสภา โดยมติเห็นชอบนั้นต้องประกอบด้วยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจาก พรรคการเมืองฝ่ายค้านเห็นชอบด้วยไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบของทุกพรรคการเมืองฝ่ายค้านรวมกัน และต้องมีสมาชิก วุฒิสภาเห็นชอบด้วยไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของวุฒิสภาแล้ว ต้องจัดให้มีการออก เสียงประชามติ ตามมาตรา 256 (8)

(3) การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติอื่น ต้องผ่านความเห็นชอบของรัฐสภาด้วยคะแนนเสียงมากกว่ากึ่ง หนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของทั้งสองสภา โดยมติเห็นชอบนั้นต้องประกอบด้วยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากพรรคการเมืองที่สมาชิกไม่ได้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรี ประธานสภาผู้แทนราษฎรหรือรองประธานสภาผู้แทนราษฎร เห็นชอบด้วย ไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบของทุกพรรคการเมืองดังกล่าวรวมกัน และต้องมีสมาชิกวุฒิสภาเห็นชอบด้วยไม่น้อยกว่าหนึ่งใน สามของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของวุฒิสภาตามมาตรา 256 (2)-(7) แต่ไม่ต้องจัดให้มีการออกเสียงประชามติ

2) การพิจารณาร่างแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญและมติให้ความเห็นชอบ รัฐสภาต้องพิจารณา เป็นสามวาระ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 256 (2)-(6) **วาระที่หนึ่ง** ขึ้น รับหลักการ ต้องมีคะแนนเสียงเห็นชอบในการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด เท่าที่มีอยู่ของทั้งสองสภา ซึ่งในจำนวนนี้ต้องมีสมาชิกวุฒิสภาเห็นชอบด้วยไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวน สมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของวุฒิสภา **วาระที่สอง** ขึ้นพิจารณาเรียงลำดับมาตรา การออกเสียงให้ถือเสียงข้าง มาก เมื่อการพิจารณา วาระที่สองเสร็จสิ้นแล้ว ให้รอไว้สิบห้าวัน เมื่อพ้นกำหนดให้รัฐสภาพิจารณาในวาระที่ สามต่อไป และ**วาระที่สาม** เป็นขั้นสุดท้าย ต้องมีคะแนนเสียงเห็นชอบด้วยมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิก ทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของทั้งสองสภา โดยในจำนวนนี้ต้องมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากพรรคการเมืองฝ่ายค้าน เห็นชอบด้วยไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบของทุกพรรคการเมืองดังกล่าวรวมกัน และต้องมีสมาชิกวุฒิสภาเห็นชอบ ด้วยไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของวุฒิสภา

3) การนำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายพระมหากษัตริย์เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย และประกาศใช้ บังคับ ต้องรอไว้สิบห้าวันเพื่อให้มีการตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญก่อน จึงนำร่างรัฐธรรมนูญแก้ไข เพิ่มเติมขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายพระมหากษัตริย์เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย และประกาศใช้บังคับเป็นรัฐธรรมนูญ

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 256 (7) หากเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมที่มีลักษณะตาม มาตรา 256 (8) ต้องจัดให้มีการออกเสียงประชามติก่อน

4) กระบวนการการตรวจสอบการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญว่าชอบด้วยบทบัญญัติรัฐธรรมนูญหรือไม่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกวุฒิสภา หรือสมาชิกทั้งสองสภารวมกันมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสิบของสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของแต่ละสภา หรือของทั้งสองสภารวมกัน มีสิทธิเข้าชื่อกันเสนอความเห็นต่อประธานแห่งสภาที่ตนเป็นสมาชิกหรือประธานรัฐสภาว่า ร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมนั้นเป็นเรื่องต้องห้ามแก้ไขเพิ่มเติมตามมาตรา 255 หรือเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมตามมาตรา 256 (8) หรือไม่ ประธานแห่งสภาที่ได้รับเรื่องดังกล่าว ต้องส่งความเห็นไปยังศาลรัฐธรรมนูญ และศาลรัฐธรรมนูญต้องวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ นายกรัฐมนตรีจะนำร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายเพื่อพระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธยไม่ได้

จึงเห็นได้ว่ากระบวนการพิจารณาและการลงมติของรัฐสภาทำให้การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ทำได้ยากกว่าการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของไทยในอดีต และถ้าเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมเรื่องที่กำหนดในตามมาตรา 256 (8) ยิ่งทำได้ยากมากขึ้นเพราะต้องมีการออกเสียงประชามติก่อนนำขึ้นทูลเกล้าฯ

2. บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กับความไม่สมดุลทางการเมือง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แม้จะผ่านการออกเสียงประชามติ แต่ก็ยังเป็นรัฐธรรมนูญที่จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญและสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มาจากการแต่งตั้งของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ หรือ คสช. ซึ่งเป็นคณะรัฐประหารที่ยึดอำนาจการปกครองประเทศ เมื่อ 22 พฤษภาคม 2557 จึงเกิดปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำรัฐธรรมนูญ บทบัญญัติที่เกี่ยวกับที่มา หน้าที่และอำนาจขององค์กรต่าง ๆ ตามรัฐธรรมนูญ ว่าเหมาะสมและเกิดความสมดุลทางการเมืองหรือไม่ จนมีการวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างกว้างขวางทั้งในทางการเมืองและทางวิชาการ นำไปสู่การตั้งคณะกรรมการวิชาการวิสามัญขึ้นพิจารณาศึกษาของสภาผู้แทนราษฎร จากบุคคลที่พรรคการเมืองเสนอตามสัดส่วนของพรรคการเมืองในสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมาธิการวิสามัญดังกล่าว ได้เสนอรายงานต่อสภาผู้แทนราษฎร (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2563) ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณารายงาน แล้วมีมติเห็นชอบด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2563 สรุปได้ว่า ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ โดยให้แต่ละพรรคการเมืองนำรายงานของคณะกรรมการฯ ไปเป็นแนวทางในการขอแก้ไขเพิ่มเติม และให้ส่งรายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการฯ ไปยังรัฐบาลด้วย คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีความเห็น โดยสรุปดังนี้

1) บทบัญญัติ หมวด 1 บททั่วไป และหมวด 2 พระมหากษัตริย์ คณะกรรมาธิการฯ เห็นว่า “ไม่มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาศึกษา”

2) คณะกรรมาธิการฯ ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับปัญหาของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และเสนอแนะแนวทางแก้ไขไว้ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

(1) สิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย โดยเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 25 ซึ่งมีลักษณะจำกัดสิทธิและเสรีภาพของประชาชน

(2) สิทธิในการปกป้องการปกครองระบอบประชาธิปไตยฯ โดยเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 49 ซึ่งมีความมุ่งหมายในการป้องกันการรัฐประหารหรือการใช้กำลังล้มล้างการปกครอง

(3) ยุทธศาสตร์ชาติ ตามมาตรา 65 กำหนดให้รัฐจัดทำยุทธศาสตร์ชาติโดยให้บทวนทุก 5 ปี ซึ่งไม่เหมาะสมเพราะสถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลงตลอด

(4) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในประเด็นระบบเลือกตั้งแบบจัดสรรปันส่วนผสมเข้าใจยากและไม่สนองเจตนารมณ์ของประชาชน ก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่าง

(5) วุฒิสภา ในประเด็นที่มาของสมาชิกวุฒิสภา ซึ่งไม่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ทำให้เกิดปัญหาความเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลต่อกลไกการตรวจสอบ

(6) นายกรัฐมนตรี การกำหนดให้พรรคการเมืองเสนอชื่อนายกรัฐมนตรี ควรแก้ไขเพิ่มเติมให้นายกรัฐมนตรีต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรด้วย

(7) คณะรัฐมนตรี ควรแก้ไขเพิ่มเติมให้พรรคการเมืองต้องประกาศรายชื่อบุคคลที่จะมาเป็นนายกรัฐมนตรี และ รัฐมนตรี เพื่อให้ประชาชนทราบ และป้องกันมิให้นายทุนเข้ามาเป็นรัฐมนตรี และควรห้ามมิให้รัฐมนตรีดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในขณะเดียวกันเพื่อให้ทำงานได้เต็มที่

(8) การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ ตามมาตรา 256 เสนอให้ใช้คะแนนเสียงเห็นชอบมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของทั้งสองสภาเพียงอย่างเดียวโดยไม่ต้องมีเงื่อนไขอื่น

(9) การจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ คณะกรรมาธิการฯ เห็นว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบัญญัติที่สำคัญหลายประเด็นหลายมาตรา ไม่สอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของไทยจึงเสนอให้มีการจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ยกเว้นหมวด 1 และหมวด 2 โดยให้มีสภาร่างรัฐธรรมนูญ (สสร.) ทำหน้าที่ร่างรัฐธรรมนูญ เมื่อสภาร่างรัฐธรรมนูญจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับใหม่เสร็จแล้ว ให้นำไปทำประชามติก่อน แล้วจึงนำขึ้นทูลเกล้าฯ เพื่อพระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธย และประกาศใช้บังคับเป็นรัฐธรรมนูญต่อไป

มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งได้นำผลการศึกษาของคณะกรรมาธิการฯ ไปเป็นแนวทางในการเสนอญัตติขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญจำนวนหลายฉบับ แต่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาเพียงฉบับเดียวที่เกี่ยวกับวิธีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเท่านั้น ส่วนประเด็นอื่นไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐสภาและประชาชน จึงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าพรรคการเมืองในสภาผู้แทนราษฎรมีส่วนได้ส่วนเสียกับข้อเสนอดังกล่าว จึงมีปัญหาคือการที่รัฐสภาไม่ให้ความเห็นชอบร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมจำนวนมากนั้นเป็นเพราะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้สร้างความสมดุลทางการเมืองอย่างเหมาะสมแล้ว หรือก่อให้เกิดความไม่สมดุลทางการเมืองแต่ไม่สามารถแก้ไขเพิ่มเติมได้เพราะหลักเกณฑ์และวิธีการแก้ไขเพิ่มเติมกระทำได้อย่างยากกว่าการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของไทยในอดีต

3. การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 สามารถกระทำได้ง่ายกว่าการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และญี่ปุ่น

การนำหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และของญี่ปุ่น มาเป็นกรณีศึกษาเปรียบเทียบเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พบว่า

3.1 การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส สามารถกระทำได้ 2 วิธี (Conseil Constitutionnel, 2009) ได้แก่

วิธีที่ 1 ดำเนินการตามมาตรา 89 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐฝรั่งเศส ค.ศ. 1958 ซึ่งผู้เสนอร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมได้แก่ (1) ประธานาธิบดีแห่งสาธารณรัฐตามข้อเสนอของนายกรัฐมนตรี (2) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือ (3) สมาชิกวุฒิสภา ส่วนการพิจารณาร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติม กรณีปกติจะพิจารณาทีละสภาโดยแต่ละสภาจะต้องให้ความเห็นชอบร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมที่มีเนื้อความตรงด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในห้าของจำนวนสมาชิกแต่ละสภา และเมื่อได้รับความเห็นชอบจากทั้งสองสภาแล้วต้องนำไปให้ประชาชนให้ความเห็นชอบด้วยการออกเสียงประชามติ ก่อน ประธานาธิบดีจึงจะลงนามประกาศใช้บังคับ แต่ถ้าเป็นกรณีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญที่ประธานาธิบดีเสนอตามข้อเสนอของนายกรัฐมนตรีและประธานาธิบดีขอให้พิจารณาร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติม นั้นโดยที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภา เมื่อรัฐสภาให้ความเห็นชอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในห้าของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสภา ประธานาธิบดีสามารถลงนามประกาศใช้บังคับได้โดยไม่ต้องให้ประชาชนออกเสียงประชามติ (ใน Article 89) (Conseil Constitutionnel, 2009: 42)

วิธีที่ 2 ดำเนินการตามมาตรา 11 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐฝรั่งเศส ค.ศ. 1958 โดยประธานาธิบดีมีอำนาจเสนอร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมให้ประชาชนออกเสียงประชามติว่าจะเห็นชอบหรือไม่ โดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาจากรัฐสภา ก่อน (ใน Article 11) (Conseil Constitutionnel, 2009: 7-8)

3.2 การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายพื้นฐานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (Federal Ministry of Justice and the Federal Office of Justice, 2025) เป็นไปตามกฎหมายพื้นฐานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ค.ศ. 1949 มาตรา 79 ซึ่งสามารถเสนอได้โดยคณะรัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกวุฒิสภา ส่วนการพิจารณาให้ความเห็นชอบ จะต้องผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา ทีละสภา โดยแต่ละสภาต้องให้ความเห็นชอบร่างกฎหมายพื้นฐานแก้ไขเพิ่มเติมที่มีเนื้อความตรงกันด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสภา (Federal Ministry of Justice and the Federal Office of Justice, 2025: 19-20)

3.3 การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของญี่ปุ่น เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งญี่ปุ่น ค.ศ. 1946 มาตรา 96 ซึ่ง การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญจะต้องเริ่มโดยรัฐสภาด้วยคะแนนเสียงเห็นชอบด้วยไม่น้อยกว่าสองในสามของสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสภา และเมื่อได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาแล้วให้จัดให้มีการออกเสียงประชามติ โดยการลงประชามติเป็นกรณีพิเศษหรือในการเลือกตั้งตามที่รัฐสภากำหนด (Prime Minister of Japan and His Cabinet, n.d.) และพระราชบัญญัติว่าด้วยขั้นตอนการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งญี่ปุ่น ค.ศ. 2007 กำหนดให้ ญัตติขอการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ ต้องมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรรับรองไม่น้อยกว่า 100 คน หรือสมาชิกวุฒิสภารับรองไม่น้อยกว่า 50 คน ส่วนการพิจารณาร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมต้องพิจารณาทีละสภา โดยแต่ละสภาต้องมีมติเห็นชอบด้วยการแก้ไขเพิ่มเติมด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสภา เมื่อได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาแล้วต้องจัดให้มีการออกเสียงประชามติ และต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบด้วยการแก้ไขเพิ่มเติมด้วยเสียงข้างมากของผู้ที่ไปลงคะแนนออกเสียงประชามติทั้งหมด (Nippon Communications Foundation, 2013) ด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข เช่นนี้ การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของญี่ปุ่นจึงไม่เคยทำได้สำเร็จ ด้วยเหตุผลที่ว่า เป็นรัฐธรรมนูญที่ให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนอย่างกว้างขวาง มีสัดส่วนการครอบคลุมสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากกว่ารัฐธรรมนูญ

ของประเทศอื่น โดยสิทธิเสรีภาพทั้งหมดที่ได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญญี่ปุ่น ทำให้ญี่ปุ่นเป็นประเทศเสรีประชาธิปไตยสมัยใหม่ ที่รัฐบาลสามารถสร้างความสมดุลทางการเมืองได้ด้วยการตีความรัฐธรรมนูญ จนทำให้ความพยายามในการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญโดยการจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ไม่ประสบความสำเร็จ (McElwain & Winkler, 2015: 249-280)

ดังนั้นเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการเสนอญัตติขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของไทย สาธารณรัฐฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และญี่ปุ่น จะเห็นได้ว่าการเสนอญัตติขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของทั้ง 4 ประเทศ สามารถกระทำได้ไม่ยาก แต่กระบวนการพิจารณาและลงมติร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมของรัฐสภาของไทย สามารถกระทำได้ง่ายกว่ากระบวนการพิจารณาและลงมติร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมของรัฐสภาของสาธารณรัฐฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และญี่ปุ่น เพราะของไทยใช้จำนวนคะแนนเสียงเพียงกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกของทั้งสองสภา โดยต้องมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากพรรคการเมืองฝ่ายค้านเห็นชอบด้วยไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบของทุกพรรคการเมืองดังกล่าวรวมกัน และต้องมีสมาชิกวุฒิสภาเห็นชอบด้วยไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของวุฒิสภา ของสาธารณรัฐฝรั่งเศสต้องใช้คะแนนเสียงสามในห้าของสมาชิกของแต่ละสภา ส่วนสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและญี่ปุ่นใช้คะแนนเสียงสองในสามของจำนวนสมาชิกของแต่ละสภา ส่วนการออกเสียงประชามติร่างรัฐธรรมนูญที่รัฐสภาเห็นชอบแล้ว ของไทยต้องขอประชามติเฉพาะฉบับที่เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมเรื่องที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 256 กำหนดไว้เท่านั้น สาธารณรัฐฝรั่งเศสต้องทำทุกฉบับ เว้นแต่ฉบับที่ประธานาธิบดีเสนอให้พิจารณาในที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภา ถ้ารัฐสภาให้ความเห็นชอบด้วยคะแนนเสียงสามในห้าของสมาชิกของแต่ละสภา ก็ไม่ต้องขอประชามติ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีไม่ต้องขอประชามติ ส่วนญี่ปุ่นต้องขอประชามติทุกฉบับที่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาแล้ว ดังนั้น การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จึงสามารถกระทำได้ง่ายกว่าการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และญี่ปุ่น

4. แนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และญี่ปุ่น

การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และญี่ปุ่น เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมที่กระทำได้ยากมาก แต่สาธารณรัฐฝรั่งเศสและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีสามารถสร้างความสมดุลทางการเมืองได้โดยการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ ส่วนญี่ปุ่นสามารถสร้างความสมดุลทางการเมืองได้โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

4.1 แนวทางการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐฝรั่งเศส ในอดีตที่ผ่านมาเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อสร้างความสมดุลทางการเมืองที่สมาชิกรัฐสภาและประชาชนให้การสนับสนุน เช่น

(1) การสร้างดุลแห่งอำนาจ เช่น การเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับความเป็นอิสระของอำนาจตุลาการและการทำให้บทบาทและอำนาจที่สำคัญของรัฐสภากลับคืนมา การกำหนดอำนาจหน้าที่ใหม่ให้กับประธานาธิบดีและนายกรัฐมนตรี ให้ประธานาธิบดีมีบทบาทในเรื่องนโยบายแห่งชาติและให้นายกรัฐมนตรีในเรื่องการประสานการดำเนินการของรัฐบาล

(2) การส่งเสริมให้พลเมืองใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญ โดยเปิดโอกาสให้พลเมืองมีสิทธิในการริเริ่มการผ่านร่างกฎหมายโดยประชามติ หรือการรับรองสิทธิในการคัดค้านกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญต่อศาลรัฐธรรมนูญ

(3) การดำเนินการเกี่ยวกับสหภาพยุโรป ซึ่งทำให้ต้องแก้ไขรัฐธรรมนูญในแต่ละครั้งก่อนที่จะให้สัตยาบันแก้ไขรัฐธรรมนูญยุโรป

(4) การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐฝรั่งเศสให้ทันสมัยและประสบความสำเร็จ (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2553) ในระหว่างที่มีการหาเสียงเลือกตั้งประธานาธิบดี Nicolas Sarkozy ได้เสนอว่า จะให้มีการปรับปรุงรัฐธรรมนูญใหม่ให้มีความทันสมัยและมีความเป็นประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น เมื่อ Nicolas Sarkozy ชนะการเลือกตั้ง จึงได้ออกกฎหมายลงวันที่ 18 กรกฎาคม ค.ศ. 2007 ตั้ง “คณะกรรมการเพื่อการไตร่ตรองและเสนอแนะแนวทางในการทำให้สถาบันต่าง ๆ ของสาธารณรัฐที่ 5 มีความทันสมัยและสมดุลยิ่งขึ้น” (la Comité de réflexion et de proposition sur la modernisation et réquilibration des institutions de la Ve République) คณะกรรมการชุดนี้มีอำนาจหน้าที่ทำการศึกษาแนวทางในการแก้ไขรัฐธรรมนูญ พร้อมทั้งกำหนดให้เสนอผลการศึกษาต่อประธานาธิบดีภายในวันที่ 1 พฤศจิกายน ค.ศ. 2007 องค์ประกอบของคณะกรรมการได้แก่ Edouard Baladur อดีตนายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ¹ นาย Jack Lang เป็นรองประธานคนที่ 1² นาย Pierre Mazeaud เป็นรองประธานคนที่ 2³ ส่วนกรรมการอื่นอีก 10 คน เป็นอาจารย์สอนกฎหมายมหาชนในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 6 คน และ มาจาก ตัวแทนสหภาพยุโรปและจากอาจารย์สอนด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 4 คน ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้มีจำนวนไม่มากและกรรมการทุกคนมีคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการศึกษาค้นคว้าที่จะแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญอย่างไร คณะกรรมการฯ ได้เสนอรายงานเรื่อง “สาธารณรัฐ ที่ 5 ที่เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น” ต่อประธานาธิบดี Sarkozy ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วนพร้อมภาคผนวก ได้แก่ (1) การควบคุมการใช้อำนาจบริหารที่ดีกว่าเดิม (2) รัฐสภาที่มีอำนาจมากขึ้น และ (3) สิทธิใหม่ ๆ สำหรับพลเมือง ประธานาธิบดีได้มีคำสั่งให้เผยแพร่รายงานนั้นต่อสาธารณชนและส่งให้หน่วยงานต่าง ๆ ให้ความเห็น เพื่อให้มีการวิพากษ์วิจารณ์ในวงการต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง แล้วนำเอาเสียงวิพากษ์วิจารณ์มาประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมประธานาธิบดี Nicolas Sarkozy และรัฐบาลได้เสนอร่างแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร ในวันที่ 23 เมษายน ค.ศ. 2008 โดยมีเหตุผลประกอบการเสนอขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ (Exposé de Motifs) ว่าได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อการไตร่ตรองและเสนอแนะแนวทางในการทำให้สถาบันต่าง ๆ ของสาธารณรัฐที่ 5 มีความทันสมัยและสมดุลยิ่งขึ้น

จึงเห็นได้ว่า การแก้ไขรัฐธรรมนูญของฝรั่งเศสในครั้งนี้ ประเด็นในการแก้ไขรัฐธรรมนูญเกิดจากการทำงานของนักวิชาการที่มีความเป็นกลาง ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในปัญหาการบังคับใช้รัฐธรรมนูญ จึงสามารถทำงานภายใต้บรรยากาศทางวิชาการ จัดทำข้อเสนอที่มีเหตุผลและมีคำอธิบายได้อย่างชัดเจน ผ่านการให้ความเห็นจากองค์กรของรัฐสภาและพรรคการเมือง มีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป้าหมายทั้งหมดก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับทั้งฝ่ายที่ใช้อำนาจอธิปไตยทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายตุลาการ และประชาชน จนนำไปสู่ความสำเร็จในการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

¹ Edouard Baladur เป็นอดีตนายกรัฐมนตรีที่ไม่ใช่ในการเมืองอาชีพเพราะเป็นนักวิชาการที่เขียนหนังสือการเมืองการปกครองจำนวนมาก เป็นอาจารย์สอนกฎหมายในมหาวิทยาลัยหลายแห่งและเป็นสมาชิกสภาแห่งรัฐ (Le Conseil d'Etat).

² Jack Lang เป็นอดีตรัฐมนตรี อดีตสมาชิกรัฐสภา และอดีตอาจารย์สอนกฎหมายมหาชนในมหาวิทยาลัยปารีส 10.

³ Pierre Mazeaud เป็นอดีตประธานคณะกรรมการรัฐธรรมนูญ.

4.2 แนวทางการขอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายพื้นฐานสำหรับสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี กฎหมายพื้นฐานของสาธารณรัฐเยอรมนีได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมมาแล้ว 50 ครั้ง (ครั้งที่ 50 ในปี ค.ศ. 2003) (Gunlicks, 2003: 146) ซึ่งการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายพื้นฐานแต่ละครั้งเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติม เช่น

(1) การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในกฎหมายพื้นฐาน เช่น การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 12a [การรับราชการทหารและพลเรือนภาคบังคับ (Compulsory Military and Alternative Civilian Service)] มาตรา 17 [สิทธิในการยื่นคำร้อง (Right of Petition)] มาตรา 45a [คณะกรรมการการต่างประเทศและการป้องกันประเทศ (Committees on Foreign Affairs and Defence)] มาตรา 45b [กรรมาธิการรัฐสภาฝ่ายทหาร (Parliamentary Commissioner for the Armed Forces)] มาตรา 45c [คณะกรรมการพิจารณาคำร้อง (Petitions Committee)]

(2) การป้องกันประเทศ เช่นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 65a [กองบัญชาการกองกำลังทหาร (Command of the Armed Forces)] มาตรา 87a [กองกำลังทหาร (Armed Forces)] มาตรา 87b [กองบัญชาการป้องกันประเทศของรัฐบาลกลาง (Federal Defense Administration)]

(3) การพลังงาน เช่นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 87c [การผลิตและการใช้พลังงานนิวเคลียร์ (Production and Utilisation of Nuclear Energy)] มาใช้โดยรัฐธรรมนูญ

(4) มีการปฏิรูปการใช้มาตรการที่เป็นการเพิ่มความสามารถในกรณีฉุกเฉิน เช่น ข้อจำกัดในการกู้ยืม (Limits of Borrowing) ตามมาตรา 115 (1) การกู้ยืมเงินและการรับภาระค่าประกัน การค้าประกันหรือภาระผูกพันอื่นใดที่อาจนำไปสู่รายจ่ายในงบประมาณถัดไป ต้องได้รับอนุญาตโดยกฎหมายของรัฐบาลกลางที่ระบุหรืออนุญาตให้คำนวณจำนวนเงินที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ซึ่งการขอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายพื้นฐานในเรื่องดังกล่าวเสนอโดยแนวร่วมของพรรคการเมืองหลักสองพรรค (CDU/ CSU และ SPD) ในปี ค.ศ. 1969 จนได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการกระจายภาษีระหว่างรัฐบาลกลางกับมลรัฐของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

4.3 การขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญญี่ปุ่น รัฐธรรมนูญญี่ปุ่นมีอายุยาวนานแต่ไม่เคยมีการแก้ไขเพิ่มเติมได้สำเร็จนั้น นอกจากเป็นเพราะหลักเกณฑ์และวิธีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญกระทำได้ยากมาก คือต้องได้รับความเห็นชอบจากสภา Diet ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของทั้งสองสภา และยังต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบจากการออกเสียงประชามติของประชาชนด้วย แต่เนื่องจากเป็นรัฐธรรมนูญที่ให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน มีการครอบคลุมสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากกว่ารัฐธรรมนูญของประเทศอื่น มีบทบัญญัติที่สั้น และสามารถตีความเพื่อประโยชน์ในทางปฏิบัติได้ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบสถาบันทางการเมือง การตีความรัฐธรรมนูญของญี่ปุ่นเป็นไปอย่างยืดหยุ่นตามความเห็นของรัฐบาล (อรรยา ตั้งรัตนโชติกุล, 2564) จึงยังไม่มีเรื่องสำคัญและไม่จำเป็นต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ ญี่ปุ่นจึงสามารถสร้างความสมดุลทางการเมืองได้โดยไม่จำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

5. แนวทางไปสู่ความสำเร็จในการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จะสำเร็จได้จะต้องเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญทุกขั้นตอนอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งบทบัญญัติสำคัญของรัฐธรรมนูญที่มีความจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อสร้างความสมดุลทางการเมือง และมีแนวทางในการดำเนินการแก้ไข

เพิ่มเติมรัฐธรรมนูญที่ชัดเจน โดยนำแนวทางในการดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และญี่ปุ่น มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

5.1 ต้องเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ผู้มีสิทธิเสนอขอแก้ไขเพิ่มเติม ได้แก่ คณะรัฐมนตรี หรือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา หรือประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ต้องเข้าใจเรื่องใดเป็นการเปลี่ยนแปลงการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบของรัฐ ซึ่งจะขอแก้ไขเพิ่มเติมไม่ได้ เรื่องใดเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมหมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 พระมหากษัตริย์ หรือหมวด 15 การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามรัฐธรรมนูญ หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่หรืออำนาจของศาล หรือองค์กรอิสระ หรือเรื่องที่ทำให้ศาลหรือองค์กรอิสระไม่อาจปฏิบัติตามหน้าที่หรืออำนาจได้ เพราะถ้ามีลักษณะดังกล่าว เมื่อได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาแล้ว ต้องดำเนินการให้มีการออกเสียงประชามติด้วย ทำให้การแก้ไขเพิ่มเติมได้รับความสำเร็จยากขึ้น และเรื่องการขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญที่ทำให้ต้องมีการจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ขึ้น จะต้องดำเนินการให้ประชาชนให้ความเห็นชอบในการเสนอญัตติขอแก้ไขเพิ่มเติมด้วยการออกเสียงประชามติ ก่อน จึงจะเสนอเสนอญัตติขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญต่อรัฐสภาได้ และเมื่อรัฐสภาให้ความเห็นชอบร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมนั้นแล้ว ต้องมีการออกเสียงประชามติอีกครั้งหนึ่ง ตามคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 4/ 2564 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2564 (ศาลรัฐธรรมนูญ, 2564)

5.2 ทุกภาคส่วนต้องมีความเห็นสอดคล้องกันถึงความจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา องค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป ส่วนใหญ่ต้องมีความเห็นตรงกันว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ไม่ดีตรงไหน มีบทบัญญัติมาตราใดบ้างที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลทางการเมืองและมีความจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งสามารถนำแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐฝรั่งเศส การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายพื้นฐานแห่งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และความล้มเหลวในการขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญญี่ปุ่น มาถอดบทเรียนและปรับใช้ได้

5.3 การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญต้องเป็นไปเพื่อการสร้างความสมดุลทางการเมือง การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญเพื่อสร้างความสมดุลทางการเมืองสามารถกระทำได้ 2 แนวทาง ได้แก่

(1) **การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญเป็นรายมาตรา** หากกระทำเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ แล้วจำเป็นต้องดำเนินการตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการพิจารณา ศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญให้สถาบันทางการเมืองและองค์กรตามรัฐธรรมนูญมีความทันสมัยและสมดุลมากขึ้น ตามข้อ 5.2 ข้างต้น การดำเนินการของคณะกรรมการฯ หรือคณะกรรมการฯ ดังกล่าว จะนำไปสู่การกำหนดประเด็นสำคัญที่มีความจำเป็นต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติม พร้อมทั้งแนวทางในการดำเนินการขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการฯ หรือคณะกรรมการฯ ต้องกำหนดตามผลสรุปของการจัดทำประชาพิจารณ์ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว จะได้แนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญทั้งเรื่องประเด็นที่จำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมที่ทุกภาคส่วนได้ให้ความคิดเห็นตรงกันแล้ว แนวทางในการเสนอการพิจารณาของมติของรัฐสภา และการออกเสียงประชามติ กรณีมีความจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 256 หรือไม่ เพราะการขอแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 256 เป็นการแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

เมื่อได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาแล้วต้องจัดให้มีการออกเสียงประชามติด้วย ทำให้วิธีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญทำได้ยากมากขึ้น และต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการเป็นจำนวนมาก

(2) การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญโดยการจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ถ้าได้แนวทางการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญเพื่อสร้างความสมดุลทางการเมืองที่จำเป็นต้องมีการจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ จะต้องดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยการเพิ่มเติมหมวด 15/ 1 การจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ซึ่งการเสนอขอแก้ไขเพิ่มเติมจะต้องได้รับความเห็นชอบจากประชาชนโดยการออกเสียงประชามติก่อน จึงจะเสนอให้รัฐสภาพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อรัฐสภาลงมติให้ความเห็นชอบตามมาตรา 256 แล้ว ต้องมีการออกเสียงประชามติอีกครั้งหนึ่ง ตามคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ 4/ 2564 วันที่ 11 มีนาคม 2564 (ศาลรัฐธรรมนูญ, 2564)

เมื่อความสำเร็จในการดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญเพื่อสร้างความสมดุลทางการเมือง ขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา องค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป ดังนั้น เมื่อคณะกรรมการหรือคณะกรรมการพิจารณาศึกษา และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญให้สถาบันทางการเมืองและองค์กรตามรัฐธรรมนูญมีความทันสมัยและสมดุลมากขึ้น ได้ดำเนินการทุกขั้นตอนแล้ว มีการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมขึ้นแบบใดแบบหนึ่งหรือหลายแบบ ใน 3 รูปแบบ คือ ร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมเป็นรายมาตราที่เสนอต่อรัฐสภาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบได้โดยไม่ต้องมีการออกเสียงประชามติ ร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมเป็นรายมาตราที่รัฐสภาพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วต้องมีการออกเสียงประชามติ และร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมที่ต้องดำเนินการให้ประชาชนออกเสียงประชามติให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะเสนอต่อรัฐสภาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาแล้วต้องมีการออกเสียงประชามติ

6. ข้อเสนอแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เพื่อสร้างความสมดุลทางการเมือง

เพื่อให้การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เป็นเพื่อสร้างความสมดุลทางการเมืองอย่างแท้จริง ต้องมีการดำเนินการดังนี้

(1) แต่งตั้ง “คณะกรรมการพิจารณา ศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญให้สถาบันทางการเมืองและองค์กรตามรัฐธรรมนูญมีความทันสมัยและสมดุลมากขึ้น” ขึ้น เพื่อทำหน้าที่พิจารณาศึกษารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ คณะกรรมการดังกล่าวต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเป็นกลางทางการเมือง ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพรรคการเมือง ไม่ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ทำนองเดียวกับการตั้งคณะกรรมการเพื่อการไต่ตรองและเสนอแนะแนวทางในการทำให้สถาบันต่างๆ ของสาธารณรัฐที่ 5 มีความทันสมัยและสมดุลยิ่งขึ้นของสาธารณรัฐฝรั่งเศส คณะกรรมการดังกล่าว ควรประกอบด้วยนักวิชาการที่มีความรู้ความเข้าใจระบบการเมืองการปกครอง การบริหารงานราชการแผ่นดิน ระบบงานรัฐสภา ระบบงานขององค์กรอิสระ ฯลฯ ซึ่งรัฐสภาหรือคณะรัฐมนตรีเลือกและแต่งตั้งจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ จำนวนยี่สิบสามคน จากผู้เชี่ยวชาญสาขากฎหมายมหาชน จำนวนแปดคน ผู้เชี่ยวชาญสาขาวิทยาศาสตร์หรือรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวนแปดคน ผู้มีประสบการณ์ด้านการเมือง การบริหารราชการแผ่นดินหรือการร่างรัฐธรรมนูญ ตามหลักเกณฑ์ที่ประธานรัฐสภาหรือนายกรัฐมนตรีกำหนด จำนวนเจ็ดคน โดยให้สภา

สถาบันอุดมศึกษาที่มีการให้ปริญญาในสาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์แต่ละแห่ง คัดเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติที่จะเป็นกรรมการในประเภทต่าง ๆ ประเภทละไม่เกินห้าคน เพื่อให้รัฐสภา เลือกและแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ หรือคณะรัฐมนตรีเลือกและแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการต่อไป ซึ่ง ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ดังกล่าวมีที่มาทำนองเดียวกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรประเภทเชี่ยวชาญ หรือผู้มีประสบการณ์ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พุทธศักราช 2539 (2539: 1-14) ซึ่งทำหน้าที่ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 คณะกรรมการตามข้อนี้ อาจอยู่ในรูปของคณะกรรมการของรัฐสภาหรือคณะกรรมการที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งก็ได้

(2) การเผยแพร่รายงานผลการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการหรือคณะกรรมการตาม (1) เมื่อคณะกรรมการฯ หรือคณะกรรมการ พิจารณาศึกษาเสร็จแล้วต้องเสนอรายงานผลการพิจารณาศึกษา และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ต่อรัฐสภาหรือคณะรัฐมนตรี ซึ่งประธานรัฐสภาและนายกรัฐมนตรีต้องเผยแพร่ผลการพิจารณาศึกษา และขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ไข เพิ่มเติมรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการหรือคณะกรรมการเสนอต่อ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ และประชาชนทั่วไปทุกสาขาอาชีพ

(3) การจัดทำประชาพิจารณ์ โดยประธานรัฐสภาและคณะกรรมการฯ หรือนายกรัฐมนตรี และคณะกรรมการ ต้องจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิก วุฒิสภา สถาบัน องค์กร กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ และประชาชนทั่วไปทุกสาขาอาชีพ โดยต้องเปิดโอกาสให้ทุก ฝ่ายสามารถเสนอและเผยแพร่ความคิดเห็นของฝ่ายตนได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

(4) การกำหนดประเด็นสำคัญที่มีความจำเป็นต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งแนวทางในการดำเนินการขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดย คณะกรรมการฯ หรือคณะกรรมการดังกล่าว ต้องกำหนดตามผลสรุปของการจัดทำประชาพิจารณ์ แล้ว เผยแพร่ให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ และประชาชนทั่วไปทุกสาขา อาชีพได้รับทราบ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ประชาชนทั่วไปทุกสาขาอาชีพได้รับทราบโดยตลอด ควบคู่ไปกับการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สิทธิ เสรีภาพ เสมอภาค และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน และการทำให้สถาบันทางการเมืองและ องค์กรตามรัฐธรรมนูญมีความทันสมัยและสมดุลมากขึ้น

(5) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา หรือประชาชนผู้ มีสิทธิเลือกตั้ง ตามจำนวนที่รัฐธรรมนูญกำหนด สามารถนำประเด็นสำคัญที่มีความจำเป็นต้องมีการแก้ไข เพิ่มเติมรัฐธรรมนูญตาม (3) มาใช้เป็นสาระสำคัญในการเสนอญัตติขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญต่อรัฐสภาได้ ตามมาตรา 256 ของรัฐธรรมนูญ เมื่อทุกภาคส่วนมีความเห็นตรงกันในประเด็นสำคัญที่มีความจำเป็นต้องม ีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญเพื่อความสมดุลทางการเมือง เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ ย่อม ได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาและถ้าต้องมีการออกเสียงประชามติก็ย่อมได้รับความเห็นชอบจากประชาชน เพราะทุกภาคส่วนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นสำคัญที่มีความจำเป็นต้องมีการ แก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2561). *หลักพื้นฐานกฎหมายมหาชน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). วิญญูชน.
- คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2562). *ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- นันท์วัฒน์ บรมานันท์. (2553). *กระบวนการที่นำไปสู่การแก้ไขรัฐธรรมนูญครั้งล่าสุดของประเทศฝรั่งเศส*.
<http://public-law.net/publaw/view.aspx?id=1429>.
- ปิยบุตร แสงกนกกุล. (2560). *กฎหมายรัฐธรรมนูญ: การก่อตั้งรัฐธรรมนูญและการแก้ไขรัฐธรรมนูญ*.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พุทธศักราช 2558. (2558, 15 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132 ตอนที่ 64 ก, 1–7).
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2559. (2559, 22 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 133 ตอนที่ 25 ก, 1–4.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2560. (2560, 15 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 6 ก, 1–2).
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557. (2557, 22 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 131 ตอนที่ 55 ก, 1–17).
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พุทธศักราช 2539. (2539, 22 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 113 ตอนที่ 53 ก. 1- 14.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. 1- 90.
- ศรวิศ มลสุวรรณ. (2563). *พัฒนาการเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญของประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศาลรัฐธรรมนูญ. (2564). *คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ 4/2564*. https://www.constitutionalcourt.or.th/occ_web/ewt_dl_link.php?nid=12631.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2563). *รายงานคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาศึกษาปัญหาหลักเกณฑ์ และแนวทางการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- อรรยา ตั้งรัตนโชติกุล. (2564). *ญี่ปุ่น มองรัฐธรรมนูญที่ไม่เคยถูกแก้ไข: ทำไมรัฐธรรมนูญญี่ปุ่นถึงมีอายุยาวนาน*.
<https://www.the101.world/constitution-of-japan>.
- Conseil Constitutionnel. (2009). *Constitution of October 4, 1958*. https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/anglais/constiution_anglais_oct2009.pdf.
- Federal Ministry of Justice and the Federal Office of Justice. (2025). *Basic Law for the Federal Republic of Germany*. https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.pdf.

- Gunlicks, A. B. (2003). *The Länder and German Federalism*. Manchester University Press.
- McElwain, K. M., & Winkler, C. G. (2015). What's Unique About the Japanese Constitution? A Comparative and Historical Analysis. *The Journal of Japanese Studies*, 41(2), 249–280. <https://doi.org/10.1525/jjs.2015.41.2.249>.
- Nippon Communications Foundation. (2013). *Road Ahead for Amending the Constitution*. <https://www.nippon.com/en/features/h00032>.
- Prime Minister of Japan and His Cabinet. (n.d.). *The Constitution of Japan*. https://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html.

แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา
ที่รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาจังหวัดชัยภูมิ
Enhancing Budget Management Efficiency in Schools Transferred
to Local Administrative Organizations:
The Case of Chaiyaphum Province

[Received: May 23, 2024; Revised: June 24, 2024; Accepted: June 26, 2024]

ภัทรวรินทร์ สมภูงา

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Pattarawarin Sompunga

Master of Public Administration,
Program, College of Local Administration,
Khon Kaen University

กฤษฎวรรณ โล่ห์วัชรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Grichawat Lowatcharin

Assistant Professor,
College of Local Administration,
Khon Kaen University

CORRESPONDING AUTHOR

Grichawat Lowatcharin, Assistant Professor, College of Local Administration,
Khon Kaen University, Thailand. Email: grichawat@kku.ac.th

บทคัดย่อ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการรับถ่ายโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการ ปัญหา และอุปสรรค และเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงบประมาณในปัจจุบันของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 19 คน ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์แก่นสาระ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ มีขั้นตอนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การปรับแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การบริหารงบประมาณเหลือจ่าย และการรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย ปัญหาด้านความล่าช้า ปัญหาด้านแนวทางการปฏิบัติงาน และปัญหาด้านการสื่อสารและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ฉะนั้น หน่วยงานที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการซักซ้อมความเข้าใจหรือกำหนดแนวทางเกี่ยวกับกระบวนการและห้วงเวลาของการบริหารงบประมาณที่ชัดเจนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การกระจายอำนาจ; การคลังท้องถิ่น; การงบประมาณท้องถิ่น; การถ่ายโอนสถานศึกษา

Abstract

Local administrative organizations have been receiving schools transferred from the Ministry of Education since 2005 as part of the decentralization operational plan. This research aimed to examine the processes, identify problems and obstacles, and propose guidelines to enhance the efficiency of budget management in schools transferred to local administrative organizations in Chaiyaphum Province. Employing a qualitative research methodology, the researchers collected data through interviews with 19 key informants from the provincial administrative organization, municipalities, and sub-district administrative organizations in Chaiyaphum. The informants who are knowledgeable and experienced about budget management. The data were analyzed using content analysis. The findings reveal that the budget management processes of the transferred schools involve six operational steps: developing operational and budget utilization plans, budget allocation, adjusting operational plans and budget utilization, transferring and changing budgets, managing and disbursing budgets, and reporting on budget utilization and performance. The identified challenges in budget management include delays, issues in operational practice directions, and communication and attitudinal problems among personnel. To address these issues, it is recommended that supervising units of local administrative organizations conduct training sessions to enhance understanding and establish clear guidelines on budget management processes and timelines for both the local administrative organizations and transferred schools, aiming for more effective budget management.

Keywords: Decentralization; Local Finance; Local Budgeting; School Transfer

บทนำ

ประเทศไทยมีรูปแบบการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น โดยที่การบริหารส่วนท้องถิ่นมีหลักในการปกครองรูปแบบกระจายอำนาจ ซึ่งมีที่มาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, 2558) มาตรา 78 ที่กำหนดให้ “รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540, 2540) หลักการกระจายอำนาจได้ถูกให้ความสำคัญและมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 250 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบหรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย นอกจากนี้ เนื้อหาในรัฐธรรมนูญยังได้กำหนดให้รัฐต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระในการปกครองตนเองแก่ท้องถิ่นตามความต้องการของประชาชน โดยที่รัฐทำหน้าที่เป็นผู้กำกับดูแลเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อให้ท้องถิ่นดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมาย และเพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญจึงได้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ขึ้น โดยเนื้อหาในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยที่รัฐมีหน้าที่จัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดาวานา เกตุทอง, 2563)

การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอยู่ 4 ด้านหลัก ๆ ได้แก่ ด้านการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวกับโครงสร้าง ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบ และด้านสุดท้ายคือ ด้านการลงทุน ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550) ทั้งนี้ การจัดการศึกษาเป็นหนึ่งในภารกิจการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้วย โดยลักษณะและวิธีการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 2 ลักษณะ คือ การจัดตั้งสถานศึกษาเอง หรือขยาย หรือเปลี่ยนแปลงประเภทการศึกษา และ

การถ่ายโอนการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการตามแผนปฏิบัติการกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วีระศักดิ์ เครือเทพ และคณะ, 2557)

การถ่ายโอนสถานศึกษาเริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2548 โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2548 ให้มีการถ่ายโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการถ่ายโอนขึ้นอยู่กับความพร้อมและความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย และมีกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ประเมินความพร้อมในการรับถ่ายโอนสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับรูปแบบในการบริหารจัดการด้านงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนจะเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562 ซึ่งระเบียบดังกล่าวก็ได้กำหนดแนวทางในการตั้งงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนภารกิจการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด และกำหนดรายจ่ายของสถานศึกษารวมถึงกำหนดให้สถานศึกษาสามารถมีรายได้นอกเหนือจากการตั้งงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย (สุเชาว์ นี้นองหว้า และคณะ, 2563)

สถานศึกษาถ่ายโอนมีจำนวนทั้งหมด 485 แห่งทั่วประเทศ (วีระศักดิ์ เครือเทพ และคณะ, 2557) จังหวัดชัยภูมิเป็นหนึ่งในจังหวัดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการรับถ่ายโอนสถานศึกษา ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิมีการรับถ่ายโอนสถานศึกษาจำนวน 27 แห่ง แบ่งตามประเภทได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 25 แห่ง เทศบาล จำนวน 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2557) ทั้งนี้ รูปแบบของการบริหารงบประมาณด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ยึดรูปแบบการบริหารงบประมาณตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยเป็นการบริหารงบประมาณที่รวบรวมรูปแบบและระบบการบริหารงานด้วยความหลากหลายระบบขึ้นอยู่กับช่วงระยะขั้นตอนสายงานการจัดส่งงบประมาณจากกระทรวงมหาดไทยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด อำเภอบริหารส่วนตำบลตามลำดับ (ยอดศักดิ์ เกษเงิน และ จินณวัตร ปะโคทั้ง, 2557) แต่อย่างไรก็ตามตลอดระยะเวลาที่มีการรับถ่ายโอนสถานศึกษาตั้งแต่ช่วง พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบัน ยังไม่มีการติดตามประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนของจังหวัดชัยภูมิอย่างเป็นระบบ แม้ว่าจะมีเสียงสะท้อนเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ หนึ่งในนั้นคือ ปัญหาเรื่องการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนซึ่งในช่วงที่ผ่านมาได้มีสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนสะท้อนปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด เช่น ขาดความชัดเจน ความล่าช้าในการดำเนินการ ทำให้เกิดปัญหาในการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น ความล่าช้าในการโอนย้ายสังกัดของบุคลากร ความล่าช้าในเรื่องงบประมาณ และผลประโยชน์ตอบแทน (ธนภัทร ใจเย็น, 2556) ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน อีกทั้งยังมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างบางประการที่สถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการเองได้และต้องเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด (ดวงเนตร

สำราญวงศ์, 2557) ซึ่งประเด็นปัญหาดังกล่าวขัดแย้งกับความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นด้านการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พบว่ากระบวนการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำรายการงานการรับ-จ่าย เมื่อสิ้นปีงบประมาณ มีความถูกต้องและทันตามกำหนดเวลา (สนอง บุญเพิ่ม และคณะ, 2556) รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนงบประมาณอย่างชัดเจน และงบประมาณที่ใช้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีรวม ถึงการบริหารงบประมาณรายจ่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือหนังสือสั่งการของกระทรวงการคลัง และกระทรวงมหาดไทย (กชกร เดชะคำภู, 2565)

จังหวัดชัยภูมิ เป็นจังหวัดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับถ่ายโอนสถานศึกษา โดยเริ่มรับถ่ายโอนสถานศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 นับเป็นระยะเวลากว่า 19 ปี ปัจจุบันมีสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ มีจำนวน 28 แห่ง ซึ่งรับถ่ายโอนมากในระดับต้น ๆ ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การรับถ่ายโอนสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดชัยภูมิเป็นการรับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล และครอบคลุมสถานศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิว่ามีกระบวนการบริหารจัดการอย่างไร มีปัญหา และอุปสรรคอะไรบ้าง รวมถึงการบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับที่กำหนดหรือไม่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาประเด็นปัญหาข้างต้นเพื่อให้ทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิมีกระบวนการ ปัญหาอะไรในการบริหารงบประมาณในปัจจุบันของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิจะมีแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทำให้สามารถบริหารสถานศึกษาในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

คำถามการวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิมีแนวทางอย่างไรในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการ ปัญหา และอุปสรรคของการบริหารงบประมาณในปัจจุบันของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ

2. เพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอน
โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ

ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการด้านงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอน
โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานงบประมาณขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานศึกษาถ่ายโอนในจังหวัดชัยภูมิ ผู้บริหาร ครูหรือบุคลากรผู้รับผิดชอบด้านการเงิน
และพัสดุของสถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบกระบวนการ ปัญหา และอุปสรรคของการบริหารงบประมาณในปัจจุบันของสถานศึกษาที่
รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ
2. ได้แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนโดย
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ในกระบวนการบริหาร
งบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ ที่นำไปสู่
ผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ
2. สถานศึกษาที่รับถ่ายโอน หมายถึง สถานศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ
ได้รับถ่ายโอนจากกระทรวงศึกษาธิการ
3. งบประมาณ หมายถึง รายการงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่
ได้รับการจัดสรรจากรัฐเพื่อดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และแผนพัฒนาการศึกษา รวมถึงงบประมาณที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งไว้เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนงานวิจัยในครั้งนี้
ดังนี้

1. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการงบประมาณหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าวงจรงบประมาณ (Budget Cycle) เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องจากขั้นตอนการจัดทำงบประมาณ และการอนุมัติงบประมาณ ซึ่งการบริหารงบประมาณ ของประเทศไทยในปัจจุบันใช้การบริหารงบประมาณในรูปแบบระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting : SPBB) โดยการบริหารงบประมาณ ในลักษณะเช่นนี้จะเป็นการกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณให้กับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ แต่อยู่บนหลักการพื้นฐานความรับผิดชอบที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และมีความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณด้วยตนเองเพื่อให้มีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ ดังนั้น เมื่อพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีมีผลบังคับใช้ตามกฎหมายแล้ว หน่วยรับงบประมาณจะต้องเตรียมความพร้อมในการเร่งรัดการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้เป็นไปตามแผนฯ และเป้าหมายที่กำหนด โดยจะต้องดำเนินการบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงบประมาณที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งได้ใช้ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2562 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2562)

การบริหารงบประมาณ เป็นกระบวนการจัดการที่เกี่ยวกับตัวเลขทางการเงินในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาพร ศิริชนะเนตร, 2560) การบริหารงบประมาณทำให้การจัดการทรัพยากรให้เกิดความเป็นระบบ มีระเบียบในการดำเนินการ มีขั้นตอนการปฏิบัติ มีการวางแผนงบประมาณ โดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และต้องมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ และมีการติดตามรายงานประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณด้วย เนื่องจากกระบวนการบริหารงบประมาณมีขั้นตอนในการบริหารและระเบียบกฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดแผนการใช้งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การบริหารด้านการเงินรวมถึงสินทรัพย์ ติดตามประเมินและตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความสมดุล (ศิริโชค เจริญราช และคณะ, 2564)

2. การบริหารงบประมาณตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562

ตามความในมาตรา 5 ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562 ปลัดกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ ดังนี้

1. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าสถานศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษา โดยหากไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการครู หรือข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นในสำนัก/กอง/ส่วน/ฝ่าย/งานด้านการศึกษาที่เห็นว่าเหมาะสม เป็นหัวหน้าสถานศึกษา

2. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานคลังของสถานศึกษา โดยพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างานซึ่งรับผิดชอบงานด้านการเงินการคลังของสถานศึกษา เป็นหัวหน้าหน่วยงานคลังของสถานศึกษา โดยหากไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาแต่งตั้งตามความเหมาะสม เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นหัวหน้าปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกเงิน การฝากเงิน หรือการเก็บรักษาเงิน หรืองานเกี่ยวกับการเงินการบัญชีของสถานศึกษา

3. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาแต่งตั้งเจ้าหน้าที่การเงินของสถานศึกษา โดยพิจารณาแต่งตั้งเจ้าหน้าที่การเงินหรือผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของสถานศึกษา ข้าราชการครู/พนักงานครูของสถานศึกษา ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารเห็นว่ามีความเหมาะสมเป็นเจ้าหน้าที่การเงินของสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน หรืองานเกี่ยวกับการบัญชีของสถานศึกษา

4. กรณีที่สถานศึกษามีความจำเป็นต้องเบิกจ่ายเงินในรายการที่เกี่ยวข้องกับกิจการของสถานศึกษา เช่น ค่าจัดซื้อรถยนต์หรือยานพาหนะ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงและน้ำมันหล่อลื่นรถยนต์ หรือยานพาหนะ ค่าบำรุงรักษาหรือค่าซ่อมแซมรถยนต์ หรือยานพาหนะ ค่าจ้างเหมาบริการงานทำความสะอาด งานรักษาความปลอดภัย งานการสอน ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่ดิน สิ่งก่อสร้าง หรือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ค่าก่อสร้างหรือซ่อมแซมอาคาร สถานที่ ค่าตกแต่ง ภูมิทัศน์ ตลอดจนค่าสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ และค่าวัสดุ ครุภัณฑ์สำนักงานที่ไม่ใช่สื่อหรืออุปกรณ์การเรียนการสอน ให้สถานศึกษาขอรับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะให้การสนับสนุนได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจอนุมัติให้สถานศึกษา ใช้จ่าย จากเงินรายได้หรือรายได้สะสมของสถานศึกษา และสั่งการกำหนดให้เป็นรายจ่ายของสถานศึกษาได้ตามระเบียบฯ

5. การบริหารรายได้ รายจ่าย และการพัสดุของสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าอาหารกลางวัน เงินรายหัวนักเรียน และเงินพัฒนาการจัดการศึกษา และเงินอื่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สถานศึกษา ให้ตราเป็นข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรืองบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ไว้ในงบประมาณ หมาดค่าตอบแทน ใช้สอย และวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการบริหารสถานศึกษา เว้นแต่กรณีที่มีการกำหนดให้งบประมาณรายการนั้นไม่ต้องตราเป็นข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติ เมื่อข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติประจำปีประกาศใช้แล้ว ให้เบิกจ่ายเพื่อโอนเข้าบัญชีเงินฝากของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงสถานะทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. การจัดซื้อจัดจ้างและอนุมัติจ่ายเงินรายได้ของสถานศึกษาเป็นอำนาจของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562, 2562)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดารุณี แสงอุโคตร (2551) ได้ศึกษาแนวทางในการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งใจ อำเภอมือง จังหวัดสุรินทร์ พบว่าประชาชนในพื้นที่มีปัญหาและความต้องการเป็นจำนวนมากที่รอการแก้ปัญหาจาก อบต. เนื่องจากทราบว่า อบต. มีงบประมาณน้อย และมีจำนวนจำกัด การดำเนินตามโครงการต่าง ๆ มีความล่าช้ามาก ผู้บริหาร อบต. มีความรู้ไม่เพียงพอจึงไม่สามารถบริหารงบประมาณให้ได้ดี ปัญหาที่มีความจำเป็นเร่งด่วนแต่ไม่ได้รับการแก้ปัญหา จาก อบต. และการบริหารงบประมาณของ อบต. ให้มีความสำคัญในด้านโครงสร้างพื้นฐานปัญหา ด้านการศึกษาไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหาร ผู้บริหาร อบต. บริหารงบประมาณไม่คุ้มค่า ไม่โปร่งใส แก้ไขปัญหาความต้องการไม่ตรงจุด การบริหารงบประมาณมีลักษณะเป็นเบี้ยหัวแตก สรุปการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคจากการบริหารงบประมาณของ อบต. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแนวทางในการบริหารงบประมาณของ อบต. ตั้งใจต้องมองปัญหาในพื้นที่ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ควรมีที่ปรึกษาในแต่ละฝ่าย และให้ทุกส่วนมีส่วนร่วมพร้อมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณต้องมีความรู้ความสามารถและศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี และผู้บริหาร อบต. ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรม และจริยธรรมเท่ากัน ผู้บริหารควรนำหลักในการบริหารมาใช้ประกอบในการทำงาน และการบริหารงบประมาณควรเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่คุ้มค่ามากที่สุด ควรใช้ข้อมูลจากกระบวนการประชาคมหมู่บ้านเพื่อประกอบการตัดสินใจพิจารณาอนุมัติงบประมาณเพื่อช่วยเหลือตามโครงการต่าง ๆ ผู้บริหาร อบต. ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ปัญหาความต้องการโดยให้มองปัญหาที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลกระทบของคนส่วนใหญ่มากกว่าส่วนน้อย การวิจัยดังกล่าวทำให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การดำเนินงานมีความล่าช้า ตลอดจนงบประมาณมีเพียงน้อยนิดและถูกใช้จ่ายหมดไปโดยที่ไม่มีอะไรเป็นขึ้นเป็นอัน ในขณะเดียวกัน นันทรัตน์ เจริญกุล (2551) พบว่า การบริหารธุรการ การเงินและพัสดุมีปัญหาเช่นกัน โดยคณะกรรมการสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในท้องถิ่น มีบทบาทในเรื่องดังกล่าวน้อย สถานศึกษาจำนวนมากยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและทันเวลาในแต่ละปีงบประมาณ ทั้งนี้ อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่สถานศึกษาไม่ค่อยมีการเชื่อมโยงและสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องการวางแผนและการบริหารงานด้านการเงิน หรืออาจเป็นไปได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาเรื่องงบประมาณสำหรับรองรับการถ่ายโอนการจัดการศึกษา ทั้งนี้ ในเรื่องของปัจจัยความสำเร็จในการบริหารงบประมาณของ นันทนา ศรีชัยมูล (2559) ได้สนับสนุนแนวคิดความสำเร็จของกระบวนการงบประมาณว่า การจัดทำงบประมาณจะประสบความสำเร็จ

และบรรลุผลต่อการบริหารนั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ คือ ต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ต้องสอดคล้องกับการจัดผังองค์กรและรายงาน ต้องสอดคล้องกับระบบบัญชี ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณจะต้องเข้าใจหลักการและประโยชน์ของการทำงานงบประมาณ และต้องมีการปรับปรุงงบประมาณให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเสมอ เช่นเดียวกับ สุทธิพงษ์ สดชื่น และคณะ (2562) ที่ได้กล่าวถึงเงื่อนไขความสำเร็จในการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ว่าปัจจัยความสำเร็จในการบริหารงบประมาณนั้น ได้แก่ 1) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับระบบงบประมาณอย่างถูกต้อง ชัดเจน อาจเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเสมอในยุคปัจจุบัน 2) ด้านผู้รับผิดชอบงานงบประมาณต้องมีความรับผิดชอบสูง ซื่อสัตย์ เข้าใจกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง 3) การนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน ที่อาจต้องจัดระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด รวมทั้งเป็นการให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

หลังจากที่มีนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในงานวิจัยของ พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ (2553) พบว่าการเปลี่ยนแปลงด้านงบประมาณของสถานศึกษาหลังจากถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาได้รับงบประมาณมากขึ้นและมีความรวดเร็ว ตรงตามต้องการจำเป็น ทั้งในเรื่องอาคารเรียน ห้องน้ำ ถนนภายในสถานศึกษา วัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์การเรียน รวมทั้งการพัฒนาสิ่งแวดล้อม แต่ อปท.บางแห่งที่ขาดความพร้อมด้านงบประมาณ แต่รับถ่ายโอนสถานศึกษามาเป็นจำนวนมาก จึงไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะให้การสนับสนุนสถานศึกษา สถานศึกษาขาดอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ โดย จงรักษ์ แสนแอ่น และคณะ (2563) ได้ศึกษาระบบการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย: กรณีศึกษาเทศบาล เมืองแก่งคอย จังหวัดสระบุรี และเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม พบว่า ระบบการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา โดยอุปสรรคของการจัดการศึกษาคือข้อจำกัดด้านงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งขาดความเท่าเทียมกัน ซึ่งสัมพันธ์กับ วิธนา มะปะเต และ กฤษวรรณ์ โล้วชิรินทร์ (2565) ที่ได้ศึกษาการจัดการศึกษาระดับท้องถิ่น: กรณีศึกษาโรงเรียนเทศบาลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่าการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาเช่นเดียวกัน โดยอุปสรรคด้านการบริหารงบประมาณของโรงเรียนเทศบาลท่าพระคือการวางแผนงานด้านงบประมาณ บางครั้งไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้เนื่องจากนโยบายของผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับการบริหารจัดการตามความต้องการที่ต้องเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎหมายต่าง ๆ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการกิจการของตนเองตามหลักการกระจายอำนาจ แต่ก็ยังมีส่วนกลางเป็นหน่วยกำกับดูแลให้การดำเนินกิจการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ซึ่งข้อตรวจพบจากการตรวจสอบการ

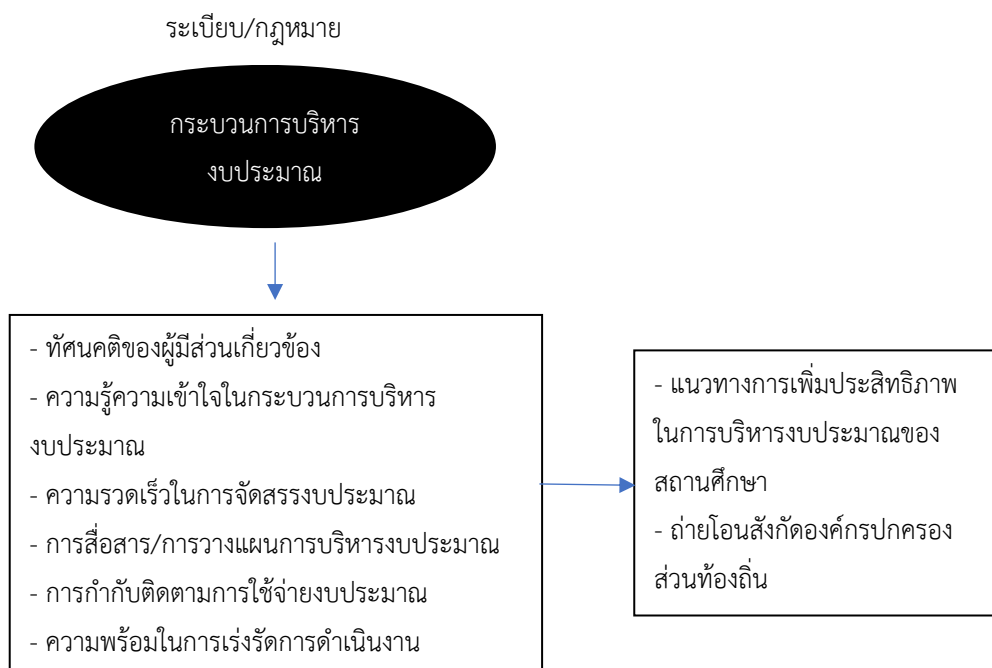
ดำเนินงานด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2565 พบว่าการบริหารสถานศึกษา การเงิน การบัญชี และการพัสดุ มีการดำเนินการที่ไม่เป็นระบบ และไม่เป็นไปตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้ เช่น นารายการที่ปรากฏในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ ของ อบท. ซึ่งไม่ต้องเบิกหักหลักส่งให้สถานศึกษามารับรู้ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ได้แก่ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินตอบแทน พนักงานจ้าง เงินเพิ่มค่าครองชีพ ค่าอาหารเสริม (นม) ค่าวัสดุการศึกษา และค่าเครื่องแบบนักเรียนที่ตั้งไว้ในงบดำเนินงาน ไม่แสดงรายรับจริงและรายจ่ายจริงของปีงบประมาณที่ล่วงมา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและเบิกจ่ายเงินแทนสถานศึกษา โดยไม่ได้เบิกหักหลักส่งเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารในนามของสถานศึกษา คำสั่งมอบอำนาจให้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ไม่ระบุขอบเขตการมอบอำนาจให้ผู้รับมอบว่ามีอำนาจดำเนินการในเรื่องใดบ้าง ซึ่งการไม่ระบุวงเงิน ขอบเขต และรายละเอียดการมอบอำนาจไว้ให้ชัดเจน อาจมีผลให้ผู้รับมอบอำนาจปฏิบัติหน้าที่เกินขอบเขต และเจตนาารมณ์ของผู้มอบอำนาจ การจัดทำรายการทางการเงินไม่เป็นปัจจุบัน และไม่เป็นไปตามแบบที่กำหนด เป็นต้น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2565)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า หลังจกามีนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษามาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีผู้ศึกษาถึงปัญหาและการเปลี่ยนแปลงด้านงบประมาณต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หลังจากการถ่ายโอน ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอาจมีผลต่อการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ปัญหาความล่าช้าของการดำเนินงาน ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงบประมาณของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ งบประมาณมีลักษณะเป็นเบี้ยหวัดตกคืองบประมาณมีจำนวนน้อยและถูกใช้จ่ายหมดไปโดยไม่ได้อะไรเป็นชิ้นเป็นอัน ขาดการสื่อสารและสร้างความร่วมมือในการวางแผนงบประมาณ และนโยบายของผู้บริหารมีผลต่อการวางแผนงบประมาณ ในขณะที่ปัจจัยที่อาจส่งผลให้กระบวนการบริหารงบประมาณเหล่านั้นมีประสิทธิภาพ อาจมาจากการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงบประมาณ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบ และต้องมีการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม การศึกษาเหล่านั้นเป็นการศึกษาในประเด็นการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ยังไม่มีผู้ศึกษาเจาะจงเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคใดบ้างและมีแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการบริหารงบประมาณสถานศึกษาถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการรับถ่ายโอนสถานศึกษามาตั้งแต่แรกเริ่มและเป็นพื้นที่ที่มีการถ่ายโอนสถานศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อทราบถึงปัญหาใน

การบริหารงบประมาณและเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณสถานศึกษาถ่ายโอน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบในการวิจัยในครั้งนี้ตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่า ปัจจัยที่อาจมีผลต่อความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณเกิดจากความล่าช้า การไม่กำหนดแนวทางที่ชัดเจนของกระบวนการบริหารงบประมาณ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน โดยมองว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณนั้น มีตัวแปรมาจากทัศนคติของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงบประมาณ ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงบประมาณ การติดต่อสื่อสาร ความรวดเร็วในการจัดสรรงบประมาณ และการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณอย่างใกล้ชิด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัดที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณสูงเกิดจากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารงบประมาณ และมีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร รวมถึงมีความพร้อมในการเร่งรัดการดำเนินงาน แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน บุคลากร และงบประมาณของตนเอง แต่ขั้นตอนกระบวนการทำงานต้องเป็นไปตามที่กฎหมายระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ กรอบแนวคิดการวิจัยเป็นดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเป็นการวิจัยแบบกรณีศึกษา เนื่องจากเป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทเพื่อนำไปสู่แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจะศึกษาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ เท่านั้น เนื่องจากจังหวัดชัยภูมิมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับถ่ายโอนสถานศึกษาตั้งแต่ระยะแรกของนโยบายถ่ายโอนจนถึงปัจจุบันนับเป็นระยะเวลากว่า 19 ปี อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับถ่ายโอนยังประกอบไปด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล อนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง อีกทั้งยังมีความรู้และประสบการณ์ สามารถให้ความรู้และข้อมูลแก่ผู้วิจัยได้ ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิยินยอมที่จะให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเจาะจง โดยกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกองคลัง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัด ผู้อำนวยการสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สถานศึกษาผู้ได้รับมอบหมายให้ดูแลเกี่ยวกับงานการเงิน การพัสดุของสถานศึกษา คัดเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ประเภท ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก คัดเลือกจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลหลัก

อปท.	จำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก					
	ผู้บริหาร	ผอ.กอง คลัง	จนท. งบประมาณ	ผอ. สถานศึกษา	จนท.งบประมาณ ของสถานศึกษา	รวม
อบจ.ชัยภูมิ	1	1	1	3	3	9
ทต.คอนสาร	1	1	1	1	1	5
อบต.บ้านขาม	1	1	1	1	1	5
รวม	3	3	3	5	5	19

3. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลหลักวิธีการและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสารเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. วิธีการและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประเภทกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured) โดยคำถามมีความยืดหยุ่น มีรายการคำถามแบบกว้าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสในประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องได้และไม่กำหนดลำดับหรือข้อความที่ตายตัว โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยประเด็นคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงบประมาณสถานศึกษาถ่ายโอนในปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ปัญหา และอุปสรรคในการบริหารงบประมาณ ตลอดจนแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณสถานศึกษาถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) (Denzin, 1970 อ้างถึงใน บุษกร เชี่ยวจินดาการนต์, 2561) เพื่อให้ข้อมูลมีความแม่นยำ น่าเชื่อถือ และป้องกันการเกิดข้อผิดพลาด โดยมีการตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulate) ในการพิสูจน์ความถูกต้องของข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น เวลา สถานที่ และบุคคลที่แตกต่างกัน และเปรียบเทียบว่า หากเวลา สถานที่ และบุคคลต่างกัน

ข้อมูลที่ได้จะต่างกันหรือไม่ รวมถึงมีการจัดระเบียบข้อมูล (Data Classification) โดยแยกข้อมูลที่ได้ออกเป็นหมวดหมู่เพื่อให้ง่ายและมีความชัดเจน เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป (บุษกร เชี่ยวจินดาการณ์, 2561)

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ด้วยการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) โดยแยกแยะ วิเคราะห์ และรายงานผลในรูปแบบแก่นสาระ โดยวิเคราะห์ว่ากลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลหลักมีการกล่าวถึงประเด็นใดเหมือนกันบ้าง ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับการนับจำนวน แต่ขึ้นอยู่กับว่าแก่นสารนั้นสามารถจับบางสิ่งที่สำคัญที่สัมพันธ์กับคำถามการวิจัย

ผลการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 19 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกองคลัง เจ้าหน้าที่การเงิน ผู้อำนวยการสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้รับผิดชอบงานด้านงบประมาณ ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลแบบแก่นสารในประเด็นต่าง ๆ ที่กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลหลักให้ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้

จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลหลักได้สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการ ปัญหา และอุปสรรคของการบริหารงบประมาณในปัจจุบันของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชัยภูมิ รวมถึงได้วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอน

1. กระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนของกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางและขั้นตอนลักษณะเดียวกัน ดังนี้

1. การจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

ในแต่ละปีงบประมาณ สถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณของตนเอง โดยรายละเอียดของแผน จะระบุโครงการและงบประมาณเพื่อขอรับการอุดหนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด หลังจากนั้นต้องส่งแผนดังกล่าวไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด เพื่อนำเข้าแผนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากไม่มีการนำเข้าบรรจุไว้ในแผนก็จะไม่สามารถดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณได้ ดังที่ผู้อำนวยการกองสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แสดงความคิดเห็นไว้ ดังข้อมูลจากผู้อำนวยการกองคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งว่า

“กองคลังจะให้หน่วยงานในสังกัด ซึ่งก็คือสถานศึกษาจัดทำแผนการสอน แผนการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้าง และแผนการเบิกจ่ายขึ้นมาให้ อบท. ซึ่งต้องทำทุกปี แล้ว อบท. ก็จะนำเข้าแผนพัฒนา อบท. สถานศึกษาเขาก็จะเบิกตามที่เขาจัดทำไว้ในแผน ซึ่งก็จะง่ายต่อการควบคุม”

(ผู้อำนวยการกอง สังกัด อบท.ข., สัมภาษณ์, ตุลาคม 2566)

กระบวนการบริหารงบประมาณในลักษณะข้างต้น มีลักษณะเดียวกันกับกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค. ดังที่เจ้าหน้าที่การเงินของสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นไว้

“กรณีที่ได้รับเงินอุดหนุนจากต้นสังกัด สถานศึกษาจะดำเนินการภายใต้กรอบหรือระเบียบของโครงการ โครงการที่เราจัดทำในระบบโครงการของโรงเรียน ในแผนจะกำหนดว่าจะใช้เงินเท่าไร และต้องดูว่าแต่ละโครงการมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการมีจำนวนเท่าไร”

(เจ้าหน้าที่งบประมาณของสถานศึกษา ค., สัมภาษณ์, พฤศจิกายน 2566)

2. การจัดสรรงบประมาณ

การจัดสรรงบประมาณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดจะจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษาในสังกัด 2 ส่วน คือ

งบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น งบประมาณส่วนนี้จะถูกจัดสรรตามข้อมูลจำนวนเด็ก (รายหัว) ที่ถูกประมวลผลจากระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น (Local Education Center Information system : LEC) ซึ่งจัดสรรจำนวน 8 รายการ ดังนี้

- 1) เงินอุดหนุนสำหรับสนับสนุนอาหารกลางวัน
- 2) เงินอุดหนุนสำหรับสนับสนุนอาหารเสริม (นม)
- 3) เงินอุดหนุนสำหรับสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4) เงินอุดหนุนสำหรับสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 5) เงินอุดหนุนสำหรับส่งเสริมศักยภาพการจัดการศึกษาท้องถิ่น (ค่าปัจจัยพื้นฐานสำหรับนักเรียนยากจน)
- 6) เงินอุดหนุนสำหรับสนับสนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- 7) เงินอุดหนุนสำหรับสนับสนุนการจัดการศึกษาแก่เด็กด้อยโอกาส
- 8) เงินอุดหนุนสำหรับการบริหารสนามกีฬา

การบริหารงบประมาณในส่วนนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยเบิกจ่ายเพื่อโอนเข้าบัญชีเงินฝากของสถานศึกษาตามบัญชี 10 ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562 เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษาเป็นหน่วยกำหนดสัดส่วนดังกล่าวให้มีความเหมาะสมกับกิจการของสถานศึกษา ทั้งนี้ทั้งนั้นการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาทุกรายการต้องปรากฏในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาด้วยงบประมาณที่เป็นเงินอุดหนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตั้งงบประมาณเพื่ออุดหนุนสถานศึกษาในสังกัดได้โดยการใส่ไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษาพบว่า สถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจในลักษณะเดียวกัน ดังที่ผู้อำนวยการกองคลัง และผู้อำนวยการสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นไว้

“สำหรับงบประมาณโรงเรียนสังกัด อบท. นะคะก็จะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ หนึ่งเป็นงบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนมาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วก็สองก็มาจากต้นสังกัดของเรา ในการบริหารงบประมาณเราจะดำเนินการตามแผนงานโครงการ สมมติว่าจะเบิกจ่ายหรือจะทำอะไรก็แล้วแต่ เราจะต้องมีโครงการ แผนงานต่าง ๆ รองรับเพื่อที่จะสามารถใช้งบประมาณตรงนั้นได้ โดยแผนงานโครงการต่าง ๆ เราเป็นคนทำแล้วก็เสนอให้กับต้นสังกัด หลังจากนั้นต้นสังกัดก็จะอุดหนุนมาโรงเรียน”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา ก., สัมภาษณ์, ตุลาคม 2566)

“กองการศึกษารับผิดชอบโรงเรียนในสังกัด การบริหารงบประมาณจะบริหารแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ งบประมาณที่กรมอุดหนุน และงบประมาณที่ อบท. จัดตั้งให้ ซึ่งโครงการต่าง ๆ จะให้สถานศึกษาเสนอเพื่อรับรองในเทศบัญญัติ ทั้งนี้ จะมีการพูดคุยกันก่อนว่าในแต่ละปีเราจะทำอะไรบ้าง จะเรียกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของสถานศึกษามาถามว่าโครงการที่ต้องการมีอะไรบ้าง”

(ผู้อำนวยการกองคลังในสังกัด อบท. ก., สัมภาษณ์, ตุลาคม 2566)

3. การปรับแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้แผนพัฒนาการศึกษาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม รวมถึงสถานศึกษาในสังกัดจะใช้แผนสถานศึกษาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้จ่ายเงินรายได้และเงินสะสมของสถานศึกษา ทั้งนี้ โครงการอยู่ในปีงบประมาณใดของแผนพัฒนาการศึกษาต้องนำไปตั้งเป็นงบประมาณรายจ่ายของ

ปีงบประมาณนั้นเท่านั้น จะนำไปตั้งในปีงบประมาณอื่นไม่ได้ แต่หากมีความจำเป็นเร่งด่วน สามารถจัดทำเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาการศึกษาได้ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหัวหน้าสถานศึกษาประกาศใช้ เมื่อสถานศึกษาประกาศใช้แผนพัฒนาการศึกษาที่จัดทำเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงแล้ว สถานศึกษาจะต้องจัดส่งแผนดังกล่าวให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดด้วย ทั้งนี้ สำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาฯ เก็บรวบรวมแผนไว้สำหรับการตรวจสอบ และการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลต่อไป ดังผู้อำนวยการสถานศึกษาแห่งหนึ่งได้ให้ข้อมูลไว้

“สถานศึกษาเองก็มีการปรับแผนค่ะ เพราะบางปีสมมุติว่าให้งบประมาณตัวนี้มาแล้วว่าเราไม่สามารถจะดำเนินการได้ก็จะมีการปรับปรุงเพื่อที่จะให้สามารถใช้งบประมาณได้ ยกตัวอย่างเช่น ปีที่เกิดโควิด-19 เราไม่สามารถที่จะจัดเรียนการสอนแบบ Onsite ได้เราก็ไม่สามารถใช้งบประมาณตัวนี้ได้ เราก็ต้องปรับแผนเนื่องจากในตัวโครงการนั้นจะระบุไว้ว่าเราใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้ครูใช้สื่อในการเรียนการสอน แต่เมื่อเกิดโควิดขึ้น สื่อต่าง ๆ เหล่านั้นเราใช้ไม่ได้เพราะเราต้องหยุดโรงเรียนเราต้องใช้วิธีการเรียน Online ก็ต้องมีการปรับปรุงโครงการปรับแผน และขอ อปท. ใหม่ว่าเป็นเบิกจ่ายด้วยการใช้ให้ค่าอินเทอร์เน็ตใช้ในการเรียนการสอน เพราะฉะนั้นก็จะเป็นการปรับแผนแต่จะไม่ใช้การเพิ่มแผน ถือว่ามันมีความยืดหยุ่นที่ดีหน่วยงานต้นสังกัดเรากับเรามีความใกล้ชิดกันทำให้สามารถคุยกันได้ปรับกันได้”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา ก., สัมภาษณ์, ตุลาคม 2566)

กรณีข้างต้นแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับแผนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งที่ได้แสดงความคิดเห็นว่า

“มีค่ะ อย่างเช่นแผนการใช้จ่ายบางที่สถานศึกษาทำมาไม่สอดคล้องกับปีงบประมาณถัดไป เราก็ต้องปรับแผนให้สอดคล้องกับปีงบประมาณที่เกิดขึ้น อย่างช่วงที่เกิดโควิด กิจกรรมไหนที่ไม่สามารถดำเนินการได้ก็ต้องปรับแผนให้ไปสนับสนุนทางด้านสาธารณสุขแทน เป็นการโอนงบประมาณไปดำเนินการในส่วนที่ทำได้แทน”

(ผู้อำนวยการกอง สังกัด อปท.ข., สัมภาษณ์, พฤศจิกายน 2566)

4. การโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสถานศึกษาจึงไม่มีการกำหนดหมวดรายจ่าย การใช้จ่ายเงินรายได้ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกิจการของสถานศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์การพัฒนา หากมีความจำเป็นต้องเพิ่มหรือลดงบประมาณ สามารถจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณเพิ่มเติมได้โดยไม่ต้องมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจง

5. การบริหารงบประมาณเหลือจ่าย

สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเงินเหลือจ่ายได้เช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเมื่อสถานศึกษาใช้จ่ายเงินรายได้ของสถานศึกษาประจำปีงบประมาณนั้น ๆ แล้ว หากมีเงินเหลือจ่ายจะตกเป็นเงินรายได้สะสมของสถานศึกษาเอง เว้นแต่กรณีรายได้ใดที่มีเงื่อนไขกำหนดไว้ให้ส่งคืน ดังที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแห่งหนึ่งได้ให้ข้อมูลไว้

“มีงบประมาณเหลือจ่ายที่ตกเป็นเงินสะสมของโรงเรียนเหมือนกันค่ะ”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข., สัมภาษณ์, พฤศจิกายน 2566)

ทั้งนี้ หากสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องใช้จ่ายเงินสะสม ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถอนุมัติให้สถานศึกษาใช้จ่ายจากเงินรายได้สะสมได้ตามความจำเป็นโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่เจ้าหน้าที่งบประมาณของสถานศึกษาแห่งหนึ่งได้ให้ข้อมูลไว้

“เคยมีบางปีค่ะ เช่นเงินเหลือจ่ายจากค่าอาหารกลางวัน ค่าวัสดุ ค่าไฟ เงินในส่วนนั้นก็จะเข้ารายได้สะสมของสถานศึกษา เงินสะสมจะมีระเบียบวิธีการใช้เงินสะสมนะคะ เราจะไม่ใช้เลยไม่ได้ มันจะต้องมีระเบียบผ่านการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ว่าความจำเป็นอย่างไร เมื่อจะใช้จะต้องมีอยู่ในโครงการของโรงเรียน แล้วก็ต้องเป็นความจำเป็นเร่งด่วน ต้องเป็นปัญหาแล้วก็ต้องเป็นผลประโยชน์ที่เกิดกับตัวผู้เรียนจริง ๆ แล้วก็ต้องการผ่านกระบวนการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา กระบวนการทุกอย่างคณะกรรมการสถานศึกษาต้องเห็นชอบถึงจะสามารถใช้เงินตัวนี้ได้ ก็ไม่ใช่ง่ายๆ ก็ไม่ค่อยอยากจะทำให้ถ้ามั่นไม่เป็นอย่างที่เป็น”

(เจ้าหน้าที่งบประมาณ อบท ข., สัมภาษณ์, พฤศจิกายน 2566)

6. รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดสรรเงินอุดหนุนให้สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสังกัดอื่น (กรณีเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง) ซึ่งสถานศึกษาสังกัดอื่นต้องมีการรายงานการใช้จ่ายงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ แต่สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่จำเป็นต้องรายงาน งบประมาณที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอุดหนุนไปยังสถานศึกษาในสังกัดหากมีเงินเหลือจ่ายจะตกเป็นเงินสะสมของสถานศึกษานั้นเลย เว้นแต่กรณีที่เงินอุดหนุนได้มีการกำหนดเงื่อนไขให้ส่งคืน จากการศึกษาพบว่า แม้ว่าจะไม่มีการรายงานแต่เพื่อให้การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างถูกต้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถานศึกษาจะมีการประสานงานกันเพื่อบริหารจัดการงบประมาณให้ถูกต้องและอยู่ในระเบียบเสมอ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็นไว้

“การรายงาน เราต้องรายงานโครงการที่เราดำเนินการแล้วเสร็จไป โดยต้องรายงานว่าเราใช้เงินไปเท่าไร ใช้จริงไหม”

(เจ้าหน้าที่งบประมาณของสถานศึกษา ก., สัมภาษณ์, ตุลาคม 2566)

“การรายงานผลการปฏิบัติงาน การใช้จ่ายงบประมาณ การปิดงบ ใช้ระบบเหมือนกันกับ อบท. ทุกอย่างคะ ในขณะที่เดียวกันการศึกษาเราก็มีการสรุปตามปีการศึกษาของเรา”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา ก., สัมภาษณ์, ตุลาคม 2566)

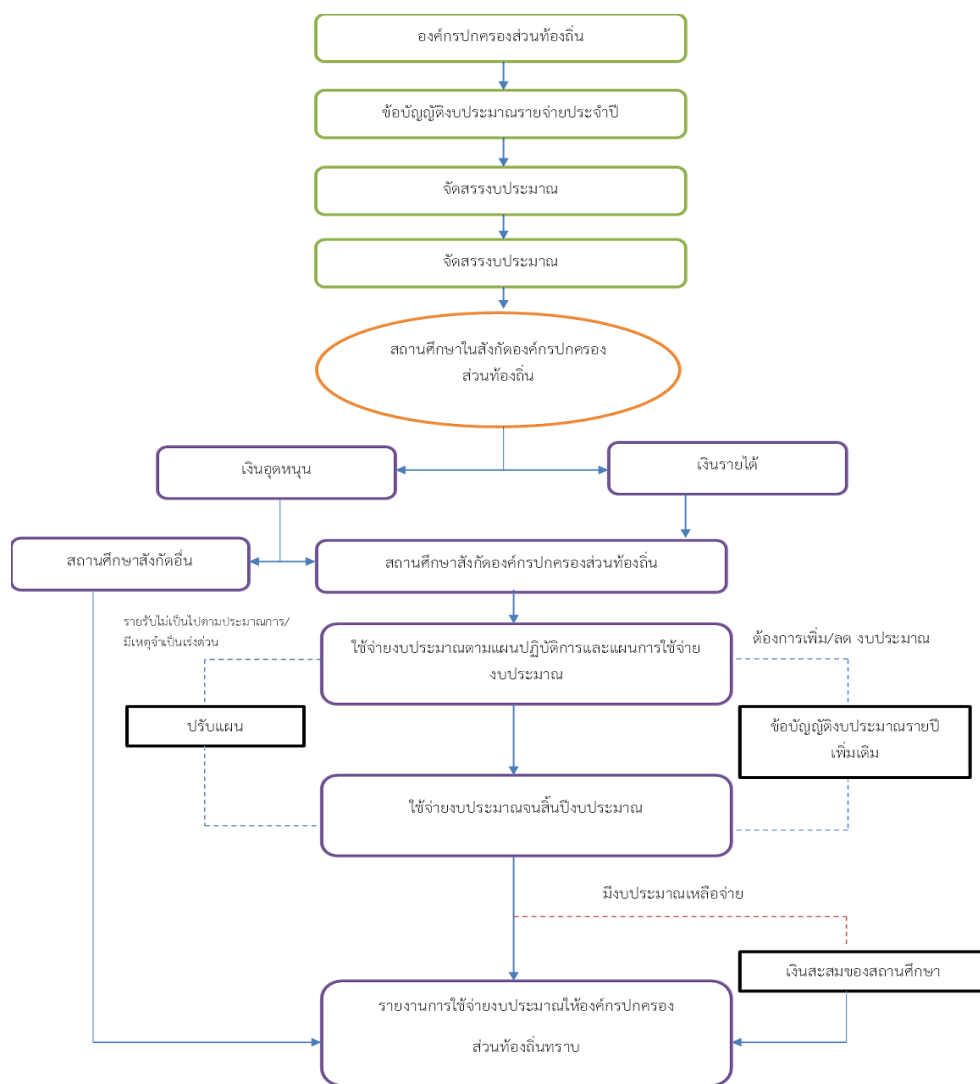
“เจ้าหน้าที่กองคลังของ อบท. จะดูงบเดือนให้เขาทุกเดือนและทำกระทบบยอดเงินฝากธนาคารด้วย เราจะได้ไม่ประมาท และมีการใช้ระบบ e-laas เพื่อตรวจสอบด้วย”

(เจ้าหน้าที่การเงิน สังกัด อบท.ก., สัมภาษณ์, พฤศจิกายน 2566)

“เขาจะมีเจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียน ซึ่งจะดูแลเรื่องเบิกจ่าย พอถึงช่วงสิ้นเดือนเขาก็จะถือแฟ้มมาที่ อบท. เพื่อให้กองคลังตรวจสอบและปิดบัญชี เราก็จะเช็คดูว่ายอดชนกันไหม ตรงกันไหม”

(ผู้อำนวยการกอง สังกัด อบท.ก., สัมภาษณ์, ตุลาคม 2566)

จากการศึกษา สามารถสังเคราะห์กระบวนการ ขั้นตอนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ถ่ายโอนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนโดย อบท. ในจังหวัดชัยภูมิ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายในประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า กลุ่มเป้าหมายได้สะท้อนประเด็นหรือปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัญหาความล่าช้า

สถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรองรับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดต้องทำเรื่องเบิกจ่ายและจัดสรรให้กับสถานศึกษาโดยคำนึงถึงสถานะทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษพบว่าสถานศึกษาบางแห่งได้รับการจัดสรรจากต้นสังกัดล่าช้าจนบางครั้งทำให้กิจกรรมโครงการบางอย่างเกิดความชะงัก ดังที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแห่งหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นไว้

“ปัญหาเรื่องการบริหารงบประมาณ อย่างปีที่แล้วเรื่องปิดงบประมาณก็จะมีปัญหาก็คือ เวลาจะปิดงบประมาณเราจะต้องปิดวันที่ 30 กันยายน แต่เราได้รับอุดหนุนงบประมาณไตรมาสสุดท้าย ไตรมาสที่ 4 วันที่ 27 กันยายน ซึ่งโรงเรียนไม่สามารถที่จะดำเนินการเบิกจ่ายได้ ถึงจะมีโครงการแล้วก็ไม่สามารถเบิกได้เพราะว่าบางทีในการเบิกจ่ายโครงการต่าง ๆ นั้นก็ต้องเกิดขึ้นก่อน เช่น จัดซื้อจัดจ้าง หรือว่าซื้อพัสดุ สื่อ ต้องเกิดขึ้นก่อนแล้วเราถึงจะเบิกจ่ายได้ แต่เงินมาวันที่ 27 แล้วเหลือเวลาอีก 3 วันจะปิดบ ก็เลยกลายเป็นให้ตกเป็นเงินสะสมของสถานศึกษาไป ซึ่งถ้าหากมองในมุมของการบริหารจัดการ ก็ถือว่าทำไม่ได้ดี เพราะว่าเงินตกไปเป็นเงินสะสมหลายบาท แต่ปัญหาไม่ได้อยู่ที่เรา ปัญหาคือมันได้รับอุดหนุนช้าจากต้นสังกัดของเรา”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา ก., สัมภาษณ์, ตุลาคม 2566)

กรณีข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความสอดคล้องกับที่เจ้าหน้าที่งบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องปัญหาของการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนไว้

“เรื่องงบประมาณ อยากให้มาทันช่วงที่ ปัจจัยจริง ๆ ที่เร่งด่วน เช่น อาหารกลางวัน งบประมาณเงินรายหัว ที่อาจจะมาช้า เช่น เปิดเทอมแล้ว เงินยังไม่มาเลย มันก็จะเป็นปัญหา บางครั้งเราก็ใช้วิธีการชะลอการดำเนินการ บางทีก็ผิดระเบียบเราก็ไม่กล้าทำ เราก็จะไปติดกับรั้วก่อนว่าเราจะจ่ายร้านค้าที่หลัง มันก็จะเป็นปัญหา ซึ่งปัญหานี้จะมีช่วงเปิดบ ช่วงเปิดเทอม แล้วแต่ปีงบประมาณ”

(เจ้าหน้าที่งบประมาณของสถานศึกษา ก., สัมภาษณ์, ตุลาคม 2566)

2. ปัญหาด้านแนวทางในการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดระเบียบกฎหมาย แนวทางต่าง ๆ เหมือนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ปัญหาที่พบในบางแห่งคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเองไม่สามารถให้คำแนะนำกับสถานศึกษาในเรื่องการดำเนินงานได้ เนื่องจากไม่มีบุคลากรที่ทำงานในด้านของการศึกษาโดยเฉพาะ ทำให้สถานศึกษาต้องดำเนินการโดยการลองผิดลองถูก รวมถึงไม่มีการแจ้งแนวทางที่ชัดเจนให้กับสถานศึกษาว่าเรื่องใดที่สามารถดำเนินการได้ หรือเรื่องใดที่อาจขัดต่อระเบียบกฎหมาย ดังที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแห่งหนึ่งได้สะท้อนปัญหาในเรื่องนี้ไว้

“ส่วนหนึ่งของการบริหารงบประมาณ ของสังกัด สพฐ. คืออย่างหนึ่งคือ เวลา สตง. เข้า สพฐ. เขาจะไม่ค่อยมีปัญหาเพราะว่าต้นสังกัดมีบล็อกให้หน่วยงานในสังกัด หมายถึงวิธีดำเนินการเพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบ ยกตัวอย่างเช่น วันแม่ เขาจะมีระเบียบและขั้นตอนมาให้เลย ว่าเรื่องใดสามารถทำได้เรื่องใดไม่สามารถทำได้ บางทีก็เหมือนการติกรอบนะคะแต่มันเป็นการติกรอบที่มีความสบายใจแล้วก็ปลอดภัยสำหรับผู้รับผิดชอบ แต่หน่วยงานเราจะไม่มียะไร คือทำได้หมด ทำได้หมดแต่ไม่รู้ว่าจะถูกหรือเปล่า จะถูกก็ต่อเมื่อ สตง. มาตรวจ”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา ก., สัมภาษณ์, ตุลาคม 2566)

3. ปัญหาด้านการสื่อสารและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณ บริหารงาน และบริหารบุคลากรของตนเอง ดังนั้น การบริหารงานของแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกันออกไป แล้วแต่บริบทและสถานการณ์ของพื้นที่นั้น ๆ ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ้าโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เช่นกัน จากการศึกษาพบว่า สถานศึกษาบางแห่งมีปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารและทำความเข้าใจกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด เช่น สถานศึกษาบางแห่งประสบปัญหาเรื่องความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณ สาเหตุเกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดรองงบประมาณจากส่วนกลาง จะผลักงบประมาณลงไปให้สถานศึกษาที่ต่อเมื่อกรมโอนงบประมาณมาให้แล้วเท่านั้น ทำให้การดำเนินงานตามแผนติดขัด

“ปัญหาเรื่องการบริหารงบประมาณ อย่างปีที่แล้วนะเรื่องปิดงบประมาณเนี่ยก็จะมีปัญหาก็คือ เอาง่ายๆคือ เวลาจะปิดงบประมาณเราจะต้องปิดวันที่ 30 กันยายน แต่เราได้รับ อุดหนุนงบประมาณไตรมาสสุดท้ายไตรมาสที่ 4 วันที่ 27 กันยายน ซึ่งโรงเรียนไม่สามารถที่จะดำเนินการเบิกจ่ายได้ปีที่แล้วเราก็คุยกันนะคะ คุยกับ ผอ. กองคลัง ว่าปัญหาของเราที่พบเมื่อปีที่แล้ว เงินตกเป็นเงินสะสมเยอะ การบริหารมันไม่มีประสิทธิภาพ ถ้าสมมุติว่าเงินตกเป็นเงินสะสมขนาดนั้นก็คือทั้งก่อนเลย ก็เลยมีการคุยกันกับ ผอ. กองคลังและผู้บริหาร (ปลัด อบท.) ว่าจะทำยังไงให้มันทัน เพราะเราไม่มีสิทธิ์ไปเลื่อนกำหนดการของกรมได้อยู่แล้ว”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา ก., สัมภาษณ์, ตุลาคม 2566)

กรณีความขาดประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างต้นเกิดจากการไม่ได้ติดต่อสื่อสารกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานในสังกัด รวมถึงทัศนคติหรือแนวคิดของเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารงบประมาณ ทำให้การบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพ แต่ในขณะเดียวกัน สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกแห่งหนึ่งก็ประสบปัญหาเดียวกันแต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยการยืมเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลักให้สถานศึกษา ก่อน เมื่อได้รับงบประมาณมาแล้วจึงส่งใช้เงินยืม ดังที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นไว้

“ตามระเบียบ ถ้าเงินมาช้า เราสามารถยืมเงินสะสมของหน่วยงานต้นสังกัดแล้วโอนงบประมาณไปให้สถานศึกษาก่อนได้ เมื่อมีเงินงบประมาณเข้ามาเราค่อยส่งใช้เงินสะสมได้ เพราะว่างบประมาณเข้าอยู่แล้ว ทำให้เราไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณเท่าไร ถ้าเรารองบประมาณที่เขาจัดสรรมาเด็กก็จะไม่ได้รับประทานอาหาร และอีกอย่างสถานศึกษาเองก็มีเงินสะสมของเขาอยู่แล้ว เขาสามารถที่จะยืมเงินส่วนนั้นก่อนได้เหมือนกันแล้วค่อยส่งใช้ทีหลัง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น อปท. ของก็ต้องดูว่าสถานศึกษาเขามีรายได้สะสมเหลือเท่าไร”

(ผู้บริหาร อปท. ข., สัมภาษณ์, พฤศจิกายน 2566)

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน บริหารบุคลากร และบริหารงบประมาณของตนเอง ทำให้การบริหารงบประมาณและกระบวนการดำเนินงานมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับบริบทของพื้นที่นั้น ๆ แต่จากการศึกษาพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัดประสบกับปัญหาความไม่ชัดเจนของแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานที่กำกับดูแลและหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาถ่ายโอนควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และอยู่ในกรอบของระเบียบและกฎหมายให้กับสถานศึกษาถ่ายโอนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องที่สุด

2. จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัญหาของการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชัยภูมิ ส่วนหนึ่งเกิดจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ หลักการ และระเบียบต่าง ๆ ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ดังที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แสดงความคิดเห็นไว้

“คำว่าเพิ่ม คือการทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดีขึ้น เราจะให้บุคลากรได้รับการอบรม”

(ผู้บริหาร อปท. ข., สัมภาษณ์, พฤศจิกายน 2566)

“เราคิดว่าถ้าคนมีประสิทธิภาพ มีความรู้ จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จด้วย”

(ผู้บริหาร อปท. ค., สัมภาษณ์, พฤศจิกายน 2566)

แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว มีความสอดคล้องกับแนวทางที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกแห่งหนึ่งที่มีสถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัด ดังที่แสดงความคิดเห็นไว้

“เรามีมุมมองว่า ถ้าคนเราไม่รู้ต้องถาม ถามแล้วไม่รู้ต้องศึกษา ถ้าศึกษาแล้วไม่รู้ต้องอบรม เพราะฉะนั้น เวลามีการจัดอบรมเราจะสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ไปอบรมตลอด เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ เราจะไม่หยุดนิ่งอยู่ที่เดิม ถ้าไม่ออกนอกพื้นที่ เราจะไม่รู้ว่าโลกไปถึงไหนแล้ว เมื่อเจ้าหน้าที่ไปอบรม ความรู้ที่ได้มาเขาก็เอามาปรับใช้และถ่ายทอดให้คนอื่นต่อได้ สุดท้ายแล้วจะเกิดประโยชน์กับการทำงาน”

(ผู้บริหาร อบท. ก., สัมภาษณ์, ตุลาคม 2566)

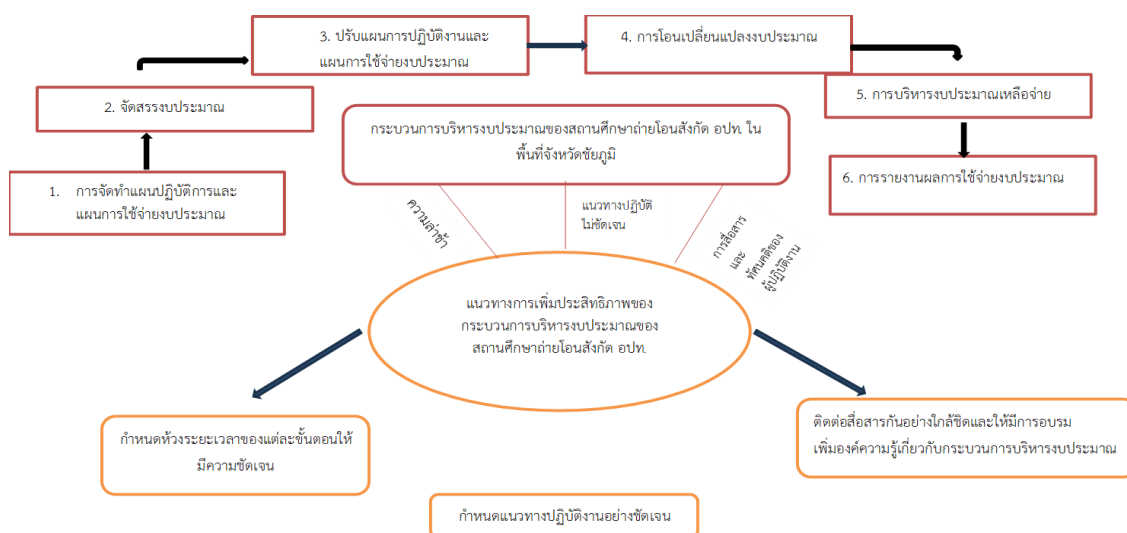
3. การติดต่อประสานงานอย่างใกล้ชิด

สถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชัยภูมิเจอปัญหาด้านความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าปัญหาความล่าช้าเกิดจากการไม่ติดต่อสื่อสารกันระหว่างเจ้าหน้าที่ทั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดและสถานศึกษาถ่ายโอน ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทันการณ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาควรมีการติดต่อ สื่อสารกันอย่างใกล้ชิด และทำความเข้าใจกัน เพื่อปรึกษา และหาทางออกร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาความล่าช้าของการจัดสรรงบประมาณ ดังที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นไว้

“ในเรื่องการบริหารงบประมาณ ผมจะมีการทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นหน่วยงานแม่ที่คอยดูแลสนับสนุนสถานศึกษา การสื่อสารกับหน่วยงานในสังกัดเป็นเรื่องสำคัญที่สุด เพราะจะทำให้ทิศทางการทำงานของเรามีความเข้าใจตรงกัน ทำให้ทำงานง่ายขึ้น ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน ถ้ามีปัญหาเรื่องไหนต้องรีบพูดคุย ปรึกษา และร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ถ้าเรามีความเข้าใจตรงกัน การขับเคลื่อนมันจะเดินไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าเราไม่สื่อสารกัน ไปคนละทิศละทาง การทำงานมันจะเกิดความผิดพลาด ข้อดีของเราคือเรามีความใกล้ชิดกัน มีปัญหาอะไรเราสามารถมาหาเราได้ตลอด เมื่อเรามีงบประมาณก็จะให้เขาเสนอเข้ามา หรือหากโครงการไหนไม่มีในแผนแต่มีในเทศบัญญัติเราก็สามารถโอนงบประมาณให้โรงเรียนได้ เพราะปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือการสื่อสาร”

(ผู้บริหาร อบท. ก., สัมภาษณ์, ตุลาคม 2566)

จากผลการศึกษา สามารถสังเคราะห์แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดชัยภูมิได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนโดย อปท. ในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการ ปัญหา และอุปสรรคของการบริหารงบประมาณในปัจจุบันของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักโดยการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนเพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งได้ข้อสรุปดังนี้

กระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 รูปแบบ มีลักษณะขั้นตอนการบริหารงบประมาณที่เหมือนกัน โดยมีขั้นตอนการบริหารงบประมาณ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การปรับแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การบริหารงบประมาณเหลือจ่าย และการรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ จากการศึกษากล่าวได้ว่า กระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน

จังหวัดชัยภูมิ มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่ตั้งไว้ กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 รูปแบบที่รับถ่ายโอนสถานศึกษาในจังหวัดชัยภูมิมีกระบวนการบริหารงบประมาณในลักษณะที่เหมือนกันทุกแห่ง ทั้งนี้ การดำเนินงานขึ้นอยู่กับระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักได้สะท้อนปัญหาและอุปสรรคใน 3 ประเด็นต่อไปนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคด้านความล่าช้า การรอรับงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดมีความล่าช้า ซึ่งทำให้กิจกรรมบางอย่างของสถานศึกษาถ่ายโอนเกิดความชะงักได้ บางครั้งความล่าช้าดังกล่าวทำให้งบประมาณรายไตรมาสที่ได้รับจัดสรรตกเป็นเงินสะสมของสถานศึกษาทั้งหมด ซึ่งการใช้จ่ายเงินสะสมของสถานศึกษามาใช้นั้นมีเงื่อนไขกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าต้องเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา ด้านการบริการผู้เรียน กิจกรรมที่เพิ่มพูนรายได้ของสถานศึกษา หรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของผู้เรียน และต้องเกิดประโยชน์กับผู้เรียนโดยตรง รวมถึงต้องเป็นไปตามแผนพัฒนาของสถานศึกษา โดยการใช้จ่ายเงินสะสมของสถานศึกษาต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย ดังนั้น สถานศึกษาถ่ายโอนบางแห่งเมื่อไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณในไตรมาสนั้น ๆ ได้ทันเวลาและเงินงบประมาณตกไปเป็นเงินสะสมจึงไม่ค่อยมีการขอใช้จ่ายจากเงินสะสมเพราะระเบียบและขั้นตอนมีความยุ่งยาก จึงถือว่าการบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพ

2. ปัญหาและอุปสรรคด้านแนวทางปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณของตนเอง ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละพื้นที่ แต่การดำเนินงานต้องอยู่ในกรอบของระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย ดังนั้น สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดระเบียบ กฎหมาย และแนวทางต่าง ๆ ตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ทำให้สถานศึกษาถ่ายโอนแต่ละแห่งมีแนวทางการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ในบางครั้งเกิดเป็นความไม่แน่นอน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดไม่สามารถให้คำแนะนำหรือกำหนดแนวทางในการดำเนินงานให้แก่สถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งขาดเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในเรื่องการจัดการศึกษา และเจ้าหน้าที่กองคลังก็ไม่กล้าให้คำแนะนำกับสถานศึกษาเช่นกัน

3. ปัญหาและอุปสรรคด้านการสื่อสารและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การสื่อสารระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษามีปัญหาและบางครั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิดแตกต่างกันในการดำเนินงาน ทำให้การบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาของ นันทรัตน์ เจริญกุล (2551) ที่ศึกษาในประเด็นด้านปัญหาของการบริหารงบประมาณมาอภิปรายผล พบว่ามีความสอดคล้องกัน โดยสถานศึกษาจำนวนมากยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและทันเวลาในแต่ละปีงบประมาณ ทั้งนี้ อาจเป็นผลสืบ

เนื่องมาจากการที่สถานศึกษาไม่ค่อยมีการเชื่อมโยงและสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องการวางแผนและการบริหารงานด้านการเงิน หรืออาจเป็นไปได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาเรื่องงบประมาณสำหรับรองรับการถ่ายโอนการจัดการศึกษา

แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย

1. การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน หน่วยงานที่กำกับดูแลควรมีกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นไปตามข้อระเบียบ กฎหมาย ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงบประมาณและการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การอบรมเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณและการดำเนินงาน

3. การติดต่อประสานงานอย่างใกล้ชิด การสื่อสารและประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาที่รับถ่ายโอนในสังกัด หรือระหว่างภายในหน่วยงานเดียวกันเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น การสื่อสารอย่างเปิดเผยและใกล้ชิดจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจตรงกันและทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้น

ถึงแม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาถ่ายโอนจะประสบปัญหาที่คล้ายกันแต่แนวทางการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีแนวทางที่แตกต่างกันออกไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาบางแห่งสามารถจัดการและแก้ไขปัญหาเรื่องความล่าช้าได้ ในขณะที่บางแห่งไม่สามารถจัดการได้ทำให้กระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาไม่มีความคล่องตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน งบประมาณ และบุคลากร ทำให้มุมมองและการแก้ปัญหาขึ้นอยู่กับบริบทและทัศนคติของผู้บริหาร รวมถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการบริหารงบประมาณของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงบประมาณด้วย ดังที่ จงรักษ์ แสนแอ่น และคณะ (2563) ระบุว่าระบบการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา โดยอุปสรรคของการจัดการศึกษาคือข้อจำกัดด้านงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งขาดความเท่าเทียมกัน สัมพันธ์กันกับ วิธนา มะปะเต และ กฤษวรรณ โล้วชรินทร์ (2565) ที่พบว่าการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาเช่นเดียวกัน โดยอุปสรรคด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาคือการวางแผนงานด้านงบประมาณ บางครั้งไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้เนื่องจากนโยบายของผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับการบริหารจัดการ ตามความต้องการที่ต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป ในภาพรวมของการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 แห่ง มีอุปสรรคและปัญหาล้ำยุคถึงกัน แต่มีประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณแตกต่างกัน บางแห่งมีความคล่องตัวสูง เป็นผลมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด มีการขับเคลื่อนภารกิจด้านการศึกษามีการอุดหนุนงบประมาณให้สถานศึกษาดำเนินการกิจเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และติดตามกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด รวมถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง แต่บางแห่งอาจจะยังประสบกับปัญหาบางประการซึ่งศักยภาพและแนวทางในการแก้ไขปัญหาขึ้นอยู่กับบริบทของพื้นที่ ทำให้ความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณอาจจะไม่มากเท่าที่ควร ทั้งนี้ ประเด็นปัญหาในด้านของการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดชัยภูมิมาจากความล่าช้าของแนวทางที่ไม่ชัดเจนในการปฏิบัติ และการติดต่อสื่อสารรวมถึงทัศนคติของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ แต่ไม่ได้เป็นผลมาจากการขาดความพร้อมด้านงบประมาณ รวมถึงสถานศึกษาในสังกัดก็ไม่ได้ขาดอิสระในการบริหารงบประมาณแต่อย่างใด ผลการวิจัยจึงแตกต่างจากข้อค้นพบของพิชิต ฤทธิจรูญ และคณะ (2553) ที่พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งขาดความพร้อมด้านงบประมาณ แต่รับถ่ายโอนสถานศึกษามาเป็นจำนวนมาก จึงไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะให้การสนับสนุนสถานศึกษา สถานศึกษาขาดอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ

การวิจัยนี้ ทำให้ทราบถึงกระบวนการบริหารงบประมาณ ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นจริงของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นการสะท้อนปัญหา และมุมมองด้านการบริหารงบประมาณจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบงบประมาณครอบคลุมทั้งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด และสถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัด รวมถึงได้มีการเสนอแนวทางต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอน แต่เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่จังหวัดชัยภูมิทำให้มีข้อจำกัดบางประการ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับถ่ายโอนสถานศึกษาในจังหวัดชัยภูมิมีเพียง 3 แห่ง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคนละประเภท แต่ศักยภาพในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทอาจจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้น เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเพียงประเภทละแห่ง ทำให้ไม่สามารถเปรียบเทียบประสิทธิภาพและแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารงบประมาณตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดควรติดตามการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัดอย่างใกล้ชิด

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดและสถานศึกษาถ่ายโอนควรมีการวางแผนรองรับในกรณีที่เกิดความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณในแต่ละไตรมาส เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมของสถานศึกษาถ่ายโอนสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงบประมาณควรให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร สร้างความเข้าใจระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารงบประมาณทุกระดับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณทั้งภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาถ่ายโอนได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ แนวทางที่ต้องปฏิบัติ และเพิ่มพูนองค์ความรู้และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้การบริหารงบประมาณเกิดความมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการชักจูงความเข้าใจหรือกำหนดแนวทางเกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการของการบริหารงบประมาณที่ชัดเจนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้าใจและความมั่นใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

2. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการกำหนดช่วงเวลาในการจัดสรรงบประมาณ หรือขั้นตอนของการบริหารงบประมาณที่ชัดเจนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาถ่ายโอนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ระยะเวลาในการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ย่นย่อการบริหารจัดการ การติดตาม และลดปัญหาความล่าช้า

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละภาคเพื่อศึกษารูปแบบและแนวทางการบริหารงบประมาณที่ดีของสถานศึกษาถ่ายโอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ควรศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณในการกิจด้านอื่น ๆ ที่ถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุข เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กชกร เดชะคำภู. (2565). การบริหารงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(6), 167-180.

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). *สรุปสาระสำคัญมาตรฐานการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. <https://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer2300/web/viewer.php>.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2565). *ข้อตรวจพบจากการปฏิบัติงานตามแผนการตรวจสอบการคลังการเงิน การบัญชี และการพัสดุ อบท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. https://www.dla.go.th/servlet/EbookServlet?_mode=read&ebookColum=6265#/page/1.
- จรงค์ แสนอ่อน, ขมกฤษ หุ่นนาค, ชัยยงค์ พรหมวงศ์, และ วรสิทธิ์ เจริญพูน. (2563). ระบบการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองแก่งคอย จังหวัดสระบุรี และเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 8(3), 78-93.
- ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2558). การเปลี่ยนแปลงการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 41(1), 17-34.
- ดวงเนตร สำราญวงศ์. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 6(11), 149-170.
- ดารุณี แสงอุโคตร. (2551). *แนวทางในการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตังใจ อำเภอเมืองจังหวัดสุรินทร์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดาวนภา เกตุทอง. (2562). การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์*, 3(2), 46-57.
- ธนภัทร ใจเย็น. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเลย. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 8(24), 89-101.
- นันทนา ศรีชัยมูล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]*. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์. http://etheses.aru.ac.th/PDF/1255961697_11.PDF.
- นันทรัตน์ เจริญกุล. (2551). การบริหารสถานศึกษาที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารครุศาสตร์*, 36(1), 1-17.
- บุษกร เชี่ยวจินดาการนต์. (2561). เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา. *วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์*, 13(25), 103-117.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา, ชูชาติ พ่วงสมจิตร, เก็กนก เอื้อวงศ์, และ นางเยาว์ อุทุมพร. (2553). การวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 3(1), 79-91.

- ยอดศักดิ์ เกษเงิน และ จินณวัตร ปะโคทั้ง. (2557). รูปแบบการบริหารงบประมาณด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลจิกตุ อำเภอดงเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 14(3), 83-96
- วีณา มะปะเต และ กฤษวรรณ์ โลวัชรินทร์. (2565). การจัดการศึกษาระดับท้องถิ่น: กรณีศึกษาโรงเรียนเทศบาลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการธรรมศาสตร์*, 22(2), 179-188.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ, จรัส สุวรรณมาลา, ตระกูล มีชัย, วศิน โกมุท, เสาวนีย์ วิจิตรโกสม, เอื้ออารีย์ อังจะนิล, ฐิติยา เพชรภูมิ, อรอนงค์ เต็มทวีวุฒิ, จักรพงษ์ หนูดำ, เปรมสุตา จิวนอก, และ เจตน์ ดิษฐอุดม. (2557). โครงการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลการกระจายอำนาจของไทย. *รายงานการวิจัย*. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2557). *สรุปการถ่ายโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ อบต. ปีการศึกษา 2549 – 2556*. https://drive.google.com/file/d/0B_chJTaNUH8BdzZXbFpyMDVyM0k/view?resourcekey=0-ieqx7nYBuwo6y-mr6LEzHA.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2562). *การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณรายจ่ายของประเทศ*. สำนักการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุเชาวน์ มีหนองหว้า, อำนวย บุญรัตน์ไตรี, หกวน ชูเพ็ญ, และ ปธาน สุวรรณมงคล. (2563). การบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้บริบทการกระจายอำนาจในรอบสองทศวรรษ. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 10(3), 288-302.
- สุทธิพงษ์ สดชื่น, อัจฉรา นิยมภา, และ สุชาดา นันทะไชย. (2562). แนวทางการบริหารงานงบประมาณที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(29), 164-174.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

Determinants of Workplace Happiness among General Physicians
(GPs) in Royal Thai Government Hospitals, under the Oversight of
the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health

[Received: May 26, 2024; Revised: June 27, 2024; Accepted: July 1, 2024]

วรัญญา แสนชัย

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Warunya Sanchai

Master of Student of Public Administration,

Program, College of Local Administration,

Khon Kaen University

วิษณุ สุมิตสวรค์

รองศาสตราจารย์

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Vissanu Zumitzavan

Associate Professor,

College of Local Administration,

Khon Kaen University

CORRESPONDING AUTHOR

Vissanu Zumitzavan, Associate Professor, College of Local Administration, Khon Kaen

University, Thailand. E-mail: visszu@kku.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ และเพื่อเสนอแนวทางในการรักษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง ได้จากสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ซึ่งแบ่งแพทย์เป็น 4 ภาคตามการแบ่งเขตภูมิภาคของประเทศไทย และเลือกโรงพยาบาลรัฐ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภาคละ 1 จังหวัด ตามการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบพื้นที่ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 726 คน จากนั้นใช้การคำนวณสูตรของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่างแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งสิ้น 260 คน การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Survey Questionnaire) และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (Statistical Package for Social Science:SPSS) เพื่อประมวลผลค่าสถิติต่าง ๆ โดยการทดสอบสมมติฐาน เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของแต่ละปัจจัยของความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (T-Test) สำหรับกรณีจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน จะใช้วิธีการสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันหรือทิศทางตรงกันข้าม และวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้อมูลทั่วไปแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลกระทบต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ ในทางตรงกันข้ามข้อมูลทั่วไปของแพทย์ ด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์อย่างมีนัยยะสำคัญ 2) ระดับความสุขการปฏิบัติงานของแพทย์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) อย่างมีนัยยะสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านทักษะการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเรียงจากน้อยไปมากตามลำดับ 3) แนวทางในการรักษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ ควรมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการโรงพยาบาลในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนงบประมาณการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ รวมไปถึงการจัดสรรเวลาการปฏิบัติงานของแพทย์ให้เหมาะสมต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจเพื่อแก้ไขปัญหาการลาออกของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน; ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน; แพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ

Abstract

This research endeavors to investigate the determinants affecting the levels of happiness of general physicians (GPs) within the Royal Thai Government Hospital, under the purview of the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Public Health. Research objectives include exploring these determinants, analyzing their associations with GPs' happiness, and proposing strategies to enhance the retention of these healthcare professionals. The sample group was selected through the Multi-Stage Sampling Technique, categorizing general physicians (GPs) into four regions based on Thailand's administrative divisions. One public hospital per region was chosen under the jurisdiction of the Permanent Secretary of the Ministry of Public Health using area sampling. The sample comprised 726 individuals. Subsequently, employing Yamane's formula, a sample of 260 GPs from these hospitals underwent surveying. Quantitative methodology was applied, with a survey questionnaire serving as the research instrument. Data collected from the questionnaire were analyzed using the Statistical Package for Social Science (SPSS) to compute various statistics. Hypothesis testing was conducted to compare differences in job satisfaction factors, with distinctions based on personal demographics such as gender analyzed using T-tests. For variables such as age, educational level, monthly income, and work experience, Pearson correlation coefficients were used to ascertain the direction and strength of correlations. Multiple regression analysis was employed to analyze the factors influencing levels of job satisfaction. The findings reveal that while educational attainment does not significantly impact GP happiness, variables such as age, professional tenure, and monthly income demonstrate notable associations with GPs' happiness. Additionally, GPs' happiness exhibits a marked correlation with various aspects of job satisfaction, including opportunities for career progression, the quality of the working environment, job security, and proficiency in job-related skills. Recommendations for hospital management entail reallocating budgetary resources, facilitating avenues for career advancement, and ensuring a fair distribution of GPs' workloads to accommodate their physical and mental well-being. These measures are proposed to augment GPs' happiness and address the challenges of GPs' attrition within the Royal Thai Government Hospital, under the auspices of the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Public Health.

Keywords: Operation; The Happiness Levels; The General Physicians in The Royal Thai Government Hospital

บทนำ

ในปัจจุบันที่ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม รวมถึงด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ การดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของประชาชนจึงเป็น สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว (Zumitzavan, 2020) ซึ่งจาก ข้อมูลตามฐานจำนวนราษฎรของประเทศไทยจนถึงวันที่ 31 ธ.ค. 2565 พบว่า มีอัตราการเกิดใหม่ 502,107 คน และมีคนเสียชีวิต 595,965 คน ซึ่งหมายความว่า สถิติประชากรของประเทศไทยในตอนนี้มีอัตราการเสียชีวิต มากกว่าการเกิด ถึง 93,858 คน ซึ่งอัตราการเพิ่มของประชากรไทยติดลบเป็นปีที่ 2 นับตั้งแต่ ปี 2564 ที่ซึ่งเป็น ปีแรกที่มีจำนวนการเกิดน้อยกว่าจำนวนการตาย จนทำให้อัตราเพิ่มของประชากรติดลบ โดยคาดว่าในปี 2566 จะมีจำนวนคนเสียชีวิตมากขึ้นอีกด้วย (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565) และเนื่องจาก โครงสร้างสังคมในประเทศไทยที่มีคนจำนวนเกือบล้านคนกำลังเข้าสู่วัยสูงอายุ ประกอบกับสภาพแวดล้อม ฝุ่นควัน มลพิษ ที่ก่อตัวเพิ่มมากขึ้นจากการพัฒนาเมืองในปัจจุบัน (Zumitzavan, 2022) ส่งผลทำให้เกิดโรคร้าย ไข้เจ็บและสุขภาพของประชาชนย่ำแย่ลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นความจำเป็นในการได้รับการดูแลรักษา อย่างมีคุณภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งที่ ไม่สามารถมองข้ามได้

โรงพยาบาลเป็นสถานที่ที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านการแพทย์ โดยความสำคัญของโรงพยาบาล ไม่เพียงทำการรักษาประชาชนในกรณีฉุกเฉินเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและรักษาสุขภาพของ ประชาชนทั่วไปด้วย นอกจากนี้บุคลากรทางการแพทย์ยังมีบทบาทสำคัญในการผลักดันการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของ โรงพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งแพทย์เป็นบุคลากรที่มีบทบาทอย่างมากในโรงพยาบาล เนื่องจากแพทย์เป็นผู้ให้บริการด้านการรักษาดูแลสุขภาพผู้ป่วย การปฏิบัติงานของแพทย์จึงไม่ใช่เพียงแค่การ วินิจฉัยและรักษาโรคเท่านั้น แพทย์ยังมีบทบาทสำคัญไม่ว่าจะเป็นพิจารณาและกำหนดนโยบายการดูแล สุขภาพไปสู่การปฏิบัติ การส่งเสริมวัฒนธรรมทางการแพทย์ที่ช่วยให้โลกเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น รวมถึงการให้ การช่วยเหลือฉุกเฉินที่มีความสำคัญที่สุดในช่วงเวลาที่ยากลำบาก สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าแพทย์มีบทบาท ที่สำคัญอย่างยิ่งในทุกขั้นตอนของการดูแลสุขภาพประชาชน โดยเฉพาะแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากโรงพยาบาลรัฐมีสิทธิประโยชน์ที่ได้รับการสนับสนุนจาก รัฐบาล ที่สามารถเข้ารับการรักษาโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายหรือมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำ รวมไปถึงมีบริการที่หลากหลาย ครอบคลุมทุกด้านของการแพทย์ ตั้งแต่การรักษาโรคทั่วไปจนถึงการรักษาโรคเฉพาะทาง ทำให้ประชาชนเลือก เข้ารับบริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐจำนวนมาก ส่งผลให้แพทย์มีบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายและได้ใช้ ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยในระหว่าง ปี พ.ศ.2560 – 2564 มีอัตราจำนวนประชากร ที่เข้ารับการรักษาพยาบาลในประเทศไทยจากจำนวน 19,714,139 คน เพิ่มสูงขึ้นเป็นจำนวน 21,902,387 คน ในปี พ.ศ.2564 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นของอัตราการเจ็บป่วย และการเข้ารับการรักษาพยาบาลของประชาชนอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงการรับภาระ ของแพทย์ที่มากขึ้นตามไปด้วย

องค์การอนามัยโลก World Health Organization (WHO) ได้กำหนดสัดส่วนแพทย์ต่อจำนวนประชากรที่เหมาะสม ควรอยู่ที่ประมาณ 1:1,000 คน จากการสำรวจข้อมูลปี 2564 พบว่าสัดส่วนแพทย์ต่อจำนวนประชากรอยู่ที่ 1:1,680 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่เกินมาตรฐานขององค์การอนามัยโลกกำหนด แสดงให้เห็นว่าแพทย์ในหน่วยงานรัฐรับภาระงานเกินกว่ามาตรฐาน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2564) ประกอบกับลักษณะการทำงานของแพทย์อาจส่งผลให้สภาพจิตใจของแพทย์ให้มีความเครียดเพิ่มขึ้น เนื่องจากอาชีพแพทย์ เป็นอาชีพที่มีความเครียดเนื่องจากต้องเผชิญกับความกังวลและความกดดันทางจิตใจที่สูงจากการดูแลผู้ป่วยที่มีโรคร้ายแรง หรือพบเจอสถานการณ์ฉุกเฉินตลอดเวลา มีการตัดสินใจในเวลาอันสั้นในสถานการณ์ที่สำคัญ และต้องทำงานที่มีหลากหลายซึ่งสามารถทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยทั้งกายและจิตใจ จึงนำมาซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถส่งผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ประกอบกับข่าว เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 Elon Musk ในฐานะ CEO จาก Tesla และ SpaceX ได้ประกาศนโยบาย Twitter 2.0 ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานหนัก โดยปรับการปฏิบัติงานของพนักงานให้ทำงาน 12 ชั่วโมงต่อวัน 6 วันต่อสัปดาห์ ส่งผลให้พนักงานลาออกจากบริษัท จำนวน 1,200 คน จากทั้งหมด 7,500 คน โดยจากการสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออก ต่างให้ความเห็นในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับนโยบายใหม่ของบริษัท เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลง โดยให้เน้นความเข้มงวดในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งเหตุการณ์นี้แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานขององค์กรที่ส่งผลไปยังความสุขของพนักงานในบริษัท โดยเมื่อพนักงานไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานจึงส่งผลต่อการลาออกตามมา (The Standard, 2023)

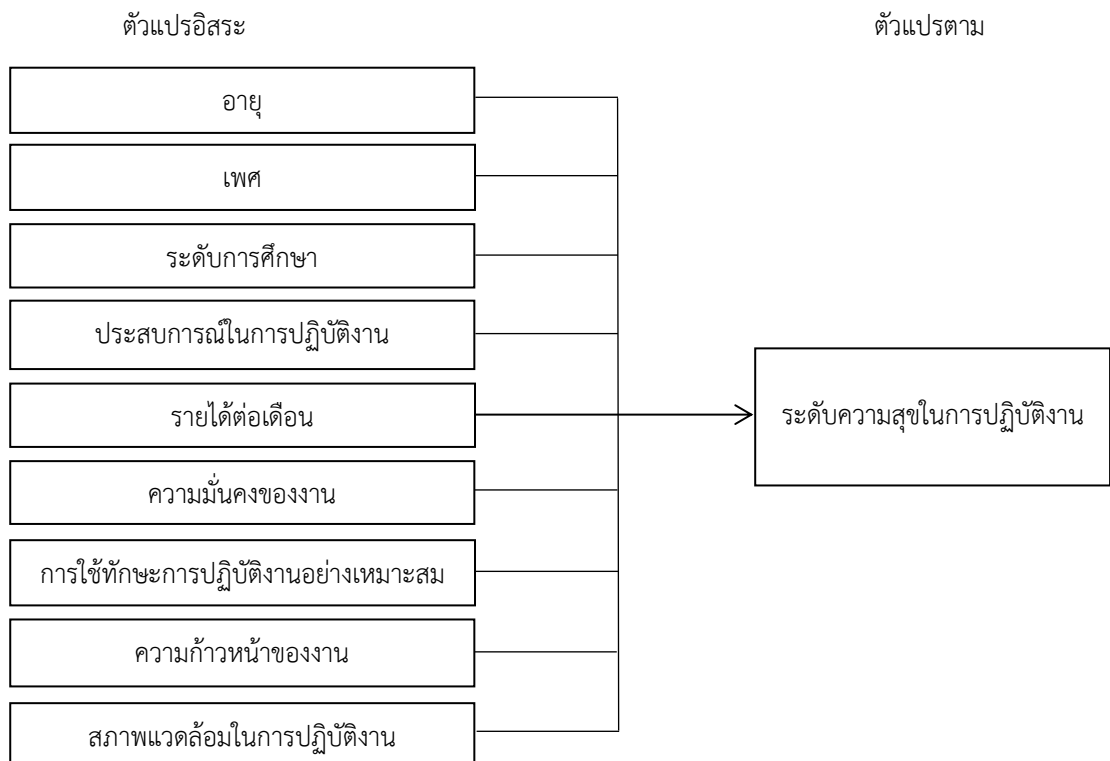
ความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในระบบราชการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์สามารถส่งผลทางบวกและทางลบต่อการปฏิบัติงานในองค์กร โดยเมื่อแพทย์มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานมากจะส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาลถูกขับเคลื่อนไปตามทิศทางที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานและนโยบาย แต่หากระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์น้อย จะส่งผลให้แพทย์มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อโครงสร้างการบริหารงานและการให้บริการด้านการแพทย์ รวมถึงสุขภาพของประชาชนอีกด้วย ด้วยเหตุนี้การรักษาความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์จึงถูกดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แต่จนถึงปัจจุบันนโยบายการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาลยังคงไม่ตอบโจทย์กับความสุขในการปฏิบัติงานและความต้องการของแพทย์อย่างแท้จริง (วารุณี สิทธิรังสรรค์, 2565) โดยเฉพาะแพทย์ที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐ ที่มีผู้ป่วยมารับบริการจำนวนมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงเกิดคำถามในการวิจัยว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการรักษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ รวมถึงเป็นแนวทางในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแพทย์ และช่วยอัตราการขาดแคลนของบุคลากรทางการแพทย์ ตลอดจนนำไปประยุกต์ให้เกิดการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ การวิจัยได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัย โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์การยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ ซึ่งเป็นการวิจัยที่ไม่เกินความเสี่ยงต่ำ (Minimal Risk) เนื่องจากบทความวิจัยมีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างแพทย์เท่านั้น เป็นการวิจัยที่มีลักษณะการสำรวจทางกลุ่ม (Group survey) หรือการวิเคราะห์แบบสำรวจ (survey analysis) ไม่มีการระบุตัวตนของบุคคล ไม่มีผลกระทบต่อตัวบุคคลในด้านทางตรงและทางอ้อม และผู้วิจัยได้รับการยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลดังกล่าว ภายใต้การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) อย่างเคร่งครัด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อเสนอแนวทางในการรักษาระดับความสุขของแพทย์ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการลดอัตราการลาออกของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research Methodology) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นการศึกษาวิจัยแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่ครอบคลุมแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐทั้งประเทศไทย การศึกษาวิธีนี้จึงเป็นการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงตัวเลขที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติและครอบคลุมมากเพียงพอในการศึกษาวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2566 ถึง 31 ธันวาคม 2566 จำนวนทั้งสิ้น 726 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างในการคำนวณตามสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ดังนี้

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

เมื่อ	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	จำนวนประชากร
	e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.05
แทนค่า	n	=	$\frac{726}{1 + 726(0.05)^2}$
	n	=	$257.9 \approx 258$

ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน ผู้วิจัยปัดเป็นจำนวนเต็ม 260 คน ใช้การสุ่มกลุ่มแพทย์ตัวอย่างด้วยวิธีการการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยเลือกจากแพทย์ทั้ง 4 ภูมิภาคของประเทศไทย โดยมีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน (Proportional Random Sampling) โดยแบ่งเป็นแพทย์จากทั้ง 4 ภาคตามการแบ่งเขตภูมิภาคของประเทศไทย

ขั้นที่ 2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบพื้นที่ (Cluster Sampling) โดยการเลือกจังหวัดที่จะศึกษาประจำแต่ละภาค ซึ่งคัดเลือกจากจังหวัดที่มีสัดส่วนแพทย์ต่อประชากรมากที่สุดของแต่ละภาค ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดสงขลา (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) ตามการแบ่ง **ขั้นที่ 1**

ขั้นที่ 3 สุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากจำนวนแพทย์ที่ทำงานในหน่วยงานรัฐประจำจังหวัดที่เลือกศึกษาจากทั้ง 4 ภูมิภาคจากบัญชีรายชื่อรวม 260 ตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ภาค	จังหวัดที่เลือก	แพทย์ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลรัฐ	กลุ่มตัวอย่างแพทย์ ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลรัฐ
ภาคเหนือ	เชียงใหม่	197 คน	81
ภาคกลาง	ชลบุรี	176 คน	65
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ขอนแก่น	164 คน	42
ภาคใต้	สงขลา	189 คน	72
รวม	-	726 คน	260

เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 260 ชุด สร้างตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและบทความทางวิชาการ โดยแบบสอบถามมีการแบ่งเป็นคำถามเป็น 2 ส่วน โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งจะเป็นคำถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน ปัจจัยการใช้ทักษะการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ปัจจัยด้านความก้าวหน้าของงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน เครื่องมือการวิจัยนี้ได้มีการตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ จากนั้นเก็บ Pre-test กับแพทย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 ชุด ในระยะเวลาที่ต่างกัน และใช้ t-test ในการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามก่อนและหลัง มีการตอบแบบสอบถามที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อีกทั้งทดสอบค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 ซึ่งอยู่ในระดับดีสามารถเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามดังกล่าว ด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบ Google Form ไปยังแพทย์กลุ่มตัวอย่าง ภาคละ 1 จังหวัด ทั้งหมด 4 ภาค โดยทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากการแจกแบบสอบถามวิจัยครั้งนี้ และผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเชิงปริมาณ และสถิติที่มีผู้รวบรวมเอาไว้ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ดังนี้ หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต บทความ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (Statistical Package for Social Science:SPSS) เพื่อประมวลหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยการทดสอบสมมติฐานเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของแต่ละปัจจัยของความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กรณีจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (T-Test)

สำหรับกรณีจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน จะใช้วิธีการสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันหรือทิศทางตรงกันข้าม และวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ แพทย์ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 260 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.1 มีช่วงอายุ 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.5 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 85.0 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.6 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 – 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.6

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (T-Test)

ตารางที่ 2 แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานด้านเพศที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ด้วยค่าสถิติ t-test

เพศ	จำนวน	Mean	t	P
ชาย	31	3.323	1.244	0.215
หญิง	229	3.638		

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยพื้นฐานด้านเพศไม่มีผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เพศชายและเพศหญิงมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients)

การศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือนกับระดับความสุขของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรอิสระที่ทราบค่าหรือกำหนดค่าได้ โดยตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระจากกัน ซึ่งสามารถ

ตรวจสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร (Correlation Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันหรือทิศทางตรงกันข้าม ทั้งนี้ต้องมีค่าไม่เกิน 0.80 จึงจะหมายความว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเอง จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือนกับระดับความสุขของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่า Pearson Correlation ระหว่างตัวแปรทุกตัวพบว่า มีค่าไม่เกิน 0.80 หมายความว่า ตัวแปรทุกตัวเป็นอิสระจากกัน ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังที่แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

Correlation					
ระดับความสุข ในการ ปฏิบัติงาน		ระดับ การศึกษา	อายุ	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	รายได้ ต่อเดือน
	Pearson Correlation	- 0.03	.163**	.163**	.162*
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กำหนดไว้ดังนี้ (Zumitzavan, 2015)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
0 - 0.3	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.3 - 0.6	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.6 - 1	มีความสัมพันธ์ระดับสูง

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของแพทย์ มีค่า p-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งอธิบายได้ว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อแพทย์มีอายุที่มากขึ้น ยิ่งมีระดับความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมากขึ้น ด้านประสบการณ์ทำงานของแพทย์ มีค่า p-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งอธิบายได้ว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของแพทย์ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อแพทย์มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ยิ่งมีระดับความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมากขึ้น (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ด้านรายได้ต่อเดือนของแพทย์ มีค่า p-value เท่ากับ 0.009 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

ซึ่งอธิบายได้ว่า รายได้ต่อเดือนของแพทย์ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อแพทย์มีรายได้ต่อเดือนที่มากขึ้น ยิ่งมีระดับความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมากขึ้น

4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ชุดตัวแปรทำนายไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_1 : ชุดตัวแปรทำนายมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) กับระดับความสุขของแพทย์ มีค่า P-Value น้อยกว่า 0.01 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ชุดตัวแปรทำนายจึงมีความสัมพันธ์กับตามแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังที่แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปร

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยความ พึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	Regression	312.476	4	78.119	140.359	< 0.01 ^b
	Residual	141.924	255	0.557		
	Total	454.400	259			

a. Dependent Variable: ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน

b. Predictors: (Constant), ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง,ทักษะการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม, ความก้าวหน้าของงาน,สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพหุคูณหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน การใช้ทักษะการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ความก้าวหน้าของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ดังที่แสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขของแพทย์กับปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	Beta	Tolerance	VIF
ด้านความมั่นคงของงาน	0.162	0.560	1.785

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	Beta	Tolerance	VIF
ด้านการใช้ทักษะการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม	0.066	0.502	1.992
ด้านความก้าวหน้าของงาน	0.418	0.305	3.278
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	0.292	0.397	2.518
Significance Levels < 0.01** ; < 0.05* ; $r^2 = 0.688$			

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า r^2 เท่ากับ 0.688 หมายความว่า ตัวแปรในสมการนี้สามารถร่วมกันอธิบายตัวแปรตามได้ ร้อยละ 68.8 เปอร์เซนต์ และผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านความก้าวหน้าของงาน มีค่า $\beta = 0.41$ ซึ่งมีความมากที่สุด ใน Job Satisfaction ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความก้าวหน้าของงาน มีอิทธิพลสูงที่สุดในการร่วมทำนายระดับความสุขของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่า $\beta = 0.29$ อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลรองลงมาในการร่วมทำนายระดับความสุขของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลำดับถัดมา ด้านความมั่นคงของงาน มีค่า $\beta = 0.16$ อธิบายได้ว่าความมั่นคงของงาน มีอิทธิพลรองลงมาจากความก้าวหน้าของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลำดับสุดท้ายคือ ด้านการใช้ทักษะการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีค่า $\beta = 0.06$ อธิบายได้ว่า การใช้ทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสมส่งผลต่อการทำนายระดับความสุขของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขน้อยที่สุด

จากผลการทดสอบทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน (SE) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าของงาน (PR) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (EN) ที่ส่งผลกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ เพื่อทำนายระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดังนี้

$$Y = 0.418(PR) + 0.292(EN) + 0.162(SE) + 0.066(AB)$$

จากสมการเชิงเส้นดังกล่าว เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน (SE) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าของงาน (PR) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (EN) มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในทิศทางเดียวกัน

ก่อนนำตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการถดถอยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระ ด้วยการตรวจสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งค่า VIF ควรจะมีค่าไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ไม่ควรต่ำกว่า 0.1 ซึ่งผลวิเคราะห์ พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระในการศึกษา

มีค่าต่ำกว่า 10 ทุกตัวแปรและมีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร หมายความว่า ตัวแปรเป็นอิสระจากกัน ซึ่งไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair & Alamer, 2022)

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า แพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการดำเนินงานของโรงพยาบาล และการผลักดันการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยเมื่อแพทย์มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานมากจะส่งผลต่อการลาออกจากงานน้อย และในทางตรงกันข้าม เมื่อแพทย์มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานน้อย ส่งผลต่อการลาออกจากงานที่มาก จากการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของแพทย์ ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยกล่าวได้ว่า ไม่ว่าแพทย์ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐมีระดับการศึกษาในระดับใด ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ก็ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ข้อมูลทั่วไปของแพทย์ ซึ่งได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยพบว่า เมื่ออายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ จึงอธิบายได้ว่า อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงระยะเวลาที่ส่งผลต่อความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง และส่งผลมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามอายุและประสบการณ์ทำงาน ในส่วนของรายได้ต่อเดือน ยิ่งแพทย์มีรายได้ต่อเดือนมากเท่าไร ความสุขในการปฏิบัติงานก็มากตามไปด้วย โดยหากแพทย์มีรายได้ที่น้อยเกินไป และรู้สึกวุ่นวายไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับงานที่ทำ อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีและไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลให้แพทย์ในกลุ่มนี้ตัดสินใจลาออกเพื่อมองหาโอกาสใหม่ที่มีรายได้มากขึ้น จากการศึกษาวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอิทธิพลของปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P\text{-Value} < 0.01$) ด้านความก้าวหน้าของงาน มีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta = 0.41$) ต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่มีการก้าวหน้ามักจะมีโอกาสให้แพทย์พัฒนาทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อสามารถนำทักษะการเรียนรู้ไปต่อยอดสู่ความก้าวหน้าในสายงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ที่แนะนำว่า ให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการเพิ่มโอกาสให้ได้ศึกษาดูงานในองค์กรอื่น ๆ เพื่อจะได้นำวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในองค์กรของตน ซึ่งจะช่วยให้มีแรงจูงใจที่จะทำงานจากโอกาสที่เขาได้รับ ด้านที่มีอิทธิพลรองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.29$) โดยกล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน หากโรงพยาบาลมีการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายใน

โรงพยาบาล รวมไปถึงมีการสร้างบรรยากาศที่ดีของเพื่อนร่วมงานผ่านการปฏิบัติงานเป็นทีมเวิร์ค และการได้รับการรับฟังและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น (Zumitzavan & Udchachone, 2014 ; Zumitzavan & Michie, 2016) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายแพทย์สวิส ใจมั่น (2563) ที่แนะนำไว้ว่าองค์กรควรส่งเสริม และให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ของแพทย์ และมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน อีกทั้งแพทย์เองควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ทั้งด้านสุขภาพกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ลำดับถัดมาคือ ด้านความมั่นคงของงาน ($\beta = 0.16$) สามารถอธิบายได้ว่า การที่แพทย์ได้รับความเชื่อมั่นในอาชีพ เป็นการเพิ่มความมั่นใจและความเชื่อมั่นในสภาพการจ้างงานและความมั่นคงในอนาคตของแพทย์ ซึ่งช่วยเสริมความปลอดภัยทางความรู้สึกและความสุขในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณวัฒน์ พุฒซ้อน (2542) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของของนักบินกองทัพอากาศต่อการลาออกจากราชการ โดยมีเหตุผลเพื่อความมั่นคงในการปฏิบัติงานและความต้องการมีสวัสดิการที่ดีและมีความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ และในด้านการได้ใช้ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมของแพทย์ ($\beta = 0.06$) ส่งผลต่อการทำนายระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขน้อยที่สุด แต่ยังคงส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานเช่นกัน เนื่องจากการที่แพทย์ได้ใช้ทักษะในการปฏิบัติงานหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น ๆ อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแพทย์ได้ทำงานที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ตนเองถนัดและเหมาะสมนั่นเอง

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของอังคณา ธนานุภาพพันธุ์, ดำรงค์ ถาวร และธัญชนก วิจิตร (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัทผลิตภัณฑอาหารและเครื่องดื่ม พบว่า มีข้อแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลับพบว่า อายุและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานของแพทย์ส่งผลต่อความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ซึ่งแพทย์สามารถใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ปรับปรุงและแก้ไขงานได้ดีมากกว่าตอนที่มิประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จึงส่งผลให้แพทย์มีความเครียดกับงานน้อยลง และมีความสุขมากขึ้นตามอายุและประสบการณ์ทำงาน ส่วนระดับการศึกษา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่แตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลับพบว่า ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยกล่าวได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีพื้นฐานที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้นกว่าแค่การมีการศึกษาที่สูง ความสุขในการปฏิบัติงานมักเกิดจากหลายประการ เช่น ความคาดหวังของบุคคล หรือการยึดมั่นถือมั่นในความสามารถของตน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

โรงพยาบาลควรตระหนักถึงการสร้างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ที่จะส่งผลไปยังความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ โดยการให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงานซึ่งมีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ ซึ่งโรงพยาบาลควรมีการเปิดโอกาสและสนับสนุนให้แพทย์มีโอกาสศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในตำแหน่งของตน รวมไปถึงการสนับสนุนการเข้าร่วมประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของแพทย์สู่ความก้าวหน้าในงาน และควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมาจากความก้าวหน้าของงาน โดยการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกแก่แพทย์อย่างเหมาะสม ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแพทย์ และโรงพยาบาลควรมีการสร้างความเชื่อมั่นในอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ให้แพทย์สามารถวางใจในระบบการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงของงานได้ มากไปกว่านั้นควรมีการจัดสรรงานที่สอดคล้องกับประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของแพทย์แต่ละบุคคล เพื่อสร้างทักษะการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมของแพทย์ (Zumitzavan, 2011) โดยสิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์และช่วยลดอัตราการลาออกของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารระดับกระทรวงสาธารณสุข ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อการยกระดับความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อสร้างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยการกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของแพทย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยจัดสรรและสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาศักยภาพในการก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความรู้ความสามารถเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม อีกทั้งให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล โดยผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดสรรพื้นที่การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับจำนวนคนไข้ที่มารับบริการ รวมถึงมีนโยบายการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรตามช่วงเวลาที่เหมาะสม เป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Zumitzavan & Kantavong, 2018) เพื่อการลดความขัดแย้ง และเป็นการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ มากไปกว่านั้นควรมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานให้แพทย์ได้ปฏิบัติงานตามความเชี่ยวชาญของตน เป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานและความมั่นใจในอาชีพของแพทย์ เพื่อส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยนี้เผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ เช่น การจำกัดเวลา งบประมาณ และการเข้าถึงข้อมูล เนื่องจากต้องการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมาก และครอบคลุมทั่วประเทศไทย ทำให้ต้องใช้งบประมาณ

ในการจ้างเก็บข้อมูลและเวลาในการรวบรวมข้อมูลอย่างมาก การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการศึกษากลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ทั่วไปเท่านั้น ในการวิจัยครั้งถัดไปควรเลือกเจาะจงแพทย์ประเภทหนึ่ง เช่น แพทย์ intern หรือ extern หรือเลือกสาขาของแพทย์เฉพาะ เพื่อให้ข้อมูลเป็นไปได้อย่างมากขึ้น เช่น จิตแพทย์ ทันตแพทย์ กุมารแพทย์ เป็นต้น นอกจากนี้ ควรระบุประเภทของความสุขที่จะศึกษาในการวิจัยครั้งถัดไป เช่น ความสุขจากความพอใจ ความสุขทางกาย หรือความสุขทางใจ เพื่อให้ข้อมูลเป็นไปได้อย่างมากขึ้นและชัดเจนยิ่งขึ้น และควรศึกษาแนวทางในการเพิ่มระดับความสุขของแพทย์ เพื่อลดการลาออกของแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแพทย์โดยตรง เพื่อเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูลและเข้าใจสภาพความเป็นจริงของสถานการณ์ได้อย่างแท้จริงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มคลังข้อมูลสถิติ กองสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). สัดส่วนเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ต่อประชากร. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2566, จาก http://ittdashboard.nso.go.th/preview.php?id_project=60
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2564). รายงานข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข 2564. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://spd.moph.go.th/wp-content/uploads/2022/12/Report-Health-Resource-64.pdf>
- ณัฏก จันกิเสน. (2566). การบังคับให้ทำงานแบบฮาร์ดคอร์ ทำให้พนักงาน Twitter ยอม ‘ลาออก’ มากกว่าที่คิด จน ‘อีลอน มัสก์’ อาจต้องยอมกลืนน้ำลายตัวเอง. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2566, จาก <https://thestandard.co/elon-musk-twitter-5/>
- สวิส ใจมั่น. (2563). คุณภาพชีวิต ความสมดุลในชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากการปฏิบัติงานของแพทย์ที่จบการศึกษาเฉพาะทางสาขาเวชศาสตร์ครอบครัวในประเทศไทย. วารสารระบบบริการปฐมภูมิและเวชศาสตร์ครอบครัว, 3(1), 57-58.
- ปานวัฒน์ พุ่มซ้อน. (2542). ศึกษาความคิดเห็นของนักบินกองทัพอากาศต่อการลาออกจากราชการ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพศาล บุญสุวรรณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิส (ประเทศไทย). สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วารุณี สิทธิธรรมรงค์. (2565). "หมอเมธี" ซีกรัฐแก้ปัญหาภาระงานแพทย์ไม่ตรงจุด ต้องกระจายแพทย์ สร้างแรงจูงใจ ไม่ใช่เน้นผลิตเพิ่ม. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.hfocus.org/content/2022/06/25402>

- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2566). เสวนาพิเศษ “สถานการณ์การลดลงของประชากรไทย 2565”. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2566, จาก <https://ipsr.mahidol.ac.th/2023-01-16-special-seminar/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). จำนวนผู้ป่วยใน (หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการและครอบครัว) รวมทุกการวินิจฉัยโรค จำแนกตามเพศและโรค/กลุ่มโรค 298 โรค ตามบัญชีจำแนกโรคระหว่างประเทศ ฉบับแก้ไข ครั้งที่ 10 ทัวราชอาณาจักร พ.ศ. 2560 – 2564. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2566, จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/05.aspx>
- อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, ดำรงค์ ถาวร และธัญชนก วิจิตร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา:บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม. วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ, 5(1), 1-11.
- Michie, J., & Zumitzavan, V. (2016). The impact of 'learning' and 'leadership' management styles on organizational outcomes: a study of tyre firms in Thailand. In *Leadership in the Asia Pacific* (pp. 165-188). Routledge.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd Ed). New York: Harper and Row Publications.
- Zumitzavan, V. (2011). The impact of managers' learning styles and leadership styles and the effectiveness of their organisations: a case study from small retail tyre companies in Thailand (Doctoral dissertation, University of Birmingham).
- Zumitzavan, V. (2020). Learning preferences and brand management in the Thai housing estate industry. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 19(1), 42-57.
- Zumitzavan, V. (2022). Practical strategy for maintaining organisational performance in the hospitality industry of Thailand. *International Journal of Management Practice*, 15(1), 108-130.
- Zumitzavan, V., & Kantavong, P. (2018). Increasing organisational success through management styles of managers in housing development industry. *Panyapiwat Journal*, 10, 110-123.
- Zumitzavan, V., & Michie, J. (2015). Personal knowledge management, leadership styles, and organizational performance: A case study of the healthcare industry in Thailand. Springer.
- Zumitzavan, V., & Udchachone, S. (2014). The influence of leadership styles on organisational performance mediated by organisational innovation: A case study of the hospitality

industry in Thailand. *In International Conference on Economics, Management and Development*, 45-52.

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน: กรณีศึกษา
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย

Exploring the Interrelationship of Soft Skills in Communication,
Communication Techniques, and Operational Proficiency among
Internal Audit Officers: A Case Study in Local Government Entities
in Khon Kaen, Thailand

[Received: May 31, 2024; Revised: June 19, 2024; Accepted: June 26, 2024]

จิรนนท์ สติตชน

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Jiranan Sathitchon

Master of Student of Public Administration,

Program, College of Local Administration,

Khon Kaen University

วิษณุ สุมิตสวรงค์

รองศาสตราจารย์

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Vissanu Zumitzavan

Associate Professor,

College of Local Administration,

Khon Kaen University

CORRESPONDING AUTHOR

Vissanu Zumitzavan, Associate Professor, College of Local Administration, Khon Kaen

University, Thailand. E-mail: visszu@kku.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสาร เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งรูปแบบการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมากที่สุด และพบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ตัวแปรอิสระมีค่ามากขึ้นย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมากขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้นแนวทางการพัฒนาทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสาร 1. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในควรเลือกใช้ภาษาที่เหมาะสม 2. ควรหลีกเลี่ยงการสื่อสารที่เป็นลักษณะการสืบสวนเพื่อหาข้อเท็จจริง 3. ควรมุ่งเน้นการให้คำปรึกษาและผู้บังคับบัญชาควรสร้างพื้นที่การสื่อสารที่เป็นกันเองรวมถึงเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ทักษะซอฟต์แวร์สเกล; การสื่อสาร; การตรวจสอบภายใน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research investigates the intricate interplay between soft skills in communication, communication techniques, and the operational efficiency of internal auditors within the administrative domain of Khon Kaen Provincial Administration. Objectives include assessing internal auditors' proficiency in soft communication skills and their adeptness in employing various communication techniques in relation to operational efficiency. Additionally, it aims to analyze the nuanced relationship between these variables and audit efficiency, culminating in strategic recommendations for enhancing communication skills and techniques among internal audit practitioners. Through a rigorous quantitative methodology, data were collected from a diverse sample of 114 internal auditors using a comprehensive survey questionnaire. Statistical analyses, including descriptive statistics, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analyses, were employed to scrutinize the findings. The results reveal a significant correlation between soft skills in communication, communication techniques, and auditor efficiency ($p < 0.05$). Horizontal communication emerges as the primary predictor of operational efficiency, followed closely by the cultivation of soft communication skills. The findings underscore the importance of effective communication techniques in enhancing the operational efficiency of internal auditors. Therefore, as discovered by research findings, there are guidelines for developing soft skills in communication; 1. the internal audit officers should apply appropriate language, 2. the internal audit officers should avoid investigative communication, and 3. the internal audit officers should focus on providing suggestions. In addition, supervisors should provide a friendly communication space and opportunities for internal audit officers to express their perspectives related to duty performance.

Keywords : Soft Skill; Communication; Internal Audit; Efficiency of Performance

บทนำ

ทักษะการสื่อสารถือเป็น Soft Skills ที่สำคัญต่อองค์กร เนื่องจาก Soft Skills เป็นลักษณะนิสัยและทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมที่ทำงาน Soft Skills ถือเป็นส่วนเสริมของ Hard Skill ที่สำคัญในการทำงานและประกอบอาชีพ (Proyrungroj & Chansom, 2021) เป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น Soft Skills ด้านการสื่อสารถือเป็นหัวใจสำคัญต่อการพัฒนา และการทำงานที่มีประสิทธิภาพของคนในองค์กร องค์กรที่มีการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของคนในองค์กร มีการดำเนินงานที่ราบรื่น และมีการประสานงานที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลทำให้เป้าหมายของการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ (พาริดา พรหมบุตร, 2561)

การตรวจสอบภายในจัดเป็นกลไกสำคัญในการสร้างมูลค่าให้กับองค์กร เป็นเครื่องมือสร้างความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม เป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายบริหารในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานภายในส่วนราชการ ตรวจสอบภายในมีหน้าที่ให้การสนับสนุนและบริการต่อฝ่ายบริหารในการให้ความเชื่อมั่นการดำเนินงาน การบริหารงานให้มีความถูกต้อง เชื่อถือได้และทันเวลา ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการที่ดี โดยการจัดวางระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสม (กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น, 2562) และเพื่อให้การควบคุมภายในเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด ตรวจสอบภายในจึงเป็นส่วนสำคัญขององค์กร เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ (Koncome; Akarak; Kittimalai, 2022) เพื่อเพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ปัจจุบันยังพบปัญหาของการตรวจสอบภายใน ถึงแม้บทบาทและหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย แต่ทัศนคติของคนในองค์กรที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายใน ยังคงมีทัศนคติเกี่ยวกับการตรวจสอบ โดยมองว่าการตรวจภายใน คือ การจับผิด (รมิตา อินใส; วรวิทย์ เลาหะเมทธิ, 2562) และมองว่าผู้ตรวจสอบภายใน เข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงานของตน จึงไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ภัชราภรณ์ จันทร์สว่าง, 2564) ทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน เนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลอย่างเต็มที่ อาจส่งผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในขาดประสิทธิภาพในเป็นผู้การตรวจสอบที่ดี และในสถานการณ์ปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามทุจริต โดยคำนึงถึงคุณภาพและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า โดยมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงบประมาณที่มีการวัดผลสำเร็จของงานด้วยการติดตามประเมินผล และยึดหลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ คำนึงถึงความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2564) ทำให้การตรวจสอบภายในเข้ามามีบทบาทและเป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนการบริหารงานของส่วนราชการให้เกิดธรรมาภิบาลเพื่อลดความเสี่ยงของการทุจริตหรือการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องยกระดับคุณภาพงานตรวจสอบภายในให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและคนในองค์กร ในการใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ

ตรวจสอบภายใน เป็นงานที่ต้องให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนแนวความคิด ซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้รับตรวจและผู้ตรวจสอบภายใน การสื่อสารที่ดีของผู้ตรวจสอบภายในจะส่งผลให้สามารถอธิบายถึงประโยชน์ของการตรวจสอบให้ผู้รับตรวจเล็งเห็นว่า การตรวจสอบมีประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร อันนำไปสู่การได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ครอบคลุมในการตรวจสอบและนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่กำหนดไว้ ผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่เน้นการสร้างความเชื่อใจ การให้คำปรึกษา ส่งเสริมหรือกระตุ้นเตือนให้เกิดสิ่งที่ดีในเชิงการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ก่อให้เกิดการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม (Participative Audit) ระหว่างผู้ตรวจสอบและผู้รับตรวจ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจและยอมรับในผลงานที่จะเป็นประโยชน์ สร้างความร่วมมือของการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้คุณภาพของงานตรวจสอบภายในสามารถตอบสนองและสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value-added) ให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องอาศัยการสื่อสารที่ดี เพื่อให้ผู้รับตรวจเข้าใจว่า การตรวจสอบภายในเป็นการปฏิบัติหน้าที่เชิงบวก เป็นการให้คำปรึกษาไม่ใช่ผู้จับผิด ต้องสื่อสารเพื่อให้ผู้รับตรวจรู้สึกว่าการให้ข้อมูลแก่ผู้ตรวจสอบนั้นเป็นการให้ข้อมูลที่เอื้อประโยชน์ สัมพันธภาพการปฏิบัติงานของตนเอง เช่นกัน ดังนั้นตรวจสอบภายในควรมุ่งเน้นในกระบวนการที่เสริมสร้างทักษะการตรวจสอบภายใน ด้านการสื่อสาร (นิรศรา ธรรมรักษา, 2563) เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อมมั่นในการให้ข้อมูลและให้ความร่วมมือ เพื่อดำเนินการตามแผนงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน

นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน สามารถเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงตามความต้องการของประชาชนมากที่สุด ประเทศไทยมีการแบ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ออกเป็น องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา) ปัจจุบันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งสิ้น 7,850 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2563) และในการปรับเปลี่ยนการบริหารงานภาครัฐไปสู่การบริหารจัดการแนวใหม่ที่มีความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการลดบทบาทและกระจายอำนาจของหน่วยงานส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่นมากขึ้น เมื่อมีการกระจายอำนาจส่วนราชการจึงต้องให้ความสำคัญกับความเสี่ยงและการควบคุมภายในมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นหน่วยงานที่มีการร้องเรียนมากที่สุด โดย คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) พบว่าหน่วยงานที่ถูกร้องเรียนมากที่สุดคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 1,548 เรื่อง คิดเป็น 34.59% (มดิชน, 2566) การตรวจสอบภายในจึงเป็นส่วนสำคัญในการป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในส่วนราชการ และทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่า ปรับปรุงและบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

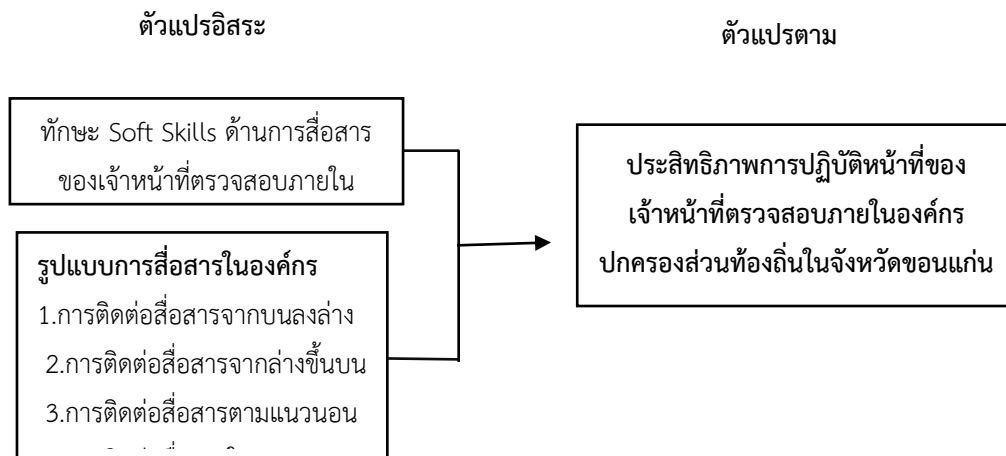
จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน และเป็นหน่วยงานที่มีการร้องเรียนมากที่สุด เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรมีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ เพื่อให้เกิดการเข้าใจไปใน

ทิศทางเดียว เกิดการร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ ซึ่งจะนำไปสู่การจัดวางระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอ เหมาะสม และเพื่อให้การควบคุมภายในเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้วิจัยมีความสนใจ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น เนื่องจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น มีขนาดใหญ่เป็นอันดับที่สามของทั้งประเทศ มีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งสิ้น 225 แห่ง แบ่งเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 6 แห่ง เทศบาลตำบล 77 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 140 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2563) และเนื่องจากผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จากการถูกแทรกแซงในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงการสื่อสารและบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมของผู้ตรวจสอบภายใน ส่งผลให้ผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่นขาดความน่าเชื่อถือ ขาดความเชื่อมั่นในการตรวจสอบและไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ (ภัชราภรณ์ จันทร์สว่าง, 2564) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสาร เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสามารถกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมของส่วนราชการ ดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้องค์กรมีการปรับปรุงระบบงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสาร มาจาก จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557) กล่าวว่า ทักษะ Soft Skills หมายถึง ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ หรือความมีคุณธรรม มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น บุคลิกภาพ อุปนิสัย ความสุภาพ ความนุ่มนวลในการเข้าสังคมการใช้ภาษาติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี มีวุฒิภาวะ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกความเข้าใจความเป็นจริงของสภาพการณ์ต่าง ๆ ทักษะ Soft Skills เป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และสามารถทำงานประกอบอาชีพให้ก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี และ พาริตา พรหมบุตร (2561) กล่าวว่า การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ และการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคลที่รวมกันขึ้นเป็นองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย และนโยบายที่ตั้งไว้ โดยที่กระบวนการสื่อสารถือเป็นหัวใจสำคัญต่อการพัฒนา และการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร องค์กรที่มีการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของทุกหน่วยงาน มีการดำเนินงานที่ราบรื่น และมีการประสานงานที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลทำให้เป้าหมายของการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

รวมถึงผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารในองค์กร มาจาก ทัชชกร สัมมะสุต และคณะ (2565) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารตามลักษณะทิศทางของการติดต่อสื่อสาร (Direction) ประกอบด้วย 1. การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารจากระดับสูงกว่าลงมายังระดับที่ต่ำกว่าในองค์กรหรือจากผู้บังคับบัญชาลงสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา จุดมุ่งหมายของการสื่อสารรูปแบบนี้ คือ

เป็นการส่งหรือถ่ายทอดข้อมูลเพื่อเป็นการควบคุม กำกับดูแลงานในองค์กร และสั่งการไปยังผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร 2. การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารจากระดับต่ำกว่าขึ้นไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร หรือจากผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นไปยังผู้บังคับบัญชา จุดมุ่งหมายของการติดต่อสื่อสารรูปแบบนี้ คือ เป็นการตรวจสอบงาน หรือดูผลย้อนกลับ (Feedback) ว่างานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วได้ผลเป็นอย่างไร 3. การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในระดับเดียวกันตามแนวนอนของสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น หรือระดับที่ใกล้เคียงกันตามโครงสร้างขององค์กรหรือระหว่างคนที่อยู่ต่างระดับกันก็ได้ แต่ไม่ได้มีความสัมพันธ์กันในเชิงผู้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชา จุดมุ่งหมายของการติดต่อสื่อสารในรูปแบบนี้คือ เป็นการประสานงานและร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการนำข้อมูลต่างหน่วยงานระดับเดียวกัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการประสานงานทั้งองค์กร 4. การติดต่อสื่อสารตามแนวทแยง (Diagonal Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลที่อยู่ต่างหน่วยงานหรือข้ามแผนกกันและอยู่ต่างระดับกัน จุดมุ่งหมายของการติดต่อสื่อสารในรูปแบบนี้ คือ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพรวดเร็ว เป็นการลดขั้นตอนการทำงาน

จึงสรุปได้ว่าการสื่อสารถือเป็นทักษะ Soft Skills ที่สำคัญอย่างหนึ่ง เนื่องจาก เป็นการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน องค์กรที่มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีภาระงานที่ราบรื่น และมีการประสานงานที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลทำให้เป้าหมายของการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งการสื่อสารในองค์กรมีหลายรูปแบบ และรูปแบบการสื่อสารในองค์กรตามลักษณะทิศทางของการติดต่อสื่อสารประกอบด้วย 1. การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) 2. การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) 3. การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication) และ 4. การติดต่อสื่อสารในแนวทแยง (Diagonal Communication) เป็นต้น

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากการใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการทดสอบสมมติฐานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล เป็นข้อมูลเชิงตัวเลขที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ ทำให้วิจัยมีความน่าเชื่อถือและมีประสิทธิภาพสูง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 158 คน (ที่มา : กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลฯ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

จังหวัดขอนแก่น ข้อมูล ณ วันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2566) เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนแน่นอน (Finite Population) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 114 คน และเมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนที่ มีขั้นตอนดังนี้ สร้างกรอบตัวอย่าง คือ บัญชีรายชื่อของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น กำหนดเลขที่ประจำชื่อของเจ้าหน้าที่แต่ละคนเรียงจากเลขที่ 1 ถึง 158 จากนั้นจัดทำฉลาก จำนวน 158 ใบ หมายเลข 1 ถึง 158 คลุกเคล้าฉลากให้ทั่ว โดยฉลากทุกใบมีโอกาสถูกจับขึ้นมาเท่าๆกัน และจับฉลากขึ้นมา 114 ใบ โดยไม่นำฉลากที่จับได้แล้วใส่คืนที่และหมายเลขที่ถูกจับได้ทั้ง 114 ใบ คือ เลขที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ (Zumitzavan & Michie, 2015)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 114 ชุด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร ได้แก่ การสื่อสารแบบบนลงล่าง การสื่อสารแบบล่างขึ้นบน การสื่อสารแบบแนวนอน และการสื่อสารแบบแนวทแยง ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มีคำตอบให้เลือก 6 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อยและน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธี Cronbach's Alpha ซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์ของหัวข้อโดยรวมทั้งหมด โดยค่าตัวสถิติจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 – 1 และค่าที่ยอมรับได้ของตัวสถิติคือมากกว่า 0.70 (Zumitzavan & Michie, 2015) จากการทดสอบ Cronbach's Alpha จากตัวแปรทั้งหมด รวม 30 คำถามพบว่า ทุกตัวแปรมีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.70 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของ Cronbach's Alpha

เท่ากับ 0.927 ซึ่งหมายความว่า คำถามในแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ผลในลำดับต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ดำเนินการแจกแบบสอบถามโดยจัดส่งเอกสารทางไปรษณีย์ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ที่มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในครองตำแหน่งอยู่ตามรายชื่อที่ถูกจับสลากได้ (กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 114 ชุด โดยแบบสอบถามแต่ละชุดได้ทำการกำหนดเลขที่ประจำชื่อของเจ้าหน้าที่แต่ละคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้สะดวกต่อการตรวจสอบเมื่อเจ้าหน้าที่ได้ทำการส่งเอกสารตอบกลับทางไปรษณีย์ โดยสามารถเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 114 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจแบบสอบถามวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อประมวลหาค่าสถิติต่าง ๆ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายใน โดยใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis - MRA) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Dependent Variable) จำนวนหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป และสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ใช้ในการนำเสนอข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูล จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจแบบสอบถามวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลในการประเมินด้านทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ออกเป็น 6 ระดับดังนี้

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด	2 หมายถึง ระดับน้อย
3 หมายถึง ระดับค่อนข้างน้อย	4 หมายถึง ระดับค่อนข้างมาก
5 หมายถึง ระดับมาก	6 หมายถึง ระดับมากที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยที่ 5.16 - 6.00	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยที่ 4.33 - 5.15	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยที่ 3.50 - 4.32	ระดับค่อนข้างมาก
ค่าเฉลี่ยที่ 2.67 - 3.49	ระดับค่อนข้างน้อย
ค่าเฉลี่ยที่ 1.84 - 2.66	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยที่ 1.00 - 1.83	ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุ การปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 87.7 อายุมากกว่า 41-49 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 สถานภาพสมรส จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 57 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 อายุการปฏิบัติงาน อยู่ที่น้อยกว่า 8 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 ระดับตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 และรายได้มากกว่า 27,750-39,500 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6

2. ทักษะ Soft Skill ด้านการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะ Soft Skill ด้านการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น พบว่าทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 5.01$, S.D. = 0.623) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสามารถสื่อสารเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สูงที่สุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 5.04$, S.D. = 0.703) รองลงมาคือ สามารถสื่อสารเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 5.03$, S.D. = 0.631) สามารถใช้ภาษาที่ชัดเจนในการสื่อสารให้ผู้รับสารเข้าใจถึงสาระสำคัญของข้อมูลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 5.02$, S.D. = 0.716) สามารถสื่อสารโดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและกลั่นกรองข้อมูลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.753) และสามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสม ตรงตามเป้าหมายในการสื่อสารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.671) ตามลำดับ

3.รูปแบบการสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน และการติดต่อสื่อสารในแนวทแยง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมพบว่า การสื่อสารทั้ง 4 รูปแบบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.710) และเมื่อพิจารณาแต่ละรูปแบบพบว่า รูปแบบการสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.742) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.767) การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.875) และการติดต่อสื่อสารในแนวทแยง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.839) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น สามารถวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสารแต่ละรูปแบบได้ ดังนี้

3.1 การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง พบว่า การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.875) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชามีการจัดประชุมเพื่อแจ้งข่าวสารภายในองค์กรเป็นประจำ อยู่ในระดับมาก สูงที่สุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 1.014) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดี พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 1.002) ผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบายขององค์กรอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 1.026) ผู้บังคับบัญชาสั่งงานชี้แจงรายละเอียดของงานอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.948) และผู้บังคับบัญชาสั่งการหรือติดต่อข่าวสารด้วยตนเองบ่อยครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 1.056) ตามลำดับ

3.2 การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน พบว่า การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.767) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมีการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา โดยการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก สูงที่สุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 5.15$, S.D. = 0.743) รองลงมา คือ สามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาและบอกถึงปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยตรง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 5.06$, S.D. = 0.844) สามารถปรึกษาหารือและได้รับการความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.929) สามารถบอกกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาในที่ประชุมเพื่อบอกถึงปัญหาต่างๆภายในองค์กรได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.960) และการมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะและร่วมแก้ไขปัญหากับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.915) ตามลำดับ

3.3 การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน พบว่า การติดต่อสื่อสารตามแนวนอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.743) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นประจำ อยู่ในระดับมาก สูงที่สุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 5.11$, S.D. = 0.839) รองลงมาคือ สามารถพูดคุยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้โดยตรง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.834) เพื่อนร่วมงานฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.845) มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารองค์กรหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.768) และมีการร่วมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.826) ตามลำดับ

3.4 การติดต่อสื่อสารในแนวทแยง (Diagonal Communication)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการติดต่อสื่อสารในแนวทแยง พบว่า การติดต่อสื่อสารในแนวทแยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.839) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมีโอกาสปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนกอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก สูงที่สุดอันดับแรก ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.899) รองลงมาคือ การได้รับความร่วมมือในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแผนกอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.902) การติดต่อสื่อสารไปยังแผนกอื่นๆ ได้รับการติดต่อกลับมาอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.943) การประชุมข้ามแผนกเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.969) และความสามารถโต้แย้ง แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ต่างแผนก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 1.054) ตามลำดับ

4.ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.616) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก สูงที่สุดอันดับแรก ($\bar{X} = 5.03$, S.D. = 0.734) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามมาตรฐาน กฎเกณฑ์ ข้อบังคับและระเบียบต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.721) สามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม เพียงพอและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามแผนการตรวจสอบประจำปีที่ได้รับอนุมัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.708) สามารถนำผลการประเมินความเสี่ยงไปใช้เพื่อการวางแผนการตรวจสอบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.673) และมีการปรับหรือทบทวนปัจจัยเสี่ยงและเกณฑ์ความเสี่ยงให้สอดคล้องกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.711) ตามลำดับ

5.ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

การศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรอิสระที่ทราบค่าหรือกำหนดค่าได้โดยตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระจากกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันหรือทิศทางตรงกันข้าม ทั้งนี้ต้องมีค่าไม่เกิน 0.80 จึงจะหมายความว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

		Correlations					
		EF	SS	DO	UP	HO	DI
Pearson Correlation	EF	1.000	0.672**	0.580**	0.638**	0.708**	0.650**
	SS		1.000	0.537**	0.611**	0.691**	0.741**
	DO			1.000	0.781**	0.645**	0.591**
	UP				1.000	0.727**	0.667**
	HO					1.000	0.808**
	DI						1.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

โดยที่ EF คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

SS คือ ทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสาร

DO คือ รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง

UP คือ รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน

HO คือ รูปแบบการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน

DI คือ รูปแบบการติดต่อสื่อสารแนวทแยง

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน พบว่า ทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่า Pearson Correlation ระหว่างตัวแปรทุกตัวพบว่า มีค่าไม่เกิน 0.80 หมายความว่า ตัวแปรทุกตัวเป็นอิสระจากกัน ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair and Alamer, 2022)

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

H0 : ชุดตัวแปรทำนายไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H1 : ชุดตัวแปรทำนายมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปร

Predictors	Sig.
ทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสาร, การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง, การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน, การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน, การติดต่อสื่อสารแนวทแยง	0.000 ^b

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่

b. Predictors: (Constant), ทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสาร, การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง, การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน, การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน, การติดต่อสื่อสารแนวทแยง

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน มีค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ชุดตัวแปรทำนายจึงมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ β , VIF และ Tolerance

Coefficients ^a			
Model	β	Tolerance	VIF
ทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสาร	0.300	0.416	2.403
รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน	0.095	0.377	2.654
รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง	0.126	0.297	3.372
รูปแบบการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน	0.333	0.273	3.658
รูปแบบการติดต่อสื่อสารแนวทแยง	0.018	0.279	3.590

$R^2 = 0.584$, Adjusted $R^2 = 0.565$, Sig. (F) = 0.000

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษากการพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน พบว่า รูปแบบการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (H0) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน (EF) มากที่สุด มีค่า β เท่ากับ 0.333 รองลงมาคือทักษะ Soft

Skills ด้านการสื่อสาร (SS) มีค่า β เท่ากับ 0.300 รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (UP) มีค่า β เท่ากับ 0.126 รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (DO) มีค่า β เท่ากับ 0.095 และ รูปแบบการติดต่อสื่อสารแนวทแยง (DI) มีค่า β เท่ากับ 0.018 ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ รูปแบบการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (HO) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน มากกว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด คือ รูปแบบการติดต่อสื่อสารแนวทแยง ถึง 18.5 เท่า นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2 = 0.584$) แสดงให้เห็นว่า ทักษะ Soft Skills ด้านการติดต่อสื่อสารและรูปแบบการสื่อสาร ได้แก่ รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน รูปแบบการติดต่อสื่อสารตามแนวนอนและรูปแบบการติดต่อสื่อสารแนวทแยง สามารถพยากรณ์ความผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 58.4 ที่เหลืออีกร้อยละ 41.6 เป็นผลเนื่องจากตัวแปรอื่น

จากผลการทดสอบทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ คือ ทักษะ Soft Skills ด้านการติดต่อสื่อสาร (SS) และรูปแบบการสื่อสาร ได้แก่ รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (DO) รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (UP) รูปแบบการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (HO) และรูปแบบการติดต่อสื่อสารแนวทแยง (DI) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นตรงที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ เพื่อทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ได้ดังนี้

$$Y = 0.333(HO) + 0.300(SS) + 0.126(UP) + 0.095(DO) + 0.018(DI)$$

จากสมการเชิงเส้นตรงดังกล่าว จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก แสดงว่า ทักษะ Soft Skills ด้านการติดต่อสื่อสาร (SS) และรูปแบบการสื่อสาร ได้แก่ รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (DO) รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (UP) รูปแบบการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (HO) และรูปแบบการติดต่อสื่อสารแนวทแยง (DI) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ในทิศทางเดียวกัน

ก่อนนำตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการถดถอยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระ ด้วยการตรวจสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งค่า VIF ควรมีค่าไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ไม่ควรต่ำกว่า 0.1 ผลวิเคราะห์ พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ มีค่าต่ำกว่า 10 ทุกตัวแปรและมีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร หมายความว่า ตัวแปรเป็นอิสระจากกันซึ่งไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้ ทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารมี

ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P\text{-Value} = 0.000$) เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน พบว่า รูปแบบการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน มากที่สุด ($\beta = 0.333$) เนื่องจาก การสื่อสารตามแนวนอน เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกัน เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในต้องสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลในการตรวจสอบ โดยเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในต้องใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าการตรวจสอบเป็นการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ไม่ใช่การจับผิด เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วนในการตรวจสอบ เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดความเชื่อใจ เชื่อมั่นในตัวของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตรงเวลาและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้รับตรวจก็ได้รับคำปรึกษา คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ที่สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานของตนไม่เกิดข้อผิดพลาดหรือเป็นการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐอร กิริติลาภิน (2560) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมากและรูปแบบการสื่อสารแบบแนวนอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจาก บุคลากรส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติงานและอยู่ในหน่วยงานที่ให้บริการผู้ป่วย ต้องมีการสื่อสารเพื่อส่งต่อข้อมูลของผู้ป่วยอยู่ตลอดเวลา ทำให้ต้องมีการสื่อสารในระดับเดียวกันมากที่สุด ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในรองลงมา คือ ทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสาร ($\beta = 0.300$) เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในต้องอาศัยทักษะการสื่อสาร เพื่อตรวจสอบและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในองค์กร การสื่อสารที่ดีของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในจะส่งผลให้บุคลากรทุกคนในองค์กรเข้าใจถึงจุดประสงค์ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อเกิดความเข้าใจที่ตรงกันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและการบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด พาริดา พรหมบุตร, (2561) ในการศึกษา การสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยกล่าวว่า องค์กรที่มีการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของทุกหน่วยงานมีการดำเนินงานที่ราบรื่น การประสานงานที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันส่งผลทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในถัดมา คือ รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน ($\beta = 0.126$) เป็นการติดต่อสื่อสารจากเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในถึงผู้บังคับบัญชา เนื่องจาก การตรวจสอบภายในเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยผู้บังคับบัญชาในการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในต้องรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันในการกำหนดทิศทาง ปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา บุญเย็น (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ทางการจัดการ องค์ประกอบของการสื่อสาร บรรยากาศในการทำงานและประสิทธิภาพการบริหารโครงการในธุรกิจพลังงานทดแทน กรณีศึกษา

บริษัท เค พี เอ็น กรีน เอ็นเนอจี โซลูชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารจากล่างขึ้นบนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารโครงการของธุรกิจพลังงานทดแทน เนื่องจากการสื่อสารจากล่างขึ้นบนเป็นการย้อนดูผลย้อนกลับ (Feedback) ของผลงานที่ได้ปฏิบัติ โดยรายงานขึ้นไปยังผู้บังคับบัญชาให้ทราบผลการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงปัญหาและเสนอคำแนะนำในการปฏิบัติงานให้เกิดความราบรื่นและดีขึ้น ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในถัดมา คือ รูปแบบการสื่อสารจากบนลงล่าง ($\beta = 0.095$) เป็นการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาถึงเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เนื่องจากการองค์กรจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น บุคลากรในทุกระดับควรทราบถึงข่าวสารภายในองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้บังคับบัญชาต้องสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเพื่อแจ้งถึงเป้าหมายในการตรวจสอบขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้เป้าหมายของการตรวจสอบมีทิศทางเดียวกันกับผู้บังคับบัญชาที่อาจมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ (Zumitzavan, 2011) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา เกรียงทวีทรัพย์ และ สุรมงคล นิมจิตต์ (2561) ทำการศึกษา รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสื่อสารแบบบนลงล่างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากการสื่อสารแบบบนลงล่างเป็นการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ปฏิบัติงาน เพื่อแจ้งข้อมูลหรือนโยบายที่สำคัญในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้บุคลากรทราบ และเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและตรงตามวัตถุประสงค์และ ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในน้อยที่สุด คือ การติดต่อสื่อสารแนวทแยง ($\beta = 0.018$) เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรที่อยู่ต่างหน่วยงานหรือข้ามแผนก เนื่องจากการตรวจสอบภายในเป็นส่วนช่วยปรับปรุงระบบงานให้มีความสะดวก รัดกุม และลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในต้องมีการสื่อสารข้ามแผนก ในการคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงาน โดยการสื่อสารแนวทแยงจะช่วยให้การประสานงานเกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครพนธ์ ซานเงิน (2562) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรและประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษาศูนย์การค้าฟิวเจอร์พาร์ครังสิต ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารแบบแนวไขว้หรือแนวทแยง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร การสื่อสารข้ามแผนกช่วยลดระยะเวลาในการทำงานให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้นหากมีการนำเสนอข้อมูลได้อย่างถูกต้องและสามารถกระจายข่าวสารได้ในทิศทางที่ต้องการ นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2 = 0.584$) แสดงให้เห็นว่า ทักษะ Soft Skills ด้านการติดต่อสื่อสารและรูปแบบการสื่อสาร ได้แก่ รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน รูปแบบการติดต่อสื่อสารตามแนวนอนและรูปแบบการติดต่อสื่อสารแนวทแยง สามารถพยากรณ์ความผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 58.4 ที่เหลืออีกร้อยละ 41.6 เป็นผลเนื่องจากตัวแปรอื่น ทั้งนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากทักษะ Soft Skills ด้านการติดต่อสื่อสาร และรูปแบบการสื่อสาร ได้แก่ รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง รูปแบบการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน รูปแบบการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน และรูปแบบการติดต่อสื่อสารแนวทแยง มีค่ามากขึ้นย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของ

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมากขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ให้กับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ควรพัฒนาทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสาร ทั้ง 4 รูปแบบเนื่องจากทุกตัวแปรมีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในให้ดียิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น มีแนวทางดังนี้ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมีทักษะ Soft Skills ด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมและตรงตามเป้าหมายในการสื่อสารได้น้อยที่สุด ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในควรเลือกใช้ภาษาที่เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคลที่กำลังสนทนา โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจง่ายกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการสื่อสาร เช่น การหลีกเลี่ยงการใช้คำศัพท์ที่ซับซ้อนหรือภาษาทางวิชาการที่อาจทำให้ผู้รับตรวจเกิดความเข้าใจได้ยาก เมื่อพิจารณารูปแบบการสื่อสารจากบนลงล่าง พบว่า ผู้บังคับบัญชามีการสั่งการหรือติดต่อข่าวสารกับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในด้วยตนเองน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในให้มากขึ้น เช่น การสร้างพื้นที่การสื่อสารที่เป็นกันเอง เพิ่มโอกาสในการสื่อสารที่หลากหลายช่องทาง เพื่อให้สามารถสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในได้โดยตรงและรวดเร็วยิ่งขึ้น เนื่องจาก การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร การสื่อสารที่สม่ำเสมอจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที รูปแบบการสื่อสารจากล่างขึ้นบน พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะและร่วมแก้ไขปัญหากับผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ไขปัญหามากขึ้น เช่น การจัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้บังคับบัญชา รวมถึงเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในควรรับฟังและเข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ตรงตามความต้องการและร่วมกันแก้ไขปัญหาขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน รูปแบบการสื่อสารตามแนวนอน พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในได้ร่วมปรึกษารื้อกับเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานน้อยที่สุด ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในควรมีการสื่อสารเพื่อให้เกิดการร่วมกันแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในต้องตรวจสอบการดำเนินงานของเพื่อนร่วมงานในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น หากขาดการร่วมกันแก้ไขปัญห อาจเกิดความเสี่ยงในการดำเนินงานนั้นๆ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในจึงควรหลีกเลี่ยงการสื่อสารที่เป็นลักษณะการสืบสวนเพื่อหาข้อเท็จจริง เปลี่ยนเป็นการให้คำปรึกษา แนะนำเชิงป้องกันหรือลดความเสี่ยง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กร (Zumitzavan, 2022) และรูปแบบการสื่อสารในแนวทแยง พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสามารถโต้แย้ง และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกได้น้อยที่สุด เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในควรพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อให้สามารถโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานต่างแผนกได้ เช่น หลีกเลี่ยงการโต้แย้งที่เป็นการวิจารณ์ข้อบกพร่องหรือ

ข้อผิดพลาด แต่ใช้การสื่อสารเพื่อแสดงออกถึงการสนับสนุน เสนอแนวทางที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการยอมรับและรับฟังความคิดเห็นมากขึ้น เนื่องจาก การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนกช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนลงได้ หากเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสามารถติดต่อสื่อสารเพื่อแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนกได้จะช่วยให้การทำงานเกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร โดยการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่บุคลากรในองค์กรของตน เนื่องจาก การสื่อสารส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้นได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรจัดกิจกรรมที่เน้นการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและคนในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาภายใน การจัดงานเลี้ยงประจำปี เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีโอกาสในการสื่อสารกันอย่างเป็นอิสระมากขึ้น โดยการสื่อสารที่เกิดขึ้นภายใต้การกิจกรรมเหล่านี้จะเป็นช่องทางช่วยให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ ทำให้เกิดความสนิทสนมคุ้นเคยและสามารถแลกเปลี่ยนกันได้ทุกเรื่องราว จะนำมาซึ่งการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้มีการวางแผนร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้ง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมและรู้สึกว่าการตนเองเป็นส่วนสำคัญในการร่วมกันพัฒนาองค์กร เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จบุคลากรในองค์กรทุกคนจะเกิดความภูมิใจร่วมกันและจะนำมาซึ่งการทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป
3. ผู้บริหารควรการจัดให้มีการประชุมภายในและภายนอกองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ได้มีการติดต่อสื่อสารในสถานการณ์ที่หลากหลาย โดยจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานที่ดีทั้งในและนอกองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเทคนิคการสื่อสาร แนวทางการสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบและนำมาปรับใช้ในการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีการสนับสนุนนโยบายการสื่อสารที่โปร่งใสภายในองค์กร เน้นการสื่อสารที่เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและเชื่อถือได้ โดยส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารที่โปร่งใส เกิดความเชื่อมั่นในการให้ข้อมูลแก่เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เกิดการสื่อสารเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริงและเปิดเผย เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น รูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ควรศึกษาปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในลดลง เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและหาแนวทางป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น
3. ควรมีการเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น โดยขยายกรอบพื้นที่ในการศึกษาเพื่อช่วยให้วิจัยมีความครอบคลุมและช่วยเสริมสร้างมุมมองที่กว้างขึ้น เพื่อการพัฒนาในการทำวิจัยครั้งต่อไป
4. ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลเพื่อหาข้อสรุปได้อย่างแม่นยำ เพียงตรงโดยวิธีการทางสถิติ แต่ไม่สามารถอธิบายผลลงลึกได้ตามที่ต้องการ ดังนั้นการวิจัยในอนาคตจึงควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ ความยืดหยุ่นและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2562). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. สืบค้น 8 ตุลาคม 2566. จากเว็บไซต์ <https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2019/11/1332>
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้น 8 ตุลาคม 2566. จากเว็บไซต์ <https://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp>
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). **จรรยาบรรณ**. สืบค้น 5 ตุลาคม 2566. จากเว็บไซต์ <https://d.dailynews.co.th/article/224078/>
- ณฐอร กิตติลาภิน. (2560). รูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทัชชกร สัมมะสุต และคณะ. (2565). รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ภายในหน่วยงาน ของรัฐ กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 14(1), 245-257.
- นริศรา ธรรมรักษา. (2563). ผลกระทบของทักษะในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดเลย. สืบค้น 10 ตุลาคม 2566. จากเว็บไซต์ <https://rdi.lru.ac.th/rdi/admin/pages/index/index-rech-detail.php?id=RC-10109>

- พนิดา เกรียงทวีทรัพย์ และสุรเมงคล นิ้มจิตต์. (2561). รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(3), 1906-3431.
- พาริดา พรหมบุตร. (2561). การสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการบิน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ภัชราภรณ์ จันทร์สว่าง และวิชญ์ สมิตสุวรรณค์. (2564). ความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยา เชียงพุทธ, 6(8), 291-306.
- มติชน. (2566). เลขานุ ป.ป.ช. เปิดสถิติ อปท. แฉมั่วทุจริตเรียนทุจริต มูลค่ากว่า 1.3 หมื่นล้าน. สืบค้น 23 ตุลาคม 2566. จากเว็บไซต์ https://www.matichon.co.th/politics/news_4100717
- รมิดา อินใส และวรวิทย์ เล้าหะเมณี. (2562). ทศนคติของผู้รับตรวจและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการตรวจสอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 1(2), 20-35.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2564). การด้านการทุจริตในสถานการณ์ Digital Disruption. สืบค้น 23 ตุลาคม 2565. จากเว็บไซต์ <https://multi.dopa.go.th/acoc/assets/>
- อภิญา บุญยืน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ทางการจัดการ องค์ประกอบของการสื่อสารบรรยากาศในการทำงาน และประสิทธิภาพการบริหารโครงการในธุรกิจพลังงานทดแทน: กรณีศึกษา บริษัท เค พี กรีน เอ็นเนอจี โซลูชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัศรพนธ์ สายจีน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรและประสิทธิภาพ การสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษาศูนย์การค้าฟิวเจอร์พาร์ครังสิต. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. Research Methods in Applied Linguistics, 1(3), 100027.
- Koncome, A., Akarak, P. & Kittimalai, J. (2022). The Effects of Internal Audit Standards on the Efficiency of Internal Auditing of Provincial Administrative Organizations in Thailand. Journal of Management Science Research, Surindra Rajabhat University, 6(1), 138-153.

- Proyrungroj, P. & Chansom, N. (2021). **Soft Skills Factors Affecting to Workers Performance Effectiveness of Y Generation Group in Bangkok.** Rajapark Journal, 15(42), 117-128.
- Yamane, T. (1967). **Statistics: An Introductory Analysis (2nd ed.).** New York: Harper and Row.
- Zumitzavan, V. (2011). **The impact of managers' learning styles and leadership styles and the effectiveness of their organisations: a case study from small retail tyre companies in Thailand (Doctoral dissertation, University of Birmingham).**
- Zumitzavan, V. (2022). **Practical strategy for maintaining organisational performance in the hospitality industry of Thailand.** International Journal of Management Practice, 15(1), 108-130.
- Zumitzavan, V., & Michie, J. (2015). **Personal knowledge management, leadership styles, and organisational performance: A case study of the healthcare industry in Thailand.** Springer.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย

Leadership qualities of administrators that affect
the levels of job satisfaction among organizational members
within Local Government Organizations in Nong Khai, Thailand

[Received: June 5, 2024; Revised: July 16, 2024; Accepted: July 23, 2024]

ปวริศ เต็งณฤทธิศิริ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Pawarit Tengnaritsiri

Master of Student of Public Administration,

Program, College of Local Administration,

Khon Kaen University

วิษณุ สุมิตสวรรค์

รองศาสตราจารย์

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Vissanu Zumitzavan

Associate Professor,

College of Local Administration,

Khon Kaen University

CORRESPONDING AUTHOR

Vissanu Zumitzavan, Associate Professor, College of Local Administration, Khon Kaen University, Thailand. E-mail: visszu@kku.ac.th

บทคัดย่อ

บทวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย โดยมีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษานี้ประยุกต์ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) มีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย จำนวน 109 คน เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามออนไลน์ โดยการแจกในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google Form โดยประยุกต์ใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลต่อความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P\text{-Value} = <0.05$) ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค่า $\beta = 0.726$ และที่น้อยที่สุดคือ ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค่า $\beta = -0.084$ โดยสัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2 = 0.444$) สามารถทำนายความผันแปรของความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 44.4 ที่ และ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระตัวหนึ่งเป็นบวก อีกตัวหนึ่งเป็นลบซึ่งสวนทางกัน กล่าวคือตัวแปรอิสระมีค่าเป็นบวกย่อมส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงมากขึ้น ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถพัฒนาพัฒนาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) เริ่มต้นจากการพูดคุยผู้ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา, วางแผนการทำงานในระยะยาว, พูดคุยเป็นการส่วนตัวเพื่อติดตามงาน สอบถามปัญหาโดยตรงกับบุคคลนั้น ๆ และกล่าวชมเชยและกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ, ติดตามการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระยะแต่ไม่ถี่จนเกินไป คอยให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานและกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้เห็นคุณค่าในตัวเองและงานที่ทำอยู่เสมอ และสนับสนุนงบประมาณในการอบรมเพิ่มความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคล ,การเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้ ในการทำงานในหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง และหากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงและร่วมแก้ไขปัญหาไปพร้อมกัน หากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีภาวะผู้นำไม่เพียงแต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ผู้บริหารสามารถเรียนรู้ทักษะภาวะผู้นำ ได้ด้วยตนเองผ่านสื่อการเรียนออนไลน์ไม่ว่าจะทางแพลตฟอร์มวีดิโอออนไลน์ต่าง ๆ

และการเข้าอบรมเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการตามโครงการที่ถูกจัดโดยหน่วยงานของรัฐหรือจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

คำสำคัญ: ทฤษฎีภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ; ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน; ระดับความพึงพอใจในการทำงาน; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

Embark on a scholarly exploration into the intricate relationship between leadership theory and the contentment of civil servants within Local Government Organizations (LGOs) nestled in the tranquil precincts of Nong Khai. This academic pursuit seeks to study on leadership qualities of administrators and job satisfaction levels among employees in local government organizations, uncover the interconnection between leadership theory and job satisfaction, deciphering their influence while crafting a blueprint to enhance the leadership proficiency of LGO administrators. Employing a quantitative research paradigm, this study directs its focus towards the dedicated members of LGOs in Nong Khai, totaling 109 respondents. Data collection unfolds through digital channels, with online surveys gracefully disseminated via Google Form. To illuminate the path of inquiry, the tools of descriptive and inferential statistics, including the venerable Pearson Correlation Coefficients and the esteemed Multiple Regression Analysis within the realm of SPSS, are summoned to test hypotheses. The research findings reveal a significant impact of leadership abilities among LGO administrators on the well-being of civil servants, with a notable statistical significance levels of 0.05 (P-Value = <0.001). Transformational Leadership Theories shine brightly with an influence of $\beta = 0.726$, whilst Transactional Leadership Theories, though less prominent, still play a role with a $\beta = -0.084$. The coefficient of determination ($R^2 = 0.444$) sheds light on the extent of job satisfaction variation among LGO employees, with 55.6% attributed to other factors. Notably, one independent variable indicates a positive coefficient, enhancing job satisfaction, while its counterpart displays a negative coefficient, indicating a dampening effect on job satisfaction. This suggests that job satisfaction is influenced by a complex interplay of factors. Local government administrators can develop transformational leadership qualities starting with directly and honestly communicate with staff, long-term planning, private discussions to follow up on tasks, direct inquiries into individual issues, consistent praise and encouragement, periodic but not overly frequent monitoring of work, providing motivation, and highlighting the value of each employee's work. Additionally, they should support budget allocations for diverse training to enhance knowledge related to organizational tasks. If administrators lacking understanding of transformational leadership theories can self-educate through online

learning platforms, participate in academic and practical training projects organized by government agencies or universities.

Keywords: Leadership Theory; Transformational Leadership; Transactional Leadership; Job Satisfaction; Local Government Organisations (LGOs)

บทนำ

ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาใช้ระบบการปกครองในรูปแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 (ระบอบ มาโคและปิยะตามพระหัตถ์, 2562) และในปัจจุบันมีระดับการบริหารราชการแผ่นดิน 3 ส่วน ได้แก่ 1.การบริหารราชการส่วนกลาง ใช้หลักการรวมอำนาจ โดยให้อำนาจการบังคับบัญชาและการวินิจฉัยสั่งการสูงสุดอยู่ในส่วนกลาง 2. การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ใช้หลักการแบ่งอำนาจ โดยราชการส่วนกลางเป็นเจ้าของอำนาจ แล้วแบ่งอำนาจการบังคับบัญชาและการวินิจฉัย สั่งการให้แก่ภูมิภาคนำไปปฏิบัติให้ และการปฏิบัติของภูมิภาคต้องให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละพื้นที่ และไม่ขัดต่อนโยบายของส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค มี 2 ระดับ คือ จังหวัด และอำเภอ และ 3. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ใช้หลักการกระจายอำนาจ ที่ส่วนกลางได้มอบอำนาจระดับหนึ่งให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเองอย่างอิสระ โดยที่ต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาหรือการสนับสนุนกิจกรรมของท้องถิ่น และออกข้อบังคับหรือระเบียบต่าง ๆ โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย (สุเทพ เอี่ยมคง, 2552) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มี 2 ประเภทด้วยกัน คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (ศาสตราจารย์ ดร. สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2553) จากการแบ่งระดับการบริหารราชการแผ่นดินในประเทศไทยนั้น จะเห็นได้ว่าระดับที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดคือ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากจะเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดแล้วยังเป็นองค์กรที่มีที่มาโดยตรงจากการเลือกตั้งของประชาชน เพราะฉะนั้นการทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่และแก้ปัญหาต่าง ๆ

ซึ่งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น หนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากรภายในองค์กร เนื่องจากเป็นทรัพยากรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีรชาติ คงสมัย และคณะ, 2565) หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานที่สูง มีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (HREX, 2019) สิ่งที่ตามจากการประสบความสำเร็จขององค์กร ในบริบทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นความสำเร็จนั้นก็คือ ประชาชนได้รับการบริหารสาธารณะที่ดีมีคุณภาพ ปัญหาภายในพื้นที่ได้รับการแก้ไข และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้รับการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Michie, J., & Zumitzavan, V., 2016)

แต่อย่างไรก็ตาม อีกปัจจัยที่สำคัญนอกจากบุคลากรภายในองค์กรแล้ว นั่นก็คือ ผู้นำขององค์กร ในบริบทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นก็คือผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของแต่ละแห่ง เพราะผู้นำขององค์กรมีอำนาจในการตัดสินใจรูปแบบของการทำงาน ขอบข่ายการทำงาน การแบ่งงานรวมไปถึง

ผลประโยชน์และผลตอบแทนของบุคลากรภายในองค์กรทั้งหมด ภาวะผู้นำในตัวของผู้บังคับบัญชานั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงของกิจกรรมต่าง ๆ และการสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน (อภิขญา มณีมา, 2560; Zumitzavan&Michie, 2015)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของของความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเพื่อให้ประชาชนได้รับผลการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพมากที่สุด การทำงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสองปัจจัยหลักนั่นก็คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข แต่สิ่งนี้จะเกิดขึ้นได้ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บริหาร จะต้องมีความรู้ที่ดี ในการทำงานร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นที่มาที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเสนอแนวทางการพัฒนาระดับภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถนำองค์กรฯ และทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยสนใจคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย เนื่องจากจังหวัดหนองคายเป็นจังหวัดที่มีเนื้อที่ประมาณ 3,026.534 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 1,891,583 ไร่ ลักษณะเป็นรูปยาวเรียงทอดไปตามลำน้ำโขง ซึ่งเป็นเส้นกั้นเขตแดนกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มีความยาวทั้งสิ้น 210.60 กิโลเมตร ความกว้าง ของพื้นที่ที่ทอดขนานไปตาม ลำน้ำโขงโดยเฉลี่ย 20 - 25 กิโลเมตร เมืองการบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 48 แห่ง เทศบาล 18 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 16 แห่ง รวมทั้งสิ้นมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 85 แห่ง และจังหวัดหนองคายเป็น 1 ใน จังหวัดชายแดนที่สำคัญทั้งทางด้านภูมิประเทศและด้านเศรษฐกิจ เป็นช่องทางทางการส่งสินค้าต่าง ๆ ออกสู่ประเทศเพื่อนบ้าน และเป็นช่องทางเข้าสู่ประเทศไทยทางรถยนต์ทำให้ปีหนึ่งจะมีประชาชนจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาจังหวัดหนองคายเป็นจำนวนมากทำให้การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดหนองคายทำปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่หลากหลายนอกเหนือจากคนในพื้นที่ เพราะฉะนั้นการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างสูงผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สูงเพื่อที่จะนำองค์กรเดินหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งเจ้าหน้าที่ ในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำในตัวของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีประเด็นสำคัญดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำนั้น ไม่ใช่สิ่งที่มีมาตั้งแต่เกิดแต่เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ นั้นสามารถเรียนรู้ได้ และฝึกปรับเปลี่ยนวิธีคิดหรือรวมไปถึงคุณลักษณะส่วนตัวในการทำงานไม่ว่าจะเรียนรู้ผ่านการอบรมโดยหน่วยงานที่เป็นผู้จัดโครงการเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำหรือจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ผ่านช่องทางต่าง ๆ โดย ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน โดยได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้ผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มนั้น สามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย (HermesDigital MarketingThailand, 2022)

ทฤษฎีภาวะผู้นำนั้นได้มีการพัฒนาตามกาลเวลาจากสมัยโบราณที่มีความเชื่อว่าการเป็นผู้ผู้นำเป็นความสามารถเฉพาะตระกูล และสืบเชื้อสายกันได้และเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมและผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แต่ต่อมาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลามาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) และทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) (Sopit Rotchanaruk, 2010; Zumitzavan, 2022)

ในปัจจุบันนั้นทฤษฎีที่เหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและในประเทศไทยนั้นก็คือ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories)

โดยบัญชา บุญบำรุง (2561) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีนี้ เน้นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรมร่วมกัน ส่งเสริมทัศนคติที่ดีของผู้ตาม กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าประโยชน์ของส่วนบุคคล ผู้นำจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือ ยอมรับในการเป็นผู้นำและกระตุ้นการทำงานในองค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ตามผ่านพฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยกระดับความตระหนัก ความสำนึกความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงความสำเร็จและคุณค่าในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวพ้นจากความสนใจของตนเองและเปลี่ยนระดับความต้องการของผู้ตามจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นสูง โดยผู้นำมีลักษณะดังนี้ 1. เป็นผู้ออกให้เกิดความเปลี่ยนแปลง 2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย 3. เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้อื่น 4. ชี้นำผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายและสร้างแรงผลักดัน 5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 6. สามารถที่จะเผชิญกับปัญหาที่สลับซับซ้อน และ 7. เป็นผู้วิสัยทัศน์มองการณ์ไกล (บัญชา บุญบำรุง, 2561) ประกอบกับจันทร์เพ็ญ ชูเพชร (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจวิสัยทัศน์ของทีมงานและองค์กร (จันทร์เพ็ญ ชูเพชร, 2563) และอีกหนึ่งทฤษฎีที่มีความน่าสนใจคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) บัญชา บุญบำรุง (2561) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ผู้นำจะให้สิ่งของบางอย่างและรับผลตอบแทน ขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแลกเปลี่ยนความสามารถ เพื่อผลตอบแทนที่ตัวเองต้องการเช่นกัน ผู้นำจะนำโดยการให้รางวัลตอบแทนตามสถานการณ์อีกลักษณะหนึ่ง คือ ปลอมให้ผู้ตามทำงานไปตามระบบ วางแผนหากมีปัญหาจึงเข้าไปแทรกแซงหรือให้ความช่วยเหลือ ลักษณะความสัมพันธ์เป็นไปตามดังนี้ 1. ผู้นำจะพิจารณาว่าสิ่งใดคือสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจากการทำงานและพยายามให้ได้รับสิ่งที่ต้องการ 2. มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่าจะพยายามให้ผลตอบแทน 3. ผู้นำตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ (บัญชา บุญบำรุง, 2561) ประกอบกับจันทร์เพ็ญ ชูเพชร (2563) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นการให้รางวัล และลงโทษ สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ได้ผลที่ดีหรือล้มเหลว ผู้นำประเภทนี้จะใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำหน้าที่ตามเป้าหมายได้ดีขึ้น (จันทร์เพ็ญ ชูเพชร, 2563; Zumitzavan, 2011)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำนั้น อาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน โดยได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม สามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลอื่นในกลุ่มกระทำการใด เพื่อเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กรได้ โดยภาวะผู้นำจำแนกได้หลายแบบโดยผ่านการ

เปลี่ยนแปลงตามบริบทของแต่ละยุคสมัยมาเรื่อย ๆ ตั้งแต่ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) และทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) และอีกหนึ่งทฤษฎีนั่นก็คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership Theories) โดยทฤษฎีที่ผู้วิจัยจะใช้ในการศึกษา ในการวิจัยในครั้งนี้คือผู้นำเชิงปฏิรูปหรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ทั้งสองทฤษฎีเป็นทฤษฎีที่เข้ากับบริบทในยุคสมัยปัจจุบันและสามารถนำมาใช้กับการบริการองค์กรในยุคสมัยปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Zumitzavan & Kantavong, 2018)

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หากจะศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคงต้องเริ่มจาก “การปกครองท้องถิ่น” คืออะไร พระมหากษัตริย์สุทนต์ (สุคำภา) และคณะ (2566) ได้กล่าวว่า “การปกครองท้องถิ่น” หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของท้องถิ่นจะต้องไม่มาก จนมีผลกระทบต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐเพราะ องค์การปกครองท้องถิ่นมิใช่เป็นชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และมีองค์การ ที่จำเป็น (Necessary Organization) เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองท้องถิ่น (พระมหากษัตริย์สุทนต์ (สุคำภา) และคณะ, 2566)

การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการให้บริหารงานภาครัฐและการให้บริหารสาธารณะต่อประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างมากจากที่ รองศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2551) ได้กล่าวว่า การบริหารปกครองประเทศที่ประกอบไปด้วยประชากรมากมายและพื้นที่อันกว้าง โดยรัฐบาลที่มีศูนย์กลาง แต่เพียงสถาบันเดียวการบริหารงานย่อมเป็นไปได้ยาก หรือเกิดสภาพความ “ไม่ประหยัดในเชิงขนาด” (‘Diseconomies Of Scale’) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจในทางการเมืองการปกครองให้อยู่ในมือขององค์กรหรือสถาบันที่อยู่นอกศูนย์กลางออกไป ด้วยเหตุนี้ ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น นั่นก็คือ การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ แต่ละที่ย่อมมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของท้องถิ่นนั้น ๆ การปกครองที่มีลักษณะของการรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่รัฐบาลเพียงแห่งเดียว จึงไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาภายในชุมชนนั้น ๆ จึงต้องมีกระจายระบบงานให้มีลักษณะคล่องตัวและปรับตัวให้ยืดหยุ่น นั่นก็คือ การสร้างหน่วยการปกครองที่เรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อจัดทำบริการและแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น และ ยังจะเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับหลักความรับผิดชอบตาม ระบอบประชาธิปไตย (Democratic Accountability) การปกครองท้องถิ่นเป็นโรงเรียนประชาธิปไตยในระดับรากหญ้าระบบการปกครองท้องถิ่นมีการเลือกตั้ง มีระบบพรรคการเมืองระดับท้องถิ่น มีการแข่งขันทางการเมือง ในที่สุดจะทำให้ประชาชนเข้าใจถึง

ระบบการปกครองตนเอง เข้าใจถึงบทบาทของแต่ละฝ่ายที่อยู่ภายใต้โครงสร้างทางการบริหารและที่สำคัญคือการเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของประชาชน ถือเป็นสถาบันฝึกสอนประชาธิปไตยให้ประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างการมีส่วนร่วม (Participation) การมีอยู่ของรัฐบาลในระดับท้องถิ่น ย่อมเอื้อต่อประชาชนในการมีส่วนร่วมในทางการเมืองได้มากกว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชุมชนของตน และการเข้ามาบริหารกิจการสาธารณะต่าง ๆ ภายในชุมชน ทำให้ให้ประชาชนได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในทางการเมือง การปกครองตามหลักการปกครองตนเอง และนำไปสู่การเติบโตของความเป็นพลเมืองเป็นการสร้างความชอบธรรม (Legitimacy) ความห่างไกลทั้งในทางภูมิศาสตร์และในทางการเมือง ย่อมทำให้การตัดสินใจโดยสถาบันทางการเมืองที่ห่างไกลออกไปจากชุมชนท้องถิ่น อาจจะไม่ได้รับการยอมรับ ในทางตรงกันข้ามหากการตัดสินใจกระทำในระดับชุมชนท้องถิ่น มีแนวโน้มที่จะได้รับการยอมรับและเป็นการสมเหตุสมผลมากกว่า ทำให้การตัดสินใจในทางการเมืองการปกครองนั้นมีความชอบธรรม และ เป็นการดำรงหลักเสรีภาพ (Liberty) หากอำนาจทางการเมืองการปกครองถูกรวมอยู่ที่ศูนย์กลางมากเกินไป อาจทำให้เกิดการใช้อำนาจในทางที่ผิดละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชน และสร้างความเสียหาย ให้กับสังคมได้ง่าย

ในทางกลับกันการกระจายอำนาจจึงเป็นวิธีหนึ่งในการปกป้องเสรีภาพของประชาชน ให้อำนาจมีการกระจายออกไป และนำไปสู่การสร้างโครงข่ายของการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน (Checks and Balances) ระหว่างศูนย์กลางกับพื้นที่นอกศูนย์กลาง (รองศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, 2551)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองที่มาจากประชาชนในพื้นที่โดยตรงผ่านการเลือกตั้งและการกระจายอำนาจจากรัฐบาลส่วนกลางเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้ถูกต้องตามบริบทของแต่ละพื้นที่ และตรงตามความต้องการของประชาชนรวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดที่สุด เพราะฉะนั้น การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะอย่างดีที่สุด

3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

การศึกษาแนวคิดของความพึงพอใจต้องเริ่มจากการศึกษาว่าความพึงพอใจคืออะไร พัฒนา พรหมณี และคณะ ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ภาวะของอารมณ์ ความรู้สึกร่วม ของบุคคลที่มีต่อการเรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดจากแรงจูงใจซึ่งเป็น พลังภายในของแต่ละบุคคล อันเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างเป้าหมายที่คาดหวังและความต้องการ ด้านจิตใจ นำไปสู่การค้นหาคำที่ต้องการมาตอบสนอง เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ แล้วจะเกิดความรู้สึกมีความสุข กระตือรือร้น มุ่งมั่น เกิดขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการกระทำกิจกรรมที่นำไปสู่ เป้าหมายนั้น สำเร็จตามที่กำหนดไว้ อีกนัยหนึ่ง ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกในเชิงการประเมินค่า อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเรียนรู้ที่สัมพันธ์ กับผลสัมฤทธิ์ของการเรียนประสบการณ์ของแต่ละบุคคล (พัฒนา พรหมณี และคณะ, 2563)

เมื่อมีความพึงพอใจเกิดขึ้น ความพึงพอใจนี้จะมีผลสำคัญต่อการทำงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยชนกนันท์ ทรวงรัมย์และนเรศ ชันธะรี (2563) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการดำเนินการกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ หากมีความพึงพอใจจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมส่งผลให้เกิดผลงานที่ดี นามซึ่งผลตอบแทนที่สูงขึ้น มีการดำรงชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพึงพอใจทำให้เกิดความสุขจากการปฏิบัติงาน ต้องการให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจสามารถกำหนดลักษณะการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการที่เหมาะสม เกิดความประทับใจ ทั้งยังช่วยพัฒนาคุณภาพของงาน หากมีความพึงพอใจจะเกิดความเต็มใจ พยายาม สร้างสรรค์และส่งเสริมมาตรฐานของงานให้สูงขึ้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ มีความสำคัญต่อบุคคลต่องานและหน่วยงานทำให้เป็นความสุขทำให้เกิดแรงจูงใจและกำลังใจที่ดี มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่เกิดความสำเร็้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานทำให้ระบบงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นเรียบร้อย และหน่วยงานมีบรรยากาศและภาพลักษณ์ ที่ดีอีกทั้งช่วยให้เกิดความรักความสามัคคีมีพลังผลักดันให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าที่สำคัญที่สุด ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในระดับสูงสุด (ชนกนันท์ ทรวงรัมย์และนเรศ ชันธะรี , 2563)

การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือดำเนินการกิจกรรมใด ๆ นั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบของการเกิดความพึงพอใจ 3 ปัจจัย โดยชนกนันท์ ทรวงรัมย์และนเรศ ชันธะรี (2563) ได้กล่าวว่าเดิมศักดิ์ คทวนิช(2546: 22) ได้อธิบายองค์ประกอบของการเกิดความพึงพอใจว่า ปัจจัยแรกคือ ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของร่างกาย เป็นการตอบสนองความต้องการในปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) ได้แก่อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค และความปลอดภัย เกิดความอบอุ่นและมั่นคงในชีวิต เป็นความต้องการระดับแรกของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะเกิดความต้องการองค์ประกอบอื่นต่อไป ปัจจัยที่สองคือ ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของจิตใจ เป็นแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการทาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เช่น สมาชิกในครอบครัว หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพหรือมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น หรือต้องการควบคุมผู้อื่น ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) ด้านความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมของสังคมได้รับการยอมรับ ในสังคมได้รับการยกย่องหรือมีชื่อเสียง รวมถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพและการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย และ ด้านความต้องการ ที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ส่วนมากเป็นเรื่องการอยากจะเป็น อยากจะได้ ตามความคิดของตนเอง แต่ไม่สามารถหาได้และปัจจัยที่สามคือ ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้การรู้เกิดจากการสร้างความสัมพันธ์บางอย่างระหว่างสิ่งเร้ากับ

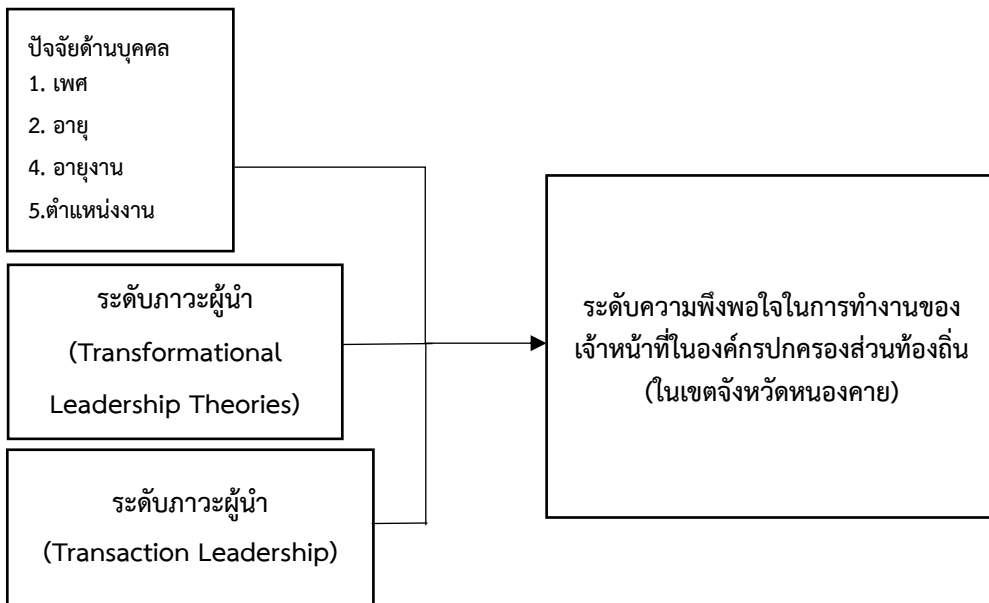
พฤติกรรมการตอบสนองกล่าวคือ เมื่อสถานการณ์หรือสิ่งที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นร่างกายจะเกิดความพยายามที่จะแก้ปัญหา นั้น โดยแสดงพฤติกรรมการตอบสนองออกมาหลาย ๆ รูปแบบ ซึ่งบุคคลจะเลือกพฤติกรรมตอบสนองที่พอใจที่สุดไปเชื่อมโยงสิ่งเร้าหรือปัญหานั้น ทำให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมซึ่งประสบการณ์จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้สถานการณ์และเกิดแรงจูงใจสู่เป้าหมาย เมื่อถึงเป้าหมายแล้วจะเกิดความพึงพอใจ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของร่างกายและจิตใจจนเป็นที่พึงพอใจแล้วจะเกิดความต้องในการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจเพื่อสนองความต้องการสิ่งใหม่เพิ่มขึ้นไม่ซ้ำสิ่งเดิม โดยที่บุคคลนั้นต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจก่อนจึงจะมีความต้องการในการกระทำหรือปฏิบัติการเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อได้ปฏิบัติแล้วจะเกิดความพอใจหากไม่ได้กระทำหรือปฏิบัติการเพื่อตอบสนองความต้องการจะเกิดความรำคาญใจ และหากบุคคลไม่พร้อม แต่ถูกบังคับให้กระทำหรือปฏิบัติการบางอย่างก็จะเกิดความไม่พอใจจากกล่าวได้ว่าความพึงพอใจนำไปสู่การเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการ จนเกิดความพึงพอใจทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ขึ้น และผลของการเรียนรู้นำไปสู่ความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการเรียน จะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการเรียนรู้ที่ดีจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจในรูปแบบของรางวัลหรือผลตอบแทน ทั้งที่เป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) หรือผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) สุดท้ายคือการสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กร โดย สุนันทา เลาพันธ์ (2551: 67) ได้กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในบุคคลสามารถสร้างได้โดย การจัดหาหรือให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายด้วยสิ่งที่มีคุณภาพตามความต้องการของบุคคล การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงสิ่งที่บุคคลต้องการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันตามความสามารถ และมีการอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานควรจัดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมและท้าทายตามความสามารถของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในสังคมหรือในการวางแผนการดำเนินงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานประการหนึ่งนำไปสู่การเกิดความพึงพอใจ ให้การยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจมอบความไว้วางใจให้รับผิดชอบมากขึ้น ให้อำนาจเพิ่มขึ้น เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้มีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรม ศึกษาดูงานการหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เงินรางวัลหรือรางวัลตามลักษณะงาน และให้โอกาสในการแข่งขันเพื่อความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอันเป็นแรงกระตุ้นในการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ สำหรับนำมาใช้ในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า การสร้างความพึงพอใจภายในตัวบุคคลต้องเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย ความสะดวกในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจภายในตัวบุคคลอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (ชนกันนท์ ทรงรัมย์และนเรศ ชันธะรี , 2563)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจนั้น อาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ การที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ และเกิดความรู้สึกมีความสุข กระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการกระทำกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายนั้นสำเร็จตามที่กำหนด

เมื่อเกิดความพึงพอใจแล้วส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมส่งผลให้เกิดผลงานที่ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสุขจากการปฏิบัติงาน ต้องการให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมและผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในระดับสูงสุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในตัวผู้นำหรือผู้บริหาร กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้ 1. ปัจจัยด้านบุคคล 2. ระดับภาวะผู้นำในตัวบุคคลเป็นตัวแปรต้น ระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ในเขตจังหวัดหนองคาย) เป็นตัวแปรตาม และหาว่าระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากขึ้นหรือลดลงตามระดับภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณเพื่อหาระดับภาวะผู้นำในตัวบุคคลของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหาระดับระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีนี้เพราะเมื่อสามารถหาค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำและระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำให้ได้ข้อมูลตัวเลขที่

นำเชื่อถือและเห็นภาพที่ชัดเจนในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างค่าระดับภาวะผู้นำและระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย จำนวน 1450 คน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ มีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างดังนี้

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

เมื่อ	n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N = จำนวนประชากร
	e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.1
แทนค่า	n = $1450 / 1 + 1450(0.1)^2$
	n = 93.54 $\approx$ 94

มีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 94 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการกำหนดกรอบเลขบัญชีรายชื่อข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย จำนวน 1450 คน และทำฉลากจำนวน 1450 ใบ โดยกำหนดหมายเลขให้แต่ละคนและชুমหยิบออกมาจำนวน 94 คน และได้กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ แต่ในการเก็บข้อมูลจริง มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 109 คน ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและแม่นยำมากขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ให้เจ้าหน้าที่จากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคายที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอแต่ละอำเภอ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคายทั้งหมด 85 แห่ง ร่วมตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ 1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน

และตำแหน่งงาน 2. แบบสอบถามวัดระดับภาวะผู้นำในตัวบุคคล และ 3. แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทดสอบด้วยวิธี Cronbach's Alpha ซึ่งมีค่าสถิติของแบบสอบถามอยู่ที่ระหว่าง 0 – 1 และค่าที่ยอมรับได้คือมากกว่า 0.70 ผู้วิจัยได้นำคำถาม รวม 15 คำถาม ผลการทดสอบปรากฏว่าทุกตัวมีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.70 ซึ่งสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับถัดไป โดยมีรายละเอียดผลการทดสอบดังนี้ ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) มีผลการทดสอบอยู่ที่ 0.940 ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) มีผลการทดสอบอยู่ที่ 0.913 และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลการทดสอบอยู่ที่ 0.901 ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories)	0.940
ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)	0.913
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.901

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยส่งลิงค์ทำแบบสอบถามให้กับตัวแทนของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามออนไลน์ดังกล่าว โดยกลุ่มตัวอย่างนั้นมีจำนวน 94 คน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 115.9

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis - MRA) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตาม (Dependent Variable) จำนวนหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป

2. สถิติพรรณนา (Descriptive) ใช้ในการนำเสนอข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยแบบสอบถามวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลในการประเมินด้านทฤษฎีภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย ออกเป็น 6 ระดับดังนี้

1 หมายถึง ภาวะผู้นำในตัวบุคคลที่อยู่ในระดับน้อยมาก/ระดับความพึงพอใจในองค์กรค้าน้อยมาก

2 หมายถึง ภาวะผู้นำในตัวบุคคลอยู่ในระดับน้อย/ระดับความพึงพอใจภายในองค์กรค้าน้อย

3 หมายถึง ภาวะผู้นำในตัวบุคคลในระดับค่อนข้างน้อย/ระดับความพึงพอใจในองค์กรค่อนข้างน้อย

4 หมายถึง ภาวะผู้นำในตัวบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง/ระดับความพึงพอใจในองค์กรปานกลาง

5 หมายถึง ภาวะผู้นำในตัวบุคคลอยู่ในระดับมาก/ระดับความพึงพอใจในองค์กรมาก

6 หมายถึง ภาวะผู้นำในตัวบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด/ระดับความพึงพอใจในองค์กรมากที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยที่ 5.16 - 6.00 ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยที่ 4.33 – 5.15 ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยที่ 3.50 – 4.32 ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยที่ 2.67 – 3.49 ระดับค่อนข้างน้อย

ค่าเฉลี่ยที่ 1.84 – 2.66 ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยที่ 1.00 – 1.83 ระดับน้อยมาก

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเชิงพรรณนา

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวนมากถึง 68 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 เพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ น้อยกว่า 31 ปี และมากกว่า 31 ปี แต่ไม่เกิน 43 ปี โดยมี จำนวน 41 คน เท่ากัน และคิดเป็นร้อยละ 37.6 เท่ากัน รองลงมาคืออายุมากกว่า 43 - 52 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และ อายุมากกว่า 52 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 และ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ด้านระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 และปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่าส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงานอยู่ที่ น้อยกว่า 9 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 9 - 18 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 18-27 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 27-36 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ด้านระดับตำแหน่งพบว่า ระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาคือ ระดับชำนาญการ มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 รองลงมาคือ ระดับชำนาญการพิเศษ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และอื่น ๆ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และด้านรายได้ ผู้ที่มีรายได้ 9000 บาท ไม่เกิน 23500 บาท มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 รองลงมาคือผู้ที่มีรายได้ 23500 บาท ไม่เกิน 38000 บาท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 รองลงมาคือผู้ที่มีรายได้ 38000 บาท ไม่เกิน 52500 บาท มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และสุดท้าย คือผู้ที่มีรายได้ 52500 บาท ไม่เกิน 67000 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = 109

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
เพศ			
ชาย	41	37.6	
หญิง	68	62.3	

อายุ			
31 ปี และน้อยกว่า	41	37.6	
31 ปี ไม่เกิน 43 ปี	41	37.6	
43 ปี ไม่เกิน 52 ปี	17	15.5	
52 ปี ขึ้นไป	10	9.1	
สถานภาพ			
โสด	47	43.1	
สมรส	58	53.2	
หม้าย/หย่าร้าง	4	3.6	
ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี	76	69.7	
ปริญญาตรี	33	30.2	
ปริญญาตรี	0	0	
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 9 ปี	76	69.7	
9 ปี ไม่เกิน 18 ปี	15	13.7	
18 ปี ไม่เกิน 27 ปี	12	11.0	
27 ปี ไม่เกิน 36 ปี	6	5.5	
ระดับตำแหน่ง			
ปฏิบัติการ	51	46.7	
ชำนาญการ	21	19.2	
ชำนาญการพิเศษ	7	6.4	
เชี่ยวชาญ	0	0	
อื่น ๆ	30	27.5	

รายได้ต่อเดือน			
9000 ไม่เกิน 23500	74	67.8	
23500 ไม่เกิน 38000	24	22.0	
38000 ไม่เกิน 52500	9	8.2	
52500 ไม่เกิน 67000	2	1.8	

1.2 ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ผลปรากฏว่า ข้อที่ 1. ผู้บริหารองค์กร ฯ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นไปในทางที่ดี และมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล วางแผนการทำงานในระยะยาว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.08 อยู่ในระดับมาก ข้อที่ 2. ผู้บริหารองค์กร ฯ มีบุคลิกเป็นคนกล้าและเปิดเผย และเชื่อมั่นในใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.01 อยู่ในระดับมาก ข้อ 3. ผู้บริหารองค์กร ฯ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายขององค์กร ฯ และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.15 อยู่ในระดับมาก ข้อ 4. ผู้บริหารองค์กร ฯ เป็นผู้เรียนรู้และหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กร ฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.10 อยู่ในระดับมาก และข้อ 5. เมื่อปัญหาที่สลับซับซ้อนหรือปัญหาที่ยากต่อการแก้ไข ผู้บริหารองค์กร ฯ สามารถแก้ไขปัญหาได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.12 อยู่ในระดับมาก ตามที่ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

คำถาม	mean	s.d.	แปลผล
1.ผู้บริหารองค์กร ฯ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นไปในทางที่ดี และมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล วางแผนการทำงานในระยะยาว	4.79	1.08	มาก
2.ผู้บริหารองค์กร ฯ มีบุคลิกเป็นคนกล้าและเปิดเผย และเชื่อมั่นในใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.68	1.01	มาก

3.ผู้บริหารองค์กร ฯ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายขององค์กร ฯ และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน	4.57	1.15	มาก
4.ผู้บริหารองค์กร ฯ เป็นผู้เรียนรู้และหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กร ฯ	4.55	1.10	มาก
5. เมื่อปัญหาที่สลับซับซ้อนหรือปัญหาที่ยากต่อการแก้ไข ผู้บริหารองค์กร ฯ สามารถแก้ไขปัญหาได้	4.57	1.12	มาก
รวม	4.63	1.365	มาก

1.3 ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ผลปรากฏว่า ข้อ 1. ผู้บริหารองค์กร ฯ ให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.30 อยู่ในระดับมาก ข้อ 2. ผู้บริหารองค์กร ฯ มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่าจะพยายามให้ผลตอบแทน หากผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดีหรือสำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.33 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อ 3. ผู้บริหารองค์กร ฯ ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.37 อยู่ในระดับมาก ข้อ 4. ผู้บริหารองค์กร ฯ ให้รางวัลหรือผลตอบแทนอื่นใด หากผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.41 อยู่ในระดับปานกลาง และข้อ 5. ผู้บริหารองค์กร ฯ ลงโทษหรือกล่าวตักเตือน สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับที่ไม่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.33 อยู่ในระดับปานกลาง ตามที่ปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

คำถาม	mean	s.d.	แปลผล
1. ผู้บริหารองค์กร ฯ ให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.34	1.30	มาก

2. ผู้บริหารองค์กร ฯ มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทน และสัญญาว่าจะพยายามให้ผลตอบแทน หากผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดีหรือสำเร็จลุล่วง	4.16	1.33	ปานกลาง
3. ผู้บริหารองค์กร ฯ ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.36	1.37	มาก
4. ผู้บริหารองค์กร ฯ ให้รางวัลหรือผลตอบแทนอื่นใด หากผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดี	4.17	1.41	ปานกลาง
5. ผู้บริหารองค์กร ฯ ลงโทษหรือว่ากล่าวตักเตือนสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่ดี	4.11	1.33	ปานกลาง
รวม	4.22	1.08	ปานกลาง

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น ผลปรากฏว่า ข้อ 1. เจ้าหน้าที่มีความสุขและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.02 อยู่ในระดับมาก ข้อที่ 2. เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และอยากพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองให้มีคุณภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.007 อยู่ในระดับมาก ข้อที่ 3. เจ้าหน้าที่อยากหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.88 อยู่ในระดับมาก ข้อ 4. เจ้าหน้าที่เห็นคุณค่าในหน้าที่ ที่ตนเองปฏิบัติและอยากจะทำปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.95 อยู่ในระดับมาก และข้อ 5. บรรยากาศการทำงานระหว่างผู้บริหารองค์กร ฯ และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในทิศทางเชิงบวก เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ จากการทำงาน เจ้าหน้าที่กล้าที่จะรายงานให้ผู้บริหารองค์กร ฯ ทราบ และร่วมแก้ไขปัญหานั้นไปพร้อมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.20 อยู่ในระดับมาก ตามที่ปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น

คำถาม	mean	s.d.	แปลผล
1. เจ้าหน้าที่มีความสุขและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง	4.65	1.02	มาก

2. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และอยากพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.62	1.007	มาก
3. เจ้าหน้าที่อยากหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.96	0.88	มาก
4. เจ้าหน้าที่เห็นคุณค่าในหน้าที่ ที่ตนเองปฏิบัติ และอยากจะทำปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด	4.91	0.95	มาก
5. บรรยากาศการทำงานระหว่างผู้บริหารองค์กร ฯ และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในทิศทางเชิงบวก เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ จากการทำงาน เจ้าหน้าที่กล้าที่จะรายงานให้ผู้บริหารองค์กร ฯ ทราบ และร่วมแก้ไขปัญหานั้นไปพร้อมกัน	4.49	1.20	มาก
รวม	4.67	1.01	มาก

2. ผลการวิจัยสถิติเชิงอนุมาน

การศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำและระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยตัวแปรทุกตัวนั้นต้องมีอิสระจากกันจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร (Correlation Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันหรือทิศทางตรงกันข้าม และผลจากการวิเคราะห์ตัวแปร ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลปรากฏว่าตัวแปรทุกตัว มีค่า Pearson Correlation ไม่เกิน 0.80 หมายความว่า ตัวแปรทุกตัวเป็นอิสระจากกัน ไม่สามารถก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังที่แสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

Correlations			
Pearson Correlation	TL	TSL	WS
TL	1.000	0.743**	0.664**
TSL		1.000	0.455**
WS			1.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

โดยที่ TL = ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

TSL = ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

WS = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับภาวะผู้นำและระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

H^0 : ชุดตัวแปรทำนายไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H^1 : ชุดตัวแปรทำนายมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำและระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่า P-Value เท่ากับ $<.001^b$ ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H^0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H^1) หมายความว่า ชุดตัวแปรทำนายมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังที่แสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปร

Predictors	Sig.
1. ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น	$<.001^b$
2. ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น	

a. Dependent Variable: WS (ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น)

b. Predictors: (Constant), TSL(ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น), TL (ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น)

จากการพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองท้องถิ่นพบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TL) มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นมากที่สุดมีค่า β เท่ากับ 0.726 รองลงมาคือ ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TSL) มีค่า β เท่ากับ - 0.084 ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TL) มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น (WS) มากกว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด คือ ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TSL) นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์ การกำหนด ($R^2=0.444$) แสดงให้เห็นว่า ระดับภาวะผู้นำ ได้แก่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน สามารถพยากรณ์ความผันแปรของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 44.4 ที่เหลืออีกร้อยละ 55.6 เป็นผลเนื่องจากตัวแปรอื่น

จากผลการทดสอบทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ คือ ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ได้แก่ ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TSL) และระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TL) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นสามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นตรงที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ เพื่อทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบภายใน ได้ดังนี้

$$Y = 0.726 (TL) + (- 0.084) (TSL)$$

จากสมการเชิงเส้นตรงดังกล่าว จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TL) และค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นลบคือระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TSL) แสดงว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TL) และระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TSL) มีความสัมพันธ์ต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นในทิศทางที่ตรงข้ามกัน

ก่อนหน้าตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการถดถอย ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระด้วยการตรวจสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งค่า VIF ควรมีค่าไม่เกิน 10 และ ค่า Tolerance ไม่ควรต่ำกว่า 0.1 ผลวิเคราะห์ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ มีค่าต่ำกว่า 10 ทุกตัวแปรและมีค่า

Tolerance มากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร หมายความว่า ตัวแปรเป็นอิสระจากกัน ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังที่แสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ VIF และ Tolerance

Coefficients ^a			
Model	β	Tolerance	VIF
1. ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น	.726	0.448	2.230
2. ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหาร องค์กรปกครองท้องถิ่น	-.084	0.448	2.230
$R^2 = 0.444$, Adjusted $R^2 = 0.433$, Sig.(F) = <.001b			

a. Dependent Variable: WS (ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น)

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำและระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคายผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำหรือภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <.001^b ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัดหนองคายมากที่สุดคือ คือ ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น โดยมีค่า β เท่ากับ 0.726 เนื่องจาก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน เห็นถึงคุณค่าของงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอยากพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพมากขึ้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอยากเรียนรู้หรือพัฒนาความสามารถส่วนตัวบุคคลให้สูงขึ้นเพื่อนำมาใช้ในงานในหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งผู้นำประเภทนี้มักจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี มีความเชื่อมั่น ผู้ปฏิบัติงานสามารถรวมเผชิญปัญหากับผู้ปฏิบัติงานได้และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาไปพร้อมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่บัญชา บุญบำรุง,(2561) ได้กล่าวไว้ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเองภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นสังกัดของตนเอง และสอดคล้องกับทฤษฎีที่ทรงรัมย์และนเรศ ชันธะรี, (2563) ได้

กล่าวไว้ และอีกตัวแปรอิสระที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย น้อยที่สุด คือ ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดย มีค่า β เท่ากับ -0.084 สาเหตุที่ภาวะผู้นำประเภทนี้มีอิทธิพลน้อยหรืออาจจะไม่มีผลเลย เนื่องจาก เงินเดือนหรือค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นถูกกำหนดจากกฎหมายอยู่แล้วว่า ตำแหน่งงานประเภทใดจะได้รับเงินจำนวนเท่าใด รวมทั้งเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนของข้าราชการท้องถิ่นก็มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย จึงทำให้ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งเป็นผู้นำแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ผู้นำจะให้สิ่งของบางอย่างหรือรับผลตอบแทน ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานจะแลกเปลี่ยนความสามารถ เพื่อผลตอบแทนนั้น มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย ที่น้อยมากหรืออาจจะไม่มีเลย นอกจากนี้ ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด $R^2 = 0.444$ แสดงว่าทฤษฎีภาวะผู้นำ หรือระดับภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย คิดเป็นร้อยละ 44.4 อีกที่เหลือ ร้อยละ 55.6 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ทั้งนี้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของสองตัวแปรนั้นมีผลที่สวนทางกัน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ค่า β เท่ากับ 0.726 แต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) กลับมีค่า β เท่ากับ -0.084

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) มีผลต่อความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดในการบริหารปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย การที่ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ที่สูงขึ้นจึงเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น หากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย อยากจะเพิ่มระดับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรที่จะพัฒนาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นแนวทางในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาทักษะหรือระดับภาวะผู้นำได้ ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ นอกจากการอบรมแล้ว ผู้บริหารสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านสื่อการสอนออนไลน์ต่าง ๆ เมื่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ที่สูงมากขึ้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะรายงานปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรฯ และแก้ไขปัญหาไปด้วยกันช่องว่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาลด

น้อยลงเกิดเป็นบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพงานในหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น อีกทั้งยังมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความสามารถของตัวเองเพื่อนำมาใช้ในงานในหน้าที่ของตน และที่สำคัญผู้ปฏิบัติงานจะมีความสุขกับงานในหน้าที่ที่ทำและเห็นคุณค่าในงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถเริ่มต้นพัฒนาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของตนเองได้อย่างง่ายโดย เริ่มต้นจากการพูดคุยผู้ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาเพื่อหารือแนวทางการปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ในส่วนนี้จะเป็นการพัฒนาและแสดงออกถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ในส่วนของการก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปในทางที่ดี และมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล วางแผนการทำงานในระยะยาว ต่อมาคือการพูดคุยเป็นการส่วนตัวเพื่อติดตามงาน สอบถามปัญหาโดยตรงกับบุคคลนั้น ๆ และกล่าวชมเชยและกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ในส่วนนี้จะเป็นการพัฒนาและแสดงออกถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ในส่วนของการเป็นคณบุคลิกที่กล้าและเปิดเผย และเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ต่อมาคือการติดตามการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระยะแต่ไม่ถึงขั้นเกินไป คอยให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานและกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้เห็นคุณค่าในตัวเองและงานที่ทำอยู่เสมอ และสนับสนุนงบประมาณในการอบรมเพิ่มความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคล ในส่วนนี้จะเป็นการพัฒนาและแสดงออกถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ในส่วนของการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายขององค์กร ฯ และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน ต่อมาคือการเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานในหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง ในส่วนนี้จะเป็นการพัฒนาและแสดงออกถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ในส่วนของการเป็นผู้เรียนรู้และหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กร ฯ และหากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงและร่วมแก้ไขปัญหาไปพร้อมกัน ในส่วนนี้จะเป็นการพัฒนาและแสดงออกถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ในส่วนของการแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนหรือปัญหาที่ยากต่อการแก้ไข แต่หากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังขาดความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีภาวะผู้นำไม่เพียงแต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) แต่รวมไปถึงทฤษฎีภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหาร

สามารถเรียนรู้ทักษะภาวะผู้นำ ได้ด้วยตนเองผ่านสื่อการเรียนรู้ ออนไลน์ไม่ว่าจะทางแพลตฟอร์มวีดีโอออนไลน์ต่าง ๆ หรือทางแพลตฟอร์มสื่อการเรียนรู้ออนไลน์เฉพาะทางที่มีให้เลือกตามความสนใจหลากหลายช่องทาง และการเข้าอบรมเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการตามโครงการที่ถูกจัดโดยหน่วยงานของรัฐหรือจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นมีทักษะและระดับภาวะผู้นำที่สูงขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ซึ่งเป็นหน่วยงานกำกับดูแลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นโดยตรง ควรที่จะมีนโยบายจัดโครงการอบรมเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการ โดยผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นได้สมัครเข้าร่วมอบรมเพื่อศึกษา เรียนรู้ทฤษฎีภาวะผู้นำ พัฒนาทักษะ และระดับภาวะผู้นำในตัวของตนเองและนำไปปรับใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพิ่มสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นหนังสือเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นนำไปเรียนรู้และปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์หนังสือเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่เขียนโดยผู้เชี่ยวชาญที่เชื่อถือได้ผ่านหนังสือราชการให้ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นเลือกสรรที่จะใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และเพิ่มวีดีโอสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำลงแพลตฟอร์มสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นเลือกเข้าไปเรียนรู้ด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงการวิจัยในมุมมองของทฤษฎีภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียวยังเหลืออีกร้อยละ 55.6 เป็นตัวแปรในด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง และเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา ปริมาณงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น หรือเงินเดือนของข้าราชการ และลูกจ้างขององค์กรปกครองท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดนั้นเพียงพอหรือไม่ เป็นต้น อีกทั้งกลุ่มเป้าหมายในการศึกษานี้เป็นเพียงกลุ่มเป้าหมายในจังหวัดหนองคายเพียงจังหวัดเดียว เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลายมากขึ้นเห็นควรที่จะเพิ่มขอบเขตกลุ่มเป้าหมายที่ใหญ่และครอบคลุมมากขึ้นมากกว่าจังหวัดเดียวตัวอย่างเช่น กลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือกลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น วิธีวิจัยควรจะเป็นแบบผสมผสานนำวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ มาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมที่สุด โดยมีแบบสัมภาษณ์ที่เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างลึกซึ้ง และควรเพิ่มจำนวนตัวแปรต้นที่เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำมากขึ้นเพื่อความคิดเห็นที่หลากหลายต่อไป และจำนวนกลุ่มตัวอย่างควรจะมีจำนวนที่มากขึ้นเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์เพ็ญ ชูเพชร. (2563). การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้า องค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย.
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล,
archive.cm.mahidol.ac.th/https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3849?mode=full
- ชนกันท์ ทรงรัมย์และนเรศ ชันชะเรี, (2563), ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา,
วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ, 20(4), 35-47.
- ธีรชาติ คงสมัย และคณะ, (2565) ผลของภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีต่อความพึงพอใจในงานและผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่สวน
อุตสาหกรรมศรีนครินทร์ จังหวัดชลบุรี, วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
1(1), 95-108.
- บัญชา บุญบำรุง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่บางเขน กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
.repository.rmutt.ac.th/http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3476
- ประคอง มาโต,ปิยะ ตามพระหัตถ์, (2562), รูปแบบการปกครองกับการเมืองการปกครองของไทย ,วารสาร
วิจัยวิชาการ, 2(1), 171-181.
- พระมหาภคธาดาพงศ์สุทธจิตโต (สุคำภา) และคณะ, (2566), แนวทางพัฒนาการบริหารองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น,วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน, 1(2), 219-227.
- พัฒนา พรหมณี และคณะ, (2563), แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ
ในงาน,วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท), 26(1), 59-
66.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2551). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้น 2 มกราคม 2567. จาก
http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น&oldid=796
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2553). ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้น 2 มกราคม 2567. จาก
http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สุเทพ เอี่ยมคง. (2552). การบริหารราชการแผ่นดิน. สืบค้น 2 มกราคม 2567. จาก http://wiki.
.kpi.ac.th/index.php?title=การบริหารราชการแผ่นดิน
- อภิญา มณีมา. (2560).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.

ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Buuir.<https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/7245>

HREX.ASIA. (2019). ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) สำคัญต่อองค์กรขนาดไหน. สืบค้น 4 มกราคม 2567. จาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190724-employee-satisfaction/>

HermesDigital MarketingThailand. (2022). ภาวะผู้นำ Leadership. สืบค้น 4 มกราคม 2567. จาก <https://www.hrodthai.com/single-post/ภาวะผู้นำ-leadership>

Michie, J., & Zumitzavan, V. (2016). The impact of 'learning'and 'leadership'management styles on organizational outcomes: a study of tyre firms in Thailand. In Leadership in the Asia Pacific (pp. 165-188). Routledge.

Sopit Rotchanaruk. (2010). ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories). สืบค้น 5 มกราคม 2567. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/376994>

Zumitzavan, V., & Michie, J. (2015). Personal knowledge management, leadership styles, and organisational performance: A case study of the healthcare industry in Thailand. Springer.

Zumitzavan, V. (2022). Practical strategy for maintaining organisational performance in the hospitality industry of Thailand. International Journal of Management Practice, 15(1), 108-130.

Zumitzavan, V., & Kantavong, P. (2018). Increasing organisational success through management styles of managers in housing development industry. วารสาร ปัญญา วิวัฒ น์, 10,110-123.

Zumitzavan, V. (2011). The impact of managers' learning styles and leadership styles and the effectiveness of their organisations: a case study from small retail tyre companies in Thailand (Doctoral dissertation, University of Birmingham).

แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
ตามแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่

The Approach for Area Economic Development of Tha Maka
District, Kanchanaburi Province
According to the BCG Economy Model

[Received: May 9, 2024; Revised: July 26, 2024; Accepted: August 20, 2024]

ภัทรกร จ่ายเพ็ง

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Phatharaporn Jaipheng

Faculty of Humanities and Social Sciences,

Nakhon Pathom Rajabhat University

วัชรพิพัฒน์ ศิลปรัตน์

นักวิชาการอิสระ

Watcharawipat Silaparatana

Independent Scholar

CORRESPONDING AUTHOR

Phatharaporn Jaipheng, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Pathom

Rajabhat University, Nakhon Pathom, Thailand. E-mail: phatharapornjaipheng@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เกิดจากความต้องการของชุมชนในพื้นที่อำเภอดงหลวง จังหวัดกาญจนบุรี ในการแก้ไขปัญหาชุมชน คือ การขาดผลิตภัณฑ์ที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชน และ 2) ปัญหาสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืนในพื้นที่ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษากระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อำเภอดงหลวง จังหวัดกาญจนบุรี และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ตามแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ จำนวน 15 คน โดยใช้การสัมภาษณ์รายบุคคลและสนทนากลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) คนในพื้นที่มีการนำวัตถุดิบของเสีย (มูลโค) รวมถึงการนำของวัตถุดิบของดี (นมโค น้ำอ้อย) มาแปรรูปเพื่อผลิตสินค้าที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชน 2) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ใน 4 ประเด็น ได้แก่ (1) การวิเคราะห์บริบท โดยศึกษาความเป็นไปได้ในการนำมาแปรรูปเป็นปุ๋ยหมักจากมูลโค เพื่อใช้การทำเกษตรกรรม (2) การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า โดยเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชีวมวล ใช้ระบบหมุนเวียนทรัพยากร และควบคุมกิจกรรมที่เกิดขึ้นให้มีคุณภาพ (3) การวิเคราะห์กระบวนการ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพให้เกิดวงจรเกษตรปลอดภัยทั้งระบบ และ (4) การวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์ ซึ่งนำมาสู่ผลผลิตทางการเกษตรที่สามารถสร้างรายได้ อาทิ อ้อย กล้วย กล้วย เป็นต้น โดยภาพรวมสามารถสรุปผลข้อค้นพบสำคัญจากการวิจัยซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจเชิงพื้นที่ประกอบด้วย 1) การสร้างนักวิจัยชุมชน 2) ค้นหาความต้องการ 3) ผสานความร่วมมือ 4) สื่อสารผลการวิจัย 5) เน้นการมีส่วนร่วม 6) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 7) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางเลือก 8) การหมุนเวียนทรัพยากรในพื้นที่ และ 9) การส่งเสริมช่องทางการตลาดสำหรับข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้มีการจัดทำกิจกรรมฝึกอบรมอาชีพที่มีการผลิตวัตถุดิบที่คำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

คำสำคัญ: การพัฒนาเศรษฐกิจ; โมเดลเศรษฐกิจใหม่บีซีจี; อำเภอดงหลวง

Abstract

This research was based on the needs of the community in Thamaka District, Kanchanaburi Province, to solve community problems 1) the lack of identity products of the community and 2) environmental problems to create sustainability in the area. The research objectives article were to 1) study the economic development process in Tha Maka District, Kanchanaburi Province and 2) propose the appropriate approach for area economic development according to the concept of the BCG economy model. This research was qualitative research. The key informants including, people and stakeholders in the area, using individual interviews and focus group discussion, and the data was analyzed by content analysis. The research results found that 1) people in the area utilized the waste raw materials (cow dung) as well as good raw materials (cow milk, sugar cane juice) to produce the processing products that were unique of community and 2) the appropriate guidelines for economic development in the area were 4 issues as follows: (1) context analysis, studying the possibility of processing the organic compost from cow dung for utilizing in agricultures (2) input analysis, increasing value to biomass products by using the resource circulation system and controlling the quality of activities (3) process analysis, utilizing from resources and creating the quality community products for making a safe agricultural cycle system entirely, and (4) product analysis, leading to agricultural products that possible to generate income such as sugarcane, banana, grass, etc. Overall, there will be possible to summarize the important findings from research which will be factors for success in developing the local economy, including 1) creating community researchers, 2) searching for needs, 3) integrating cooperation, 4) communicating research results, 5) emphasizing participation, 6) promoting lifelong learning, 7) developing alternative products, 8) circulating resources in the area, and 9) promoting marketing channels. The significant recommendation is that the relevant agencies should support the vocational training activities of raw materials production that consider to the environmental sustainability in the area.

Keywords: Economic Development; BCG Economy Model; Tha Maka District

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) มีวิสัยทัศน์คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งในการจะบรรลุเป้าหมายของดังกล่าวได้นั้น การวิจัยและนวัตกรรมถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการนำความรู้มาพัฒนาเป็นสิ่งสร้างสรรค์ ภูมิปัญญาใหม่ และนำไปใช้ประโยชน์ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้และสังคมได้ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่ 23 การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างฐานทางเทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศเพิ่มสูงขึ้น กอปรกับในรอบ 10 กว่าปีที่ผ่านมา อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยเพียงร้อยละ 3 ต่อปี ด้วยอัตราการเติบโตดังกล่าวไม่เพียงพอในการนำพาประเทศไทยให้ก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง และลดความเหลื่อมล้ำ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยอาศัยฐานความเข้มแข็งของประเทศอันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ส่งเสริมและพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นเจ้าของสินค้าและบริการมูลค่าสูง ที่ยกระดับมูลค่าในห่วงโซ่การผลิตสินค้าและบริการ นำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลสมัยใหม่ที่ช่วยทลายข้อจำกัด ให้เกิดการก้าวกระโดดของการพัฒนาต่อยอด และสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งแบบทั่วถึง (Inclusive Growth) ด้วยการใช้โมเดลเศรษฐกิจใหม่ที่เรียกว่า “BCG Model” เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนประเทศไทยอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และสอดคล้องกับหลักการของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (SEP) ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ซึ่งโมเดล BCG อาจเรียกได้ว่าเป็นระบบเศรษฐกิจที่ผสมผสานการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio) เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular) และเศรษฐกิจสีเขียว (Green) ที่จะต้องนำมาสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริง เพื่อเตรียมความพร้อมปรับตัวต่อความท้าทายของโลก อาทิ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พลังงาน และอาหาร ที่เชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อกัน และเพื่อปรับให้ระบบเศรษฐกิจมีความสมดุลและความยั่งยืนมากขึ้น (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2563)

ในการพัฒนาประเทศการจัดการความเหลื่อมล้ำในสังคมเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศทั้งในภาพรวมของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชน อันเป็นปัจจัยในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในระยะยาว ซึ่งจะนำไปสู่ประเด็นการพัฒนาต่าง ๆ ที่สำคัญ ทั้งในส่วนของการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากชุมชน และการสร้างความยั่งยืนในการพึ่งพาตนเองของชุมชน นอกจากนี้ การที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น ส่วนหนึ่งต้องอาศัยกระบวนการหรือรูปแบบที่มีฐานคิดมาจากการศึกษาวิจัยที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน ซึ่งจะก่อให้เกิดกระบวนการขับเคลื่อนชุมชนความยั่งยืน โดยต้องมีการผสานแนวคิดรูปแบบเชิงวิชาการที่เป็น

วิทยาการในรูปแบบใหม่ หรือเป็นแนวคิดที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องและเหมาะสมกับภูมิสังคม ที่สามารถแก้ไข ปัญหาสังคมและชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (จิรัชยา เจียวกิก และ สันติชัย แยมใหม่, 2558)

อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เป็นหนึ่งในพื้นที่ในภาคกลางที่มีลักษณะแบบกึ่งชุมชนเมือง มีสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มเป็นส่วนใหญ่ ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพด้านการทำเกษตรและปศุสัตว์ อาทิ เลี้ยงโคนม-โคเนื้อ ปลูกอ้อย ทำนา ทำสวน และพืชไร่ต่าง ๆ โดยในอำเภอมีพื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับครัวเรือน (HLM) และกลุ่มองค์กร อาทิ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กองทุนพัฒนา บพทบาทสตรี เป็นต้น ตลอดจนภาคีเครือข่ายร่วมขับเคลื่อนงานในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลเบื้องต้นพบว่า เกษตรกรที่เลี้ยงโคนมส่วนใหญ่ มีการผลิตนํ้านมดิบส่งให้แก่หลายสหกรณ์ทั้งในและนอกพื้นที่เท่านั้น จึงยังไม่มี ผลิตภัณฑ์ที่มีความเป็นอัตลักษณ์ที่จะบ่งบอกได้ว่าเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนของพื้นที่ อีกทั้งการจัดการด้านปัญหา สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ยังคงเป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารจัดการในระบบ เศรษฐกิจหมุนเวียนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในพื้นที่ เช่น การบริหารจัดการของเสียจากโคนม เพื่อการใช้ ประโยชน์ เช่น มูลโค นํ้าทิ้ง เป็นต้น และจากข้อมูลพบว่าในปี 2566 ได้มีเจ้าของฟาร์มโคนม ได้เลิกประกอบ อาชีพการเลี้ยงโคนมไปแล้วกว่า 29 ราย จากจำนวนทั้งหมด 705 ราย ส่งผลให้ปริมาณนํ้านมดิบลดลง โดยมี สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับราคาต้นทุนการผลิตที่ สูงขึ้น (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอท่ามะกา, 2566) ซึ่งปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้หากมีการศึกษาวิจัย เพื่อสร้างแนวทางบริหารจัดการให้เกิดความยั่งยืนโดยใช้แนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ดังเช่นผลวิจัยของ ญาณวิช นราแถม (2564) ที่พบว่าการจัดการฟาร์มเกษตรโคนมเพื่อการท่องเที่ยวสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เศรษฐกิจ BCG สามารถเชื่อมโยงกับการดำเนินงานส่งเสริมความรู้ด้านการจัดการพื้นที่ของเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนม ตามศาสตร์พระราชา เข้ากับความรู้จากโครงการ โคก หนอง นา โมเดล ของกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย หรือโครงการพัฒนารูปแบบการจัดการฟาร์มโคนมรุ่นใหม่เชิงนวัตกรรม เป็นต้น รวมถึง ผลการวิจัยของจิตรา พงษ์พานิช และคณะ (2564) ที่พบว่าการทำเกษตรอินทรีย์มีความสอดคล้องกับ โมเดล BCG เช่น ส่งเสริมการพึ่งพาตนเอง ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ สร้างความปลอดภัย ให้กับผู้ผลิตและ ผู้บริโภค ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ยกย่องเกษตรกรรายย่อยให้สูงขึ้น และสร้างความเป็นธรรม ให้กับเกษตรกรในห่วงโซ่อุปทาน ขณะเดียวกันงานวิจัยของพรพจน์ ศรีตัน (2564) ชี้ให้เห็นถึงการพัฒนารูปแบบการดำเนินธุรกิจให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันเชิงพาณิชย์ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ในพื้นที่ชุมชนริมคลองบางมด โดยเน้นการใช้วัตถุดิบอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ ปลาบู่ โดยการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นและอาศัยเทคโนโลยีที่เป็นภูมิปัญญาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ รวมถึง ส่งเสริมและพัฒนารูปแบบการดำเนินธุรกิจของกลุ่มให้มีมาตรฐานในการดำเนินการตามกระบวนการผลิตและ การจัดเก็บผลิตภัณฑ์ รวมถึงการศึกษาของหทัยชนก คະตะสมบุรณ์ (2563) ที่พบว่า การพัฒนาเศรษฐกิจของ

ชุมชนที่เหมาะสมกับชุมชนเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ต้องมีการพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นผ่านกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ การอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของชุมชนอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน การนำชุมชนไปเรียนรู้ร่วมกับชุมชนอื่น และชุมชนพื้นที่อื่นมาเรียนรู้ร่วมกันพร้อมกับการพัฒนานวัตกรรมชุมชนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจากผลวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า การก่อเกิดโครงการ/กิจกรรมในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความยั่งยืนอย่างแท้จริง

จากความเป็นมาของปัญหาและความสำคัญดังกล่าว หากมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำโมเดลเศรษฐกิจใหม่ที่มีความครอบคลุมมิติของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่สอดคล้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นประเด็นหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเชิงพื้นที่ โดยกำหนดเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ของอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จะส่งผลให้เกิดต้นแบบของการดำเนินงานในพื้นที่ตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการชุมชน รวมถึงมีนวัตกรรมของชุมชนที่สามารถขยายผลการดำเนินงานในระยะยาว ตลอดจนสามารถนำผลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ หรือใช้เป็นแนวทางหลักในการขยายผลดำเนินงานในพื้นที่อื่น ๆ ที่มีลักษณะบริบทคล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับเป้าหมายในการสร้างความเข้มแข็งชุมชน อันจะนำมาซึ่งความยั่งยืนของประเทศในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ตามแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ของอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Economy Model)

แนวคิด BCG ย่อมาจาก Bio-Circular-Green Economy หรือการผสมผสานของการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio) เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular) และเศรษฐกิจสีเขียว (Green) เพื่อเตรียมความพร้อมปรับตัวต่อความท้าทายของโลก อาทิ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พลังงาน และอาหาร ที่เชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อกัน และเพื่อปรับให้ระบบเศรษฐกิจมีความสมดุลและความยั่งยืนมากขึ้น ประกอบด้วย (ฉิพร सिंहล่อ, 2564)

เศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy) หรืออาจเรียกว่า เศรษฐกิจฐานชีวภาพ (Biobased economy) มาจากฐานคิดของการใช้ประโยชน์จากความเข้มแข็งของการมีทรัพยากรชีวภาพ (Biological resources) ภาคการเกษตรและผลผลิต ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่แท้จริง (Engine) แต่การผลิตแบบเดิมจะต้องมุ่งหน้าสู่โจทย์ใหม่ของการสร้างมูลค่าเพิ่ม ซึ่งทำได้ด้วยการนำความรู้ องค์ความรู้จากท้องถิ่นเอง เสริมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้สามารถสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่ของการผลิตนี้ พร้อมกับที่จะช่วยแก้ไขปัญหของภาคการเกษตรที่มีแต่เดิมเฉกเช่นพืชผล (ที่ไม่มีการเพิ่มมูลค่า) มีราคาผันผวนอยู่เสมอและสร้างรายได้น้อย

เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular economy) เข้ามาช่วยแก้ไขวงจรปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากร มลพิษและของเสียที่เป็นผลจากระบบเศรษฐกิจแบบเส้นตรง (Linear economy) หรือการผลิตแบบใช้แล้วทิ้งซึ่งก่อขยะมหาศาล โดยเศรษฐกิจหมุนเวียนจะให้ความสำคัญกับการจัดการขยะ ภายหลังจากการบริโภคแล้วและการลดปริมาณของเสียให้น้อยลงหรือเท่ากับศูนย์ (Zero Waste) ให้มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมากที่สุดและคุ้มค่าที่สุด ตั้งแต่การผลิต การออกแบบที่ทำให้เกิดของเสียน้อยที่สุด การใช้วัสดุทางเลือก ตลอดจนการนำวัสดุกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse, Refurbish, Sharing) และแปรสภาพกลับมาใช้ใหม่ (Recycle, Upcycle)

เศรษฐกิจสีเขียว (Green economy) เน้นใจความของการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและรักษาสังแวดล้อมอย่างสมดุล ให้การใช้ทรัพยากรมีประสิทธิภาพโดยลดหรือไม่ให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมกับปกป้อง-อนุรักษ์-ฟื้นฟูแหล่งธรรมชาติ ดันน้ำ ผืนดิน ความหลากหลายทางชีวภาพบนบกและท้องทะเล การควบคุมมลพิษและของเสีย การลงทุนสีเขียวและงานสีเขียว ตลอดจนการส่งเสริมการบริโภคที่ยั่งยืน โดยที่มีความเป็นอยู่ที่ดีของคนเป็นเป้าหมาย

จากแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Model) ที่ได้กล่าวมาข้างต้น มีประเด็นหลักมุ่งเน้นที่สำคัญคือการเชื่อมโยงกับการพัฒนาอาชีพและความเชี่ยวชาญในหลายสาขา โดยการนำองค์ความรู้และเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับวัตถุดิบ การสร้างผลผลิตด้วยระบบหมุนเวียน และการสร้างความยั่งยืนของทรัพยากรเป็นหลัก ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่จะนำแนวคิดไปใช้ในการสร้างแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ตามแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ของอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การพัฒนาอาชีพ และสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เป็นอัตลักษณ์ และนำไปสู่การสร้างและค้นหาช่องทางการตลาดให้เกิดความยั่งยืน

แนวคิดการพัฒนาเชิงพื้นที่

การพัฒนาเชิงพื้นที่ เป็นการพัฒนาโดยยึดหลัก “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ที่ให้ความสำคัญในการสร้างความเข้าใจ การสำรวจข้อมูลพื้นฐานโดยละเอียด รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการวางแผนและเปรียบเทียบผลการพัฒนาเป็นระยะ ๆ นอกจากนั้น ยังให้ความสำคัญในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานใน

ทุกระดับเพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ ทั้งนี้ อาจมีการดำเนินงานกลับไปมาหรือซ้ำ ก็ขึ้นอยู่กับแต่ละพื้นที่ ประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลพื้นที่เบื้องต้นและคัดเลือกพื้นที่ การหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและตั้งคณะทำงาน การชี้แจงทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นที่ การคืนข้อมูลให้กับประชาชน การทำกิจกรรมเร่งด่วน การจัดทำแผนการพัฒนาพื้นที่ การดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาพื้นที่ และการทบทวนและติดตามประเมินผลการพัฒนาเชิงพื้นที่ (มูลนิธิปิดทองหลังพระ สืบสานแนวพระราชดำริ, 2564) โดยการพัฒนาเชิงพื้นที่ถือเป็นกระบวนการคิดลำดับที่ควรจะเป็นตั้งแต่ต้นนิยามการพัฒนา จนถึงเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อคืนความสมดุลให้กลับมา (Rebalancing Capacity) ใน 4 มิติ ได้แก่ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความสมบูรณ์ทางสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางสังคม และภูมิปัญญาของมนุษย์ โดยเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาคืนสู่ความสมดุลที่สำคัญ คือ การสร้างความคิด (Mindset) การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable) (ศักดา อารุณี, 2564) ซึ่งการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่มีความสอดคล้องกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนี้

เครือข่ายความร่วมมือ

“เครือข่าย” เป็นการเชื่อมโยงของคน กลุ่มของคน หรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใต้เป้าหมายและวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ได้แก่ แบบปัจเจก (Individual) เป็นสมาชิกที่เป็นตัวบุคคลไม่มีกลุ่มหรือองค์กรใด ๆ รองรับ บุคคลอาจมีศักยภาพ และความสัมพันธ์ที่กว้างขวางแตกต่างกัน แบบจุดประสานหรือองค์กรประสาน (Node) เป็นสมาชิกที่เป็นกลุ่ม องค์กรหรือสถาบันที่มีศักยภาพในการจัดการประสานเชื่อมโยงกับบุคคล กลุ่มหรือองค์กรอื่น ๆ หรือแบบเครือข่าย (Network) เป็นสมาชิกที่มีเครือข่ายย่อย ๆ อยู่ข้างหลังและพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ ตามจังหวะ โอกาส และประเด็นที่สนใจ ประกอบด้วย (กุลทัต หงส์ขยางกูร และปรัชญานันท์ เทียงจรรยา, 2565)

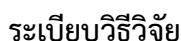
การสร้างเครือข่ายนับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในปัจจุบัน เนื่องด้วยเครือข่ายเป็นการจัดระบบให้กลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่เป็นสมาชิกดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่เห็นพ้องต้องกัน การรวมตัวเป็นเครือข่ายจึงควรทำในลักษณะการแลกเปลี่ยน ต้องสกัดเอาส่วนดีหรือ จุดแข็งของแต่ละฝ่ายมาเรียนรู้และสนับสนุนกันและกัน เป็นการผนึกกำลัง (Synergy) ช่วยให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายที่ได้กล่าวมา สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบทางความคิด (Mindset) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเชิงพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

จากการที่แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนเริ่มเข้ามามีบทบาทอย่างมากในกระแสการพัฒนาของสังคมโลก นับตั้งแต่ประเทศสมาชิกองค์การสหประชาชาติรวมทั้งประเทศไทย ได้ร่วมลงนามในแผนแม่บทของโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนจนถึงปัจจุบัน ได้มีแนวคิดและรูปแบบแนวทางที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาที่ยั่งยืนในหลากหลายรูปแบบที่ผ่านมา อาทิ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium

Development Goals – MDGs) ที่เกิดขึ้นจากปัญหาด้านการพัฒนาในด้านอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในช่วง 4 ทศวรรษที่ผ่านมา ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อทรัพยากรโลก จึงมี 189 ประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย รวมตัวกันในการประชุมองค์การสหประชาชาติที่มหานครนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา และเห็นพ้องต้องกันในการตั้งเป้าหมายการพัฒนาทั้งในระดับชาติและระดับสากลที่ทุกประเทศจะดำเนินการร่วมกันให้ได้ภายในปี 2558 และจนกระทั่งในปี 2558 องค์การสหประชาชาติจึงได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์อย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง และทดแทนเพิ่มเติมจากการที่เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษที่ได้สิ้นสุดลง โดยใช้เป็นทิศทางการพัฒนาตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน ปี 2558 ที่ผ่านมา จนถึงเดือนสิงหาคม ปี 2573 ครอบคลุมระยะเวลา 15 ปี โดยประกอบไปด้วย 17 เป้าหมาย โดยสะท้อน 3 ถึงเสาหลักของมิติความยั่งยืน คือ มิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมบวกกับอีก 2 มิติ คือ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา ที่เชื่อมโยงทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกัน รวมเป็น 5 มิติ องค์การสหประชาชาติแบ่งเป้าหมาย 17 ข้อ ออกเป็น 5 กลุ่ม (เรียกว่า 5 Ps) ประกอบด้วย People (มิติด้านสังคม) Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ) Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม) Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน) และ Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา) (สหประชาชาติ, 2558)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ตามแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ของอำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มุ่งครอบคลุมความยั่งยืน (Sustainable) ในการกระบวนการตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทาง การประเมินกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ชุมชน โดยการนำเอาวัตถุดิบและทรัพยากรในพื้นที่มาทำให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่า มีการสร้างมูลค่าเพิ่ม ส่งเสริมการตลาดรายจ่าย เพิ่มรายได้ สร้างผลผลิตและนวัตกรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชน ส่งเสริมให้เกิดการหมุนเวียนของทรัพยากรทั้งการนำกลับมาใช้ใหม่ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบเพื่อมีผลิตภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงมีพื้นที่ทางเศรษฐกิจ (ตลาด) ตลอดจนมีทรัพยากรและวัตถุดิบใช้อย่างต่อเนื่องไม่หมดไป ซึ่งจากประเด็นของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนดังกล่าวมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- 1) เป็นผู้นำชุมชน/ปราชญ์ชุมชน ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอท่ามะกาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
- 2) เป็นสมาชิกกลุ่ม องค์กร เครือข่าย หรือเจ้าหน้าที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอท่ามะกาไม่น้อยกว่า 1 ปี
- 3) เป็นประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่อาศัยหรือประกอบอาชีพในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า 6 เดือน
- 4) มีความพร้อมและสามารถเข้าร่วมให้ข้อมูลในช่วงเวลาที่กำหนด (สิงหาคม - กันยายน 2566)

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้การวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) การสัมภาษณ์รายบุคคล โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็นประเด็นต่าง ๆ คือ ความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับบริบทพื้นที่ สภาพทั่วไปของพื้นที่ ศักยภาพในการพัฒนาพื้นที่ด้วยโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Model)

2) การสนทนากลุ่ม โดยใช้ประเด็นสนทนากลุ่ม แบ่งออกเป็นประเด็นต่าง ๆ คือ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ตามแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) นำเครื่องมือในการวิจัยที่ผ่านการออกแบบเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาให้คำชี้แนะปรับปรุงหรือแก้ไข

2) ปรับปรุงแก้ไขประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึก/สนทนากลุ่ม และเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาขอบทวนความสมบูรณ์และเหมาะสมของประเด็นคำถามก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการจัดบันทึกการสัมภาษณ์เชิงลึก/สนทนากลุ่ม จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ของข้อมูล และใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงในรูปแบบของข้อความโดยการจัดกลุ่มประเด็น และทำการวิเคราะห์ตามประเด็นของข้อมูล โดยการอธิบายความ การตีความข้อมูล ที่ได้โดยเชื่อมโยงกับทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ และอภิปรายผล พร้อมพรรณนาความข้อมูลตามทฤษฎีและปรากฏการณ์เพื่อสร้างข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ตามแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ของอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ทำการสรุปประเด็นและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษากระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

จากการสัมภาษณ์รายบุคคลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สามารถสรุปข้อค้นพบที่สำคัญ ดังนี้

1) อำเภอท่ามะกา เป็นอำเภอที่อยู่ทางตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัด อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 97 กิโลเมตร และห่างจากอำเภอเมืองกาญจนบุรี 30 กิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ มีพื้นที่โดยประมาณ 134,482 ไร่ พืชทางเศรษฐกิจที่

สำคัญ คือ อ้อย และข้าว มีประชากรทั้งสิ้น 7,325 คน โดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและปศุสัตว์ รายได้เฉลี่ยของประชากรอยู่ที่ 50,000 บาท/คน/ปี และมีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 17 ตำบล 154 หมู่บ้าน

2) จากข้อมูลการประกอบอาชีพในพื้นที่อำเภอท่ามะกา พบว่าในปี 2566 (กรกฎาคม – กันยายน 2566) ได้มีครัวเรือนที่เลิกประกอบอาชีพการเลี้ยงโคนมไปแล้วมากกว่า 20 ราย ส่งผลให้ปริมาณน้ำนมดิบที่ส่งไปยังสหกรณ์โคนมในพื้นที่มีปริมาณลดลง แต่ในทางกลับกันพบว่ามีผลผลิตทางการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนบางชนิดมีจำนวนการผลิตเพิ่มขึ้น ได้แก่ หญ้าเลี้ยงสัตว์ (หญ้าเนเปียร์ และหญ้าแพงโกล่า) และมูลโคตากแห้ง โดยมีสาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับราคาต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น โดยเกษตรกรได้หันมาปลูกหญ้าเลี้ยงสัตว์แทนการปลูกข้าวเนื่องมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่า สามารถใช้ปุ๋ยอินทรีย์ เช่น มูลไก่ มูลโค เป็นต้น ในการเพิ่มผลผลิตได้ อีกทั้งยังมีการนำมูลโคมาตากแห้งและขายให้กับเกษตรกรทั้งในและนอกพื้นที่เพื่อไปใส่บำรุงพืชหรือแปรรูปเป็นปุ๋ยคอก

3) พื้นที่ได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาจากหน่วยงานราชการทั้งในส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับมีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง ประชาชนให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เข้ามาพัฒนาหรือถ่ายทอดองค์ความรู้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ในพื้นที่มีการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลครบถ้วนทุกหมู่บ้าน มีการจัดตั้งร้านค้าชุมชน ประชาชนมีแหล่งจำหน่ายหรือซื้อสินค้าที่ผลิตในชุมชนได้ มีปราชญ์ชุมชนในหลายด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตและแปรรูปอาหาร ด้านเกษตรกรรม ด้านการทำบัญชีครัวเรือน เป็นต้น ที่จะมาคอยช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ประชาชนในพื้นที่ สามารถนำไปลดรายจ่ายในครัวเรือน หรือสามารถประกอบอาชีพเสริมในช่วงที่ว่างเว้นจากการประกอบอาชีพหลัก อย่างไรก็ตาม พบว่าวัตถุดิบที่ใช้ส่วนใหญ่ยังคงเป็นการซื้อจากภายนอกหรือตลาดเป็นส่วนใหญ่

4) จากการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจในพื้นที่ ตามแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Model) สามารถสรุปได้ ดังนี้

- ด้านเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) ตัวแทนปราชญ์ชุมชนด้านการเกษตรในอำเภอท่ามะกา ได้ให้ข้อมูลว่า

“ส่วนใหญ่ประชาชนในพื้นที่เริ่มมีการใช้นวัตกรรมทางชีวภาพต่าง ๆ เพื่อลดต้นทุนในการผลิต เช่น การปลูกผักกางมุ้งเพื่อลดต้นทุนยาฆ่าแมลง การเลือกหรือปรับเปลี่ยนสายพันธุ์ของพืชที่ปลูกเพื่อให้ได้ผลผลิตมากยิ่งขึ้น....”

- ด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ตัวแทนเครือข่ายจากหน่วยงานภาครัฐท่านหนึ่งในอำเภอท่ามะกา ได้ให้ข้อมูลว่า

“ในพื้นที่ที่ยังไม่มีการสร้างกิจกรรมในลักษณะระบบหมุนเวียนทรัพยากรให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ปัจจัยการผลิตบางอย่างยังไม่สามารถผลิตได้เอง รวมไปถึงยังไม่มีตลาดกลางหรือระบบจำหน่ายให้กับคนในชุมชนได้อุปโภค บริโภคโดยตรง.....”

- ด้านเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ตัวแทนผู้ประกอบการในพื้นที่ ได้ให้ข้อมูลว่า

“ตอนนี้เกษตรกรในพื้นที่เริ่มมีการใช้ปุ๋ยคอก ปุ๋ยอินทรีย์ที่ซื้อจากร้านค้าและบางรายสามารถแปรรูปมูลโค โดยการตากแห้งและนำมาใช้เป็นปุ๋ยในการทำเกษตรกรรม มีการเติมปุ๋ยคอกปุ๋ยหมักเพิ่มอินทรีย์วัตถุลงไปในดิน เพื่อปรับปรุงโครงสร้างดินสร้างช่องว่างระหว่างดินให้ขึ้น แทนการใช้ปุ๋ยเคมีที่หากใช้ในปริมาณมากเป็นเวลานานจะส่งผลให้ช่องว่างระหว่างดินลดลงรากพืชไม่สามารถเจริญเติบโตได้ พอเริ่มมีการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐก็เริ่มจะมีผู้สนใจให้ความสนใจมากขึ้น แต่ปัจจุบันยังสนับสนุนองค์ความรู้เกษตรอินทรีย์ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร.....”

นอกจากนี้ จากเวทีการสนทนากลุ่มเพิ่มเติมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับที่ให้สัมภาษณ์ข้อมูลรายบุคคล มีข้อค้นพบ ดังนี้

1) ความต้องการในการพัฒนาพื้นที่ พบว่ามีประเด็นหลักที่สำคัญ คือ

- ด้านการลดต้นทุนการผลิต ตัวแทนผู้นำชุมชนท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลสำคัญว่า

“ต้นทุนในการเลี้ยงโคนมของเกษตรกรในปัจจุบันสูงขึ้น ทำให้เกษตรกรบางรายมีแนวโน้มเลิกประกอบอาชีพฟาร์มเลี้ยงโค รวมถึงอาชีพบางอย่าง เช่น การผลิตพริกแกงขายในพื้นที่ที่มีการซื้อวัตถุดิบจากตลาด ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงกว่าปกติจากการควักวัตถุดิบที่ผันผวนตลอดเวลา หากจะแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรมีการทำกิจกรรมส่งเสริมการทำปุ๋ยหมัก การทำปุ๋ยตากแห้งจากมูลโค การทำอาหารข้น การปลูกหญ้าเลี้ยงวัว การปลูกวัตถุดิบสำหรับแปรรูปผลิตภัณฑ์ เช่น พริก ข่า ตะไคร้ มะกรูด เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการลดต้นทุนการผลิตให้กับผู้ประกอบการและค้าขายในพื้นที่ ซึ่งเป็นอาชีพส่วนใหญ่ของคนในชุมชน.....”

- ด้านการเพิ่มกำลังการซื้อ ตัวแทนผู้นำชุมชนท่านหนึ่งได้ให้ความเห็นว่า

“เนื่องจากชุมชนยังไม่มีสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชน หรือผลิตภัณฑ์ชุมชนบางอย่างมีจำหน่ายอยู่ในบางพื้นที่เท่านั้น ยังไม่เป็นที่รับรู้ในวงกว้าง จึงควรเพิ่มกำลังการซื้อในพื้นที่ โดยการสร้างนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ สร้างช่องทางจำหน่ายสินค้า ประชาสัมพันธ์ ฝีมือค่าของผลิตภัณฑ์ เช่น การนำไปตอมาประดิษฐ์เป็นภาชนะใส่อาหาร.....”

- ด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากวัตถุดิบชุมชน ตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ได้ให้ความเห็นว่า

“เพื่อให้เกิดการใช้วัตถุดิบที่มีภายในชุมชนให้เกิดประโยชน์ในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในพื้นที่เพื่อการสร้างรายได้ให้ชุมชน โดยควรมีการส่งเสริมกิจกรรม เช่น การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากอ้อย เช่น น้ำอ้อย / การทำพริกแกงเผ็ด / การแปรรูปน้ำมันดิบสู่ผลิตภัณฑ์ เช่น ไอศกรีมนมรสชาติต่าง ๆ.....”

- ด้านการเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว/แหล่งเรียนรู้ชุมชน ตัวแทนผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวชุมชนรายหนึ่งได้ให้ความเห็นว่า

“เนื่องจากในพื้นที่อำเภอนาคูมีแหล่งท่องเที่ยวและแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ อาทิ วัดตะคร้อเอน เป็นวัดที่ชาวกาญจนบุรีศรัทธาเป็นอย่างมาก ภายในวัดจะมีพระอุโบสถซึ่งด้านหน้าของพระอุโบสถนั้นเป็นที่ประดิษฐานของหลวงพ่อดำ ซึ่งเป็นพระพุทธรูปปางมารวิชัย เพื่อให้พุทธศาสนิกชนกราบไหว้บูชาและขอพร หากมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงจุดเรียนรู้สำคัญต่าง ๆ เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่เข้ามาอย่างต่อเนื่อง ก็จะช่วยให้เกิดการสร้างอาชีพ สร้างรายได้จากการจำหน่ายสินค้า.....”

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันในการส่งเสริมให้มีการนำวัตถุดิบที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยตัวแทนประชาชนในพื้นที่ท่านหนึ่งได้ให้เสนอความเห็นไว้ ดังนี้

“วัตถุดิบที่ชุมชนเรามีก็มีหลายอย่าง แต่ที่มีมากคือปุยได้แก่ ควรมีการนำมูลโคมาทำปุ๋ยหมักเพื่อใช้ในครัวเรือน และอาจมีการส่งขายเพื่อเพิ่มมูลค่า และสามารถนำมาใส่ในแปลงพืชอาหารสัตว์ในชุมชน อาทิ หญ้าเนเปียร์ หญ้าแพงโกล่า เพื่อลดการจัดซื้อปุ๋ยจากภายนอกชุมชนที่มีราคาสูงในปัจจุบัน.....”

นอกจากนี้ ประชาชนในพื้นที่บางท่านยังได้เสนอแนวทางการแปรรูปพืชในชุมชนให้เป็นผลิตภัณฑ์อาหารในครัวเรือน เพื่อลดการนำเข้าสินค้าจากชุมชนอื่น

“วัตถุดิบบางอย่างที่มีการปลูกในพื้นที่บางอย่าง สามารถใช้แปรรูปจากผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่เพื่อเพิ่มมูลค่าและเพื่อประโยชน์ในการเก็บรักษาไว้ได้นาน เช่น การแปรรูปอ้อยคั้นน้ำ เป็นน้ำตาลในรูปแบบ ต่าง ๆ เป็นก้อน เป็นผง ซึ่งหากมีการทำจำหน่ายชุมชนในราคาย่อมเยา ก็จะช่วยลดรายจ่ายในการไปซื้อน้ำตาลจากร้านค้าภายนอกได้.....”

2. ผลการศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ตามแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ของอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

จากผลการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษามาสร้างแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ตามแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ของอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยสรุปเนื้อหาของแนวทางที่ได้จัดทำขึ้นตามองค์ประกอบตามแนวคิด CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 2003) ที่ให้ความสำคัญในการประเมินที่เกี่ยวข้องใน 4 ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

1) การวิเคราะห์บริบท (Context) ของการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ ในพื้นที่ที่มีการประกอบอาชีพด้านปศุสัตว์ โดยเลี้ยงโคนมและโคเนื้อเป็นหลัก รองลงมาคือ อาชีพเกษตรกร ปลูกพืชเศรษฐกิจ (อ้อย ข้าวโพด ผักอ่อม) พืชหมุนเวียน (กล้วย หญ้าเนเปียร์ หญ้าแพงโกล่า) โดยวัตถุดิบในพื้นที่ซึ่งเป็นของดี ได้แก่ นำนมดิบ

และเนื้อวัว แต่จากปัญหาที่เกิดขึ้นในเรื่องของต้นทุนการผลิต ราคาหญ้า และอาหารเลี้ยงสัตว์ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้เกษตรกรบางส่วนมีความพยายามจะนำน้ำนมดิบไปส่งให้บริษัทเอกชนผ่านพ่อค้าคนกลาง เพราะคาดว่าจะได้ราคาที่สูงกว่า แต่เมื่อคำนวณแล้วพบว่าได้ราคาน้ำนมดิบและเนื้อวัวที่ได้รับจากบริษัทเอกชนไม่ต่างกันมากเท่าใดนัก เมื่อบวกกับส่วนต่างที่ถูกหักจากพ่อค้าคนกลาง ทำให้ไม่คุ้มค่า รวมถึงเกษตรกรบางส่วนมีแนวโน้มจะไม่ดำเนินการต่อ มาจากหลายสาเหตุ เช่น ผลตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนรายจ่ายไม่คุ้มค่า ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการรักษาโรคระบาดที่เกิดในโค (ปากเท้าเปื่อย ไวรัสต่าง ๆ) นอกเหนือจากนี้ในพื้นที่มีผลผลิตของดีที่สำคัญ อาทิ อ้อย ที่สามารถนำมาคั้นน้ำอ้อยสดขายในพื้นที่ได้ แต่ยังมีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคสำคัญคือ น้ำอ้อยไม่สามารถเก็บได้นาน อีกทั้งการจำหน่ายสินค้าส่วนใหญ่ยังคงเป็นการขายในพื้นที่เท่านั้น ทำให้การรับรู้ถึงผลิตภัณฑ์ยังมีไม่มากเท่าที่ควร สำหรับวัตถุดิบในพื้นที่ซึ่งเป็นของเสีย ได้แก่ มูลโค ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก เนื่องจากอาชีพส่วนใหญ่เลี้ยงโคเป็นหลัก และมักจะนำมาตากแห้งบริเวณลานหน้าบ้านหรือบริเวณริมถนน และนำไปใส่ในพื้นที่เพาะปลูกของตนเอง บางส่วนส่งขายนอกพื้นที่หรือหากมีบริษัทเอกชนมารับซื้อมูลโค จากข้อมูลพบว่ามูลโคยังคงมีราคาต่ำ โดยมีราคาซื้อขายต่อกระสอบ (30 กิโลกรัม) ละ 25-30 บาท เฉลี่ย กิโลกรัมละ 1 บาทโดยประมาณ แต่เมื่อชุมชนต้องซื้อปุ๋ยหมักมูลโคจากร้านค้าหรือบริษัทเอกชนดังกล่าว พบว่ามีอัตราราคาสูงถึงกระสอบ (49 กิโลกรัม) ละ 500 บาท เฉลี่ยกิโลกรัมละ 10 บาทโดยประมาณ ทั้งที่ในความเป็นจริงต้นทุนการผลิตปุ๋ยหมักจากมูลโคไม่ได้อยู่ในเกณฑ์ที่สูงมาก หากมีการผลิตใช้เองจะเป็นการประหยัดต้นทุนได้มากพอสมควร

2) การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า (Input) ของการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาเชิงพื้นที่ ผู้วิจัยมีการนำหลักการ BCG Model มาประยุกต์ใช้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

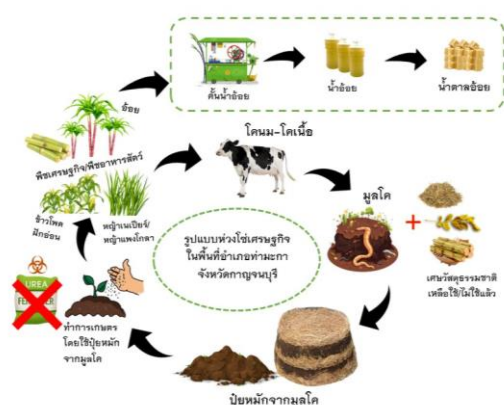
(1) การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชีวมวล ใช้หลักการ 3-I ซึ่งเป็นการกำหนดกิจกรรมโดยใช้หลักคิดที่เริ่มจากแนวคิดการใช้วัตถุดิบในพื้นที่เป็นหลัก (Internal Materials) ในการสร้างสินค้าอัตลักษณ์และมูลค่าเพิ่มให้กับชุมชน ซึ่งได้แก่ อ้อย และมูลโค รวมถึงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ (Increase of productivity) ให้กับวัตถุดิบและทรัพยากรที่จำเป็นให้มีปริมาณการผลิตและมูลค่าสูงขึ้น โดยเริ่มจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ความรู้ รวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีมูลค่าสูงผ่านการจัดทำบรรจุภัณฑ์หรือตราสัญลักษณ์ รวมถึงการสนับสนุนให้น้องค์ความรู้ที่ได้จากการอบรมและฝึกปฏิบัติมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ชุมชนเห็นความสำคัญร่วมกันในระยะยาว เช่น การส่งเสริมใช้ปุ๋ยหมักจากมูลโคมาใช้ในกิจกรรมการเพาะปลูกอ้อยและพืชเศรษฐกิจอื่น ๆ ในพื้นที่ เป็นต้น นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการทดลองในแปลงตัวอย่าง (Investigation) เพื่อทดสอบความเหมาะสมของการนำเอาผลิตภัณฑ์ชีวมวลมาใช้ในกิจกรรมการเพาะปลูกในพื้นที่

(2) สำหรับการใช้ระบบหมุนเวียนทรัพยากร ใช้วิธีการ 3-Re ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางดำเนินกิจกรรมโดยใช้หลักคิดที่เริ่มจากนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่มาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้แก่ 1) นำกลับมาสร้างใหม่ (Renewability) เป็นการผลิตโดยนำวัสดุที่ประกอบด้วยชีวมวลที่มาจากสิ่งมีชีวิต มาใช้ในการผลิต

ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีการใช้มูลโค มาใช้ในการทำปุ๋ยหมักจากมูลโค 2) แปรรูปของเสีย (Recycle) เป็นการนำวัสดุที่ทิ้งหรือใช้แล้ว มาใช้ในส่วนประกอบของการทำปุ๋ยหมักจากมูลโค อาทิ เศษอ้อยจากการคั้นน้ำตาลต้นหญ้า ฟาง ชังข้าวโพด ใบไม้แห้ง หรือเศษอาหารจากครัวเรือน และ 3) ทดแทนวัสดุเดิม (Replacement) เป็นการนำปุ๋ยหมักจากมูลโคมาทดแทนการใช้ปุ๋ยเคมี เช่น ปุ๋ยยูเรีย ที่หากใช้เกินปริมาณที่กำหนด จะทำให้เกิดสารตกค้างในดินทำให้เกิดดินเค็ม พืชจะมีอาการผิดปกติอาจจะทำให้เฉาตาย ดังนั้น หากมีการใช้ปุ๋ยจากมูลโคทดแทนการใช้ปุ๋ยเคมี อาจจะช่วยบำรุงดินและทำให้ผลผลิตมีคุณภาพปลอดภัย เป็นการสร้างระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนในพื้นที่ซึ่งช่วยลดต้นทุนการผลิต และสร้างความยั่งยืนของสภาพแวดล้อมในพื้นที่ได้อีกทางหนึ่ง

(3) ในการแปรรูปของวัสดุที่เป็นของดีและของเสียในพื้นที่ มีการนำหลักคิดการควบคุมกิจกรรม 3-Control มาใช้เป็นแนวทาง ประกอบด้วย 1) สุขอนามัย (Health Control) ที่คำนึงถึงผลผลิตที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม โดยมุ่งเน้นความปลอดภัยในรูปแบบการหมุนเวียนของโซ่อาหารแบบเศษอินทรีย์ (Detritus Food Chain) 2) คุณภาพสินค้า (Quality Control) โดยให้ความสำคัญกับการควบคุมต้นทุนการผลิตที่ใช้วัตถุดิบที่มีคุณภาพในพื้นที่เป็นหลัก ทำให้ลูกค้าสามารถซื้อสินค้าได้ในราคาที่เหมาะสมและยอมรับได้ และ 3) ลดมลพิษจากของเสีย (Waste Control) โดยใช้แนวคิด Zero defects คือการผลิตที่ไม่เกิดของเสียขึ้นกับวัตถุดิบที่จะใช้ เริ่มตั้งแต่การประเมินคัดเลือกวัตถุดิบ การวิเคราะห์เพื่อแปรรูปผลิตภัณฑ์จากวัตถุดิบทั้งหมด โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลิตภัณฑ์อินทรีย์ที่ไม่มีอันตรายต่อทั้งผู้ใช้และต่อสิ่งแวดล้อม

3) การวิเคราะห์กระบวนการ (Process) ของการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ โดยหากมีการดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดที่กล่าวมา จะทำให้เกิดกระบวนการหมุนเวียนทรัพยากรในพื้นที่ในลักษณะของกระบวนการห่วงโซ่เศรษฐกิจ ซึ่งจะนำไปสู่การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพ เกิดวงจรเศรษฐกิจปลอดภัยทั้งระบบ ดังภาพที่ 1



แผนภาพที่ 2 รูปแบบห่วงโซ่เศรษฐกิจของพื้นที่อำเภอท่ามะกา

ที่มา : ผู้วิจัยและคณะ (2566)

จากแผนภาพที่ 2 จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึกพบว่า สามารถสร้างห่วงโซ่เศรษฐกิจในพื้นที่ได้ ซึ่งจะเป็นการมองในมิติของการสร้างวงจรควบคุมความปลอดภัยของอาหารและผลิตภัณฑ์ในพื้นที่ โดยใช้ของเสียในพื้นที่มาแปรรูปเพื่อใช้ทดแทนสารเคมี คือ มูลโค ซึ่งมีอยู่มากในพื้นที่ โดยส่วนใหญ่เจ้าของฟาร์มมักจะนำมาตากแห้งในบริเวณลานหน้าบ้านหรือริมถนนเพื่อนำไปใช้ขายหรือใช้เทใส่ในไร่นาของตนเอง ซึ่งหากมีการนำมาทำเป็นปุ๋ยหมักก่อนจะช่วยให้พืชมีการเจริญเติบโตและมีผลผลิตที่ดีมากกว่า การใช้ปุ๋ยหมักจากมูลโคเป็นการทำเกษตรอินทรีย์ที่ลดการใช้สารเคมี ส่งผลต่อผู้บริโภคในลำดับต่อไป คือ พืชชนิดต่าง ๆ ที่ปลูกในพื้นที่ จะช่วยให้ไม่มีสารเคมีตกค้างและช่วยบำรุงดินในระยะยาว ผลผลิตที่ได้จะมีคุณภาพดีไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการใช้สารเคมี เนื่องจากในปุ๋ยหมักจากมูลโคมีธาตุอาหารที่จำเป็นต่อการเจริญเติบโตของพืชครบถ้วน

การวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์ (Product) ของการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ หากมีการดำเนินกิจกรรมที่กล่าวมา โดยมีการนำปุ๋ยหมักจากมูลโคมาใช้ในการทำการเกษตร จะนำมาสู่ผลผลิตทางการเกษตรที่สามารถสร้างรายได้ให้กับพื้นที่ รวมถึงสามารถนำไปแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อสร้างรายได้ให้ชุมชน ดังนี้

1) อ้อย ซึ่งในพื้นที่แปลงส่วนใหญ่นิยมปลูกอ้อยคั้นน้ำ ได้แก่ อ้อยพันธุ์อเมริกัน (อ้อยควั่น) ซึ่งเป็นพันธุ์ของศูนย์วิจัยพืชไร่สุพรรณบุรี และอ้อยโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ พันธุ์ขอนแก่น 3 ซึ่งสามารถนำมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนสำคัญ คือ น้ำอ้อย และน้ำตาลอ้อย

2) ข้าวโพดฝักอ่อน เป็นพืชเศรษฐกิจทางเลือกของพื้นที่ รองจากการปลูกอ้อยในพื้นที่ เนื่องจากเป็นพืชอายุสั้นใช้เวลาปลูกประมาณ 3-4 เดือน ก็สามารถเก็บเกี่ยวผลผลิตได้ ทำให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น โดยพันธุ์กำแพงแสนเป็นที่นิยมปลูกในพื้นที่ และส่วนใหญ่คนในพื้นที่ชุมชนที่ปลูกมักจะมีการส่งต่อผู้ที่มารับซื้อไปจำหน่ายในท้องตลาดทั่วไปหรือนำซึ่งข้าวโพดหรือต้นไปใช้เป็นอาหารสัตว์ ไม่นิยมนำมาแปรรูป

3) กล้าย ในพื้นที่นิยมปลูกกล้ายน้ำว่าเป็นหลัก รวมถึงมีการปลูกกล้ายหอมทองในพื้นที่ควบคู่กัน กล้ายถือเป็นพืชที่มีประโยชน์ทั้งต้น ผล เปลือก สามารถนำไปรับประทานและจำหน่ายได้ ใบต้องสามารถนำไปทำอาหารสัตว์ได้ ส่วนต้นและหยวกกล้ายสามารถนำไปใช้เป็นอาหารสัตว์ได้ นอกจากนี้ ในพื้นที่มีการนำกล้ายมาแปรรูปเป็นกล้ายฉาบ กล้ายตาก เป็นต้น

4) กล้วย ในอดีตคนส่วนใหญ่ในพื้นที่มักนิยมปลูกอ้อยเป็นส่วนใหญ่ แต่จากปัญหาที่พบคือ อ้อยให้ผลผลิตได้ปีละครั้ง รวมถึงการทำนาข้าวในพื้นที่มักจะให้ผลผลิต คุณภาพและราคาได้ไม่ดีเท่าที่ควร ประกอบกับราคาค้นทุนอาหารสัตว์ที่สูงขึ้น กล้วยจึงถือว่าเป็นบทบาทสำคัญในการช่วยทั้งในส่วนของการลดต้นทุนค่าอาหารสัตว์ และสามารถขายได้ราคาดีเช่นเดียวกัน โดยกล้วยที่นิยมปลูกในพื้นที่ ได้แก่ กล้วยเนเปียร์ และกล้วยแฝงโกล่า

นอกจากนี้ หากมีการสนับสนุนองค์ความรู้และสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง จะสามารถที่จะสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชนเพิ่มเติมในอนาคตได้ อาทิ น้ำมันดิบ สามารถแปรรูปเป็น สบู่ น้ำมัน เนย ชีส และ ไอศกรีมนมรสชาติต่าง ๆ รวมถึงมูลโคสามารถนำมาเข้ากระบวนการผลิตก๊าซชีวภาพและ

ก๊าซหุงต้ม รวมถึงน้ำเสียที่เกิดจากมูลโคในบ่อพักของเสีย สามารถนำมาทำเป็นน้ำหมักจากมูลโคเพื่อใช้ในพื้นที่ และจำหน่ายได้ และพืชบางชนิด อาทิ ถั่ว สามารถแปรรูปเป็นแ่งถั่วที่ใช้เป็นส่วนประกอบทำขนม หรือเบเกอรี่ได้ เป็นต้น

ทั้งนี้ มีข้อค้นพบสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจเชิงพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) สร้างนักวิจัยชุมชน (Generate) โดยการสร้างผู้ปฏิบัติงานร่วมที่เป็นคนในพื้นที่ และเสริมสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องด้านการวิจัย อาทิ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (BCG Model, SDGs) ระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งจะทำให้เกิดนักวิจัยชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนงานในพื้นที่ได้

2) ค้นหาความต้องการ (Observe) โดยการร่วมกันระดมความคิดและเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมทั้งหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาผ่านกระบวนการศึกษาวิจัย ส่งผลให้เกิดการร่วมจัดทำโครงการพัฒนาเชิงพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนเอง

3) ผสานความร่วมมือ (Link) โดยแสวงหาภาคีเครือข่ายสนับสนุนการทำงานที่จำเป็นมาสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมีหลักคิดสำคัญคือ ให้ความรู้เบื้องต้น แต่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติให้มากกว่า ซึ่งเครือข่ายความร่วมมือในลักษณะนี้จะช่วยเสริมพลังให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

4) สื่อสารผลการวิจัย (Disseminate) โดยการคืนข้อมูลให้ชุมชนนำไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติ รวมถึงศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมในรูปแบบใหม่ ๆ

5) การมีส่วนร่วม (Public Participation) การที่นักวิจัยชุมชนและประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ จะช่วยให้เห็นเป้าหมายและภาพอนาคตที่ได้กำหนดร่วมกันไว้ และแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนไปพร้อมกัน เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว

6) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) นักวิจัยชุมชนในฐานะที่เป็นคนที่ต้องอาศัยอยู่ในพื้นที่ในระยะยาว จำเป็นต้องมีการเติมเต็มองค์ความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้ทันกระแสโลก และต้องนำความรู้และเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

7) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางเลือก (Alternative development) ในการดึงดูดใจลูกค้า จำเป็นต้องการสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีความแปลกใหม่ มีอายุการใช้งานนาน หรือสามารถทดแทนการใช้ผลิตภัณฑ์เดิม ๆ ถือเป็นทางเลือกในการจำหน่ายสินค้าให้มีความหลากหลายและเป็นที่น่าสนใจ

8) การหมุนเวียนทรัพยากรในพื้นที่ (Circular of resources) โดยยึดหลักจากการ เปลี่ยนรูปแบบเดิม คือ “ผลิต ใช้ ทิ้ง” เปลี่ยนเป็น “ผลิต ใช้ นำกลับมาใช้” ช่วยลดปริมาณขยะในพื้นที่

9) การส่งเสริมช่องทางการตลาด (Extension of market) เป็นการช่วยสร้างความมั่นคงและยั่งยืนในกิจกรรมที่ชุมชนดำเนินการ เมื่อผลิตแล้วจำเป็นต้องมีส่งเสริมแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ อาทิในรูปแบบงานอีเว้นท์ ในสถานที่สำคัญ ร้านค้า/ตลาดนัดชุมชน ตลาดออนไลน์ เป็นต้น

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปและอภิปรายผลการศึกษากระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อำเภอดงเจริญ จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลศึกษาจากสภาพปัญหา พบว่า 1) ต้นทุนการผลิตที่สูงในการเลี้ยงโค 2) วัตถุดิบของดีและของเสีย ที่มีในชุมชนไม่ได้ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เต็มที่ 3) ชุมชนยังไม่มีผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เป็นอัตลักษณ์ของตนเอง และ 4) การหาตลาดเพื่อขายผลิตภัณฑ์ดังกล่าว สาเหตุที่ผลการวิจัยออกมาในลักษณะนี้เนื่องมาจากการที่ชุมชนมีทัศนคติในเชิงบวกที่ต้องการจะพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชุมชน รวมถึงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร หรือวัตถุดิบที่มีในชุมชนมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการพัฒนาเศรษฐกิจที่มีในพื้นที่ตนเองให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว โดยมีความต้องการฝึกอบรมอาชีพที่ต้องการ การนำวัตถุดิบของเสียมาแปรรูปให้เกิดประโยชน์ รวมถึงการนำของวัตถุดิบของดีมาแปรรูปเพื่อผลิตสินค้าที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชนและสร้างมูลค่าเพิ่มและการมองหาตลาดที่จะนำมาขายในชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา พงษ์พานิช (2564) ที่ศึกษาเรื่อง การขับเคลื่อนเศรษฐกิจชีวภาพ-เศรษฐกิจหมุนเวียน-เศรษฐกิจสีเขียว กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยมีสาระสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ต้องมีการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องให้ได้มาซึ่งประเด็น “ปัญหาและความท้าทาย” โดยกลุ่มเกษตรกรบางกลุ่มอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดเรื่องดินและน้ำ แต่มีความมุ่งมั่นในการทำเกษตรอินทรีย์เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องสุขภาพสิ่งแวดล้อม สร้างความอบอุ่นทางครอบครัวและสังคม โดยใช้ประโยชน์จากความหลากหลายในพื้นที่ของทรัพยากร วัฒนธรรม และองค์ความรู้ด้านการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวและอนุรักษ์พันธุ์ข้าวพื้นเมือง ส่วนบางกลุ่มมีความมุ่งมั่นที่จะปรับเปลี่ยนกิจกรรมทางการเกษตรให้เหมาะสมกับสภาพของพื้นที่ภายใต้หลักคิดเกษตรกรรมยั่งยืน ซึ่งจากความหลากหลายของกลุ่มอาชีพที่เข้ามาร่วมกัน จึงมีการใช้ทรัพยากรอย่างเกื้อกูลได้มากขึ้น ตลอดจนผู้นำกลุ่มบางรายมีวิสัยทัศน์ในการขอรับรองมาตรฐานสากล การสืบทอด แนวความคิดการทำเกษตรอินทรีย์ให้แก่คนรุ่นใหม่ และการใช้เทคโนโลยีและการตลาดออนไลน์

2. สรุปและอภิปรายผลการศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ตามแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ของอำเภอดงเจริญ จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลวิจัยพบว่า ชุมชนให้ความสำคัญในประเด็นของโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG) และเห็นว่าง่ายต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน สาเหตุที่ผลการวิจัยออกมาในลักษณะนี้ เนื่องมาจากการที่ชุมชนได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจนถึงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชนด้วยแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่เป็นสิ่งที่ไม่ไกลตัวสามารถถ่ายทอดจากคำพูดหรือแนวคิดสู่การทดลองลงมือปฏิบัติ ซึ่งสามารถพิจารณาได้ใน 3 ประเด็นหลัก คือ 1) การเพิ่มมูลค่าของทรัพยากรหรือผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ในชุมชน 2) การใช้ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนในการจัดการวัตถุดิบตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทาง เพื่อไม่ให้เกิดการสูญเปล่า (Zero-Waste Management) และ 3) การคำนึงถึงความยั่งยืนของทรัพยากรที่มีในชุมชน โดยเฉพาะทรัพยากรดินที่ทำให้เกิดคุณภาพของดินมากขึ้นและ

นำของเสียคือมูลโคที่อาจมีผลต่อสุขภาพของคนในชุมชนในเรื่องกลิ่น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบำรุงดิน และทำให้สภาพดินแทนการใช้สารเคมี ซึ่งนำไปสู่แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ตามแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ของอำเภอดงหลวง จังหวัดกาญจนบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตร (2565) ที่กล่าวถึงการพัฒนาชุมชนด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG โดยดำเนินการศึกษาร่วมกับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มเกษตรอินทรีย์ตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน โดยกลุ่มเกษตรกรมีความเข้าใจและเล็งเห็นความสำคัญของแนวคิด BCG และได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีการพัฒนาสายพันธุ์ฟักทอง การผลิตตามมาตรฐานอินทรีย์ ตลอดจนการแปรรูปผลผลิตเพื่อเพิ่มมูลค่าเป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น ฟักทองผง ข้าวเกรียบฟักทอง ส่วนของฟักทองที่เหลือ เช่น เมล็ดฟักทองที่เหลือจากการตัดแต่ง ได้นำมาสกัดเป็นน้ำมันเมล็ดฟักทอง ขึ้นส่วนที่เหลืออื่น ๆ หรือฟักทองที่เสียหายในแปลง และเศษเหลือนำไปหมักด้วยหัวเชื้อจุลินทรีย์ประสิทธิภาพสูงเพื่อใช้เป็นอาหารสัตว์สำหรับเลี้ยงไก่ไข่ อารมณ์ดี และโคต่อไป ทำให้เป็นชุมชนที่มีระบบการผลิตทางการเกษตรให้ปลอดวัสดุเหลือใช้ (Zero waste agriculture) ถือเป็นตัวอย่างการพัฒนาชุมชนด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในท้องถิ่น สร้างมูลค่าเพิ่มนำไปสู่การสร้างเศรษฐกิจฐานรากที่เข้มแข็งและยั่งยืน ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หากมีการนำมาผสมผสานกันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมชุมชนและเกิดการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยชนก คตะสมบุรณ์ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพของชุมชนเพื่อสร้างเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาตำบลเนินศาลา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) การพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนที่เหมาะสมกับชุมชน คือการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ในครัวเรือน 2) การพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้หลักการพึ่งพาตนเองบนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3) คนในชุมชนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงทุกด้าน โดยเรียนรู้ได้ด้วยเชิงประจักษ์ในพฤติกรรมผ่านกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ การอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของชุมชนอย่างต่อเนื่อง 4) การเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน และชุมชนพื้นที่อื่น เป็นการพัฒนานวัตกรรมชุมชนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต นำมาสู่การแบ่งปันทรัพยากรในการทำกิจกรรมเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ผ่านนวัตกรรมของชุมชนในลักษณะที่หลากหลายร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) จากผลการวิจัยที่พบว่าต้นทุนการผลิตสูงส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่เลิกประกอบอาชีพเกษตรกรรม ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรสนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมฝึกอาชีพที่เกี่ยวข้อง

ในการผลิตวัตถุดิบเพื่อการประกอบอาชีพเพื่อลดรายจ่ายโดยคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ เช่น การทำอาหารชั้นเลี้ยงสัตว์ การทำปุ๋ยหมักในโตรเจนสูง เป็นต้น

2) จากผลการวิจัยที่พบว่าประชาชนมีการปฏิบัติตามแนวทาง BCG อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นหากจะดำเนินการต่อให้เกิดความยั่งยืน ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความจำเป็นต้องร่วมกันพัฒนาช่องทางการจำหน่ายสินค้าในชุมชน และพื้นที่ใกล้เคียง และสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานสินค้าเพื่อการส่งออกจำหน่ายนอกพื้นที่ต่อไป

3) จากแนวทางที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ควรมีการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Model) ให้กับประชาชนในพื้นที่อำเภอท่ามะกา โดยการให้ผู้นำหรือประชาชนเป็นผู้ขยายผลไปสู่พื้นที่ข้างเคียง เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและครอบคลุมทั้งพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการขยายผลการทดสอบแนวทางกับพื้นที่ชุมชนที่มีบริบทในลักษณะเดียวกัน อาทิ การเลี้ยงโค และประกอบอาชีพเกษตรกรรม เพื่อยืนยันและศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายผลการวิจัยสู่การปฏิบัติ และเปรียบเทียบผลการวิจัยในบริบทพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน

2) ควรมีการศึกษาวิจัยในลักษณะการถอดบทเรียนความสำเร็จเกษตรกรที่ปรับเปลี่ยนแนวทางการทำเกษตรกรรมมาใช้แนวทาง BCG เปรียบเทียบการทำการเกษตรแบบเดิม เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานให้เกษตรกรรายใหม่ในการเริ่มการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมประกอบอาชีพของตนเอง

3) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการทำเกษตรกรรมตามแนวทาง BCG Modelเพิ่มเติม เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางให้ภาครัฐนำไปส่งเสริมพื้นฐานให้ประชาชนในพื้นที่ก่อนการสร้างการมีส่วนร่วมปรับเปลี่ยนการประกอบอาชีพของตนเองให้เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กุลทัต หงษ์ขยางกูร และ ปรัชญนันท์ เทียงจรรยา. (2565). การสร้างและการบริหารเครือข่าย. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2566, จาก

http://hsmi2.psu.ac.th/upload/forum/paper_1598_5f69ce9304e915f69ce.pdf/

จิตรา พงษ์พานิช. (2564). การขับเคลื่อนเศรษฐกิจชีวภาพเศรษฐกิจหมุนเวียน-เศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy: BCG Model) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. [รายงานการศึกษา]. กรุงเทพฯ: สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.

จิรัชยา เจียวกิก และสันติชัย แยมใหม่. (2558). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน.

Hatyai Journal, 14(1), 79-95.

ญาณวิช นราแยม. (2564). *การจัดการฟาร์มเกษตรโคนมเพื่อการท่องเที่ยวสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เศรษฐกิจ BCG*. [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธิรพร สิงห์ลอ. (2564). เมื่อโลกต้องการโมเดลเศรษฐกิจใหม่ ไทยจึงมี ‘BCG’ (Bio Circular-Green Economy) เป็นวาระแห่งชาติปี 2564. สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.sdgmovement.com/>

พรพจน์ ศรีตัน. (2564). *โครงการนวัตกรรมทางสังคมกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์สู่การแข่งขันเชิงพาณิชย์ ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)*. [รายงานการวิจัย]. สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักดิ์ดา อารุณี. (2564). การพัฒนาคืนสู่ความสมดุลอย่างยั่งยืน : มิติการพัฒนาและความสัมพันธ์เชิงพื้นที่. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.worldtownplanningday.com/articles/>

สหประชาชาติ (ประเทศไทย). (2558). เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.un.or.th/globalgoals/th/the-goals/>

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอท่ามะกา. (2566). ข้อมูลทั่วไปของอำเภอท่ามะกา. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2566, จาก <https://district.cdd.go.th/thamaka/>

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). โมเดลเศรษฐกิจ บีซีจี. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.nxpo.or.th/th/bcg-economy/>

หทัยชนก คตะสมบุรณ์. (2563). การพัฒนาศักยภาพของชุมชนเพื่อสร้างเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืน : กรณีศึกษาตำบลเนินศาลา อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 8(2), 474-488.

Stufflebeam, D. L. (2003). *The CIPP Model for Evaluation*. Portland, Oregon: Annual Conference on the Oregon Program Evaluators Network (OPEN).

**แนวทางการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น**

**The Implementation of the Digital Government Policy at the Office
of Disease Prevention and Control, Region 7, Khon Kaen**

[Received: July 1, 2024; Revised: August 20, 2024; Accepted: August 22, 2024]

อณัญญา แสงวิสัย

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กฤษฎวรรณ โล่ห์วัชรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Ananya Sangwisai

Master of Student of Public Administration,
Program, College of Local Administration,
Khon Kaen University

Grichawat Lowatcharin

Assistant Professor,
College of Local Administration,
Khon Kaen University

CORRESPONDING AUTHOR

Grichawat Lowatcharin, Assistant Professor, College of Local Administration,
Khon Kaen University, Thailand. Email: Grichawat@kku.ac.th

บทคัดย่อ

ในระยะเวลาที่ผ่านมา รัฐบาลมีนโยบายปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ได้มีการรับนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 13 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน และผู้ปฏิบัติงาน ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบแก่นสาระ ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ได้วางแนวทางการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานในการดำเนินงาน 3 ลักษณะ คือ 1) การจัดทำแนวทางดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล โดยการรับนโยบายจากหน่วยงานส่วนกลางคือกรมควบคุมโรค และมอบหมายกลุ่มพัฒนาองค์กรในการสื่อสารแผนงาน รวมถึงจัดให้มีการพัฒนาทักษะบุคลากร 2) การจัดระบบสนับสนุนการดำเนินนโยบายรัฐบาลดิจิทัล ด้วยการวางระบบงาน และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในหน่วยงาน และ 3) การกำหนดระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ด้วยการใช้เครื่องมือ PMQA 4.0 และการเข้าตรวจเยี่ยมแต่ละกลุ่มงานของผู้บริหาร รวมถึงมีเวทีประชุมกำกับติดตามการดำเนินงานด้านดิจิทัลประจำทุกเดือน ทั้งนี้ จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานควรมีการจัดทำแผนที่มีตัวชี้วัดที่เจาะจงการดำเนินงานด้านดิจิทัล เพิ่มช่องทางการสื่อสารนโยบายดังกล่าว และสำรวจความต้องการของการบุคลากรในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรดิจิทัลที่แท้จริง

คำสำคัญ: การนำนโยบายไปปฏิบัติ; รัฐบาลดิจิทัล; ราชการส่วนภูมิภาค

Abstract

In recent years, the government has implemented a policy to transition the public sector to a digital government. The Department of Disease Control, Ministry of Public Health, has adopted this digital government policy in its operations. The present study aimed to explore the implementation of the digital government policy to improve the operations of the Office of Disease Prevention and Control Region 7 Khon Kaen. A qualitative research approach was employed, and data were collected through interviews with 13 key informants, including directors, deputy directors, heads of departments, and staff members. The collected data were analyzed using thematic analysis. The findings showed that the Office of Disease Prevention and Control Region 7 Khon Kaen developed guidelines for implementing the digital government policy in its operations in three main aspects. Specifically, the first aspect involved developing operational guidelines based on the digital government policy by adopting the policy from the central agency, namely the Department of Disease Control, and assigning the organizational development group to communicate plans and develop staff skills. Another entailed establishing support systems for the digital government policy through development of work systems and human resource management systems to facilitate the use of digital technology within the agency. The last one involved setting up monitoring and evaluation systems for the policy implementation through PMQA 4.0 tools, visits to various departments by the management, and monthly digital operations review meetings. By drawing on the findings, the agency should be urged to create a plan with specific digital operation indicators, enhance communication channels for the policy, and assess the needs of personnel to support the development of a truly digital organization.

Keywords: Policy Implementation; Digital Government; Provincial Administration

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐ และเอกชนทั่วโลกได้ให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงการให้บริการประชาชน โดยมุ่งหวังเพื่อพัฒนารูปแบบการทำงาน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย เช่น การพัฒนาบริการภาครัฐด้วยแพลตฟอร์ม “Life SG” ของประเทศสิงคโปร์ โดย “Life SG” เป็นโครงการระดับชาติภายใต้ยุทธศาสตร์ “Smart Nation” ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์หลักของประเทศที่นำพาสิงคโปร์ไปสู่ดิจิทัล “Life SG” เป็นแอปพลิเคชันเกี่ยวกับการให้บริการภาครัฐที่ออกแบบบนแนวคิด “การให้ประชาชนผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง” (Citizen Centric) โดยได้รวมบริการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐมาไว้ในที่เดียว ระบบจะแนะนำบริการที่สอดคล้องกับรูปแบบการใช้ชีวิต และข้อมูลที่บันทึกไว้ในประวัติ ส่วนตัว มีการจัดกลุ่มบริการตามความต้องการในแต่ละช่วงชีวิต และเหตุการณ์ที่สำคัญของชีวิต (ธราธร รัตนนฤมิตรสร, 2564) เช่นเดียวกับประเทศเอสโตเนียที่ได้รับการขนานนามว่าเป็นรัฐดิจิทัล ด้วยเหตุว่าการจัดบริการสาธารณะนั้นโดยภาครัฐนั้นสามารถดำเนินการผ่านช่องทางออนไลน์ได้กว่าร้อยละ 99 มีเพียง 3 รายการของการให้บริการเท่านั้นที่ประชาชนยังต้องไปทำการหรือสำนักงานด้วยตนเอง ได้แก่ การจดทะเบียน สมรส การจดทะเบียนหย่าร้าง และการซื้อขายอสังหาริมทรัพย์ (วศิน ปั่นทอง, 2564)

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่ปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านไปยังยุคดิจิทัล (Digital Transformation) เช่นเดียวกับหลายประเทศทั่วโลก โดยเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2562 ราชกิจจานุเบกษาได้ประกาศให้พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 พฤษภาคม 2562 เป็นต้นไป ซึ่งกลไกสำคัญตามกฎหมายของพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เป็นแผนระดับชาติ และมีคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล โดยนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำข้อมูลและให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล (Digitization) และเปิดเผยข้อมูลของรัฐในรูปแบบดิจิทัล (Open Government Data) (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2562) ด้วยเหตุนี้ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ในฐานะหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ให้การสนับสนุนการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ จึงได้จัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2563 - 2565 ภายใต้วิสัยทัศน์ “รัฐบาลดิจิทัล เปิดเผย เชื่อมโยง และร่วมกันสร้างบริการที่มีคุณค่าให้ประชาชน” เพื่อบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน รวมถึงให้มีการบูรณาการดำเนินงานและกิจกรรมที่ชัดเจนมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน รวมทั้งกำหนดกรอบการขับเคลื่อนการบูรณาการรัฐบาลดิจิทัลที่สำคัญ และกำหนดหน่วยงานหลัก หน่วยงานรองที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อนแต่ละประเด็นที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2564)

กระทรวงสาธารณสุขได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัล จึงกำหนดให้มีสุขภาพดิจิทัล (Digital Health) เพื่อมาช่วยผู้ให้บริการปรับปรุงระบบดูแลสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพดีขึ้น โดยการบูรณาการข้อมูลด้านสุขภาพจากทุกภาคส่วน มีระบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสามารถเชื่อมโยงเข้า

ด้วยกัน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เป้าหมาย คือ การเปิดเผยและคืนข้อมูลสุขภาพ ให้กับประชาชนผู้เป็นเจ้าของข้อมูลได้ทราบถึงสุขภาพของตนเอง ก่อให้เกิดความรอบรู้ด้านสุขภาพ และเป็นการคืนสิทธิการตัดสินใจในการดูแลสุขภาพให้กับประชาชน ภายใต้การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยปรับปรุงระบบการทำงาน เช่น บันทึกสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์และมาตรฐาน (Electronic Health Records and Standards) เพื่อสนับสนุน การแลกเปลี่ยนข้อมูล, แอปพลิเคชันสุขภาพบนมือถือ (Health Apps) สำหรับการติดตามและป้องกันโรค, ระบบแพทย์ทางไกล (Telemedicine), หุ่นยนต์ (Robotics), ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เป็นต้น (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2564)

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นหนึ่งในหน่วยงานราชการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสุขภาพของประชาชน ที่มุ่งเน้นการเป็นผู้นำด้านวิชาการและเทคโนโลยีการป้องกันและควบคุมโรคของประเทศและระดับนานาชาติ โดยมีพันธกิจผลิตงานวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเฝ้าระวัง เพื่อดูแลภัยสุขภาพที่คุกคามประชาชน รวมถึงเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีนโยบาย มาตรการ บริการ และคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงานในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน (กรมควบคุมโรค, 2562) และจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรมควบคุมโรคในฐานะหน่วยงานที่มีพันธกิจในการจัดให้มีบริการป้องกัน ควบคุม รักษา และฟื้นฟูสุขภาพโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ ได้เล็งเห็นถึงปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนที่เกิดจากการเข้าไม่ถึงบริการทางการแพทย์ จึงได้ปรับวิธีการดำเนินงานในการเฝ้าระวัง รวมถึงช่องทางในการสื่อสารและให้บริการข้อมูลแก่ประชาชน เช่น การจัดให้มีสถานีสถานีสุขภาพดิจิทัล (Digital Health Station) ตามแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นการลดความแออัดในสถานพยาบาล เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการตรวจวัดค่าংশี้สุขภาพเบื้องต้น ประเมินสถานะสุขภาพของตนเอง และส่งต่อข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ เพื่อการดูแลและติดตามสุขภาพของตนเองร่วมกับบุคลากรทางการแพทย์ (กองโรคไม่ติดต่อ, 2565) ดังนั้นเพื่อให้การเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเปลี่ยนแปลงของกระแสความปกติใหม่ (New Normal) และในขณะเดียวกันหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดกรมควบคุมโรค ต่างก็ตื่นตัวที่จะปรับรูปแบบการทำงานให้เข้ากับบริบทในสถานการณ์ดังกล่าว รวมถึงการสื่อสารแผนการทำงานที่ได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ร่วมด้วย และถ่ายทอดแนวทางดังกล่าวไปยังหน่วยงานส่วนภูมิภาคที่แบ่งตามเขตสุขภาพ ทั้งสิ้น 13 เขตสุขภาพ (กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค, 2565) และจากการดำเนินงานด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น ในปี พ.ศ. 2566 ส่งผลให้หน่วยงานได้รับรางวัลหน่วยงานส่งเสริมวิจัย นวัตกรรมด้านเทคโนโลยี และผลิตภัณฑ์ดีเด่น จากกรมควบคุมโรค ซึ่งเป็นเพียงหน่วยงานเดียวในพื้นที่เขตสุขภาพภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้รับรางวัลดังกล่าว จึงมีความเหมาะสมที่จะศึกษาแนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการงานจนได้รับรางวัล ผู้วิจัยจึงเลือกสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่นเป็นพื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ (สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7, 2566)

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาค ในเขตพื้นที่เขตสุขภาพที่ 7 ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบ ทั้งสิ้น 4 จังหวัด ได้แก่ ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และกาฬสินธุ์ และมีภารกิจในการศึกษา วิจัย พัฒนาศักยภาพความรู้ด้านเทคโนโลยีด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรค การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีการเฝ้าระวัง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพื้นที่รับผิดชอบ รวมถึง ปฏิบัติงานสนับสนุนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7, 2566) ซึ่งในแต่ละภารกิจที่กล่าวมานั้นล้วนมีความจำเป็นที่จำเป็นต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการนำนโยบายด้านดิจิทัลไปสู่การปฏิบัติในส่วนของการปฏิบัติงานตามภารกิจ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายและจัดสรรทรัพยากรในการสนับสนุนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ ต่อไป

คำถามการวิจัย

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น มีแนวทางการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

ขอบเขตการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเชิงพื้นที่ในการศึกษา คือ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น
2. ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยมุ่งเน้นศึกษาแนวทงนโยบายและแผนการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยช่วงเดือน มกราคม – เมษายน 2567

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแนวทางการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาทบทวนแนวทางการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาปฏิบัติในหน่วยงาน พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

นโยบายรัฐบาลดิจิทัล

นโยบายรัฐบาลดิจิทัลเป็นแนวทางที่กำหนดวิธีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กร โดยคำนึงถึงการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดวิวัฒนาการของรัฐบาลดิจิทัลระบุไว้ว่าการเปลี่ยนแปลง (Transformation) เป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ เป็นขั้นตอนของการปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานภาครัฐโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นกลไกในการขับเคลื่อน คือ ปรับปรุงทางนวัตกรรมทางเทคโนโลยี นวัตกรรมองค์กร รวมถึงการทบทวนรูปแบบการทำงาน ความสามารถของคนในองค์กร และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีของหน่วยงานที่พร้อมจะปรับเปลี่ยนไปสู่รูปแบบดิจิทัล ตัวขับเคลื่อนหลักในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง คือ การแบ่งปันข้อมูลเชื่อมข้อมูลระหว่างองค์กร การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ (ปิ่นอนวิชัย นาคนทรง และ วิยุทธ์ จำรัสพันธ์, 2565)

การนำนโยบายไปปฏิบัติ

การพัฒนาการบริหารจัดการระบบภาครัฐเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ด้วยการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศ รวมถึงการยึดหลักความพึงพอใจและประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก และต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับจากต่างประเทศในอนาคต (จุฬา ม่วงกล้า และคณะ, 2564)

จากแนวคิดในการศึกษาตัวแบบการปฏิบัติที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุผล ผู้วิจัยมีความสนใจในตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model) ซึ่งเป็นตัวแบบที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะขององค์กร เพราะเชื่อว่าการจะนำนโยบายไปปฏิบัติได้สำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับการจัดการภายในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การวางโครงสร้างองค์กร บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกันนโยบายที่ได้รับถ่ายทอด รวมถึงทางด้านการจัดเตรียมงบประมาณ และวัสดุที่จำเป็นในการขับเคลื่อนนโยบาย ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติสำเร็จได้ (วรเดช จันทรศร, 2552) ทั้งนี้ ตัวแบบทางด้านการจัดการนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในการบริหารสร้างการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความท้าทายจึงจำเป็นต้องนำหลักแนวคิดของการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาเป็นส่วนช่วยในการดำเนินการให้สำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอน

ทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอน (Kotter's 8 Step Change Model) นี้เจ้าของทฤษฎี คือ (John P. Kotter) เป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรที่สามารถลดปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ โดยมี 8 ขั้นตอน ดังนี้

1) การสร้างความรู้สึกรเร่งด่วน (Establish a sense of urgency) การสร้างความรู้สึกรเร่งด่วนให้พนักงานตระหนักว่าเป็นเรื่องที่จะต้องเร่งด่วนต้องเปลี่ยนแปลง และไม่กระทบต่อการดำเนินงาน พนักงานควรทราบถึงข้อดีของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และข้อเสียหากไม่ยอมไม่เปลี่ยนแปลง ควรมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารของกระแสโลกาภิวัตน์ และสังคมที่เปลี่ยนไป

2) สร้างผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Create a guiding team) ดึงคนที่มีอำนาจ คนที่มีทัศนคติเชิงบวกในเรื่องนั้น มาร่วมลงมือทำ เช่น หัวหน้ากลุ่มงาน รองผู้อำนวยการ โดยบุคคลนั้นต้องมีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้อื่นให้มาร่วมทีมด้วย

3) กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ใหม่ ๆ (Developing a vision and strategy) โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กรที่อยากให้เป็น มีเป้าหมายชัดเจน ซึ่งจะทำให้การวางแผนดำเนินการต่างๆง่ายขึ้น และช่วยให้สามารถสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องในแผนได้อย่างถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็น ผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ

4) การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร (Communicate the change vision) เป็นสิ่งที่สำคัญมาก ซึ่งสามารถสื่อสารได้หลายช่องทาง และหลายรูปแบบ และต้องมีความถูกต้องของเนื้อหาและตรงประเด็น จึงจะสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรได้

5) การให้อำนาจและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Empowering others to act) ให้อำนาจในการตัดสินใจ กระตุ้นให้บุคลากรสามารถก้าวข้ามผ่านปัญหาและอุปสรรคในการทำงานออกไปให้ได้

6) สร้างชัยชนะระยะสั้น (Create short term win) การกำหนดเป้าหมายหรืองานที่สามารถบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันสั้น เป็นการสร้างกำลังใจให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการก้าวไปสู่อีกขั้นต่อไป ลดการต่อต้าน ทำให้เกิดทัศนคติว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ดี

7) ต่อยอดการเปลี่ยนแปลง (Consolidate and build on the gains) สร้างแรงบันดาลใจให้มากขึ้น และพยายามเปลี่ยนแปลงทุกอย่างให้ สามารถเกิดขึ้นได้จับต้องได้ โดยเอาเป้าหมายที่สำเร็จในระยะสั้นมาเป็นแรงผลักดัน

8) สร้างการเปลี่ยนแปลงให้ยั่งยืน (Institutionalise the change) สร้างการเปลี่ยนแปลงให้อยู่กับองค์กรตลอดไป มีวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ๆ อาจมีการให้รางวัลสำหรับคนที่พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ และคนที่ได้เลื่อนขั้นก็จะมีทัศนคติไปในทางเดียวกับองค์กร (นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์, 2559)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในระยะที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นว่าการมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมของหน่วยงานสามารถช่วยให้การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในหน่วยงานมีความราบรื่นและประสบความสำเร็จได้ เรวัต แสงสุริยงค์ (2562) ได้ให้ความเห็นว่าการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในหน่วยงานของรัฐยังอาจไม่จำเป็นต้องอิงกับแผนยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลของรัฐบาล หรือการประเมินผลทางรัฐบาลดิจิทัลมากนัก เพราะยังมีความจำเพาะในงานและภารกิจที่แตกต่างกันไป (Specialization) ที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าการเข้าถึงบริการออนไลน์ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ การใช้เทคโนโลยีเคลื่อนที่ในการเก็บข้อมูลในพื้นที่ เป็นต้น

ชาญฤทธิ์ แต่งอ่อน และคณะ (2564) ได้ศึกษาการนำนโยบายมาตรฐานการบริการลูกค้าภาครัฐยุค 4.0 ไปปฏิบัติ ซึ่งได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นกลไกให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจและรูปแบบการปฏิบัติราชการ การกำหนดให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนโดยมีการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจในการทำงานรวมทั้งมีการใช้กลยุทธ์ที่สามารถรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและเอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการเก็บประมวลและถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการสร้างเครือข่ายและสร้างฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและทำให้เกิดความรู้ 3) การสร้างภาคีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนต่าง ๆ การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐด้วยกันและกับภาคเอกชน 4) การสร้างความน่าเชื่อถือ การรักษาเวลาในการให้บริการ รักษาสัญญาในการให้บริการ มีความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้เป็นที่ยอมรับของผู้มารับบริการ 5) ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง การยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็วในการได้รับบริการ ทำให้การบริการมีประสิทธิภาพ 6) การสร้างระบบราชการแบบไร้รอยต่อ กระบวนการทำงานสิ้นไหลแบบไร้รอยต่อ ลดขั้นตอนให้มีความรวดเร็ว ไม่รอคอย

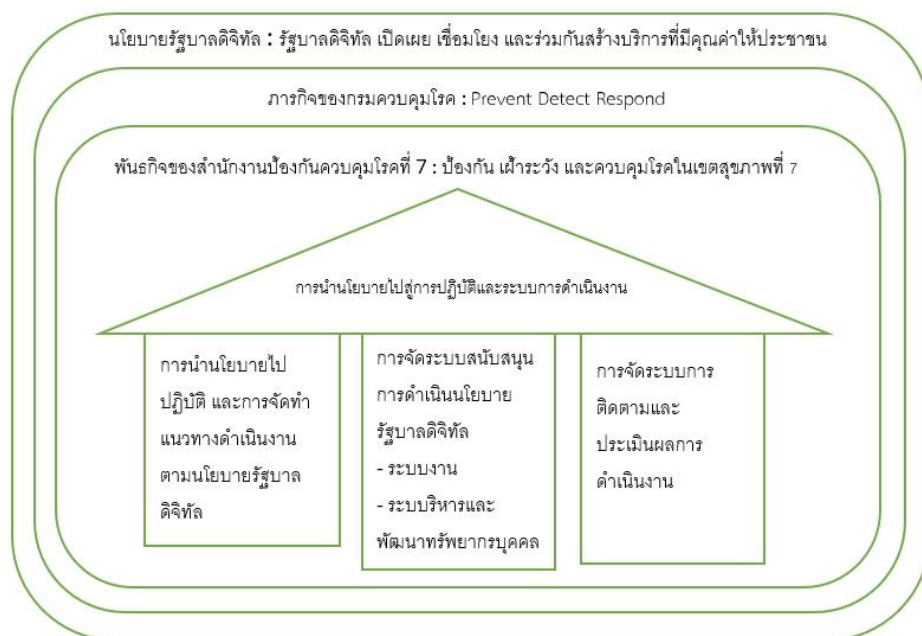
ข้อค้นพบข้างต้นมีความสอดคล้องกับ พระมหาไทยน้อย ญาณเมธี (สาลงสิงห์) และ พระศิลาศักดิ์ สุขเมธ (บุญทอง) (2564) ที่ให้ความเห็นว่าการปรับตัวในการเป็นองค์กรยุคดิจิทัล ภาครัฐต้องจัดทำนโยบายและขอบเขตการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้กว้างไปกว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยต้องคำนึงถึงประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีขอบเขตการบริการภาครัฐที่ชัดเจน และผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางรัฐบาลยุคดิจิทัล มีการดูแลป้องกันข้อมูลส่วนตัวและการเปิดเผยข้อมูล พร้อมกับการสร้างนวัตกรรมการบริการภาครัฐ สร้างความเป็นสากลให้กับรัฐบาลดิจิทัล มีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารขนาดใหญ่ไปพร้อมกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนนโยบาย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าหน่วยงานภาครัฐมีกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในหน่วยงาน ที่มีความหลากหลาย ซึ่งคำนึงถึงความเหมาะสมต่อบริบทการทำงาน และการให้บริการประชาชน เช่น การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในหน่วยงานโดยยังไม่อิงกับแผนยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลของรัฐบาล

หรือให้ความสำคัญกับการประเมินผลทางดิจิทัลจนมากเกินไป รวมถึงการชี้ให้เห็นถึงปัจจัยของการบริการภาครัฐในยุค 4.0 ที่จะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายในบริบทของศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม การศึกษาดังกล่าวเป็นการศึกษาในประเด็นของปัจจัยที่จะทำให้นโยบายสู่ความสำเร็จและศึกษาในบริบทหน่วยงานภาครัฐที่กว้างและเจาะจงเพียงบางหน่วยงาน อีกทั้งยังไม่มีผู้ศึกษาเจาะจงในประเด็นของแนวทางการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขว่ามีการดำเนินการอย่างไร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาแนวทางการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ มาจากแนวคิดที่ว่านโยบายรัฐบาลดิจิทัลเป็นนโยบายระดับประเทศ ซึ่งวางแนวทางให้ส่วนราชการ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ราชการท้องถิ่น รวมถึงเอกชนและรัฐวิสาหกิจ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2562) นำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งกรมควบคุมโรคเป็นหน่วยงานภาครัฐจึงต้องรับนโยบายดังกล่าวมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับภารกิจของกรม รวมถึงสื่อสารนโยบายให้หน่วยงานภายใต้สังกัดปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่นเมื่อรับนโยบายจากกรมมาแล้ว จะต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน โดยสามารถจัดกลุ่มแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ 3 กลุ่ม คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติและการจัดทำแนวทางการดำเนินงานตามนโยบาย การจัดระบบสนับสนุนการดำเนินนโยบายรัฐบาลดิจิทัล และการจัดระบบการติดตามและประเมินผล ซึ่งการดำเนินการตามแนวทางที่กล่าวมานั้นจะนำไปสู่รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปจากการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ กรอบแนวคิดการวิจัยเป็นดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเป็นการวิจัยแบบกรณีศึกษา เนื่องจากเป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงแนวทางการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันควบคุมการระบาดของโรค รวมถึงเป็นแกนกลางในการวางแผนและสื่อสารข้อมูลด้านสถานการณ์ของโรคให้ประชาชนรับทราบ ซึ่งในห้วงเวลาดังกล่าว กรมควบคุมโรคได้นำเทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการงานมาใช้เพื่อให้การสื่อสารการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์การแพร่ระบาด (แสงทอง จันทรเฑิด , 2563)

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยนี้คือบุคลากรของ สคร.7 ขอนแก่น โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวนทั้งสิ้น 13 คน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) ผู้บริหารหน่วยงาน จำนวน 3 ท่าน เนื่องจากเป็นผู้รับถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานจากกรมควบคุมโรค และนำมาถ่ายทอดสู่แนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการตามนโยบายใดๆ ของหน่วยงาน

2) หัวหน้ากลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาองค์กร งานนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 3 ท่าน เนื่องจากเป็นผู้รับการถ่ายทอดนโยบายจากผู้บริหารของหน่วยงาน และร่วมวางแผนการดำเนินงาน รวมถึงควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับถ่ายทอดมาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน รวม 7 คน เนื่องจากเป็นผู้ที่รับปฏิบัติตามนโยบายโดยตรง และบางท่านมีประสบการณ์ในการทำงานที่จะต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติจึงเป็นบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สัมภาษณ์ได้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประเภทของผู้ให้ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารหน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	1	7.69
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	2	15.38
หัวหน้ากลุ่มงาน	หัวหน้ากลุ่มงาน	3	23.08
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	สายงานหลัก	4	30.77
	สายงานสนับสนุน	3	23.08
	รวม	13	100

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยเก็บรวบรวมจากผู้ให้ข้อมูลหลัก

ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ แผนการปฏิบัติงาน แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารภายในหน่วยงาน และระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

วิธีการและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured) โดยข้อคำถามมีความเปิดกว้าง ยืดหยุ่น เพื่อเปิดโอกาสในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และไม่กำหนดลำดับคำถามหรือข้อความที่ตายตัว โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาปรับใช้ในหน่วยงาน ความรู้ความเข้าใจของบุคลากร

ที่มีตอนนโยบาย รวมถึงการดำเนินงานในปัจจุบันที่รับนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาปรับใช้ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน และฐานข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ด้วยการถอดเทปจากบทสัมภาษณ์และนำมาจัดกลุ่มของข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลแบบแก่นสาระ (Thematic Analysis) เพื่อเป็นการตีความในเรื่องราวที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ให้สัมภาษณ์ ว่ามีการกล่าวถึงประเด็นใดเหมือนกันบ้าง ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับการนับจำนวนคำซ้ำ แต่ขึ้นอยู่กับว่าแก่นสารนั้นสามารถจับประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับคำถามการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น

จากการสืบค้นฐานข้อมูลดิจิทัลของหน่วยงานพบว่าหน่วยงานได้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการดำเนินงานใน 3 รูปแบบ

1. สนับสนุนเชิงระบบ ในการพัฒนาความเข้มแข็งและกำกับติดตามการดำเนินงานของแผนงานด้านโรคและแผนงานอื่น ๆ ได้แก่ ระบบบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ กรมควบคุมโรค (Estimates SM) รวมถึงระบบที่ใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาองค์กร ได้แก่ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม: กรมควบคุมโรค (DPIS DDC) และLINE Chatbot การให้บริการข้อมูลทรัพยากรบุคคล

2. เสริมความเข้มแข็งด้านยุทธศาสตร์ของงานด้านโรค ได้แก่ โปรแกรมรายงานข้อมูลการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาในรูปแบบดิจิทัล (D506)

3. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในงานดูแล รักษา ป้องกัน ได้แก่ โปรแกรมรายงานข้อมูลวัณโรคของประเทศไทย NTIP (National Tuberculosis Information Program), สถานีสุขภาพดิจิทัล (Digital Health Station) ในชุมชน, การใช้ AI ตรวจวินิจฉัยพยาธิใบไม้ตับเพื่อคัดกรองโรคพยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดี, ระบบสารสนเทศเพื่อการเฝ้าระวังพิษสุนัขบ้า (Thai Rabies), ฐานข้อมูลการให้บริการวัคซีนไขหวัดใหญ่, ฐานข้อมูลการป้องกันอุบัติเหตุทางถนน (Road Traffic Injury) และฐานข้อมูลการค้นหาและติดตามการรักษาผู้ป่วยโรคเรื้อน (กลุ่มยุทธศาสตร์แผนงานและเครือข่าย, 2567)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานได้แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงาน เนื่องจากสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านสาธารณสุขที่มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลด้านโรคและภัยสุขภาพจากหลายแหล่งข้อมูล รวมถึงข้อมูลปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดโรค เพื่อสามารถวิเคราะห์โรคที่เกิดขึ้นกับประชาชนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ ดังนั้นความรวดเร็วของข้อมูล และการเชื่อมโยงข้อมูลจากหลายแหล่งจึงมีความจำเป็นในการดำเนินงาน เพื่อวิเคราะห์ผลและเตรียมพร้อมรับมือกับภัยสุขภาพที่จะเกิดขึ้นกับประชาชน ดังที่ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า

“เรามีข้อมูลสุขภาพเยอะ จะดูแลเฉพาะตัวสุขภาพของคนไม่ได้ ต้องดูแลสุขภาพเหตุนึงจึงมีความสำคัญในการใช้ข้อมูลต่างๆ โดยเฉพาะข้อมูลในระบบที่ได้มีการประมวลผลจนเป็นดิจิทัลแล้ว” (ผู้บริหาร, สัมภาษณ์, เมษายน 2567)

โดยหน่วยงานมีรูปแบบการดำเนินงานที่เปลี่ยนไปหลังจากนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน จากเดิมก่อนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบกระดาษ แฟ้มเอกสารซึ่งทำให้เกิดความล่าช้า ใช้จำนวนคนในการทำงานเยอะ ข้อมูลกระจายอยู่ตามหน่วยงาน ไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกได้ ซึ่งภายหลังการรับนโยบายการประยุกต์ใช้ดิจิทัลในการทำงานส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างคล่องตัว สามารถเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การเข้าถึงข้อมูลทำได้อย่างรวดเร็ว ตัวอย่างของเทคโนโลยีดิจิทัลที่หน่วยงานนำมาใช้ เช่น ระบบโปรแกรมรายงานข้อมูลวัณโรคของประเทศไทย (National Tuberculosis Information Program: NTIP) คือ โปรแกรมรูปแบบออนไลน์ในการลงข้อมูลบนฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้ในการจัดเก็บข้อมูลการคัดกรอง การตรวจวินิจฉัย การขึ้นทะเบียนรักษาวัณโรค หรือวัณโรคดื้อยา และยังสามารถส่งต่อการรักษาไปยังโรงพยาบาลอื่น ๆ ได้ (สายใจ สมบัติการ และคณะ, 2566)

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการจัดทำแนวทางดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับภูมิภาคมีการรับนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานโดยเริ่มจากนโยบายด้านรัฐบาลดิจิทัลระดับประเทศประกาศใช้ และมอบเป็นแนวทางให้กระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ นำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งกรมควบคุมโรค เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้รับถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานภายใต้แนบโยบายดังกล่าว จึงวางแนวทางในการพัฒนาทักษะความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากรด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนผ่านระบบออนไลน์ (E-learning) ซึ่งเป็นหลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. และของกรมควบคุมโรคจัดทำขึ้นเอง เพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อม และมีความรู้ที่จะปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ซึ่งการเตรียมความพร้อมนี้ยังรวมถึงการมอบหมายกองงานที่สำคัญในการกำกับและถ่ายทอดนโยบายที่สำคัญอย่างเช่นกองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค ที่เป็นหน่วยงานกลางในการดูแลระบบ และวางแผนการดำเนินงานด้านดิจิทัลของกรมควบคุมโรคด้วย แนวทางการรับนโยบายรัฐบาลดิจิทัลข้างต้นของผู้บริหาร สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับหัวหน้ากลุ่มงานที่ให้ความเห็นว่า

“กระทรวงรับนโยบายมาจากประเทศ พอหลังก็ถ่ายทอดลงมาเรื่อย ๆ แล้วกรมใช้วิธีให้บุคลากรต้องอบรมออนไลน์แล้วก็รายงานเข้าไป” (ผู้บริหาร, สัมภาษณ์, มีนาคม 2567)

“ส่วนหนึ่งก็คือเราจะมีส่วนกลางคือของกรมควบคุมโรค จะมีองค์ดิจิทัลที่จะดูแลภาพรวม ที่เป็นแนวทางจากส่วนกลาง และมาถ่ายทอดมายัง สคร. ของปีที่แล้วเขาเริ่มพัฒนานะแล้ว” (หัวหน้ากลุ่มงาน, สัมภาษณ์, มีนาคม 2567)

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานนั้น หน่วยงานไม่ได้เพียงแค่รับเครื่องมือหรือแนวทางการดำเนินงานมา แล้วนำมาใช้งานตามต้นแบบทั้งหมด แต่การใช้เทคโนโลยีนั้นควรมีการวิเคราะห์บริบทในพื้นที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย สถานการณ์โรคในพื้นที่ เพราะว่าการออกแบบหรือวางแผนทางด้านเทคโนโลยีจากส่วนกลางอาจไม่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ หน่วยงานจึงมีการปรับรูปแบบการใช้เทคโนโลยีให้ตอบโจทย์กับสถานการณ์ในการทำงาน และในบางครั้งเทคโนโลยีที่ได้รับจากส่วนกลางไม่สามารถใช้งานได้จริงกับปัญหาที่พบเจอหน่วยงานจึงได้สร้างนวัตกรรมและเครื่องมือการทำงานใหม่เพื่อมาสนับสนุนการดำเนินงานให้สำเร็จ ดังที่ผู้บริหารได้ให้ข้อคิดเห็นว่า

“จริง ๆ มันมี 3 ส่วน คือ เรารับมาใช้ทั้งหมดก็มี เรารับมาแล้วเราต่อยอดก็มี บางอันเค้าไม่มีนะส่วนกลางไม่มีแล้วเราคิดพัฒนาขึ้นเองก็มีอย่างนี้เป็นต้น” (ผู้บริหาร, สัมภาษณ์, เมษายน 2567)

ในส่วนของกลุ่มงานผู้รับผิดชอบหลักในการสื่อสารนโยบาย ได้มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบหลักคือกลุ่มพัฒนาองค์กร โดยทำหน้าที่รวบรวมแผนการทำงานของแต่ละกลุ่มงานที่ได้รับจากการกรมควบคุมโรค และจัดเวทีลงนามคำรับรองแผนการปฏิบัติราชการ และประกาศนโยบายการดำเนินงานประจำปีให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ เมื่อกลุ่มงานรับทราบนโยบายการดำเนินงานก็จะนำไปสู่การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อร่วมขับเคลื่อนแผนงานต่าง ๆ ซึ่งนโยบายรัฐบาลดิจิทัลจะอยู่ภายใต้คณะทำงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีกลุ่มพัฒนาองค์กรเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ผู้อำนวยการหน่วยงานเป็นประธาน หัวหน้ากลุ่มงานแต่ละกลุ่มงานร่วมเป็นคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นคณะทำงาน ดังความคิดเห็นของผู้บริหาร ได้กล่าวไว้

“ตรงนี้เป็นหน่วยงานของกลุ่มพัฒนาองค์กร พอหลังจากประกาศนโยบายเสร็จแต่ละกลุ่มที่รับผิดชอบก็จะดำเนินงานตามแนวทางที่นโยบายสั่งการมา” (ผู้บริหาร, สัมภาษณ์, มีนาคม 2567)

จากการสอบถามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในส่วนของการรับรู้ และการสื่อสารนโยบายพบว่า การสื่อสารนโยบายในส่วนของการเข้าใจนโยบายรัฐบาลดิจิทัลบุคลากรมีความเข้าใจความหมายของนโยบายในประเด็นของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน มาช่วยอำนวยความสะดวก การประหยัดทรัพยากร ในขณะที่บุคลากรบางส่วนไม่เคยรับทราบถึงนโยบายดังกล่าวมาก่อน แต่สามารถให้ความหมายและเข้าใจสอดคล้องไป

ในทางเดียวกัน ซึ่งอาจตีความได้ว่าการสื่อสารด้านนโยบายให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบนั้นยังไม่ทั่วถึง ดังความเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกล่าวว่า

“เคยได้ยินค่ะ คิดว่าน่าจะเกี่ยวกับกระบวนการทำงานที่จะต้องเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น แล้วก็ลดพวกกระดาษลง” (เจ้าหน้าที่, สัมภาษณ์, มีนาคม 2567)

“ผมไม่เคยได้ยิน แต่ถ้าในความเข้าใจนะ น่าจะเป็นการเอาดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน พวกแอปพลิเคชันต่างๆ AI แต่ในรูปแบบของภาครัฐอันนี้คิดภาพไม่ออก” (เจ้าหน้าที่, สัมภาษณ์, มีนาคม 2567)

การมอบหมายบุคคลที่จะเป็นตัวแทนรับผิดชอบหลัก และชักชวนบุคลากรมาร่วมปฏิบัติงานด้านดิจิทัล เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ สคร.7 นำมาใช้ การเลือกบุคคลที่มีทัศนคติในเชิงบวกกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัล เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้ถูกเลือกสามารถสร้างการยอมรับรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ให้คนในหน่วยงานได้ โดยไม่เกี่ยวข้องกับระดับอาวุโสของตำแหน่ง นอกจากนี้การเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยให้สามารถสื่อสารให้ความรู้และเป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ดี ดังที่ผู้บริหารหน่วยงานได้กล่าวว่า

“ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายดิจิทัล และมีความรู้ในเรื่องนี้อยู่บ้าง เรื่องการโน้มน้าวคนมาทำงานก็สำคัญ ” (ผู้บริหาร, สัมภาษณ์, เมษายน 2567)

3. การจัดระบบสนับสนุนการดำเนินนโยบายรัฐบาลดิจิทัล

3.1 ระบบงาน (Work System)

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ได้มีการจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีซึ่งรวมแผนการดำเนินงานของทุกกลุ่มงาน โดยการดำเนินงานในแผนส่วนใหญ่ ได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการดำเนินงาน แต่ยังคงแผนที่มีเฉพาะเจาะจงในเรื่องการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล อย่างเป็นรูปธรรม ดังที่ผู้บริหารท่านหนึ่งได้แสดงความเห็นไว้

“แผนมันก็มีนะเรานำแนวทางจากส่วนกลางของเรา ก็คือกองต่าง ๆ ในกรม แล้วกลุ่มงานต่าง ๆ แต่ว่าเขาไปปฏิบัติก็มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในแผนนั้นแหละ แต่ถ้าเป็นแผนดิจิทัลเลยยังไม่มี” (ผู้บริหาร, สัมภาษณ์, เมษายน 2567)

นอกจากนี้ หน่วยงานได้มีการจัดสรรทรัพยากรที่สนับสนุนต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น การสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาช่วยในการสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่ม

งานที่มีความสนใจที่จะพัฒนางานโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย รวมถึงเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรผ่านการอบรมทางเทคโนโลยีดิจิทัลโดยการเชิญวิทยากรจากภายนอก มาให้ความรู้ และการส่ง บุคลากรเข้าอบรมกับหลักสูตรที่กรมควบคุมโรคจัดขึ้น อีกทั้งยังสนับสนุนด้านเวลาการปฏิบัติราชการให้บุคลากรมีโอกาสนำนวัตกรรมที่ได้สร้างขึ้นมา ออกไปทดลองใช้จริงกับประชาชนหรือผู้รับบริการ ดังข้อมูลจากผู้บริหารให้ความเห็นว่า

“โครงสร้างพื้นฐานทางระบบข้อมูลได้มีการพัฒนา มีการจัดหาคนเข้ามาเพื่อพัฒนาเรื่องนี้ การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ทักษะพิเศษต่าง ๆ ก็มีการสนับสนุนในเรื่องนี้ วัสดุอุปกรณ์ในเรื่องของฮาร์ดแวร์ต่าง ๆ มีการจัดซื้อจัดจ้างทุกปี” (ผู้บริหาร, สัมภาษณ์, เมษายน 2567)

3.2 ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (People Management)

หน่วยงานได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านทักษะดิจิทัลผ่านการเรียนออนไลน์ และนำไปเชื่อมโยงกับการประเมินสมรรถนะบุคลากรในรอบประเมินประจำปี แต่สมรรถนะด้านดิจิทัลเป็นเพียงสมรรถนะที่นำมาประเมินเพื่อหวังผลให้เกิดการพัฒนา แต่ยังไม่ได้ถูกนำผลประเมินมาเชื่อมโยงกับการเลื่อนเงินเดือน รวมถึงยังไม่ได้วางแผนต่อยอดในการพัฒนาหรือสนับสนุนบุคลากรที่ผ่านการอบรมด้านทักษะดิจิทัล ดังที่ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นว่า

“เค้าผลักดันผ่านทักษะด้านดิจิทัลเป็นสมรรถนะหนึ่งที่บุคลากรต้องเรียน ต้องอบรม เราต้องรายงานผ่านไปที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ทักษะดิจิทัลจะไม่ใช้สมรรถนะเทคนิคที่เขาให้คะแนน” (ผู้บริหาร, สัมภาษณ์, มีนาคม 2567)

“กับร้อยละที่อบรมจบแล้ว จะทำให้เขาโดดเด่นด้านทักษะดิจิทัลยังตรงนี้ยังไม่เห็น” (ผู้บริหาร, สัมภาษณ์, มีนาคม 2567)

ซึ่งผู้บริหารอีกท่านได้แสดงความคิดเห็นที่สนับสนุนกับ ความเห็นดังกล่าวว่า

“ไม่ได้เฉพาะ E-learning ในเรื่องของดิจิทัล การให้รางวัล ให้เกียรติเค้าในเวทีสาธารณะและส่งเสริมให้เค้าพัฒนางานอยู่เสมอ น่าจะได้หาทางสนับสนุนให้เขานำทักษะที่เรียนมาลงมาต่อยอดในงาน” (ผู้บริหาร, สัมภาษณ์, เมษายน 2567)

แม้ว่าหน่วยงานไม่ได้นำสมรรถนะด้านทักษะดิจิทัลมากำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อใช้ประกอบการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนก็ตาม หน่วยงานมีวิธีการสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สร้างสรรค์ผลงานเด่นด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีและวิจัย ซึ่งผลงานเด่นนี้จะเป็นส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการประเมินความดีความชอบต่อไป ดังที่หัวหน้ากลุ่มงานได้ให้ข้อมูลว่า

“ที่ผ่านมาเรามีการตั้งเป็นผลงานเด่นของบุคลากรที่มีการพัฒนานวัตกรรมหรือวิจัยอะไรต่าง ๆ เมื่อมีการนำมาเป็นผลงานหนึ่งเพื่อสร้างแรงใจให้บุคลากรเข้ามา ที่จะอยากพัฒนางานตัวเองแล้วได้แรงใจได้ผลตอบแทนมาเป็นเงินเดือนเพิ่มเงินเดือนด้วย” (หัวหน้ากลุ่มงาน, สัมภาษณ์, เมษายน 2567)

การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมมาช่วยในกระบวนการขับเคลื่อนนวัตกรรมในการทำงานด้านการกิจหลักของหน่วยงาน มีความคิดเห็นและการรับรู้ตรงกันระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า

“ใช้ทักษะดิจิทัลของไอทีไปช่วยคัดกรองผู้ป่วยวัณโรคเข้ามาในฐานข้อมูลแล้วเชื่อมโยงข้อมูลเข้าไปหาแดชบอร์ด และสื่อสารข้อมูลไปยังสถานพยาบาลในพื้นที่ให้ทำการคัดกรองผู้มีความเสี่ยงสูง” (ผู้บริหาร, สัมภาษณ์, มีนาคม 2567)

“มีการรวมกลุ่มของคนที่สนใจงานด้านเทคโนโลยี ก็ปรึกษากับกลุ่มนวัตกรรมพวกเขียนโปรแกรม เป็นการทำงานร่วมกันมากกว่า” (เจ้าหน้าที่, สัมภาษณ์, เมษายน 2567)

4. การจัดระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ได้มีการกำกับติดตามการอบรมทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรผ่านระบบออนไลน์อย่างสม่ำเสมอผ่านคณะกรรมการกำกับติดตามและวางแผนประเมินผลของหน่วยงาน ซึ่งจะมีการรายงานผลผู้ผ่านการอบรมทุกเดือนในที่ประชุม และติดตามสำหรับบุคลากรที่ยังไม่ผ่านการอบรม รวมถึงผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญในการตรวจเยี่ยมแต่ละกลุ่มงาน เพื่อเป็นการติดตามการดำเนินงานรับทราบปัญหาอุปสรรค ซึ่งประเด็นด้านการใช้เทคโนโลยีก็เป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์ของการเข้าเยี่ยมแต่ละกลุ่มงานด้วย อีกทั้งยังวางแผนที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ และผลงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอีกด้วย ดังที่ผู้บริหาร ได้แสดงความคิดเห็นไว้

“คณะกรรมการบริหารบุคคลจะไปเยี่ยมแต่ละงาน ไปดูว่าพัฒนางานดิจิทัลอย่างไรบ้าง” (ผู้บริหาร, สัมภาษณ์, เมษายน 2567)

“เราติดตามอยู่แล้วในที่ประชุมกรรมการวางแผนทุกเดือน ถ้ามีเวทีพิเศษขึ้นมาให้เค้าโชว์ผลงานความก้าวหน้าเรื่อง digital government น่าจะเป็นเวทีที่น่าสนใจ” (ผู้บริหาร, สัมภาษณ์, เมษายน 2567)

นอกเหนือจากการกำกับติดตามด้านทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรแล้วนั้น หน่วยงานยังได้มีการนำระบบ PMQA 4.0 มาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารเพื่อกำกับการดำเนินงานของแต่ละกลุ่มงาน ซึ่ง PMQA 4.0 คือ กระบวนการในการบริหารจัดการประสิทธิภาพและคุณภาพขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยีและ

นวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงานขององค์กรในสมัยปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566) ดังที่หัวหน้ากลุ่มงานได้ให้ความเห็นว่า

“นอกจากนโยบายจากส่วนกลางจากรัฐบาลจะมีเครื่องมือสำหรับผู้บริหารก็คือ PMQA 4.0 ซึ่ง PMQA 4.0” (หัวหน้ากลุ่มงาน, สัมภาษณ์, เมษายน 2567)

ตารางที่ 2 สรุปผลการศึกษา

การนำนโยบายไปปฏิบัติ และระบบการดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน
1. ข้อมูลทั่วไปเรื่องการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลของสคร.7 ขอนแก่น	หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3 รูปแบบ คือ 1. การสนับสนุนเชิงระบบ เพื่อบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของสายงานสนับสนุน 2. การใช้เทคโนโลยีในการกำกับติดตามแผนงานด้านโรคให้สอดคล้องตามเป้าหมายกับยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค 3. การใช้เทคโนโลยีในงานดูแล รักษา ป้องกันโรค
2. การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการ จัดทำแนวทางดำเนินงานตามนโยบาย รัฐบาลดิจิทัล	1. สคร.7 รับนโยบายการดำเนินงานด้านดิจิทัลจากกรมควบคุมโรค ซึ่งนโยบายและเครื่องมือที่รับมาจะนำมาปรับให้เข้ากับบริบทและปัญหาของพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบ รวมถึงสร้างนวัตกรรมขึ้นมาใหม่เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาในพื้นที่ได้ 2. มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรผ่านการเรียนออนไลน์ (E-Learning) 3. มอบหมายกลุ่มพัฒนาองค์กร ในการสื่อสารแผนและนโยบายการดำเนินงาน รวมถึงจัดเวทีประชุมสื่อสารเป้าหมายการดำเนินงาน 4. จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อช่วยในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล และมอบหมายบุคคลที่จะเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนงาน

การนำนโยบายไปปฏิบัติ และระบบการดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน
3. การจัดระบบสนับสนุนการดำเนิน นโยบายรัฐบาลดิจิทัล	3.1 ระบบงาน (Work System) 3.1.1. แผนการดำเนินงานด้านโรค มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน แต่ยังคงขาดแผนที่เจาะจงในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นตัวชี้วัด 3.1.2. หน่วยงานจัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานอยู่ตลอด
	3.2 ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (People Management) 3.2.1. การสร้างระบบให้บุคลากรพัฒนาตนเองผ่านการอบรมด้านดิจิทัล และนำทักษะด้านดิจิทัลมาประเมินเพื่อการพัฒนา โดยไม่ได้ผูกกับการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน 3.2.2. การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผลิตผลงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และนำผลงานที่สร้างขึ้นเชื่อมโยงกับการประเมินความดีความชอบ 3.3.3. การจ้างงานบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญมาช่วยในการสนับสนุนการทำงานและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล
4. การจัดระบบการติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงาน	1. หน่วยงานมีการประชุมคณะกรรมการกำกับติดตามและวางแผนประเมินผลเพื่อติดตามผลการดำเนินงานทุกเดือน 2. ผู้บริหารเข้าเยี่ยมเสริมพลัง ประจำเดือนในแต่ละกลุ่มงาน โดยมีการสอบถามถึงการทำงานที่นำเทคโนโลยีมาใช้และรับฟังปัญหาที่ต้องการการสนับสนุน 3. การใช้ระบบ PMQA 4.0 มาช่วยในการกำกับติดตามประสิทธิภาพขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น ซึ่งได้ข้อสรุปดังนี้

ผู้บริหารหน่วยงานมีทัศนคติเกี่ยวกับการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานใน สคร. 7 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านสาธารณสุข มีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง เพื่อนำมาวิเคราะห์หาปัจจัยในการเกิดโรค หากยังใช้การทำงานรูปแบบเดิม หรือแบบกระดาษจะทำให้กระบวนการเกิดความล่าช้า เมื่อยุคสมัยได้เปลี่ยนไปแล้วหากหน่วยงานหรือคนไม่ยอมเปลี่ยนตามก็จะทำให้การทำงานเกิดความไม่คล่องตัว

การนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ในการดำเนินงาน 3 ลักษณะ ดังนี้

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาครับนโยบายรัฐบาลดิจิทัลจากหน่วยงานส่วนกลางต้นสังกัด คือกรมควบคุมโรค แล้วนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานซึ่งแผนดังกล่าวได้วางแนวทางการดำเนินงานด้วยการใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน โดยการรับนโยบายดังกล่าวจากหน่วยงานส่วนกลางมี 3 ลักษณะ คือ รับจากส่วนกลางมาแล้วนำมาใช้ทั้งหมด รับมาและนำมาปรับให้เข้ากับบริบทการทำงานในพื้นที่ และการสร้างนวัตกรรมขึ้นมาเองเพื่อให้ตอบโจทย์การทำงาน นอกจากนี้หน่วยงานมีการมอบหมายกลุ่มงานผู้รับผิดชอบหลักในการรวบรวมและสื่อสารแผนการดำเนินงานประจำปี รวมถึงมีการจัดเวทีเพื่อสื่อสารแผนดังกล่าวให้บุคลากรรับทราบเมื่อแผนถูกสื่อสารออกไป จะนำไปสู่การจัดตั้งคณะทำงานในรูปแบบต่างๆ ซึ่งแต่ละคณะทำงานมีผู้อำนวยการหน่วยงานเป็นประธานคณะทำงาน อีกทั้งการมอบหมายบุคคลที่จะทำหน้าที่ในการสร้างทีมที่มีความสามารถด้านดิจิทัล เพื่อร่วมผลักดันงานและเทคโนโลยีใหม่ เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่หน่วยงานนำมาใช้ นอกจากนี้ในปัจจุบันหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เข้ามาแทนที่ระบบ กระดาษหรือระบบจัดเก็บข้อมูลแบบเดิม รวมถึงการแบ่งปันข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานเป็นสิ่งที่สะดวกขึ้น

นอกจากนี้หน่วยงานได้กำหนดให้มีการบรรจุแผนการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงาน ภายใต้แผนการปฏิบัติการประจำปี และมีการสื่อสารนโยบายเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อีกทั้งหน่วยงานได้จัดสรรทรัพยากรที่สนับสนุนต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้านงบประมาณ การพัฒนาความรู้ การสนับสนุนอุปกรณ์ทางเทคโนโลยี และการสนับสนุนในเรื่องของเวลา และในส่วนของการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานมีการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรผ่านหลักสูตรอบรมออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ. และหลักสูตรที่หน่วยงานส่วนกลางจัดทำขึ้น แต่ยังไม่ได้มีการพัฒนาต่อยอดความรู้จากบุคลากรที่ผ่านการอบรมแล้ว รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานเด่นที่แสดงถึงการนำดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการประเมินความดีความชอบ นอกจากนี้

หน่วยงานได้มีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน และการสร้างการมีส่วนร่วมในการออกแบบการทำงานด้านดิจิทัล

อีกทั้ง หน่วยงานได้มีการกำกับติดตามการดำเนินงานด้านดิจิทัลของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผลทุกเดือน รวมทั้งผู้บริหารได้เข้าตรวจเยี่ยมการดำเนินงานของแต่ละกลุ่มงานอย่างใกล้ชิด รวมไปถึงการนำระบบ PMQA 4.0 มาช่วยในการติดตามสถานะการดำเนินงานองค์กรด้านดิจิทัล และการทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลเกิดความยั่งยืนในหน่วยงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของคน ความพร้อมของอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี และการออกแบบกระบวนการงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมทักษะด้านดิจิทัลและเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้ รวมถึงสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในสนับสนุนและพัฒนางานด้านเทคโนโลยีให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กริช รัตนพระ และมณฑล ศาสนนันท์ (2553) ที่กล่าวว่าบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและความช่วยเหลือทางด้านเทคโนโลยีจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายสารสนเทศ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนางานได้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารหน่วยงานเห็นถึงความสำคัญของนโยบายรัฐบาลดิจิทัลในงานสาธารณสุข เข้าใจถึงสถานการณ์การทำงานในปัจจุบันว่าข้อมูลมีความหลากหลาย รวมถึงความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น จึงเห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันธิดา จันทรศิริ (2566) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานการณ์เดิม เพื่อเห็นถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติแบบเดิม ข้อมูล ข้อเท็จจริง ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญของการตัดสินใจที่จะเลือกกำหนดนโยบายไปในทิศทางใด นอกจากนี้การเตรียมบุคลากรในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ดังที่ จิระพงศ์ เรืองกุล (2556) ระบุว่า การสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมหรือนโยบาย ไม่ใช่สิ่งที่กระทำได้โดยง่ายปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างแรก คือ ต้องให้ความสำคัญกับคนในองค์กร โดยจำเป็นต้องพัฒนาทักษะและทัศนคติที่จำเป็น เพื่อสร้างความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์กร อาจเนื่องมาจากนโยบายรัฐบาลดิจิทัลเป็นนโยบายที่ไม่ได้ถูกพูดถึงในการทำงานประจำวันแตกต่างจากนโยบายด้านสุขภาพที่หน่วยงานกระทรวงสาธารณสุขจะคุ้นเคยเป็นปกติ การสื่อสารแนวทางไปยังบุคลากรและการเสริมทักษะความรู้จะนำไปสู่การยอมรับและประยุกต์ใช้เข้ากับบริบทการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้

หน่วยงานมีการสื่อสารถึงแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงสื่อสารแผนและนโยบายการดำเนินงานผ่านการประชุมประกาศนโยบายการดำเนินงานประจำปี ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้แนวทางและการนำดิจิทัลมาปรับใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ กันธิกา

ทองสุข (2562) กล่าวว่า การที่บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรดิจิทัล และสอดคล้องกับทฤษฎีของ John P. Kotter ขั้นตอนที่ 4 ที่กล่าวว่า การสื่อสารนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะสร้างให้บุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วม การสื่อสารสามารถทำได้หลายรูปแบบ นอกจากจะสื่อสารได้ถูกต้องแล้วยังต้องชัดและตรงประเด็น (นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพฑูรย์, 2559) และการที่หน่วยงานสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานเด่นด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงเปิดโอกาสให้นำเสนอผลงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและการยอมรับในหน่วยงานนั้นสอดคล้องกับ De CenZo & Robbins (2537, อ้างถึงใน พงษ์ สุพรรณาลัย และคณะ, 2560, หน้า 245) ที่กล่าวว่า การให้รางวัลเป็นการสร้างแรงจูงใจทางตรง ไม่ว่าจะเป็นรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงรางวัลที่ให้ตามผลงานและรางวัลที่ให้ตามความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างไรก็ตามการให้รางวัลควรเชื่อมโยงกับกับกลยุทธ์ขององค์กรรวมถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กรด้วย ที่จะช่วยในการสนับสนุนให้เกิดการสร้างคนดีและคนเก่งขึ้นในรุ่นต่อไป

งานวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงแนวทางการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสะท้อนความเห็นจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานจริง แต่เนื่องจากการวิจัยนี้ทำการศึกษาเฉพาะในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น ทำให้มีข้อจำกัดบางประการ เช่น ไม่สามารถเปรียบเทียบแนวทางการดำเนินงานกับหน่วยงานรัฐอื่นๆ เพื่อค้นพบความเหมือนความต่างของการนำนโยบายมาปฏิบัติ รวมถึงแนวทางการปฏิบัติใหม่ ๆ ที่ต่างกันออกไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. หน่วยงานควรจัดทำแผนการดำเนินงานที่มีตัวชี้วัดเจาะจงไปในเรื่องของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานด้านรัฐบาลดิจิทัล เนื่องจากยังมีบุคลากรบางคนไม่ทราบถึงนโยบายที่แน่ชัด
3. ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน
4. ควรพิจารณาในการวางแผนต่อยอดพัฒนาบุคลากรที่ผ่านการอบรมทักษะดิจิทัล เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในงานต่อไป
5. ควรพิจารณาให้การประเมินสมรรถนะด้านทักษะดิจิทัลมีผลเชื่อมโยงต่อการประเมินความดีความชอบในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและสร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมควบคุมโรคควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง น้องเลี้ยงด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกหน่วยงาน เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรนำดิจิทัลมาใช้ในการงานและเป็นการวางแผนขยายกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่สามารถลงมือปฏิบัติได้จริง

2. กรมควบคุมโรคควรออกแนวทางให้การประเมินสมรรถนะด้านทักษะดิจิทัลมีผลเชื่อมโยงกับการประเมินความดีความชอบ และวางแผนในการพัฒนาต่อยอดบุคลากรที่มีความโดดเด่นด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อหาความเหมือนและความต่างของการนำนโยบายไปปฏิบัติ พร้อมทั้งค้นพบวิธีการปฏิบัติแนวใหม่ควรศึกษาถอดบทเรียนจากหน่วยงานต้นแบบที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับองค์กรที่มีความโดดเด่นทางด้านดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กันฐิกา ทองสุข. (2562). ประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดจากรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรดิจิทัลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล กรณีศึกษา สำนักงาน ก.พ.. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(2), 39-49.

กริช รัตนะพร และมณฑล ศาสนนันท์. (2553). การศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบบุคลากรอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยกระบวนการลำดับขั้นเชิงวิเคราะห์. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 8(4), 72-82.

กรมควบคุมโรค.(2562). *ประวัติกรม*. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2566, จาก

<https://ddc.moph.go.th/history.php>

กลุ่มยุทธศาสตร์แผนงานและเครือข่าย สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น. (2567). *ข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น [ฐานข้อมูล]*.

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น.

กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค. (2565). *ถอดบทเรียน องค์การที่ยืดหยุ่น และการตอบสนองเชิงนวัตกรรมต่อการระบาดใหญ่ COVID-19*. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2566, จาก <https://shorturl.at/eiGQZ>

จุฬา ม่วงกล้า และคณะ. (2564). ธรรมชาติของข้อมูลภาครัฐสู่วิถีปฏิบัติเพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการรัฐบาลดิจิทัล. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*, 8(1), 1-14.

จิระพงศ์ เรืองกุล. (2556). การเปลี่ยนแปลงองค์การ : แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 5(1), 194-203.

- ชาญฤทธิ์ แต่งอ่อน และคณะ. (2564). การนำนโยบายมาตรฐานการบริการสู่การไทยยุค 4.0 ไปปฏิบัติ. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 8(2), 351-364.
- ธรรธร รัตนภูมิตร. (2564). *Life SG บริการภาครัฐที่ครบ จบในแอปเดียว*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/128039>
- นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์. (2559). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. *วารสาร ธุรกิจปริทัศน์*, 8(1), 167-182.
- นันทิดา จันทร์ศิริ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างสรค์นวัตกรรมภายในองค์กร. *สารอาศรมวัฒนธรรมวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, 17(1), 79-98.
- ปณณวิญญู นาคนทรง, และวิยุทธ์ จำรัสพันธ์. (2565). การเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัลและการกำกับดูแลดิจิทัลในอนาคต. *วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย*, พิเศษ(3), 1-17.
- พระมหาไทยน้อย ญาณเมธี (สลาภสิงห์) และพระศิลาศักดิ์ สุเมโธ (บุญทอง). (2564). การปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่ยุคความเป็นรัฐบาลดิจิทัล. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 21(3), 289-299.
- พฤกษ์ สุพรรณาลัย และคณะ. (2560). การรักษาคนเก่งโดยการให้รางวัล. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(2), 241-250.
- เรวัต แสงสุริยงค์. (2562). บนเส้นทางการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในสังคมไทย: ยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 27(55), 294-317.
- วรเดช จันทร์ตร. (2552). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย.
- วศิน ปั่นทอง. (2564). *Digital Transformation กับนวัตกรรมการจัดบริการสาธารณะ: บทเรียนจากเอสโตเนีย เกาหลีใต้ และสหราชอาณาจักร*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2566, จาก <http://www.polsitu.ac.th/direk/view.aspx?id=502>
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2564). *ยุทธศาสตร์สุขภาพดิจิทัล กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2564 – 2568*. สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2567, จาก <https://shorturl.at/3M1no>
- สายใจ สมบัติการ. (2566). *คู่มือการใช้งานโปรแกรม NTIP*. ห้างหุ้นส่วนจำกัด อักษรกราฟฟิกแอนด์ดีไซน์: กรุงเทพมหานคร. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). *หลักเกณฑ์การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567)*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2567, จาก <https://shorturl.at/dlxQ7>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2564). *การประชุมคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ครั้งที่ 1-2/2564*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2566, จาก <https://shorturl.at/hmtX8>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2562). พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2566, จาก <https://shorturl.at/dkMRZ>

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น. (2566). รายงานประจำปีสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น 2566. สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2566. จาก <https://shorturl.at/cdtFP>

แสงทอง จันทร์เฑียร. (2563). จะไม่รอให้เกิดพายุ: กรมควบคุมโรคและภาควิชาท่ามกลางวิกฤติโควิด 19 พ.ศ. 2562 – 2563 เล่ม 1. ห้างหุ้นส่วนจำกัด พีเอ็นเอส ครีเอชั่น: จังหวัดนนทบุรี.

รูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพ
รัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี¹

A Model for Managing Student Development Activities to Promote
Attitudes Toward the Political Science Profession of Students in
Grade 6 for Admission to the Bachelor's Degree Program,
Faculty of Political Science, Ubon Ratchathani University

[Received: December 3, 2023; Revised: September 15, 2024; Accepted: September 19, 2024]

ฐิติกรณรัศมี ภัททสิริภูวดล

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Titikornrasmi Phattasiriphuwadol

Faculty of Political Science,

Ubon Ratchathani University

CORRESPONDING AUTHOR

Titikornrasmi Phattasiriphuwadol, Faculty of Political Science, Ubon Ratchathani University,

Ubon Ratchathani, Thailand. Email: titikornrasmi.s@ubu.ac.th

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อ
ส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 2) ศึกษาเจตคติก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มดังกล่าว การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 55 คน ที่เข้าร่วมโครงการค่ายเยาวชนนักรัฐศาสตร์ของคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติ t-test และ One-Way ANOVA ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.66) 2) เจตคติของนักเรียนต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์เพิ่มขึ้นจากระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.41) เป็นระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.58) หลังเข้าร่วมกิจกรรม 3) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างเพศในด้านความพึงพอใจต่อกิจกรรม แต่พบความแตกต่างระหว่างนักเรียนที่สนใจสาขาวิชาต่างกัน ข้อเสนอแนะจากการวิจัยควรมีการศึกษาติดตามผลในระยะยาวเพื่อประเมินความคงทนของเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ ขยายการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น และศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการทำให้เนื้อหาวิชารัฐศาสตร์เข้าใจง่ายขึ้นสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารกิจกรรม; การพัฒนาผู้เรียน; เจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์; นักเรียนมัธยมศึกษา; การรับเข้าศึกษาต่อ

Abstract

The objectives of this research were to: 1) Study the satisfaction with the management model of learner development activities to promote attitudes towards the political science profession among 12th grade students in the admission process for the bachelor's degree program at the Faculty of Political Science, Ubon Ratchathani University; 2) Study the attitudes before and after participating in learner development activities to promote attitudes towards the political science profession among the aforementioned group of students. This research employed quantitative research methodology. The sample consisted of 55 12th grade students who participated in the Youth Political Science Camp organized by the Faculty of Political Science, Ubon Ratchathani University. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics such as t-test and One-Way ANOVA for comparing differences between groups. The research findings were as follows: 1) Students were highly satisfied with the management model of learner development activities (mean 4.66); 2) Students' attitudes towards the political science profession increased from a high level (mean 4.41) to the highest level (mean 4.58) after participating in the activities; 3) No statistically significant difference was found between genders in terms of satisfaction with the activities, but differences were found among students interested in different majors. Recommendations from the research suggest conducting long-term follow-up studies to assess the persistence of positive attitudes towards the political science profession, expanding the study to more diverse sample groups, and further investigating methods to make political science content more accessible to high school students.

Keywords: Activity management model; Learner development; Attitudes towards political science profession; High school students, University admission

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและโอกาสทางอาชีพในปัจจุบัน ทำให้การตัดสินใจศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางของนักเรียน การส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์จะช่วยเพิ่มโอกาสในการเลือกเรียนต่อด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์มากขึ้น ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีความสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ อย่างไรก็ตาม นักเรียนส่วนใหญ่อาจไม่เข้าใจบทบาทและความสำคัญของวิชาชีพรัฐศาสตร์อย่างชัดเจน ส่งผลให้การเลือกศึกษาต่อในสายวิชานี้ยังคงมีอัตราที่น้อยกว่าสาขาอื่น โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการตัดสินใจศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในคณะรัฐศาสตร์นั้น ขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมส่งเสริมต่างๆ ซึ่งรวมถึงการแนะแนวอาชีพ การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงปฏิบัติที่ส่งเสริมความเข้าใจในด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ จึงชี้ให้เห็นว่าการจัดการกิจกรรมเหล่านี้สามารถมีผลกระทบต่อเจตคติและจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพในสาขาวิชาในอนาคตรได้อย่างมีนัยสำคัญ จากการศึกษาพบว่า การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนแบบสร้างสรรค์และการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมสามารถช่วยให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีขึ้นต่อวิชาชีพที่เรียนรู้ได้ โดยเฉพาะการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงหรือวิธีการเรียนรู้แบบปัญหาลำนำไปสู่การมีส่วนร่วมและพัฒนาเจตคติต่อวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ (อภิขญา โถมเจริญ และคณะ, 2563)

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นหน่วยงานการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตั้งอยู่เขตภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 จากโควตาโครงการส่งเสริมทัศนคติและแรงจูงใจเพื่อศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา กิจกรรมค่ายเยาวชนนักรัฐศาสตร์เพิ่มขึ้นทุกปีการศึกษา ตามแผนการรับนักศึกษาใหม่ตลอดระยะเวลา 5 ปีการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาและเพิ่มช่องทางการรับนักเรียนทั่วประเทศที่มีศักยภาพเข้าศึกษาต่อในคณะรัฐศาสตร์ จึงได้จัดกิจกรรมดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้ทางด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยมุ่งเผยแพร่ความรู้สู่เยาวชนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เนื่องจากเยาวชนกลุ่มดังกล่าวเป็นกลุ่มที่เริ่มมีความสนใจและมองหาคณะ/สาขาวิชาที่ต้องการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีโอกาสได้ทดลองเรียนรู้ในสาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์จากสถานที่จริง ตลอดจนเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือกศึกษาต่อและเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย เมื่อทำการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานจากสาเหตุหลายประการที่สำคัญคือ ในจังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีสถาบันการอุดมศึกษาที่เปิดจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชารัฐศาสตร์และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์หลายแห่ง ซึ่งนักเรียนที่สนใจสมัครเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาการปกครอง และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (เอกการบริหารรัฐกิจ, เอกการบริหารท้องถิ่น) ให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการมากขึ้น ข้อมูลสถิติจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 จากโควตาโครงการส่งเสริมทัศนคติ

และแรงจูงใจเพื่อศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา กิจกรรมค่ายเยาวชนนักรัฐศาสตร์ ของคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2562 – 2566 (คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2566) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนนักศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีแรกเข้า โควตาโครงการส่งเสริมทัศนคติและแรงจูงใจเพื่อศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา กิจกรรมค่ายเยาวชนนักรัฐศาสตร์ ปีการศึกษา 2560 – 2565 ตามแผนการรับนักศึกษาใหม่

ปีการศึกษา	แผนการรับนักศึกษา โควตาค่าย (คน)	จำนวนนักศึกษาใหม่แรกเข้า โควตาค่าย (คน)	ร้อยละจำนวนเทียบแผน รับ
2562	200	110	55.00
2563	200	163	81.50
2564	200	176	88.00
2565	200	193	96.50
2566	200	198	99.00

จากตารางที่ 1 วิเคราะห์ได้ว่าในปีการศึกษา 2566 มีจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 จากโควตาโครงการส่งเสริมทัศนคติและแรงจูงใจเพื่อศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา กิจกรรมค่ายเยาวชนนักรัฐศาสตร์แรกเข้ามีจำนวนเพิ่มขึ้นกว่าทุกปีการศึกษา ซึ่งการที่มีจำนวนนักศึกษาแรกเข้าที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นอีกหนึ่งสถาบันที่นักเรียนในเขตพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้ให้ความสนใจสมัครเข้าศึกษาและยืนยันสิทธิ์เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ที่เป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี" จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่มุ่งเน้นศึกษารูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงการสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย การบูรณาการความรู้และการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาและการเตรียมความพร้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการเข้าสู่วิชาชีพรัฐศาสตร์ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพครูศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาเจตคติก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพครูศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

แนวคิด ทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพครูศาสตร์ และเพื่อศึกษาเจตคติก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพครูศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติ นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเอาไว้อย่างหลากหลาย ยกตัวอย่างเช่น

1. ทฤษฎีการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เชิงพฤติกรรม (Behavioral Learning Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเจตคติ ผ่านการกระทำซ้ำ ๆ โดยพบว่าการสร้างประสบการณ์เรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาเชิงพฤติกรรมจะส่งเสริมเจตคติที่ดีของนักเรียนต่อการเรียนรู้ (ชาวนิวท์ จารุสมบัติ, 2563)

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning Theory) การใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่มหรือคู่กับเพื่อนร่วมชั้น โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น ส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนในแง่ของการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม (สุธิดา ศรีสุทธิ, 2561)

3. ทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจ (Motivation and Satisfaction Theory) ทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการจัดการที่เหมาะสม โดยพบว่าเมื่อผู้เรียนมีความพึงพอใจในกิจกรรมจะส่งผลให้เจตคติต่อการเรียนรู้และการพัฒนานตนเองดีขึ้น (พรณิ เกิดศิริ, 2564)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติสามารถแบ่งออกเป็นหลายแนวคิดที่มุ่งเน้นไปที่การสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองผ่านกิจกรรมการศึกษาได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันในกลุ่ม ซึ่งเป็นการสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์การทำงานที่ช่วยส่งเสริมทักษะทางสังคมและทักษะการสื่อสาร (ณัฐพงศ์ ชินกุลวัฒนากิจ, 2562)

2. ทฤษฎีแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Motivational Learning Theory) ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมที่ท้าทายและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและความสำเร็จในตัวเอง (สุกัญญา วรณบวร, 2560)

3. ทฤษฎีการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking Development Theory) การส่งเสริมเจตคติที่ดีผ่านการบริหารกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา จะช่วยพัฒนาทักษะที่มีประโยชน์ในการพิจารณาปัญหาในสถานการณ์ที่ซับซ้อน (ปิยะนุช สุนทรปริษา, 2561)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อาทิ การศึกษาเจตคติของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามัคคีในสังคมพหุวัฒนธรรม ในรายวิชาความเป็นครูวิชาชีพ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ (ชุดิมา ทศโร และคณะ, 2562) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต จำนวน 30 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบวัดเจตคติแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามัคคีในสังคมพหุวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.40) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ กิจกรรมการเรียนการสอนมีความจำเป็นต่อการประกอบอาชีพครู กิจกรรมทำให้นักศึกษารู้สึกมุ่งมั่นอยากเป็นครู และกิจกรรมเป็นการเปิดโลกทัศน์ในมุมมองของความเป็นครูการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีกิจกรรมที่หลากหลายส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความกระตือรือร้น สนุกสนาน และสร้างความสามัคคี สอดคล้องกับแนวคิดของ Lewin et al. (1959) เกี่ยวกับประโยชน์ของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการพัฒนาตนเองและสังคม นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรไกร นันทบุรณย์ (2556) และ Cancilla (2002) ที่พบว่าการจัดกิจกรรมตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมศึกษาช่วยพัฒนาความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้คือ สามารถนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับรายวิชาอื่นๆ ที่มีเนื้อหาสัมพันธ์กันเพื่อส่งเสริมความสามัคคีในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อไป และจากการศึกษาผลของการจัดกิจกรรมค่ายวิชาการสานฝันจากฟ้าสู่ห้องด้วยภูมิสารสนเทศ (ชนะชัย อวนวัง, 2561) พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมใน

ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่กระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงมีกิจกรรมที่สนุกสนานและเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมที่พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมค่ายวิชาการในระดับมาก นอกจากนี้ ผลการศึกษาความต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาภูมิสารสนเทศพบว่า นักเรียนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากปัจจัยด้านโอกาสในการมีงานทำคุณภาพของอาจารย์ และชื่อเสียงของสาขาวิชาที่พบว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความต้องการศึกษาต่อของนักเรียนในระดับอุดมศึกษาจากผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าการจัดกิจกรรมค่ายวิชาการควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมตามตอบจากวิทยากร กิจกรรมนันทนาการ และการมอบรางวัล เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของนักเรียน นอกจากนี้ การประชาสัมพันธ์หลักสูตรควรเน้นการให้ข้อมูลผ่านเพื่อน รุ่นพี่ ผู้ปกครอง รวมถึงนำเสนอข้อมูลด้านค่าใช้จ่าย ทำเลที่ตั้งชื่อเสียงของสาขา และโควตาการรับตรง เพื่อเพิ่มความสนใจในการเลือกศึกษาต่อของนักเรียน

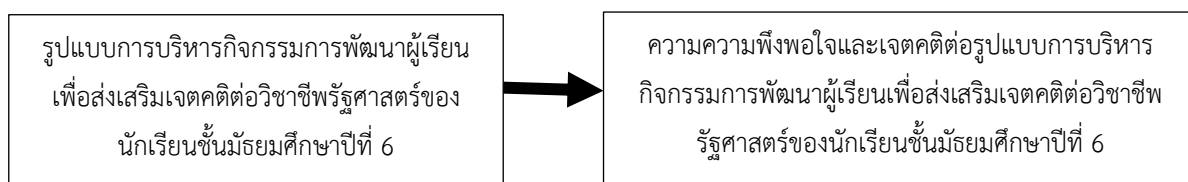
ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพ ราษฎรศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะราษฎรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ทำการศึกษากับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมทัศนคติ และแรงจูงใจเพื่อศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา กิจกรรมค่ายเยาวชนนักราษฎรศาสตร์ ของคณะราษฎรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพ ราษฎรศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะราษฎรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิด (ภาพที่ 1) ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (Determinants) คือ รูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพราษฎรศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
2. ตัวแปรตาม (Outcome) คือ ความความพึงพอใจและเจตคติต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพราษฎรศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 55 ชุด แบบเฉพาะเจาะจง ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.97 มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมทัศนคติและแรงจูงใจเพื่อศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา กิจกรรมค่ายเยาวชนนักรัฐศาสตร์ ของคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในรูปแบบ Google Form และทำการอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

1.2 ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามในเบื้องต้นและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ งานศึกษา บทความวิชาการ บทความวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่จัดทำขึ้นตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยตั้งคำถามที่สามารถให้คำตอบที่สัมพันธ์กับปัญหาที่ทำการศึกษาวิจัย ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 55 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับผลการเรียน แผนการเรียน และสาขาวิชาที่สนใจสมัครเข้าศึกษา (หลังการเข้าร่วมกิจกรรม)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นคำถามแบบมาตราส่วนช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนและแปลผล (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555) ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00, 3.51-4.50, 2.51-3.50, 1.51-2.50 และ 1.00-1.51 ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นคำถามแบบมาตราส่วนช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนและแปลผล (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555) ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00, 3.51-4.50, 2.51-3.50, 1.51-2.50 และ 1.00-1.51 ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

การจัดการและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมทัศนคติและแรงจูงใจเพื่อศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา กิจกรรมค่ายเยาวชนนักรัฐศาสตร์ ของคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประกอบด้วย เพศ ระดับผลการเรียน แผนการเรียน และสาขาวิชาที่สนใจสมัครเข้าศึกษา (หลังการเข้าร่วมกิจกรรม) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับบรรยาย

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเจตคติก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ จะถูกนำมาวิเคราะห์ผลสถิติด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อพรรณนาข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน และ

1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรความพึงพอใจและเจตคติต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรความพึงพอใจและเจตคติต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำแนกเป็นรายได้

โดยใช้สถิติ t-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง และ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA: Analysis of Variance) สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

การกำหนดเกณฑ์ระดับความคิดเห็นเป็นคำถามแบบมาตราส่วนช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนและแปลผล (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555) ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00, 3.51-4.50, 2.51-3.50, 1.51-2.50 และ 1.00-1.51 ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดตามลำดับ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปประเด็นสำคัญจากการศึกษา รูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ (N=55)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	12	21.80
หญิง	43	78.20
รวม	55	100
ระดับผลการเรียน		
เกรดเฉลี่ย 2.51 – 3.00	12	21.80
เกรดเฉลี่ย 3.01 – 3.50	25	45.50
เกรดเฉลี่ย 3.51 – 4.00	18	32.70
รวม	55	100
แผนการเรียน		
คณิตศาสตร์ – ภาษา	1	1.80
วิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์	40	72.70

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ศิลปศาสตร์ – ภาษา	11	20.00
ศิลปศาสตร์ – สังคม	1	1.80
แผนการเรียนอื่น ๆ	2	3.60
รวม	55	100
สาขาวิชาที่สนใจยื่นสมัครเข้าศึกษา (หลังการเข้าร่วมกิจกรรม)		
สาขาวิชาการปกครอง	21	38.20
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (การบริหารรัฐกิจ,การบริหารท้องถิ่น)	34	61.80
รวม	55	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 55 คน แยกวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคลได้ ดังนี้

ด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยเพศชายจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 และเพศหญิงจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 78.20 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเพศหญิงมีสัดส่วนที่สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนถึงความสนใจของนักเรียนหญิงในการศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปกครองและรัฐประศาสนศาสตร์มากกว่าเพศชาย

ด้านระดับผลการเรียน กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตามเกรดเฉลี่ยใน 3 กลุ่ม โดยกลุ่มที่มีเกรดเฉลี่ย 2.51 – 3.00 มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 กลุ่มที่มีเกรดเฉลี่ย 3.01 – 3.50 มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 และกลุ่มที่มีเกรดเฉลี่ย 3.51 – 4.00 มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 จากข้อมูลนี้จะเห็นได้ว่ากลุ่มนักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ย 3.01 – 3.50 มีจำนวนมากที่สุด ซึ่งบ่งบอกถึงกลุ่มนักเรียนที่มีผลการเรียนดีที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา

ด้านแผนการเรียน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มาจากแผนการเรียนวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 ขณะที่แผนการเรียนศิลปศาสตร์ – ภาษา มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนแผนการเรียนอื่น ๆ เช่น คณิตศาสตร์ – ภาษา ศิลปศาสตร์ – สังคม และแผนการเรียนอื่น ๆ มีจำนวนค่อนข้างน้อย ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่านักเรียนที่มาจากแผนการเรียนวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์มีความสนใจในการศึกษาต่อในสาขาการปกครองและรัฐประศาสนศาสตร์มากกว่านักเรียนจากแผนการเรียนอื่น ๆ

ด้านสาขาวิชาที่นักเรียนสนใจยื่นสมัครเข้าศึกษาหลังการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า นักเรียนที่สนใจยื่นสมัครในสาขาวิชาการปกครองมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 ขณะที่นักเรียนที่สนใจสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (การบริหารรัฐกิจและการบริหารท้องถิ่น) มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ

61.80 สะท้อนให้เห็นว่าส่วนใหญ่ของนักเรียนมีความสนใจในสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มากกว่าสาขาวิชาการปกครอง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์

1. วิเคราะห์ความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์

ตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ โดยภาพรวม (N=55)

ความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านกระบวนการและขั้นตอนการจัดกิจกรรม/โครงการ	4.65	0.353	มากที่สุด
2. ด้านความรู้ความเข้าใจและการนำความรู้ไปใช้	4.62	0.325	มากที่สุด
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกการจัดกิจกรรม/โครงการ	4.52	0.554	มากที่สุด
4. ด้านวิทยากรมีความรอบรู้ในเรื่องที่บรรยาย/ปฏิบัติการ	4.71	0.413	มากที่สุด
5. ด้านวิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	4.71	0.363	มากที่สุด
6. ด้านวิทยากรมีความสามารถในการตอบคำถามได้อย่างชัดเจน	4.72	0.387	มากที่สุด
7. ด้านวิทยากรจัดทำสื่อประกอบการบรรยายที่น่าสนใจและช่วยให้ เข้าใจเนื้อหามากขึ้น	4.70	0.427	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.66	0.330	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.66, S.D. = 0.330) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านวิทยากรมีความสามารถในการตอบคำถามได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.72, S.D. = 0.387) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวิทยากรมีความรอบรู้ในเรื่องที่บรรยาย/ปฏิบัติการ และด้านวิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอด

ความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.71) โดยมีค่า S.D. เท่ากับ 0.413 และ 0.363 ตามลำดับ ทั้งสองด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวิทยากรจัดทำสื่อประกอบการบรรยายที่น่าสนใจและช่วยให้เข้าใจเนื้อหามากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.70 (S.D. = 0.427) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านกระบวนการและขั้นตอนการจัดกิจกรรม/โครงการ มีค่าเฉลี่ย 4.65 (S.D. = 0.353) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรู้ความเข้าใจและการนำความรู้ไปใช้ มีค่าเฉลี่ย 4.62 (S.D. = 0.325) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกการจัดกิจกรรม/โครงการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (4.52, S.D. = 0.554) แต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีความพึงพอใจในระดับสูงมากต่อทุกด้านของการจัดกิจกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่เกี่ยวข้องกับวิทยากร ทั้งในแง่ของความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดและการตอบคำถามซึ่งได้รับคะแนนความพึงพอใจสูงสุด อย่างไรก็ตาม แม้ว่าด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจะได้รับคะแนนต่ำสุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามภูมิหลังของนักเรียน ได้แก่ (1) เพศ (2) ระดับผลการเรียน (3) แผนการเรียน และ (4) สาขาวิชาที่สนใจยื่นสมัครเข้าศึกษา (หลังการเข้าร่วมกิจกรรม) พบว่า

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระหว่างเพศกับปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรม การพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติ		Statistic	df	p
1. ด้านกระบวนการและขั้นตอนการจัดกิจกรรม/ โครงการ	Student's t	0.0617	53.0	0.951
2. ด้านความรู้ความเข้าใจและการนำความรู้ไปใช้	Student's t	- 0.1161	53.0	0.908
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกการจัดกิจกรรม/ โครงการ	Student's t	- 0.0488	53.0	0.961
4. ด้านวิทยากรมีความรอบรู้ในเรื่องที่บรรยาย/ ปฏิบัติการ	Student's t	- 0.1995	53.0	0.843
5. ด้านวิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้	Student's t	- 0.3544	53.0	0.724

6. ด้านวิทยากรมีความสามารถในการตอบคำถามได้อย่างชัดเจน	Student's t	-	53.0	0.824
		0.2239		
7. ด้านวิทยากรจัดทำสื่อประกอบการบรรยายที่น่าสนใจและช่วยให้เข้าใจเนื้อหามากขึ้น	Student's t	0.1654	53.0	0.869

Note. $H_a \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ทางสถิติได้ว่า จากการทดสอบ Independent Samples T-Test ใน 7 ด้านที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงในทุกด้านที่ทดสอบ เนื่องจากค่า p-value ของทุกด้านมีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระหว่างระดับผลการเรียนกับปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพครูศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรม การพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติ	F	df1	df2	p
1. ด้านกระบวนการและขั้นตอนการจัดกิจกรรม/โครงการ	1.619	2	25.2	0.218
2. ด้านความรู้ความเข้าใจและการนำความรู้ไปใช้	0.880	2	28.8	0.426
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกการจัดกิจกรรม/โครงการ	0.572	2	25.1	0.571
4. ด้านวิทยากรมีความรอบรู้ในเรื่องที่บรรยาย/ปฏิบัติการ	2.194	2	25.9	0.132
5. ด้านวิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	3.362	2	26.0	0.050
6. ด้านวิทยากรมีความสามารถในการตอบคำถามได้อย่างชัดเจน	2.319	2	24.9	0.119
7. ด้านวิทยากรจัดทำสื่อประกอบการบรรยายที่น่าสนใจและช่วยให้เข้าใจเนื้อหาเพิ่มขึ้น	1.975	2	26.9	0.158

จากตารางที่ 4 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ทางสถิติได้ว่า จากการทดสอบ One-Way ANOVA ใน 7 ด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีผลการเรียนต่างกันในทุกด้านที่ทดสอบ ยกเว้นในด้าน วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งมีค่า p เท่ากับ 0.050 ที่บ่งบอกถึงความแตกต่างเล็กน้อย

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระหว่างสาขาวิชาที่สนใจยื่นสิทธิ์เข้าศึกษา (หลังการเข้าร่วมกิจกรรม) กับปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรม การพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติ	Statistic	df	p
1. ด้านกระบวนการและขั้นตอนการจัดกิจกรรม/โครงการ	-2.46	53.0	0.017
2. ด้านความรู้ความเข้าใจและการนำความรู้ไปใช้	-2.70	53.0	0.009
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกการจัดกิจกรรม/โครงการ	-2.06	53.0	0.044
4. ด้านวิทยากรมีความรอบรู้ในเรื่องที่บรรยาย/ปฏิบัติการ	-2.91 a	53.0	0.005
5. ด้านวิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	-2.44 a	53.0	0.018
6. ด้านวิทยากรมีความสามารถในการตอบคำถามได้อย่างชัดเจน	-1.83	53.0	0.073
7. ด้านวิทยากรจัดทำสื่อประกอบการบรรยายที่น่าสนใจและช่วยให้เข้าใจเนื้อหามากขึ้น	-2.61 a	53.0	0.012

Note. $H_a \mu$ วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ $\neq \mu$ วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง

^a Levene's test is significant ($p < .05$), suggesting a violation of the assumption of equal variances

จากตารางที่ 5 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ทางสถิติได้ว่าการทดสอบ Independent Samples T-Test พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างนักศึกษาสองสาขาวิชาใน 6 ด้าน ได้แก่ กระบวนการและขั้นตอนการจัดกิจกรรม/โครงการ ความรู้ความเข้าใจและการนำความรู้ไปใช้ สื่อความหมายและความสะดวกจากการจัดกิจกรรม/โครงการ วิทยากรมีความรอบรู้ในเรื่องที่บรรยาย/ปฏิบัติการ วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และวิทยากรจัดทำสื่อประกอบการบรรยายที่น่าสนใจ ส่วนในด้านวิทยากรมีความสามารถในการตอบคำถามได้อย่างชัดเจนไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาเจตคติก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เจตคติก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1. วิเคราะห์เจตคติก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ ตารางที่ 6 ระดับเจตคติก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ โดยภาพรวม (N=55)

เจตคติก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์	ระดับเจตคติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่น่าสนใจ	4.67	0.47	มากที่สุด
2. วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่เรียนแล้วสนุก	4.29	0.74	มาก
3. วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่ฝึกให้เรามั่นใจ	4.47	0.57	มาก
4. วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่ต้องใช้สมองมากในการคิดวิเคราะห์	4.22	0.66	มาก
5. ข้าพเจ้ารู้สึกสดชื่นเมื่อทำงานวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	4.15	0.68	มาก
6. วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.33	0.67	มาก
7. วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่เข้าใจได้ง่าย	3.85	0.70	มาก
8. วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ทำให้มีความรอบคอบและมีเหตุผล	4.80	0.49	มากที่สุด
9. รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.85	0.36	มากที่สุด
10. นักเรียนมีความสุขเมื่อได้เรียนวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	4.49	0.66	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.41	0.67	มาก

จากข้อมูลในตารางที่ 6 แสดงผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับเจตคติก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีระดับเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนมีเจตคติในระดับมากที่สุด ใน 3 ประเด็น ได้แก่ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้ ($\bar{X} = 4.85$, $SD = 0.36$) วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ทำให้มีความรอบคอบและมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.80$, $SD = 0.49$) วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.47$) โดยมีนักเรียนมีเจตคติในระดับมากใน 7 ประเด็น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.85 - 4.49 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่เข้าใจได้ง่าย ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.70$) แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 7 ระดับเจตคติหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ โดยภาพรวม (N=55)

เจตคติหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์	ระดับเจตคติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่น่าสนใจ	4.80	0.40	มากที่สุด
2. วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่เรียนแล้วสนุก	4.45	0.66	มาก
3. วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่ฝึกให้เรามั่นใจ	4.82	0.39	มากที่สุด
4. วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่ต้องใช้สมองมากในการคิดวิเคราะห์	4.40	0.74	มาก
5. ข้าพเจ้ารู้สึกสดชื่นเมื่อทำงานวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	4.29	0.60	มาก
6. วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.58	0.50	มากที่สุด
7. วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่เข้าใจได้ง่าย	4.13	0.79	มาก
8. วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ทำให้มีความรอบคอบและมีเหตุผล	4.84	0.37	มากที่สุด
9. รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้	4.84	0.37	มากที่สุด
10. นักเรียนมีความสุขเมื่อได้เรียนวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	4.65	0.58	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.58	0.61	มากที่สุด

จากข้อมูลในตารางที่ 7 แสดงผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับเจตคติหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีระดับเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักเรียนมีเจตคติในระดับมากที่สุด ใน 7 ประเด็น ได้แก่ วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ทำให้มีความรอบคอบและมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.84$, $SD = 0.37$) รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ($\bar{X} = 4.84$, $SD = 0.37$) วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่ฝึกให้เรามั่นใจ ($\bar{X} = 4.82$, $SD = 0.39$) วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 4.80$, $SD = 0.40$) นักเรียนมีความสุขเมื่อได้เรียน วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.58$) วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.50$) และนักเรียนมีเจตคติในระดับมากใน 3 ประเด็นที่เหลือ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13 - 4.45 และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่เข้าใจได้ง่าย ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.79$) แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลก่อนเข้าร่วมกิจกรรมตามตารางที่ 6 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมเพิ่มขึ้นจาก 4.41 (ระดับมาก) เป็นค่าเฉลี่ย 4.58 (ระดับมากที่สุด) แสดงให้เห็นถึงผลกระทบเชิงบวกของกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงรายข้อมีจำนวนข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดเพิ่มขึ้นจาก 3 ข้อเป็น 7 ข้อ โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับความมั่นใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความสุขในการเรียน ด้านความเข้าใจเนื้อหา แม้ว่าประเด็นวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาที่เข้าใจได้ง่ายจะยังคงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็มีการพัฒนาขึ้นจาก 3.85 เป็น 4.13 และความสอดคล้องของความคิดเห็นค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมลดลงจาก 0.67 เป็น 0.61 แสดงถึงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมากขึ้นหลังเข้าร่วมกิจกรรม

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจและเจตคติของนักเรียนต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนและการสร้างเจตคติ ได้แก่ ทฤษฎีการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เชิงพฤติกรรม ทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมกัน และทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจ นอกจากนี้ ยังได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบกิจกรรม กรอบแนวคิดใน

การศึกษาประกอบด้วยตัวแปรต้น คือ รูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน และตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจและเจตคติของนักเรียนต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 55 คน ที่เข้าร่วมโครงการค่ายเยาวชนนักรัฐศาสตร์ของคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรม และเจตคติก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 78.20) มีผลการเรียนอยู่ในช่วงเกรดเฉลี่ย 3.01-3.50 (ร้อยละ 45.50) และเรียนในแผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ (ร้อยละ 72.70) โดยสนใจสมัครเข้าศึกษาในสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มากกว่าสาขาวิชาการปกครอง ในด้านความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรม พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.66) โดยด้านที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุดคือ ความสามารถของวิทยากรในการตอบคำถามได้อย่างชัดเจน ส่วนด้านที่ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรม แต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน การเปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างเพศ แต่พบความแตกต่างเล็กน้อยในด้านความสามารถของวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้เมื่อเปรียบเทียบตามระดับผลการเรียน นอกจากนี้ ยังพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างนักเรียนที่สนใจสาขาวิชาต่างกัน ใน 6 จาก 7 ด้านที่ศึกษา สำหรับเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทางบวกหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม โดยค่าเฉลี่ยรวมเพิ่มขึ้นจาก 4.41 (ระดับมาก) เป็น 4.58 (ระดับมากที่สุด) จำนวนประเด็นที่อยู่ในระดับมากที่สุดเพิ่มขึ้นจาก 3 ข้อเป็น 7 ข้อ โดยเฉพาะในด้านความมั่นใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความสุขในการเรียน แม้ว่าประเด็นเกี่ยวกับความเข้าใจง่ายของวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์จะยังคงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็มีการพัฒนาขึ้นจาก 3.85 เป็น 4.13 ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนที่จัดขึ้นมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ และสร้างความพึงพอใจให้กับนักเรียนในระดับสูง ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนในอนาคต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมเจตคติและการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการรับเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สามารถอภิปรายผลการศึกษาในประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.66) โดยเฉพาะด้านความสามารถของวิทยากรในการตอบคำถามได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้

ร่วมกัน (Collaborative Learning Theory) ที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน (สุธิดา ศรีสุทธิ, 2561) ทั้งนี้ การที่วิทยากรสามารถตอบคำถามได้อย่างชัดเจนช่วยส่งเสริมความเข้าใจและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา ทศโร และคณะ (2562) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมหลากหลายช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและสนุกสนานในการเรียน

2. เจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงเจตคติในทางบวกหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม โดยค่าเฉลี่ยรวมเพิ่มขึ้นจาก 4.41 (ระดับมาก) เป็น 4.58 (ระดับมากที่สุด) สอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาจิตกรรมการเรียนรู้เชิงพฤติกรรม (Behavioral Learning Theory) ที่เน้นการสร้างประสบการณ์เรียนรู้เพื่อพัฒนาเจตคติ (ชาญวิทย์ จารุสมบัติ, 2563) การเปลี่ยนแปลงเจตคติที่เห็นได้ชัดเจนคือด้านความมั่นใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความสุขในการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา โถมเจริญ และคณะ (2023) ที่พบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเน้นปัญหาช่วยส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียน

3. ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างเพศในด้านความพึงพอใจต่อกิจกรรม แต่พบความแตกต่างเล็กน้อยในด้านความสามารถของวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้เมื่อเปรียบเทียบกับระดับผลการเรียน และพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างนักเรียนที่สนใจสาขาวิชาต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Motivational Learning Theory) ที่เน้นความสำคัญของแรงจูงใจภายในที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล (สุกัญญา วรรณบวร, 2560) ทั้งนี้ ความแตกต่างดังกล่าวอาจเกิดจากพื้นฐานความรู้และความสนใจที่แตกต่างกันของนักเรียนแต่ละกลุ่ม

4. ประสิทธิภาพของกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนที่จัดขึ้นมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ สอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking Development Theory) ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา (ปิยะนุช สุนทรปริชา, 2561) การที่นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับสูงและมีเจตคติที่ดีขึ้นหลังเข้าร่วมกิจกรรม แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของชนะชัย อวนวัง (2561) ที่พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมค่ายวิชาการในระดับมาก

5. ความท้าทายในการเรียนรู้วิชารัฐศาสตร์ แม้ว่าเจตคติโดยรวมจะดีขึ้น แต่ประเด็นเกี่ยวกับความเข้าใจง่ายของวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ยังคงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (แม้จะพัฒนาขึ้นจาก 3.85 เป็น 4.13) สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการทำให้เนื้อหาวิชารัฐศาสตร์เข้าใจง่ายสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Cancilla (2002) ที่เสนอว่าการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาที่ซับซ้อนควรคำนึงถึงระดับความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้เรียน

จากการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีข้อค้นพบสำคัญ คือ ประสิทธิภาพของกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนที่

จัดขึ้นมีประสิทธิภาพสูงในการส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ โดยพบว่าเจตคติของนักเรียนโดยรวมเพิ่มขึ้นจากระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.41) เป็นระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.58) หลังเข้าร่วมกิจกรรม และความพึงพอใจในระดับสูง ของนักเรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารกิจกรรมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.66) โดยเฉพาะในด้านความสามารถของวิทยากรในการตอบคำถามได้อย่างชัดเจน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงเจตคติในทางบวกหลังเข้าร่วมกิจกรรม นักเรียนมีเจตคติที่ดีขึ้นในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านความมั่นใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความสุขในการเรียนรู้วิชาชีพรัฐศาสตร์ รวมถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างเพศ แต่พบความแตกต่างเล็กน้อยตามระดับผลการเรียน และพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างนักเรียนที่สนใจสาขาวิชาต่างกัน ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนที่จัดขึ้นมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ แต่ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะในการทำให้เนื้อหาวิชาเข้าใจง่ายขึ้นสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ในอนาคตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยและข้อค้นพบในการศึกษาค้างนี้ สามารถเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตได้ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาติดตามผลในระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อประเมินความคงทนของเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพรัฐศาสตร์ของนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยติดตามผลเมื่อนักเรียนเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาและเมื่อจบการศึกษา เพื่อดูว่าเจตคติดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรเมื่อเวลาผ่านไป
2. ควรขยายการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น นักเรียนจากภูมิภาคอื่นๆ หรือ นักเรียนจากโรงเรียนที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อดูว่าผลการวิจัยจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการทำให้เนื้อหาวิชาชีพรัฐศาสตร์เข้าใจง่ายขึ้นสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา เนื่องจากเป็นประเด็นที่ยังคงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแม้จะมีการพัฒนาขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชาญวิทย์ จารุสมบัติ. (2563). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เชิงพฤติกรรมในการศึกษาสำหรับนักเรียน

มัธยมศึกษา. *วารสารการศึกษาไทย*, 7(2), 101-110.

ชุตินา ทศโร, พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ, และกันยณัฏฐ์ สุวรรณอ่อน. (2562). การศึกษาเจตคติต่อการจัดการ

เรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสมานฉันท์ในสังคมพหุวัฒนธรรม รายวิชาความเป็นครูวิชาชีพ มหาวิทยาลัย

หาดใหญ่. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10, 1243-1254.

ณัฐพงศ์ ชินกุลวัฒนากิจ. (2562). การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม

- ของนักเรียน. *วารสารการพัฒนาการศึกษา*, 13(2), 95-108.
- ปิยะนุช สุนทรปรีชา. (2561). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ในโรงเรียน. *วารสารการศึกษาไทย*, 6(2), 130-145.
- พรรณี เกิดศิริ. (2564). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการพัฒนาผู้เรียนผ่านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้. *วารสารวิชาการและการวิจัยการศึกษา*, 9(3), 145-158.
- สุธิดา ศรีสุทธิ. (2561). ผลของการเรียนรู้ร่วมกันต่อพัฒนาการทางเจตคติของนักเรียนประถมศึกษา. *วารสารวิชาการการพัฒนาการศึกษา*, 12(1), 55-68.
- สุรไกร นันทบุรุษย์. (2556). ผลการใช้กิจกรรมลดอคติตามแนวคิดพุทธธรรมศึกษาที่มีต่อความเข้าใจในความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนาและวัฒนธรรมในประชาคมอาเซียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา วรรณบวร. (2560). การสร้างแรงจูงใจภายในและผลต่อเจตคติต่อการเรียนรู้. *วารสารวิชาการและการวิจัยการศึกษา*, 9(1), 75-90.
- อภิษฐา โถมเจริญ, วิศรุต ปะยังเกียรติกุล, ทิฏฐกุล ทิพย์เลิศ (2023). การพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบเน้นปัญหาเพื่อส่งเสริมทัศนคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. *วารสารการศึกษาอินโดนีเซีย*.
- Cancilla, J. M. (2002). *The development and evaluation of a school-based multi-cultural promote respect for individuality and diversity in elementary school children: A casestudy* [Unpublished doctoral dissertation]. Walden University.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1959). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299.

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก
Factors Related to Work Efficiency to Drive the National Strategy on
Creating Opportunities and Social Equality of Social Development
and Human Security Volunteers (SDHSV) in Phitsanulok

[Received: July 25, 2024; Revised: October 15, 2024; Accepted: October 15, 2024]

สุภนิช คุ่มเกตู

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Suphanit Kumgat

School of Management Science,
Sukhothai Thammathirat Open
University

พนมพัทธ์ สมิตานนท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Phanompatt Smitananda

Assistant Professor,
School of Management Science,
Sukhothai Thammathirat Open
University

นพพล อัคราต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Noppon Akahat

Assistant Professor,
School of Management Science,
Sukhothai Thammathirat Open University

CORRESPONDING AUTHOR

Phanompatt Smitananda, Assistant Professor, School of Management Science, Sukhothai
Thammathirat Open University, Thailand. Email: phanompatt.smi@stou.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของ อพม. การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอพม. ในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 385 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และ 2) ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการองค์การจะช่วยให้สามารถประเมินสถานภาพขององค์กรเพื่อให้องค์กรได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของ อพม. มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการองค์กร; แรงจูงใจ; อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

Abstract

This research aims to: 1) study the level of organizational management factors, work motivation factors, and work efficiency in driving the national strategy on creating opportunities and social equality among Social Development and Human Security Volunteers (SDHSV); and 2) study factors related to work efficiency in driving the national strategy on creating opportunities and social equality among SDHSV volunteers. The research employed a Quantitative research. The research collected data from a sample of 385 SDHSV volunteers in Phitsanulok Province using questionnaires as the data collection tool. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used for data analysis. Inferential statistics, correlation coefficient, were also employed. The research findings are as follows: 1) The levels of organizational management factors, work motivation factors, and work efficiency were generally high. 2) Organizational management factors were slightly correlated with work efficiency, indicating that good organizational management helps in evaluating the organization's status to achieve its goals. Work motivation factors were moderately correlated with work efficiency, suggesting that various motivating factors significantly enhance the efficiency of SDHSV volunteers.

Keywords: Organizational Management; Motivation; Social Development and Human Security Volunteers (SDHSV)

บทนำ

ปัจจุบันรัฐบาลไทยจึงได้วางกรอบการพัฒนาประเทศ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการกำหนดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความมั่นคง ด้านที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านที่ 4 การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ด้านที่ 5 การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และด้านที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนโดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวมการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกระทรวงภาคสังคมที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน หลังจากการจัดตั้งกระทรวง ประเทศไทยมีสถิติกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เช่น กลุ่มคนพิการ ผู้สูงอายุ เด็กกำพร้า เด็กถูกทอดทิ้ง เด็กที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ เด็กและสตรีที่ถูกชักนำเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้นและรูปแบบที่เปลี่ยนไปยากต่อการแก้ไขปัญห าร่วมกับสภาวะการณ์ของการปรับลดขนาดองค์กร มาตรการควบคุมจำกัดงบประมาณด้านบุคลากร รวมทั้งโครงการเกษียณก่อนกำหนดของสำนักงาน ก.พ. ส่งผลให้บุคลากรมีจำนวนน้อยลง ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงได้ริเริ่มโครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีลักษณะโครงการ ที่ดำเนินงานโดยเน้นการทำงานแบบจิตอาสา และไม่มีค่าตอบแทนในการร่วมปฏิบัติงาน (จริยา แดงวัน สี่, 2556) บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564 อพม. มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1) ปฏิบัติตามนโยบายของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวง 2) ค้นหา ชี้เป้า เฝ้าระวัง สืบหาข้อมูล และเสนอรายชื่อผู้ประสบปัญหาทางสังคม 3) ให้คำแนะนำปรึกษาทางสังคม ประสานติดตาม เสนอแนะแนวทางการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน 4) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ และการจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 5) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางสังคมและเสริมสร้างเครือข่ายด้านการพัฒนาสังคม 6) ประสานและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมและการพัฒนาสังคม 7) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จัดการรณรงค์ ให้ความรู้ข้อมูลข่าวสาร และ 8) ศึกษาพัฒนาตนเอง เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงและหรือส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน

ต่อมากระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยคำนึงถึงทิศทางการพัฒนาระดับประเทศระดับภูมิภาค และระดับโลก อันได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการ 4 เรื่อง ได้แก่ เรื่องที่ 1 พัฒนาศักยภาพคนและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวอย่างยั่งยืน เรื่องที่ 2 สร้างโอกาสและยกระดับการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย เรื่องที่ 3 พัฒนาทุนทางสังคม สร้างการมีส่วนร่วม เสริมเศรษฐกิจฐานรากสู่การเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน และเรื่องที่ 4 มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมนุษย์ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2566) สำหรับแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 พัฒนาทุนทางสังคม สร้างการมีส่วนร่วม เสริมเศรษฐกิจฐานรากสู่การเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน เป้าหมาย องค์กรเครือข่ายมีความเข้มแข็งและร่วมเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระดับจังหวัด มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่สมัครใจเข้าช่วยเหลือการดำเนินงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยได้เริ่มดำเนินงานโครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก ในปี พ.ศ. 2546 ในปัจจุบัน มีอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีจำนวน 10,642 คน (ข้อมูลจากระบบทะเบียนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2566) กระจายอยู่ทุกพื้นที่ทั้ง 9 อำเภอ ซึ่งจากการดำเนินการที่ผ่านมาพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ อพม. คือ อพม. ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การไม่ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน การไม่ได้รับการเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน การไม่ได้รับการยกย่องเชิดชูจากสังคม เป็นต้น ทำให้ขาดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบกับสภาพปัญหาและความท้าทายในสังคมที่เพิ่มขึ้นในหลายมิติ ทำให้ อพม. มีเกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานและเป็นเรื่องที่ยากในการดำเนินงานแก้ไขปัญหาให้กับผู้ประสบปัญหาทางสังคม อีกทั้ง อพม. ยังขาดการอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

จึงเป็นที่น่าสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกอยู่ในระดับใด และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกอยู่ในระดับใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกต่อไป

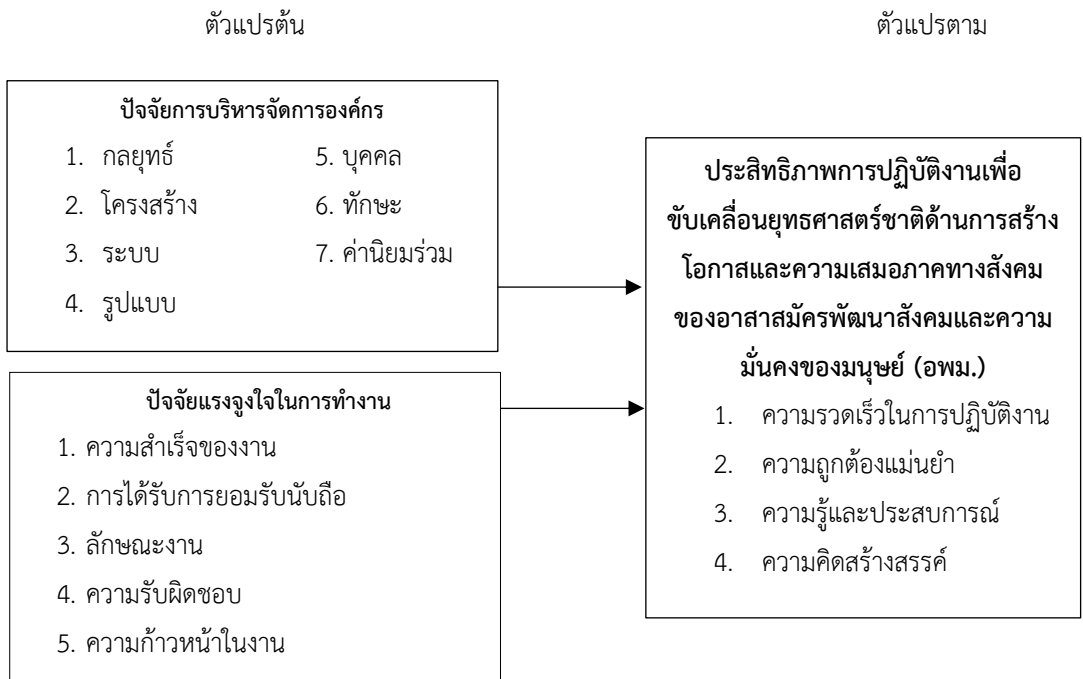
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกนั้น จึงได้นำแนวคิดของ 7S Framework of McKinsey ของ Robert Waterman , Tom Peter และ Julien Phillips (1980) ใช้เป็นแบบจำลองที่ใช้วิเคราะห์รูปแบบ (design) ขององค์การจากองค์ประกอบภายใน 7 ประการ ช่วยให้สามารถประเมินสถานภาพขององค์กรว่าควรปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด อย่างไร จึงจะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรได้ตามเป้าหมาย กรอบแนวคิดพื้นฐานแนวคิดของ 7S Model คือ องค์การมีองค์ประกอบภายในที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่ โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ (Systems) ทักษะ (Skills) รูปแบบ (Styles) บุคลากร (Staffs) และคุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value) และได้นำทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัย (Two- factor theory) ของ Herzberg , Frederick และคณะ (1959) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจว่ามนุษย์ต้องการอะไรจากการทำงาน ซึ่งได้ค้นพบว่าสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

กรอบแนวคิดการศึกษา



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 10,642 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 เมษายน 2566 จากระบบทะเบียนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน การสุ่มตัวอย่างจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งสิ้น 9 อำเภอ หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย เพื่อพิจารณาความถูกต้องในเชิงเนื้อหา โดยรายละเอียดของแบบสอบถาม (Questionnaire) มีดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง อพม. ในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 385 คน สามารถจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.4 มีอายุระหว่าง 46 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.2 ระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.1 ประกอบอาชีพรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 44.4 มีระดับรายได้ 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.1 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 46 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.8

2. ผลการศึกษาระดับของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

จากการศึกษาข้อมูลระดับของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใน 7 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ ด้านทักษะ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของ อพม. ในจังหวัดพิษณุโลก

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านโครงสร้าง	3.98	0.52	มาก	4
ด้านกลยุทธ์	3.96	0.59	มาก	5
ด้านระบบ	4.07	0.53	มาก	3
ด้านทักษะ	3.74	0.68	มาก	6
ด้านรูปแบบ	4.10	0.56	มาก	2
ด้านบุคลากร	4.10	0.54	มาก	2
ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	4.20	0.52	มาก	1
รวมทุกด้าน	4.02	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 เมื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) พิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านรูปแบบ (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) อยู่ในระดับมาก และด้านบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) อยู่ในระดับมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านระบบ (ค่าเฉลี่ย 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) อยู่ในระดับมาก ด้านโครงสร้าง (ค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) อยู่ในระดับมาก ด้านกลยุทธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อพม. ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะ (ค่าเฉลี่ย 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

จากการศึกษาข้อมูลระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของ อพม. ในจังหวัดพิษณุโลก

ปัจจัยแรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จของงาน	3.77	0.69	มาก	4
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.96	0.94	มาก	1
ด้านลักษณะงาน	3.94	0.63	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบ	3.93	0.53	มาก	3
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.42	0.63	มาก	5
รวมทุกด้าน	3.80	0.57	มาก	

จากตารางที่ 2 เมื่อวิเคราะห์ระดับของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ

ความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) พิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) อยู่ในระดับมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) อยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อพม. ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) อยู่ในระดับมาก

4. ผลการศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

จากการศึกษาข้อมูลระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความ ถูกต้องแม่นยำ ด้านความรู้และประสบการณ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของ อพม. ในจังหวัดพิษณุโลก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.75	0.60	มาก	2
ด้านความถูกต้องแม่นยำ	3.85	0.63	มาก	1
ด้านความรู้และประสบการณ์	3.40	0.71	ปานกลาง	3
ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.31	0.84	ปานกลาง	4
รวมทุกด้าน	3.57	0.59	มาก	

จากตารางที่ 3 เมื่อวิเคราะห์ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) พิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความถูกต้องแม่นยำ (ค่าเฉลี่ย 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป คือ ด้านความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) อยู่

ในระดับปานกลาง และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) อยู่ในระดับปานกลาง

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใน 7 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ ด้านทักษะ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ในจังหวัดพิษณุโลก

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้าง	0.359	<.001	เดียวกัน	น้อย
ด้านกลยุทธ์	0.514	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านระบบ	0.321	<.001	เดียวกัน	น้อย
ด้านทักษะ	0.723	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านรูปแบบ	0.364	<.001	เดียวกัน	น้อย
ด้านบุคลากร	0.314	<.001	เดียวกัน	น้อย
ด้านค่านิยมร่วม	0.142	<.001	เดียวกัน	น้อยมาก
รวมทุกด้าน	0.509	<.001	เดียวกัน	น้อย

จากตารางที่ 4 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ในระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.509 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกัน กล่าวคือ ปัจจัย

ภายในองค์กรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อพม. จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ที่เพิ่มขึ้นในระดับน้อย

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ในจังหวัดพิษณุโลก

ปัจจัยแรงจูงใจ	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จของงาน	0.763	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.674	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	0.705	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.731	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.632	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	0.781	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.781 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกัน กล่าวคือ อพม.ที่มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการศึกษา

1. ระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

ระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมพิษณุโลกของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในการเสริมสร้างพลังทางสังคม มาร่วมขับเคลื่อนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ให้สามารถเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึงและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกวัย และเกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ซึ่ง John D.Millet (1954) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจ หมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลาการให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมพิษณุโลกของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ที่ส่งผลจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านความถูกต้องแม่นยำ อยู่ในระดับมาก หมายความว่า การปฏิบัติงานของ อพม. เกิดการผิดพลาดในงานน้อย เนื่องจาก อพม.มีข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมและมีข้อมูลเครือข่ายภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม และชุมชน ที่ถูกต้องครบถ้วนอยู่ในระดับมาก จึงส่งผลให้ผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ อพม. ดำเนินงานได้รับการช่วยเหลือ ได้รับการช่วยเหลืออย่างตรงจุด รองลงมาคือ 2) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก หมายความว่า การปฏิบัติงานของ อพม. ใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า เนื่องจาก อพม. มีการบริหารเวลาได้เป็นอย่างดีเพื่อรับผิดชอบทั้งภารกิจส่วนตัวและในการทำงานอยู่ในระดับมาก งานเสร็จตามกำหนดเวลา โดย อพม. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ได้อย่างทันเวลาและเสร็จตามเวลาที่กำหนด และ 3) ด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า อพม. มี องค์ความรู้ มีทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และ อพม. ควรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และน้อยที่สุด คือ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า การปฏิบัติงานของ อพม. มีความคิดริเริ่มรูปแบบการดำเนินงานช่วยเหลือผู้

ประสบปัญหาทางสังคมใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มรูปแบบการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อตั้งเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ มามีส่วนร่วม และมีความคิดริเริ่มรูปแบบการให้บริการสวัสดิการสังคมใหม่ๆ ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง

โอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ใน จังหวัดพิษณุโลก

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบ บุคคล ทักษะ และค่านิยมร่วม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการองค์กรจะช่วยให้สามารถประเมินสถานภาพขององค์กร เพื่อให้องค์กรได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2565) ได้ ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพ ตามแนวคิด 7s ของ McKinsey กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” พบว่า กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบ รูปแบบหรือพฤติกรรมการทำงาน บุคคลบริษัท ทักษะความสามารถในการทำงานของพนักงาน ค่านิยมร่วม ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัท และสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย อู่พานิช และคณะ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง “การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า การจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วม

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของ อพม. มีปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรม ผลักดันให้ อพม. เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่าง มีประสิทธิภาพ ซึ่ง Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานซึ่ง สอดคล้องกับงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่ปฏิบัติงานที่เกิดจากความพึง พ้อใจภายในบุคคล และเป็นการปฏิบัติงานที่ไม่มีค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การบริการจัดการองค์กร ควรส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในด้านทักษะ ให้มีความชำนาญ การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ด้านกลยุทธ์ โดยการส่งเสริมให้องค์กรมีแผนงานการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) มีการมอบหมายงานและส่งเสริมกิจกรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมด้านการยอมรับนับถือ มุ่งเน้นกิจกรรมที่เป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นประจำทุกปี รวมทั้ง ด้านลักษณะงาน ควรมีการมอบหมายงานให้ช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ในปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่ปฏิบัติงานอาสาสมัครอื่นร่วมด้วย เพื่อบูรณาการการทำงานให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2565). แผนปฏิบัติราชการ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570)

ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วันที่ทำการสืบค้น 1 มิถุนายน 2566

สืบค้นจาก https://www.m-society.go.th/more_news.php?cid=298

จรรยา แดงวันสี. (2556). บทบาท หน้าที่ตามภารกิจของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง

ของมนุษย์ (อพม.) ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกาฬสินธุ์.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ธวัชชัย อู่พานิช และคณะ. (2559). การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วารสารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา 27 (1): 156-157.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580. วันที่ทำการสืบค้น 1 มิถุนายน 2566 สืบค้นจาก <http://social.nesdb.go.th/>.
- อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์.(2565). ประสิทธิภาพ ตามแนวคิด 7s ของ McKinsey กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี* 16 (1): 7-14.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons.
- Robert Waterman , Tom Peter and Julien Phillips. (1980). In search of Excellence. United State. Industrial management.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis.

การยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน
ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

Sustainable Enhancement of Community-Based Tourism Through
Buddhist Cultural Practices in Mueang Chonburi District,
Chonburi Province

[Received: October 5, 2024; Revised: October 30, 2024; Accepted: October 30, 2024]

พระชลญาณมุนี

อาจารย์ วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Phrachonyanmuni

Teacher Chonburi Buddhist College,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

CORRESPONDING AUTHOR

Phrachonyanmuni, Teacher, Chonburi Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand. Email: saokum.sai@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืนในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 400 คน 2) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน 3) การสนทนากลุ่ม จำนวน 5 คน 4) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแผนและนโยบาย จำนวน 20 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง มีเครื่องมือการวิจัย คือ 1) แบบสำรวจ 2) แบบสัมภาษณ์ 3) แบบประเมิน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์มากกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้านและทุกประเด็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการจำเป็นของการยกระดับการท่องเที่ยว ด้านที่มีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการยกระดับการท่องเที่ยวมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยว รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการเข้าถึง และด้านที่ต้องการยกระดับน้อยที่สุดคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก 2) การพัฒนาแผนการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 4 ยุทธศาสตร์ 10 กลยุทธ์ และ 50 โครงการ 3) การประเมินแผนการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสามารถนำไปใช้ได้จริง

คำสำคัญ: การท่องเที่ยวเชิงพุทธ; ความยั่งยืน; จังหวัดชลบุรี

Abstract

This research aims to study the sustainable enhancement of community-based tourism rooted in Buddhist culture in Mueang District, Chonburi Province, Thailand. A mixed-method approach was employed, combining quantitative and qualitative research. The sample population consisted of: 1) 400 residents from Mueang District, Chonburi Province, 2) 7 key informants through interviews, 3) 5 participants in a focus group, and 4) 20 experts in planning and policy through purposive sampling. Research tools included: 1) surveys, 2) interviews, and 3) evaluation forms. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research findings revealed the following 1) The current and desired state of sustainable community-based tourism rooted in Buddhist culture in Mueang District, Chonburi Province showed that the desired state had a higher mean score than the current state in all areas and aspects, with an overall high level of importance. The most urgent need for improvement in tourism was the ability to organize tourism programs, followed by accessibility. The least pressing need was in the area of facilities. 2) The development plan for enhancing sustainable community-based tourism rooted in Buddhist culture in Mueang District, Chonburi Province, consists of 1 vision, 4 strategies, 10 tactics, and 50 projects. 3) The evaluation of the plan indicated that it was highly suitable, feasible, and beneficial, with overall high scores, and it is practical for implementation.

Keywords: Buddhist Tourism; Sustainability; Chonburi Province

บทนำ

การยกระดับการท่องเที่ยวบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืนเป็นลักษณะการดำเนินงานในการพัฒนาและยกระดับประเทศให้เป็นประเทศรายได้สูง ที่มีการกระจายรายได้อย่างทั่วถึง เป็นการวางรากฐานที่มั่นคงให้แก่ระบบเศรษฐกิจไทย โดยผ่านกระบวนการผลักดันเศรษฐกิจระดับชุมชนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง มุ่งให้เกิดศักยภาพในการแข่งขัน และสามารถพึ่งพาตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนให้ดีขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการมีรายได้น้อย ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติโดยเฉพาะในด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม จากการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน เป็นการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ไม่สร้างผลกระทบ หรือความเสี่ยง มาสู่แหล่งท่องเที่ยวในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเป็นการจัดการการท่องเที่ยวให้พัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจ สังคม และความงามทางสุนทรียภาพ มีการจัดการทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมที่ชาญฉลาด โดยมีองค์ประกอบหลัก 6 ประการ (6A's) ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยว (Available Package) 2) ด้านความสามารถในการเข้าถึง (Accessibility) 3) ด้านสิ่งดึงดูดใจ (Attraction) 4) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) 5) ด้านกิจกรรม (Activities) 6) ด้านการให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว (Ancillary Service) และการจะพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวนั้นให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนควรที่จะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อสร้างความร่วมมือ ร่วมกันวางแผนและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวด้วย (Pike Steven D., 2008) เพื่อให้การยกระดับการท่องเที่ยวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องจัดทำแผนการยกระดับโดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis อันประกอบด้วย 1) จุดแข็ง (Strength) คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ทำให้กิจการได้เปรียบในการแข่งขัน 2) จุดอ่อน (Weakness) คือ ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในที่ทำให้กิจการเสียเปรียบการแข่งขัน 3) โอกาส (Opportunity) คือ ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อต่อการประกอบกิจการ 4) อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ทำให้กิจการเสียเปรียบ ซึ่งบริษัทจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์เพื่อขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น (สมยศ นาวีการ, 2555) จากนั้นทำการจัดทำแผนซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการ หรือกิจกรรม และทำการประเมินแก้ไขปรับปรุงจากผู้มีส่วนได้เสีย อันจะนำมาซึ่งแผนที่ตอบสนองความต้องการในพื้นที่และสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายต่อไป (อุทิศ ขาวเขียว, 2546)

จังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งสะท้อนถึงประวัติศาสตร์ ประเพณี และวิถีชีวิตของคนท้องถิ่นที่สำคัญของชลบุรี อาทิ วัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร พระพุทธรูปแกะสลักเขาชีจรรย์ พิพิธภัณฑ์อัญมณีและเครื่องประดับ บ้านศิลปะนานาชาติ ตลาดเก่าอ่างศิลา เป็นต้น ซึ่งสถานที่และกิจกรรมเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สำคัญของชลบุรี ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นของจังหวัดนี้ ทั้งนี้ ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีสถานที่ซึ่ง

เป็นแหล่งโบราณวัตถุ 7 แห่ง ประกอบด้วย ตึกมหาราช ตึกราชินี วัดบางเป้ง วัดอ่างศิลา วัดตาลล้อม ศาลจังหวัดชลบุรีหลังเก่า วัดต้นสน วัดใหญ่อินทาราม (กรมศิลปากร, 2567) ล้วนแต่เป็นสถานที่ทางประวัติศาสตร์ และเรื่องเล่าที่สำคัญ แต่ไม่มีผู้คนรู้จัก ขาดความสามารถในการเข้าถึง สิ่งดึงดูดใจ และการให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว ทำให้โบราณสถานเหล่านี้เสื่อมหายตามกาลเวลา การศึกษาครั้งนี้ จึงได้มุ่งศึกษาสภาพทั่วไปของการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จากนั้นทำการพัฒนาแผนยกระดับการท่องเที่ยว และประเมินแผนดังกล่าว ภายหลังจากการวิจัยเสร็จสิ้นจะได้นำแผนดังกล่าวเสนอต่อวัฒนธรรมจังหวัดชลบุรี และสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดชลบุรี เพื่อนำแผนไปขับเคลื่อนนโยบายด้านการท่องเที่ยวเชิงพุทธในจังหวัดชลบุรีต่อไป

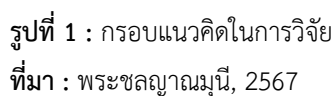
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อพัฒนาแผนการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อประเมินแผนการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

การท่องเที่ยว (Tourism) หมายถึง การเดินทางของมนุษย์จากสถานที่ใดสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง หรือการเดินทางจากถิ่นพำนักที่อาศัยไปยังสถานที่อื่นเป็นการชั่วคราวด้วยความสมัครใจไป และเป็นการเดินทางด้วยเหตุผลของการท่องเที่ยวมิใช่เพื่อประกอบอาชีพ หรือหารายได้ (ไพฑูรย์ พงศบุตร และวิลาสงศ์ พงศบุตร, 2542) ในขณะที่นักวิชาการบางท่าน กล่าวว่า เป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำเพื่อไปสัมผัสสภาพที่แตกต่างจากที่เป็นอยู่ โดยอาจพักแรม หรือไม่พักแรม ณ ที่นั้นก็ได้ เพื่อผ่อนคลาย พักผ่อนหย่อนใจ ศึกษา ประชุมสัมมนาประกอบธุรกิจ ชมนิทรรศการ เยี่ยมเยือนเพื่อนหรือญาติมิตร และสร้างความรู้รรมย์ให้กับชีวิต (พรทิพย์ กิจเจริญไพศาล, 2553) สำหรับการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงชุมชนนั้นต้องบริหารให้เกิดความน่าสนใจและตอบใจนักท่องเที่ยว โดยองค์ประกอบของการท่องเที่ยว Collier and Harraway (อ้างในชูสิทธิ์ ชูชาติ, 2544) กล่าวว่าแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ หรือ 3As ได้แก่ 1. สิ่งดึงดูดใจ 2. สิ่งอำนวยความสะดวก และ 3. การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ในขณะที่ Buhalis (2000) กล่าวว่า แหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ประการ หรือ 6A's ได้แก่ มี 6 ประการ หรือ 6As มีดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยว 2) ด้าน

ความสามารถในการเข้าถึง 3) ด้านสิ่งดึงดูดใจ 4) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก 5) ด้านกิจกรรม และ 6) ด้านการให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว นอกจากนี้ การจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนนั้น ประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ 10 ประการ คือ 1) อนุรักษ์โดยใช้ทรัพยากรอย่างพอดี 2) ลดการบริโภคและใช้ทรัพยากรที่เกินความจำเป็นกับการลดของเสีย 3) รักษาและส่งเสริมความหลากหลายของธรรมชาติ สังคม และวัฒนธรรม 4) ประสานการพัฒนาการท่องเที่ยว 5) นำการท่องเที่ยวขยายฐานเศรษฐกิจในท้องถิ่น 6) การมีส่วนร่วมโดยการสร้างเครือข่ายพัฒนาการท่องเที่ยวกับท้องถิ่น 7) มีการประชุมกับผู้เกี่ยวข้องที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน 8) การพัฒนาบุคลากร 9) การจัดเตรียมข้อมูลคู่มือในการบริการข่าวสารการท่องเที่ยว 10) ประเมินผลตรวจสอบและวิจัย (สุดถนอม ตันเจริญ, 2560) จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า แหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพจะต้องประกอบไปด้วยความสามารถในการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยว ความสามารถในการเข้าถึง สิ่งดึงดูดใจ สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรม และการให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) มีรายละเอียดดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี คณะผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 192,715 คน โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้จำนวน 400 คน ด้วยการสุ่มแบบบังเอิญในส่วนการพัฒนาแผนการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยเลือกใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน และการสนทนากลุ่มจำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงคุณสมบัติ คือ เป็นผู้มีส่วนได้เสีย เป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านแผนและนโยบาย เป็นผู้มีความรู้ด้านการท่องเที่ยวเชิงพุทธ ในส่วนของการประเมินแผนการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยเลือกใช้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแผนและนโยบายจากภาครัฐ และเอกชน จำนวน 20 คน

2) การเก็บและรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี คณะผู้วิจัยเลือกใช้แบบสำรวจในการเก็บข้อมูล ในส่วนการพัฒนาแผนการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี คณะผู้วิจัยเลือกใช้แบบสัมภาษณ์ ในการเก็บข้อมูล ในส่วนของการประเมินแผนการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี คณะผู้วิจัยเลือกใช้แบบประเมิน ในการเก็บข้อมูล ซึ่งการเก็บข้อมูลสำหรับแบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3) การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วงชั้นเท่ากันตามหลักการของเบสและคานห์ (Best and Kahn, 1993) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 -1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.51 -2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 -3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 -4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 4.51 -5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ในส่วนของการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Need Index (PNI_{Modified}) โดยเมื่อนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับที่มีการตอบสนองรายคู่ (Dual Response) มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ ในส่วนที่เป็นข้อมูลสภาพปัจจุบันและส่วนที่เป็นข้อมูลความต้องการ โดยคำนวณ การวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงของสภาพแวดล้อมภายใน โดยกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คือจุดแข็ง และค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย คือจุดอ่อน สำหรับการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส (O) และภาวะคุกคาม (T) ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงของสภาพแวดล้อมภายนอก และกำหนดให้ค่า PNI_{modified} ที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คือโอกาส ส่วนค่า PNI_{modified} ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย คือภาวะคุกคาม ในส่วนการพัฒนาแผนการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการถอดความข้อมูล การจัดการข้อมูล การอ่านและการบันทึก การอธิบาย การจัดหมวดหมู่ข้อมูล และการตีความหมายข้อมูล (Interpreting) ในส่วนของการประเมินแผนการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วงชั้นเท่ากันตามหลักการของเบสและคานท์ (Best and Kahn, 1993) ดังนี้

คะแนน 1.00 -1.50 มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนน 1.51 -2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 2.51 -3.50 มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 3.51 -4.50 มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

คะแนน 4.51 -5.00 มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความจำเป็น ของการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความจำเป็น ของปัจจัยภายในการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม (ตารางที่ 1)

ปัจจัยภายใน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI modified
	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ	
1. ด้านความสามารถในการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยว	2.44	น้อย	3.81	มาก	0.560
2. ด้านความสามารถในการเข้าถึง	2.50	ปานกลาง	3.86	มาก	0.545
3. ด้านสิ่งดึงดูดใจ	2.77	ปานกลาง	3.61	มาก	0.305
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	3.06	ปานกลาง	3.55	มาก	0.161
5. ด้านกิจกรรม	2.60	ปานกลาง	3.61	มาก	0.385
6. ด้านการให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว	2.68	ปานกลาง	3.73	มาก	0.394
โดยภาพรวม	2.72	ปานกลาง	3.67	มาก	0.326

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.72) โดยด้านที่มีศักยภาพการท่องเที่ยวมากที่สุด คือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X}$ =3.06) รองลงมาคือ ด้านสิ่งดึงดูดใจ ($\bar{X}$ =2.77) ตามลำดับ และศักยภาพการท่องเที่ยวต่ำที่สุดคือ ด้านความสามารถในการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยว ($\bar{X}$ =2.44) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.67) โดยด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการเข้าถึง ($\bar{X}$ =3.86) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยว ($\bar{X}$ =3.81) และสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุดคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X}$ =3.55) ตามลำดับ ส่วนความต้องการจำเป็น ของการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยด้านที่มีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการยกระดับการท่องเที่ยวมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยว ที่ต้องได้รับการยกระดับก่อนเป็นอันดับแรก (PNI_{modified}=

0.560) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการเข้าถึง ($PNI_{\text{modified}}=0.545$) รองลงมาคือ ด้านการให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว ($PNI_{\text{modified}}=0.394$) รองลงมาคือ ด้านกิจกรรม ($PNI_{\text{modified}}=0.385$) รองลงมาคือ ด้านสิ่งดึงดูดใจ ($PNI_{\text{modified}}=0.305$) และด้านที่ต้องการยกระดับน้อยที่สุดคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($PNI_{\text{modified}}=0.161$) ตามลำดับ

1.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความจำเป็น ของปัจจัยภายนอกการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม (ตารางที่ 2)

ปัจจัยภายนอก	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI modified
	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ	
1. สภาพสังคม (S)	3.26	ปานกลาง	4.69	สูงมาก	0.305
2. นวัตกรรมและเทคโนโลยี (T)	3.25	ปานกลาง	4.72	สูงมาก	0.311
3. สภาพเศรษฐกิจ (E)	3.29	ปานกลาง	4.73	สูงมาก	0.304
4. นโยบายของรัฐ (P)	3.31	ปานกลาง	4.79	สูงมาก	0.309
โดยภาพรวม	3.28	ปานกลาง	4.73	สูงมาก	0.307

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$) และรายด้านมีการปฏิบัติระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของรัฐ ($\bar{X}=3.31$) รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจ ($\bar{X}=3.29$) และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.25$) ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของปัจจัยภายนอก ที่เอื้อต่อการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.73$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของรัฐ ($\bar{X}=4.79$) รองลงมาคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจ ($\bar{X}=4.73$) และมีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.72$) ตามลำดับ เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการยกระดับการท่องเที่ยวก่อน พบว่า คือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่ต้องได้รับการยกระดับการท่องเที่ยวก่อนเป็นอันดับแรก ($PNI_{\text{modified}}=0.311$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายของรัฐ ($PNI_{\text{modified}}=0.309$) และด้านที่ต้องการยกระดับการท่องเที่ยวน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพเศรษฐกิจ ($PNI_{\text{modified}}=0.304$) ตามลำดับ

2. การพัฒนาแผนการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

ผลการสัมภาษณ์แนวทางการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความสามารถในการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยว (Available Package) พบว่า 1) เลือกสถานที่สำคัญทางพุทธศาสนา ควรเลือกวัดและสถานที่ที่มีความสำคัญทางศาสนา ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม 2) กำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม ควรจัดโปรแกรมให้เหมาะสมกับเวลาของผู้เข้าร่วม 3) เตรียมข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่และความสำคัญทางศาสนา 4) จัดเตรียมการเดินทางที่สะดวกสบาย ควรมีการจัดเตรียมยานพาหนะที่เหมาะสม 5) การประเมินผลความพึงพอใจ หลังจบโปรแกรม

ประเด็นที่ 2 ความสามารถในการเข้าถึง (Accessibility) พบว่า 1) การเข้าถึงสถานที่ท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐานการเดินทาง เส้นทางในการเข้าถึงวัดหรือสถานที่สำคัญทางศาสนาควรมีถนนที่ดี มีป้ายบอกทางชัดเจน 2) การเข้าถึงข้อมูล การให้ข้อมูลออนไลน์ 3) การเข้าถึงสำหรับกลุ่มคนที่มีความต้องการพิเศษ 4) การเข้าถึงกิจกรรมทางศาสนา การจัดกิจกรรมที่หลากหลาย 5) การเข้าถึงบริการและความสะดวกสบาย ที่พักและอาหาร 6) การมีส่วนร่วมของชุมชน ชุมชนท้องถิ่นควรมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงพุทธ

ประเด็นที่ 3 สิ่งดึงดูดใจ (Attraction) พบว่า 1) ศิลปะและสถาปัตยกรรมพุทธศาสนา พระพุทธรูป และวัดที่มีความงดงาม พระพุทธรูปขนาดใหญ่และสวยงาม 2) กิจกรรมทางศาสนาและการปฏิบัติธรรม พิธีกรรมและกิจกรรมทางศาสนา 3) ความเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ ประวัติศาสตร์และเรื่องราวท้องถิ่น 4) บรรยากาศที่สงบและผ่อนคลาย สภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ 5) การเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา การจัดการบรรยายหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพระพุทธศาสนา 6) การบริการและการต้อนรับ การต้อนรับอย่างอบอุ่น

ประเด็นที่ 4 สิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) พบว่า 1) การเดินทางและการขนส่ง ระบบขนส่งสาธารณะ ควรมีบริการขนส่งสาธารณะที่สะดวกสบาย 2) การเข้าถึงและความสะดวกในการเดินทาง ทางลาดและลิฟต์ สำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการ 3) บริการข้อมูลและคำแนะนำ ศูนย์บริการนักท่องเที่ยว ควรมีศูนย์บริการนักท่องเที่ยวที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยว กิจกรรมทางศาสนา 4) ที่พักและอาหาร ที่พัก มีการจัดเตรียมที่พักที่สะดวกสบายใกล้กับสถานที่ท่องเที่ยว 5) สิ่งอำนวยความสะดวกภายในสถานที่ ห้างน้ำ มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอสำหรับนักท่องเที่ยว 6) การรักษาความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพ การรักษาความปลอดภัย มีการจัดเตรียมเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพื่อดูแลความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว 7) การบริการสำหรับกลุ่มคนที่มีความต้องการพิเศษ การช่วยเหลือสำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการ มีการจัดเตรียมบริการ

ช่วยเหลือ 8) การสื่อสารและเทคโนโลยี การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต มีบริการ Wi-Fi หรือจุดเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตในพื้นที่ท่องเที่ยว

ประเด็นที่ 5 กิจกรรม (Activities) พบว่า 1) การเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนา การทำบุญ จัดกิจกรรมทำบุญ 2) การปฏิบัติธรรม การนั่งสมาธิ จัดกิจกรรมการนั่งสมาธิหรือการฝึกสติ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้สัมผัสประสบการณ์การปฏิบัติธรรมและการสงบจิตใจ 3) การศึกษาศิลปะและวัฒนธรรมพุทธศาสนา การชมงานศิลปะ จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าชมได้ชมงานศิลปะพุทธศาสนา 4) การสัมผัสวัฒนธรรมท้องถิ่น การเข้าร่วมเทศกาลทางศาสนา ให้โอกาสนักท่องเที่ยวเข้าร่วมเทศกาลทางศาสนา 5) กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและความสะดวกสบาย การเดินป่าและท่องเที่ยวธรรมชาติ จัดกิจกรรมเดินป่าหรือท่องเที่ยวในธรรมชาติที่เชื่อมโยงกับการทำสมาธิและการผ่อนคลายจิตใจ 6) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา การทำกิจกรรมร่วมกัน จัดกิจกรรมที่เชิญชวนให้ผู้เข้าชมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกิดขึ้นในวัด 7) การบริการและความสะดวกสบาย การให้คำแนะนำ 8) การใช้เทคโนโลยีและสื่อสาร การใช้แอปพลิเคชัน

ประเด็นที่ 6 การให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว (Ancillary Service) พบว่า 1) บริการข้อมูลและคำแนะนำ 2) การจัดการเดินทางและการขนส่ง บริการรถรับส่ง ควรให้บริการรถรับส่งหรือรถทัวร์ที่สะดวกสบายสำหรับนักท่องเที่ยวเพื่อการเดินทางไปยังสถานที่ท่องเที่ยว 3) สิ่งอำนวยความสะดวก ห้องน้ำและพื้นที่พักผ่อน จัดเตรียมห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ 4) บริการที่พักและอาหาร ที่พัก ควรมีการจัดเตรียมที่พักที่สะดวกสบายและมีคุณภาพใกล้เคียงกับสถานที่ท่องเที่ยว 5) การรักษาความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพ การรักษาความปลอดภัย 6) การให้บริการทางศาสนา การจัดพิธีกรรม จัดพิธีกรรมทางศาสนาอย่างเป็นระเบียบและสะดวกสบาย 7) การบริการพิเศษ การให้บริการมัคคุเทศก์มีมัคคุเทศก์ที่มีความรู้เกี่ยวกับพุทธศาสนาและสถานที่ท่องเที่ยวเพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ 8) การใช้เทคโนโลยี การให้บริการออนไลน์ มีการให้บริการข้อมูลและการจองกิจกรรมออนไลน์ 9) การให้การต้อนรับและการบริการลูกค้า การต้อนรับที่อบอุ่น มีการต้อนรับที่อบอุ่นและเป็นมิตรจากเจ้าหน้าที่หรือคนในชุมชน

จากผลการสัมภาษณ์จึงนำมาซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่ประชุมกลุ่มย่อยได้ระดมสมองเกี่ยวกับความปรารถนาที่จะพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาของอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ภายในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) คือ “อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จะเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาของจังหวัดชลบุรี บนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาให้มีมาตรฐานในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และเป็นต้นแบบการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน” จากนั้นทำการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการ ในแผนยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ดังรายละเอียดนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมที่ประชุมได้ระดมสมองว่าสมควรมีกลยุทธ์ คือ กลุ่มโครงการ 3 ด้าน ได้แก่ 1.1 กลยุทธ์การพัฒนาเป็น

ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาของจังหวัด ควรมีโครงการที่สำคัญ ได้แก่ โครงการอนุรักษ์ธรรมชาติและพุทธศิลป์ในวัด โครงการอนุรักษ์และเผยแผ่พิธีกรรมทางพุทธศาสนาโบราณ โครงการการศึกษาพุทธศาสนาภาคตะวันออก โครงการสร้างศูนย์ตำนานประวัติศาสตร์พื้นถิ่นแห่งภาคตะวันออก โครงการอนุรักษ์และเผยแผ่พุทธศิลป์: สถาปัตยกรรม ประติมากรรม จิตรกรรม 1.2 กลยุทธ์การพัฒนาจิตใจ ปลูกจิตสำนึก ควรมีโครงการที่สำคัญ ได้แก่ โครงการจัดอบรมพุทธมคฺคเทศก์ โครงการการอบรมหัวใจพระพุทธศาสนา โครงการการอบรมพุทธบารมี โครงการการอบรมเศรษฐศาสตร์เชิงพุทธและเศรษฐกิจพอเพียง โครงการสร้างหลักสูตรปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวันแก่นักท่องเที่ยว 1.3 กลยุทธ์การอนุรักษ์วัฒนธรรม ควรมีโครงการที่สำคัญ ได้แก่ โครงการการสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาของจังหวัด โครงการศูนย์ศึกษาปริยัติปฏิบัติธรรมและท่องเที่ยวพุทธศาสนาครบวงจร โครงการการสร้างเส้นทางชมพิพิธภัณฑ์พุทธศาสนาที่มีมาตรฐาน โครงการศูนย์และประตูสู่การท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาแห่งภาคตะวันออก โครงการศูนย์ศึกษาวิจัยพุทธศาสนาและปฏิบัติธรรม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ที่ประชุมได้ระดมสมองว่าสมควรมีกลยุทธ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธ ศาสนา เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จำนวน 2 กลยุทธ์ คือ 2.1 กลยุทธ์การใช้ประโยชน์ที่ดินในแหล่งท่องเที่ยว ควรมีโครงการที่สำคัญ ได้แก่ โครงการการกำหนดพื้นที่การท่องเที่ยวในเขตพุทธาวาส โครงการการประเมินผลกระทบจากการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา โครงการการกำหนดขีดความสามารถในการรองรับการท่องเที่ยวในวัด โครงการการปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและปรับภูมิทัศน์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมวัด โครงการจัดระเบียบร้านค้าบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก 2.2 กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรในวัด ควรมีโครงการที่สำคัญ ได้แก่ โครงการประหยัดพลังงานไฟฟ้าและน้ำ โครงการจัดการเรื่องท่อระบายน้ำเสียและบำบัดน้ำเสีย โครงการการใช้พลังงานแสงอาทิตย์ในวัด โครงการลดเสียงการจราจรรอบวัด โครงการติดระบบ CCTV วงจรปิด

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่อสนับสนุนให้มี การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และกระจายรายได้สู่ชุมชน ที่ประชุมได้ระดมสมองว่าสมควรมีกลยุทธ์ คือ กลุ่มโครงการ 3 ด้าน คือ 3.1 กลยุทธ์การจัดการด้านการตลาด ควรมีโครงการที่สำคัญ ได้แก่ โครงการการวางแผนการตลาดด้านการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา โครงการสร้างภาพลักษณ์และแบรนด์ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาแห่งจังหวัด โครงการการศึกษากลุ่มนักท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาและสร้างกลยุทธ์ในการแข่งขัน โครงการสร้างเว็บไซต์ข้อมูลการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา โครงการสร้างสมาคมสื่อมวลชนด้านการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา โครงการนิตยสารท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนารายเดือน 3.2 กลยุทธ์การพัฒนาสินค้าและกิจกรรมการท่องเที่ยว ควรมีโครงการที่สำคัญ ได้แก่ โครงการพัฒนาวัดแนวใหม่เพื่อการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา โครงการกำหนดเส้นทางนำชมวัดพร้อมจุดการสื่อความหมาย โครงการสร้างเส้นทางท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาของวัดต่าง ๆ เชื่อมโยงการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนากับการท่องเที่ยวเชิงเกษตรและ

วัฒนธรรม โครงการสร้างแบรนด์ท่องเที่ยวพุทธศาสนาเพื่อขจัดความยากจน โครงการสร้างแบรนด์ SOS ธรรมชาติบำบัดจิตแก้ปัญหา ชีวิตแนวพุทธ 3.3 กลยุทธ์การบริหารจัดการการท่องเที่ยว ควรมีโครงการที่สำคัญ ได้แก่ โครงการการจัดตั้งองค์การการท่องเที่ยวเพื่อเผยแผ่พุทธศาสนา โครงการการสร้างระบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา โครงการการสร้างระบบฐานข้อมูลด้านการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา โครงการการอบรมทักษะการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา โครงการการสร้างมาตรฐานด้านการบริการการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาสู่มาตรฐานสากล

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ที่ประชุมได้ลงความเห็นว่ากลยุทธ์ของการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ควรมี 2 กลยุทธ์ คือ 4.1 กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ควรมีโครงการที่สำคัญ ได้แก่ โครงการจัดตั้งคณะกรรมการการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โครงการจัดตั้งสมาคมผู้ประกอบการการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา โครงการจัดตั้งสมาคมโหราศาสตร์ท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา 4.2 กลยุทธ์การกระจายรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาสู่ชุมชน ควรมีโครงการที่สำคัญ ได้แก่ โครงการร่วมส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผลิตภัณฑ์ของการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา โครงการอบรมภาษาอังกฤษและภาษาจีนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาแก่ภาคธุรกิจในชุมชน

3. ประเมินแผนการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.53) และด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.01) ตามลำดับ

ส่วนการประเมินยุทธศาสตร์ พบว่า ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากทุกยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.02) รองลงมาคือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่อสนับสนุนให้มี การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และกระจายรายได้สู่ชุมชน ($\bar{X}$ = 4.01) และน้อยที่สุดคือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ($\bar{X}$ = 3.90) ตามลำดับด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากทุกยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ มีความเป็นไปได้มากที่สุดคือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ($\bar{X}$ = 4.19) รองลงมาคือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.02) และน้อยที่สุด คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่อสนับสนุนให้มี การพัฒนาเศรษฐกิจ

ท้องถิ่น และกระจายรายได้สู่ชุมชนด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากทุกยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ มีความเป็นประโยชน์มากที่สุดคือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ($\bar{X}=4.12$) รองลงมาคือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่อสนับสนุนให้มี การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และกระจายรายได้สู่ชุมชน ($\bar{X}=4.10$) และน้อยที่สุด คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=3.94$) ตามลำดับ

ส่วนการประเมินกลยุทธ์ พบว่า ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากทุกกลยุทธ์ โดยกลยุทธ์ ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ กลยุทธ์การพัฒนาเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาของจังหวัด ($\bar{X}=4.19$) รองลงมาคือ กลยุทธ์การพัฒนาจิตใจ ปลูกจิตสำนึก ($\bar{X}=4.15$) และน้อยที่สุด คือ กลยุทธ์การอนุรักษ์วัฒนธรรม ($\bar{X}=3.72$) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากทุกกลยุทธ์ โดยกลยุทธ์ ที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ($\bar{X}=4.33$) รองลงมาคือ กลยุทธ์การอนุรักษ์วัฒนธรรม ($\bar{X}=4.12$) และน้อยที่สุด คือ กลยุทธ์การจัดการด้านการตลาด ($\bar{X}=3.74$) ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากทุกกลยุทธ์ โดยกลยุทธ์ ที่มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด คือ กลยุทธ์การบริหารจัดการการท่องเที่ยว ($\bar{X}=4.31$) รองลงมาคือกลยุทธ์การพัฒนาจิตใจ ปลูกจิตสำนึก ($\bar{X}=4.24$) และน้อยที่สุด คือ กลยุทธ์การจัดการด้านการตลาด ($\bar{X}=3.98$) ตามลำดับ

ส่วนการประเมินโครงการ พบว่า ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากทุกโครงการ โดยโครงการที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ โครงการการศึกษาพุทธศาสนาภาคตะวันออก ($\bar{X}=4.49$) รองลงมาคือ โครงการร่วมส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผลิตภัณฑ์ของการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา ($\bar{X}=4.48$) และน้อยที่สุด คือ โครงการการสร้างมาตรฐานด้านการบริการการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาสู่มาตรฐานสากล ($\bar{X}=3.52$) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากทุกโครงการ โดยโครงการที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ โครงการจัดตั้งคณะกรรมการการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ($\bar{X}=4.47$) รองลงมาคือ โครงการการจัดตั้งองค์การการท่องเที่ยวเพื่อเผยแผ่พุทธศาสนา ($\bar{X}=4.46$) และน้อยที่สุด คือ โครงการอบรมภาษาอังกฤษและภาษาจีนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาแก่ภาคธุรกิจในชุมชน ($\bar{X}=3.52$) ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากทุกโครงการ โดยโครงการที่มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด คือ โครงการการสร้างมาตรฐานด้านการบริการการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาสู่มาตรฐานสากล ($\bar{X}=4.43$) รองลงมาคือ โครงการร่วมฝึกอบรมการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา ($\bar{X}=4.40$) และน้อยที่สุด คือ โครงการลดเสี่ยงการจลาจลรอบวัด ($\bar{X}=3.60$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ภายหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูล อันนำมาซึ่งการยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ที่สำคัญ 4 ประเด็น ดังนี้

1. การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม มุ่งเน้นการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา การส่งเสริมให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวที่สนใจด้านศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งไม่เพียงแต่จะส่งเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่น แต่ยังช่วยเผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นไปสู่สากล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธง คำเกิด และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนบนฐานรากวิถีชีวิตชุมชนอย่างยั่งยืน ของตำบลต้นตาล อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ศักยภาพการท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลต้นตาล มีการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนในรูปแบบกลุ่ม มุ่งเน้นการปลูกจิตสำนึกทางวัฒนธรรม สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เช่น พิพิธภัณฑ์ศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางศาสนา หรือสถานที่ปฏิบัติธรรม จะเป็นการเพิ่มคุณค่าของการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา การพัฒนาจิตใจและปลูกจิตสำนึก การท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนามีศักยภาพในการพัฒนาจิตใจและปลูกจิตสำนึกในหมู่นักท่องเที่ยว การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และปฏิบัติธรรม เช่น การปฏิบัติสมาธิ การฟังธรรมเทศนา หรือการศึกษาเรื่องราวของพระพุทธศาสนา สามารถทำให้นักท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์ที่มากกว่าการเที่ยวชมสถานที่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการสร้างคุณค่าและความเข้าใจในหลักคำสอนทางศาสนา และการอนุรักษ์วัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น การอนุรักษ์ศิลปะ สถาปัตยกรรม และประเพณีที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาสามารถทำได้ผ่านการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการรักษาและเผยแพร่วัฒนธรรมของตน การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนจะทำให้เกิดความรู้สึกหวงแหนและภูมิใจในมรดกทางวัฒนธรรมของตนเอง ในบริบทของผู้วิจัยมองว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาเป็นโอกาสที่ดีในการส่งเสริมทั้งด้านเศรษฐกิจและวัฒนธรรมของประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการอย่างรอบคอบและคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ที่ดินในแหล่งท่องเที่ยว การใช้ประโยชน์ที่ดินในแหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาควรได้รับการจัดการอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมประสงค์ อ่อนแสง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ของวัดจังหวัดมุกดาหารเพื่อการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการวางแผนการใช้ที่ดินควรคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาและการอนุรักษ์พื้นที่ธรรมชาติ เช่น การสร้างเส้นทางเดินธรรมชาติที่ไม่ทำลายระบบนิเวศ การจัดพื้นที่สำหรับการปฏิบัติธรรมกลางแจ้งที่ผสมผสานกับธรรมชาติ หรือการสร้างอาคารที่ใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและกลมกลืนกับสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรในวัด วัดซึ่งเป็นศูนย์กลางของการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา ควรมีการจัดการ

ทรัพยากรที่ยั่งยืน เช่น การจัดการน้ำ การจัดการพลังงาน และการจัดการขยะ การใช้พลังงานทดแทน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ การจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบเก็บน้ำฝนเพื่อใช้ในกิจกรรมของวัด และการรีไซเคิลขยะ จะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ หากสามารถปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาที่วางแผนไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาที่วางแผนไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถพัฒนาศักยภาพวัดจังหวัดมุกดาหารเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมได้มากขึ้น จะทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น และเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยว อย่างยั่งยืน ในบริบทของผู้วิจัยมองว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นแนวทางที่น่าสนใจ และสามารถสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและประเทศชาติได้อย่างมาก อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และต้องมีการวางแผนและบริหารจัดการอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และกระจายรายได้สู่ชุมชน มุ่งเน้นการตลาดเป็นกุญแจสำคัญในการดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาท่องเที่ยวในพื้นที่ การสร้างแบรนด์ที่สื่อถึงเอกลักษณ์ของการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาในพื้นที่นั้นๆ เช่น การใช้ภาพลักษณ์ของวัดที่มีประวัติศาสตร์ยาวนานหรือการปฏิบัติธรรมที่มีชื่อเสียง จะช่วยเพิ่มความน่าสนใจให้กับนักท่องเที่ยว การใช้สื่อออนไลน์และสื่อสังคมเพื่อโปรโมตและสื่อสารกับนักท่องเที่ยวจากทั่วโลกเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ การพัฒนาสินค้าและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับการท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้กับชุมชน เช่น การผลิตสินค้าหัตถกรรมที่มีเอกลักษณ์ของท้องถิ่น การจัดอบรมหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติธรรม การทำสมาธิ หรือการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณีทางพุทธศาสนา สอดคล้องกับงานวิจัยของแม่ชีกฤษณา รักษาโฉม, แสง นิลมานะ และพระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ (2560) ศึกษา รูปแบบและกระบวนการจัดการท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: กระบวนการเปลี่ยนแปลง “เส้นทางบุญ” สู่ “เส้นทางธรรม” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบและกระบวนการจัดการท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรสร้างสรรค์กิจกรรมท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมสำหรับครอบครัว ผู้สูงอายุ หรือนักท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การบริหารจัดการการท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้การท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาเติบโตอย่างยั่งยืน การสร้างระบบการจัดการที่ครอบคลุมตั้งแต่การบริการนักท่องเที่ยว การให้ข้อมูล การนำเที่ยว ไปจนถึงการดูแลรักษาความสะอาดและความปลอดภัยในพื้นที่ท่องเที่ยวเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ นอกจากนี้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว เช่น การตั้งกลุ่มผู้ประกอบการในชุมชน การฝึกอบรมทักษะด้านการบริการและการท่องเที่ยว จะช่วยให้ชุมชนได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยวอย่างแท้จริง ในบริบทของผู้วิจัยมองว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย แต่ต้องดำเนินการอย่างรอบคอบและมีการวางแผนที่ดี เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชนและประเทศชาติ

4. การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนา เพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายระหว่างวัด หน่วยงานท้องถิ่น และชุมชนเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐิ์ ศรีดี, ปัญญา คล้ายเดช และดวงดี โอธสูง (2560) ศึกษาศึกษารูปแบบและกระบวนการจัดการท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาในภาคกลาง: กระบวนการจัดการพุทธศิลป์ ถิ่นสยามเพื่อความงามของจิตใจและปัญญา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบและกระบวนการจัดการท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาในภาคกลาง ควรมีเครือข่ายที่สามารถช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการจัดการทรัพยากร การวางแผนกิจกรรมท่องเที่ยว และการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายยังช่วยให้ชุมชนสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยว ทำให้เกิดความเข้มแข็งในระดับชุมชนและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน การท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาควรถูกออกแบบให้มีการกระจายรายได้ไปยังชุมชนอย่างเท่าเทียม เช่น การสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการกิจกรรมท่องเที่ยว การจัดหาสินค้าหัตถกรรมหรือผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นเพื่อจำหน่ายแก่นักท่องเที่ยว และการใช้บริการที่พัก ร้านอาหาร และการขนส่งที่ดำเนินการโดยคนในชุมชน การสร้างระบบการแบ่งปันผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวจะทำให้ชุมชนได้รับผลประโยชน์และมีแรงจูงใจในการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ในบริบทของผู้วิจัยมองว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาเพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน เป็นแนวคิดที่น่าสนใจและมีความเป็นไปได้สูง เนื่องจากพุทธศาสนามีหลักธรรมคำสอนที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนหลายประการ เช่น การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การให้ความสำคัญกับธรรมชาติ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย



รูปที่ 2 : การยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน (พระชลญาณมุนี, 2567)

ข้อเสนอแนะ

1) กลุ่มงานด้านยุทธศาสตร์จังหวัดชลบุรี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาอย่างยั่งยืนของจังหวัดชลบุรี มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดชลบุรี รวมทั้งการนำกลยุทธ์ที่เหมาะสมของยุทธศาสตร์นี้ไปทดลองใช้ในพื้นที่ ต้นแบบการท่องเที่ยว เชิงพุทธศาสนาของจังหวัดชลบุรีในอนาคต

2) หน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กรมการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และองค์กรปกครองส่วนจังหวัด ควรนำแผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาไปบูรณาการร่วมกัน เพื่อเป็น ทิศทางของการพัฒนาการท่องเที่ยว

3) องค์กรหรือหน่วยงานภาคเอกชน ควรให้ความสนใจและร่วมผลักดันการนำ แผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธศาสนาอย่างยั่งยืนในจังหวัดชลบุรีไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับการดำเนินงานทางธุรกิจที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผลกระทบทางทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมตลอดจนการ

อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม แผนยุทธศาสตร์เล่มนี้สามารถเป็นเสมือนหลักการนำทางให้เห็นสู่ทางในการพัฒนาธุรกิจให้ สอดคล้องกับบริบทกับพื้นที่จังหวัดนครปฐมอย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา รักษาโหม, แสงว นิลนามะ และพระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ. (2560). *การศึกษารูปแบบและกระบวนการจัดการท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ: กระบวนการเปลี่ยนแปลง “เส้นทางบุญ” สู่ “เส้นทาง ธรรม”*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- กรมศิลปากร. (2567). *แหล่งข้อมูลโบราณคดี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. <https://www.finearts.go.th>.
- ชูสิทธิ์ ชูชาติ. (2544). *รายงานการวิจัยรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในเขตลุ่มแม่น้ำวาวง*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ชุดโครงสร้างความเข้มแข็งชุมชน, เชียงใหม่ : โครงการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม.
- ณัฏฐิ์ ศรีดี, ปัญญา คล้ายเดช และดวงดี โอธสุ. (2560). *การศึกษารูปแบบและกระบวนการจัดการท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาในภาคกลาง: กระบวนการ จัดการพุทธศิลป์ถิ่นสยามเพื่อความงามของจิตใจและปัญญา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ธง คำเกิด และคณะ. (2564). *การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนบนฐานรากวิถีชีวิตชุมชนอย่างยั่งยืน ของตำบลต้นตาล อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ไพฑูรย์ พงศบุตร และวิลาสวงศ์ พงศบุตร. (2542). *คู่มืออบรมมัคคุเทศก์*. กรุงเทพมหานคร : คณะอักษรศาสตร์และโครงการศึกษาต่อเนื่องจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระชลญาณมุนี, (2567). *การยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนบนฐานวัฒนธรรมวิถีพุทธอย่างยั่งยืน ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*, พระนครศรีอยุธยา : สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรทิพย์ กิจเจริญไพศาล, (2553). *การศึกษาทรัพยากรท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนชาวมอญเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในจังหวัดปทุมธานี*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุดถนอม ต้นเจริญ. (2560). *การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน*. การประชุมวิชาการระดับชาติด้านการจัดการ คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ครั้งที่ 1 . กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สมประสงค์ อ่อนแสง. (2562). *เอกลักษณ์และคุณค่าของทรัพยากรการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม*, (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- สมยศ นาวิการ. (2555). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงธนพัฒน์.
- อุทิศ ขาวเอียร. (2546). *การวางแผนกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร : ค่ายสุทธาทิการพิมพ์.
- สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (16) ประเด็นเศรษฐกิจฐานราก (พ.ศ.2561-2580)*. <http://nscr.nesdc.go.th/masterplans-16/>
- Best and Kahn James V. (1993). *Research in Education*. 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Buhalis, D. (2000). Marketing the competitive destination in the future. *Tourism Management* Vol. 21 No.1. pp. 97-116.
- Pike Steven D., (2008). *Destination Marketing : an integrated marketing communication approach*, Butterworth – Heinmann, Burlington, MA.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*, 2nd Ed., New York : Harper and Row.

สถานการณ์การส่งเงินฝากและการกู้ยืมเงินจากเงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล

The Evaluation of Deposit situation and Loan from Municipal Affairs Promotion Asset

[Received : August 27, 2024; Revised : October 31, 2024; Accepted : November 5, 2024]

ภทรพล นามบุตร

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ณาน เรืองธรรมสิงห์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Patarapon Nambut

Master of Public Administration Program,
College of Local Administration,
Khon Kaen University

Charles Ruangthamsing

Assistant Professor,
College of Local Administration,
Khon Kaen University

CORRESPONDING AUTHOR

Charles Ruangthamsing, Assistant Professor, College of Local Administration,
Khon Kaen University, **Thailand. Email:** jnarin@kku.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์การส่งเงินฝากของเทศบาลเข้า ก.ส.ท. 2) เพื่อศึกษาปริมาณและจุดประสงค์ในการกู้เงินจาก ก.ส.ท. ของเทศบาล ในระยะ 12 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2555 – 2566) 3) เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการดำเนินงานของ ก.ส.ท. โดยเป็นการวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) สืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูล จาก ข่าวประชาสัมพันธ์ ก.ส.ท. สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น และการตรวจรับรองรายงานการเงิน ก.ส.ท. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในรูปแบบความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ผลการวิจัย พบว่า ข้อค้นพบแรก เงินเพิ่มเข้าเงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาลลดน้อยลง ข้อค้นพบที่สอง เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาลปล่อยเงินกู้กระจุกให้แต่เทศบาลรายเดิม ข้อค้นพบที่สาม ระยะ 2 ปี หลัง เทศบาลบางแห่งขอกู้เงินเพื่อชำระหนี้สถาบันการเงิน ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ได้แก่ 1) รัฐบาลควรมีมาตรการกำกับดูแลเพื่อเพิ่มเงิน เข้าเงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล ให้เพิ่มมากขึ้น 2) รัฐบาลควรมีมาตรการช่วยเหลือเทศบาลที่ยังเข้าไม่ถึงเงินกู้จาก เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล 3) การศึกษาพบว่าในช่วง 2 ปี หลัง เทศบาลบางแห่งขอกู้เงิน เพื่อชำระหนี้สถาบันการเงิน จากเหตุดังกล่าวนี้ แสดงถึงการขาดวินัยการเงินการคลังของเทศบาล ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความสามารถในการส่งเงินและกู้เงิน เข้า เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาลในระยะต่อไปได้ รัฐบาลควรมีมาตรการกำกับดูแลวินัยการเงินการคลังของเทศบาล

คำสำคัญ : เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล; เงินฝากสะสมเทศบาล; เทศบาล

Abstract

The purpose of this study was to 1. study the situation deposit of Municipal Affairs Promotion Asset in the Loan Funds from Municipal Affairs Promotion Asset. 2. study the quantity and purpose for the Municipal Affairs Promotion Asset of Local Administrative Organizations in Thailand in 12 years ago .3 .(2023-2012) develop policy recommendations for operation of the Municipal Affairs Promotion Asset of Local Administrative Organizations. This research is quantitative research by uses to documentary research and data analytic from press release and financial audit of the Municipal Affairs Promotion Asset of Local Administrative Organizations after that the State Audit Office of the Kingdom of Thailand will be analyzed with Descriptive Statistic in frequency, percentage and mean. The results of the research found that The first result is the fund flow in Municipal Affairs Promotion Asset decreased. The second result is the Municipal Affairs Promotion Asset let the bunch loan to same old municipality. The third result is the last 2 years, a loan of money for pay debt to financial institution. Recommendation from the result of the research was to 1. The government should be have regulatory measures to more increase the fund flow in Municipal Affairs Promotion Asset in the Loan Funds. 2. The government should take measures to help municipalities that have not yet accessed loans from Municipal Affairs Promotion Asset in the Loan Funds. 3. The study found that in the last 2 years, some municipalities a loan of money for pay debt to financial institution therefore It shows the lack of fiscal discipline of the municipality who will be affect the ability in a deposit and a loaning of the Loan Funds from Municipal Affairs Promotion Asset in the next phase So the government should be have measures to supervise the fiscal discipline of municipalities.

Keywords: Municipal Affairs Promotion Asset; Municipal Accumulated Savings; Municipality

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของรัฐตามการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบการบริหารจัดการสาธารณะขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่น การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความใกล้ชิดและมีผลกระทบโดยตรงกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งประชาชนมีความคาดหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานและดำเนินโครงการต่างๆ ตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่มากที่สุด เพื่อจะได้ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ดีขึ้น ท้องถิ่นแต่ละแห่งก็มีความต้องการที่แตกต่างกัน ทั้งด้านความต้องการและด้านทรัพยากรไม่มีผู้ใดเข้าใจความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้ดีเท่ากับคนในท้องถิ่นนั้น ๆ เอง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง จัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การสาธารณสุขโรค การสาธารณสุขการ การส่งเสริมการฝึกประกอบอาชีพและการพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยวและกีฬา การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์และการฆ่าสัตว์ การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การผังเมือง การดูแลรักษาที่สาธารณะ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าหน้าที่ที่เทศบาลจะทำหน้าที่ให้ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดนั้นเทศบาลจะต้องใช้เงินเป็นจำนวนมาก และเทศบาลยังมีรายจ่ายเงินประจำเพื่อใช้ในการดำเนินงาน เช่น เงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อีกไม่น้อย ถึงแม้ว่าเงินงบประมาณเทศบาลมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น แต่ความต้องการใช้เงินก็เพิ่มสูงขึ้นตาม ดังนั้น ปัญหาเทศบาลขาดงบประมาณที่จะใช้เพียงพอกับความต้องการ ในการบริหารงานเทศบาล ให้ตอบสนองต่อความต้องการขอประชาชนในพื้นที่ จึงเป็นปัญหาใหญ่ เทศบาลจึงต้องดำเนินการขอกู้เงิน จาก เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล มาเพื่อพัฒนาเขตเทศบาลให้ตอบสนองตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่

เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล ก่อตั้งขึ้น ตามนโยบายรัฐบาลและระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล เริ่มก่อตั้งเมื่อ วันที่ 25 เม.ย. 2498 จุดประสงค์ที่ก่อตั้ง ก.ส.ท. ขึ้นมาก็เพื่อ 1. ให้เทศบาลกู้เงินไปพัฒนาท้องถิ่น โดยคิดดอกเบี้ยถูกที่สุด 2. ให้ดอกเบี้ยเงินฝากสะสมเทศบาล เริ่มก่อตั้ง โดยการรวบรวมเงินทุนสะสมของเทศบาลทั่วราชอาณาจักรไทยเพียงส่วนหนึ่ง และขอเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเป็นทุน รวมเริ่มต้น 20 ล้านบาท เมื่อได้เงินมาเป็นกองเงินทุนแล้ว ก็พิจารณาให้เทศบาลต่าง ๆ กู้ไปพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ปีแรก ให้เทศบาลกู้ได้แห่งละ 500,000 บาท เท่ากันทุกเทศบาล จำนวน 36 แห่ง เป็นเวลา 10 ปี อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 5 ต่อปี ศิพวงศ์ ทิพยมนตรี (2503) ปัจจุบัน ก.ส.ท. มีทรัพย์สิน สิ้นปีงบประมาณ 2566 จำนวน 36,275,596,789.06 บาท (สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น, 2567)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ สถานการณ์และการเคลื่อนไหวของ เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล (ก.ส.ท.) ในระยะ 12 ปีที่ผ่านมาเป็นอย่างไร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2566 ข้อมูล ที่ได้ มาจาก สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น เพื่อจะได้ทราบสถานการณ์นำส่งเงินฝากและจุดประสงค์ในการกู้ยืม เงินของเทศบาลในประเทศไทยในสถานการณ์ปัจจุบัน ผลการศึกษาครั้งนี้ จะช่วยปรับปรุงและวางมาตรการ กำกับดูแลให้เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การส่งเงินฝากของเทศบาล เข้า เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล
2. เพื่อศึกษาปริมาณและจุดประสงค์ในการกู้เงิน จาก เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล (ก.ส.ท.) ของ เทศบาล ในระยะ 12 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2555 – 2566)
3. เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการดำเนินงาน ของ เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล

แนวคิดและทฤษฎี

ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้า และสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

แนวคิดการก่อหนี้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หนี้สาธารณะ หมายถึง รัฐบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้สร้างหนี้ เพื่อมาใช้จ่าย หรือเพื่อ เพิ่มแหล่งรายได้นอกเหนือจากรายได้ภาษีอากร และเงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ ถึงแม้รัฐบาลหรือองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นผู้สร้างหนี้ แต่ไม่นิยมเรียกว่าหนี้ของรัฐบาล (Government Debt) ทั้งนี้เพราะผู้มี หน้าที่ใช้คืนเงินต้น และดอกเบี้ย คือประชาชน โดยการเก็บภาษีอากรจากประชาชน เพื่อจ่ายคืนหนี้สินที่ เกิดขึ้น โดยที่รัฐบาลหรือหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่ตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อชำระคืน หนี้สิน (จิรพรรณ ชีรานนท์, 2549 , น. 212)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งไม่สามารถบริหารงบประมาณให้เพียงพอกับความต้องการของ ท้องถิ่นตนเองได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้อง กู้ยืม ข้อดี คือ ท้องถิ่นสามารถดำเนินโครงการต่างๆได้ทันที แต่ภาระที่ เกิดจากการกู้ยืม จะไปถึงคนรุ่นหลัง ที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการต่างๆ ข้อเสียคือ รายได้ใน อนาคตต้องนำไปชำระหนี้ (สถาบันพัฒนาสยาม, 2555)

แนวคิดธรรมาภิบาลกับการบริการสาธารณะ

เกษม แก้วสนั่น, และคณะ (2566, หน้า 117 – 128) หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง หลักการปกครอง การบริหารจัดการที่ดีของบ้านเมืองให้เป็นไปในครรลองธรรม มีองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติ หรือไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น
2. หลักคุณธรรม (Morality) หมายถึง ยึดมั่นในคุณธรรมที่ดีงาม ปฏิบัติตนซื่อสัตย์สุจริต จริงใจและมีระเบียบวินัย
3. หลักความโปร่งใส (Accountability) หมายถึง ทำงานต้องโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสหรือรับฟังความเห็น จากผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน
5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง รับผิดชอบต่อส่วนรวมและรับผิดชอบต่อภาระการกระทำของตนเอง ตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่
6. หลักความคุ้มค่า (Cost – effectiveness or Economy) หมายถึง การบริหารจัดการ หรือใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่ากับส่วนรวม

แนวคิดการให้บริการประชาชนภาครัฐ

มิลเลต (Millet 1954, หน้า 397 อ้างถึงใน นพคุณ ติลภากรณ์, 2546, หน้า 12) การปฏิบัติงานด้วยการให้บริการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบไปด้วย 5 หลักการ ดังนี้

1. การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) เช่น สมรสเท่าเทียม โครงการบริการ 30 บาท รักษาทุกโรค โครงการเรียนฟรี 15 ปี
2. การให้บริการที่ตรงเวลา (Timely Service) เช่น บริการรถดับเพลิงและรถกู้ชีพ บริการช่วยเหลือผู้ประสบภัย น้ำท่วม ไฟไหม้บ้าน ฯลฯ
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) เช่น เงินเบี้ยยังชีพ เงินช่วยเหลือค่าปุ๋ยชาวนา
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) เช่น บริการรถดับเพลิงและรถกู้ชีพ บริการตลอด 24 ชั่วโมง
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) มีการปรับปรุงให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่น เทศบาลจัดหาวัคซีนป้องกันโรค COVID – 19 ให้ประชาชน

แนวทางการสร้างความยั่งยืนทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Callahan (2012, pp. 8-10) การคลังท้องถิ่นที่ยั่งยืนเป็นสิ่งที่ไม่ได้อยู่ในอุดมคติหรือ เป็นเพียงจินตนาการ แต่เป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการ ให้เกิดขึ้นได้ ได้เสนอกยุทธ์การสร้างคามยั่งยืน ของการคลังของท้องถิ่นว่าควรประกอบไปด้วย

1. การลดการใช้จ่ายที่เกินความจำเป็น หลีกเลี่ยงการใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในการบริหารงาน ตัวอย่างเช่น จำนวนพนักงานในเทศบาลมากเกินไปจนเกินความจำเป็น

2. การลดความเสี่ยง โดยการหาเครือข่ายผู้ใจบุญที่อยู่ในพื้นที่และนอกพื้นที่ ช่วยสนับสนุนและแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล เช่น ช่วยสนับสนุนงานประเพณีท้องถิ่น งานบุญบั้งไฟ งานมรดกโลกบ้านเชียง
3. มีมุมมองการคลังในระยะยาว คือ วางแผนการใช้จ่ายเงินในอนาคตอย่างดี ไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางการคลัง
4. ไม่ยึดติดกับเงินอุดหนุนช่วยเหลือ หรือ เงินบริจาคมากเกินไป
5. รักษาเสถียรภาพการเงิน บริหารรายได้ – รายจ่าย และการชำระหนี้สิน ไม่ให้เกิดปัญหา
6. ระมัดระวังและรอบคอบกับการใช้จ่ายเงินสะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดิศพงศ์ ทิพยมนตรี (2503) พบว่า รายจ่ายของ ก.ส.ท. จะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับรายได้ ถ้ารายได้สูงขึ้นรายจ่ายก็จะสูงขึ้นตาม ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่เป็นเงินรางวัลเงินเดือนและค่าจ้างผู้บริหาร ถ้าเป็นการเพิ่มเงินรางวัลเงินเดือนและค่าจ้าง โดยผู้บริหารไม่เพิ่มขึ้นก็ย่อมไม่เหมาะสม

กุลธิดา สิงห์สี (2558) พบว่า การก่อหนี้ของ อบท. ที่เพิ่มมากขึ้นอาจสร้างผลเสียให้กับประเทศได้ ดังนั้น ควรมีการพัฒนาระบบติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายเงินกู้ของ อบท. ให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

พิชิตชัย กิ่งพวง (2556) พบว่า ศึกษาการกู้เงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากสถาบันการเงินเท่านั้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 – 30 ก.ย. 2555 จำนวน อบท. กู้เงิน 673 แห่ง จำนวนเงินกู้ทั้งหมด 42,470.89 ล้านบาท จำนวน 1,410 โครงการ กู้เงินมาเพื่อดำเนินโครงการจัดซื้อที่ดินและก่อสร้างอาคารสำนักงานและอาคารต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุด และกู้เงินมาเพื่อใช้จ่ายดำเนินโครงการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากที่สุด หนี้ที่กู้ของ อบท. มีกำหนดระยะเวลาการกู้ ข้อเสนอแนะ 1. ปรับปรุงระบบตรวจสอบการกู้เงิน อบท. โดยการ จัดทำระบบฐานข้อมูล อบท. กู้เงินทั้งหมด 2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำประชาคมว่าเห็นด้วยหรือไม่ที่จะให้มีการกู้เงิน 3. โครงการที่กู้ต้องเป็นโครงการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด และต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความยั่งยืนทางการคลังในระยะยาว

ระเบียบวิธีวิจัย

แหล่งข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) สืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูล จากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง กับ เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล จาก ข่าวประชาสัมพันธ์ ก.ส.ท. สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น และ การตรวจรับรองรายงานการเงิน ก.ส.ท. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

เครื่องมือการวิจัย

แบบส่งเคราะห์เอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางราชการ จากเว็บไซต์ ของทางหน่วยงานราชการ

วิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในรูปแบบความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย โดยแบ่งหัวข้อการวิเคราะห์ออกเป็น 3 หัวข้อใหญ่ ได้แก่ 1) เทศบาลส่งเงินฝาก เข้า ก.ส.ท. 2) เทศบาลกู้เงิน จาก ก.ส.ท. 3) งบการเงินประจำปี ก.ส.ท. และ 4 หัวข้อย่อย ได้แก่ 1) ตามภาค 2) รายจังหวัด 3) ตามขนาดเทศบาล 4) ตามโครงการ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แยกผลการศึกษา ด้วยข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ตามลำดับ ดังนี้ ลำดับแรก อธิบายผลการศึกษาศาณการณการส่งเงินฝากของเทศบาล เข้า ก.ส.ท. ลำดับที่สอง อธิบายสถานการณ์งบการเงินประจำปี ของ ก.ส.ท. ลำดับที่สาม อธิบายสถานการณ์การกู้เงินของเทศบาล จาก ก.ส.ท. และลำดับสุดท้าย อธิบายผลการวิเคราะห์สถานการณ์การกู้เงินของเทศบาล จาก ก.ส.ท. ว่าเป็นอย่างไร

1. สถานการณ์การส่งเงินฝากของเทศบาล เข้า เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล

ข้อมูลการฝากเงินของเทศบาลที่จัดส่งเงินฝาก เข้า เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งเงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล – ปีงบประมาณ 2566 โดยเป็นข้อมูลที่ได้มา จาก สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น

โดยให้ทุกเทศบาลจัดส่งเงินฝากให้ อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภายในเดือนธันวาคม ของทุกปี

ตารางที่ 1 จำแนก เทศบาล ตามขนาด ที่ส่งเงินฝาก เข้า เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล

ที่	ประเภทเทศบาล	จำนวนเทศบาลที่ฝากเงินเกิน 20 ปี ส่งเงินฝาก 5%	จำนวนเทศบาลทั้งหมด	ร้อยละของเทศบาลที่ฝากเงินเกิน 20 ปี ส่งเงินฝาก 5%	สัดส่วนเทศบาลที่ฝากเงินเกิน 20 ปี/จำนวนทั้งหมด	อายุเงินฝากเฉลี่ย (ปี)
(1)	เทศบาลตำบล	950	2,247	39%	42.28%	28
(2)	เทศบาลเมือง	149	195	6%	76.41%	43

(3)	เทศบาลนคร	30	30	1%	100%	55
(4)	อปท.รูปแบบพิเศษ	1	1	0%	100%	44
	รวม	1,130	2,473	46%	45.69%	30

***หมายเหตุ ทต. พะโต๊ะ จ.ชุมพร เริ่มส่งเงินปี พ.ศ. 2502 ปี 2566 มีอายุเงินฝากมากที่สุด จำนวน 64 ปี

จากตารางที่ 1 เทศบาลแบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ 1. เทศบาลตำบล 2. เทศบาลเมือง 3. เทศบาลนคร และ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จำนวนเทศบาลที่ส่งเงินฝาก ก.ส.ท. เกิน 20 ปี มีจำนวน 1,130 แห่ง หรือ คิดเป็น 45.69% ของเทศบาลทั้งหมด ขนาดเทศบาลที่ส่งเงินฝาก ก.ส.ท. เกิน 20 ปี ครบทุกแห่ง คือ เทศบาลนคร ขนาดเทศบาลมีผลต่ออายุเงินฝากเทศบาล เข้า ก.ส.ท.และ จากรายงานการตรวจรับรองรายงานการเงิน ก.ส.ท. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สิ้นปีงบประมาณ 2565 มียอดเงินฝากสะสมเทศบาล จำนวนเงิน 28,167.28 ล้านบาท

2. สถานการณ์งบการเงินประจำปี ของ เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล

ข้อมูลรายงานงบการเงินประจำปี ของ เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 – 2566 โดยเป็นข้อมูลที่ได้มา จาก สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ตารางที่ 2 รายงานสถานการณ์ งบการเงินประจำปี ของ ก.ส.ท. ตั้งแต่ปี 2560 – 2566 (หน่วย : ล้านบาท)

รายการเงิน	2566	2565	2564	2563	2562	2561	2560
ทุนหมุนเวียนโรงรับจำนำ	262	0	0	20	340	160	80
ชำระหนี้เงินกู้กับสถาบันการเงิน	33.95	55.10	0	0	0	0	0
อนุมัติเงินกู้ทั้งหมด	3,559.63	1,912.24	549.28	2,010.79	930.10	1,363.33	1,686.26
รายได้	652.78	494.90	522.97	723.02	726.11	623.24	611.53
ดอกเบี้ยเงินทุนสะสมค้างจ่าย	216.80	205.05	262.78	248.73	224.69	202.34	185.04
รวมรายได้	869.58	699.95	785.35	971.74	950.80	825.58	796.57

รายจ่าย (ร้อยละของรายได้)	161.82 (18.61)	106.16 (15.17%)	72.97 (9.29%)	117.70 (12.11%)	138.82 (14.60%)	121.86 (14.76%)	127.77 (16.04%)
เงินคงเหลือเข้า ก.ส.ท.	707.76	593.78	712.38	854.04	811.98	703.2	668.80

ตารางที่ 3 อัตราดอกเบี้ยเงินกู้และเงินฝากปัจจุบัน ของ เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล

รายการเงิน	อัตราเดิม	อัตราใหม่
กู้เพื่อพัฒนาเขตเทศบาล / กู้เพื่อชำระหนี้เงินกู้กับสถาบันการเงิน	2.5% ต่อปี	2% ต่อปี
กู้เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนโรงรับจำนำ	3% ต่อปี	2.5% ต่อปี
ดอกเบี้ยเงินฝาก	1% ต่อปี	0.75% ต่อปี

จากตารางที่ 2,3 ระยะ 2 ปี หลัง ขอกู้เงินเพื่อชำระหนี้สถาบันการเงิน และ ปัจจุบันเงินคงเหลือเข้า ก.ส.ท. เริ่มลดลง ตั้งแต่ปี 2564 และ ปี 2565 ลดลงมากที่สุด ในรอบ 6 ปี

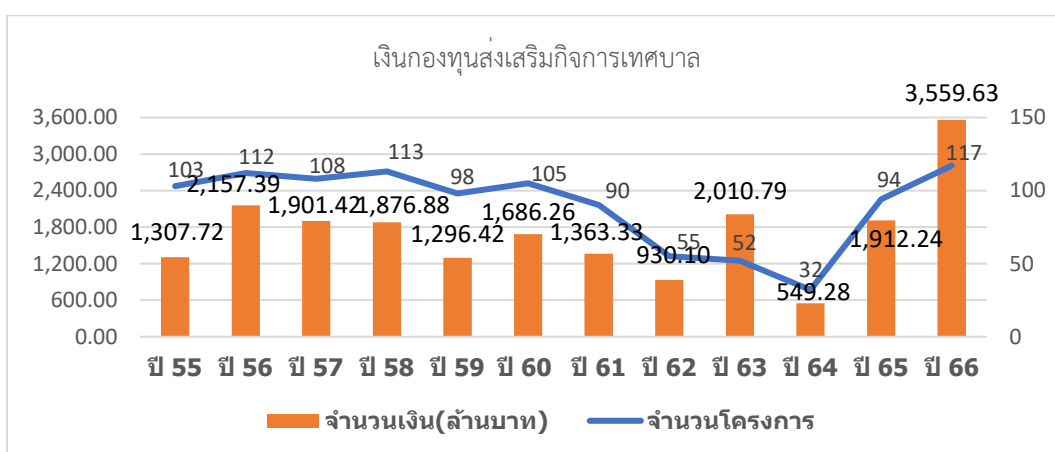
3. สถานการณ์การกู้เงินของเทศบาล จาก เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล

ข้อมูลการกู้เงินของเทศบาล จาก เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2566 โดยเป็น ข้อมูลที่ได้มา จาก สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น

ตารางที่ 4 การกู้เงินของเทศบาล จำแนกเป็นรายปี และจุดประสงค์ในการกู้เงิน ตั้งแต่ปี 2555 – 2566

ลำดับ ที่	พ.ศ.	เงินกู้เพื่อพัฒนา เขตเทศบาล		เงินกู้เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนโรงรับ จำนำ/ ชำระหนี้เงินกู้กับสถาบันการเงิน		รวม	
		จำนวน โครงการ	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	จำนวน โครงการ	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	จำนวน โครงการ	จำนวนเงิน (ล้านบาท)
(1)	2555	103	1,307.72	0	0	103	1,307.72
(2)	2556	112	2,157.39	0	0	112	2,157.39
(3)	2557	108	1,901.42	0	0	108	1,901.42
(4)	2558	113	1,876.88	0	0	113	1,876.88
(5)	2559	97	1,226.42	2	70	98	1,296.42

(6)	2560	103	1,606.26	2	80	105	1,686.26
(7)	2561	84	1,203.33	6	160	90	1,363.33
(8)	2562	47	590.10	8	340	55	930.10
(9)	2563	51	1,990.79	1	20	52	2,010.79
(10)	2564	32	549.28	0	0	32	549.28
(11)	2565	91	1,857.14	3	55.10	94	1,912.24
(12)	2566	108	3,263.68	9	295.95	117	3,559.63
	รวมทั้งสิ้น	1,048	19,530.40	31	1,021.05	1079	20,551.45



จากตารางที่ 3 ทำให้ทราบว่าสถานการณ์การกู้เงิน ของ ก.ส.ท. ปี 2562 เกิดเชื้อไวรัส COVID-19 ระบาด เทศบาลได้เตรียมเงินเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนรองรับจำนำ มากที่สุดในรอบ 12 ปี จำนวนเงิน 340 ล้านบาท และ ปี 2564 อนุมัติเงินกู้ ก.ส.ท. น้อยที่สุดในรอบ 12 ปี

4. การวิเคราะห์สถานการณ์การกู้เงินของเทศบาล จาก เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล

ข้อมูลการกู้เงินของเทศบาล จาก เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2566 โดยเป็น ข้อมูลที่ได้มา จาก สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น นำข้อมูลมาวิเคราะห์ จำแนกตามขนาดเทศบาล จำแนกตาม ภาค จำแนกรายจังหวัด จำแนกรายเทศบาล และจุดประสงค์ในการกู้เงิน

ตารางที่ 5 จำแนกเทศบาล ตามขนาด และจุดประสงค์ในการกู้เงิน จาก ก.ส.ท. ตั้งแต่ปี 2555 – 2566

ที่	ประเภทเทศบาล	จำนวนเทศบาลที่กู้เงิน	จำนวนเทศบาลทั้งหมด	รวมจำนวนโครงการ	รวมจำนวนเงิน (ล้านบาท)	จำนวนเงินต่อโครงการ (ล้านบาท)	เงินกู้เพื่อพัฒนาเขตเทศบาล		เงินกู้เพื่อเป็นทุนหมุนเวียน โรงรับจำนำ/ ชำระหนี้เงินกู้กับสถาบันการเงิน	
							จำนวนโครงการ	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	จำนวนโครงการ	จำนวนเงิน (ล้านบาท)
1	ทต.	689 30.66%	2,247 90.90%	886 82.11%	10,227.06 49.76%	11.54	871 83.11%	9,807.93 50.22%	15 48.39%	419.13 41.05%
2	ทม.	86 44.10%	195 7.89%	168 15.57%	6,139.76 29.88%	36.55	154 14.69%	5,617.84 28.76%	14 45.16%	521.92 51.12%
3	ทน.	13 43.33%	30 1.21%	25 2.32%	4,184.63 20.36%	167.39	23 2.19%	4,104.63 21.02%	2 6.45%	80 7.84%
	รวม	788 31.88%	2,472 100%	1,079 100%	20,551.46 100%	19.05	1,048 100%	19,530.40 100%	31 100%	1,021.05 100%

จากตารางที่ 5 เทศบาลทั้งหมดกู้เงินจากเงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2566 จำนวน 788 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.88% ของเทศบาลทั้งหมด จำนวนโครงการ 1,079 โครงการ จำนวนเงิน 20,551.46 ล้านบาท จำนวนเงินต่อโครงการ 19.05 ล้านบาท เทศบาลกู้เงินเพื่อพัฒนาเขตเทศบาล มีจำนวน 1,048 โครงการ จำนวนเงิน 19,530.40 ล้านบาท และเงินกู้เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนโรงรับจำนำ/ชำระหนี้เงินกู้กับสถาบันการเงิน จำนวน 31 โครงการ จำนวนเงิน 1,021.05 ล้านบาท

เทศบาลตำบล ได้รับการอนุมัติโครงการและจำนวนเงิน มากที่สุด จำนวน 886 โครงการ คิดเป็น 82.11% ของโครงการทั้งหมด และ จำนวนเงิน 10,227.06 ล้านบาท คิดเป็น 49.76% ของจำนวนเงินทั้งหมด เทศบาลเมือง เป็นขนาดเทศบาลที่ได้รับการอนุมัติ มากที่สุด จำนวน 86 แห่ง คิดเป็น 44.10% เทศบาลนคร ได้รับการอนุมัติเงินกู้ต่อโครงการ มากที่สุด จำนวนเงิน 167.39 ล้านบาท

ตารางที่ 6 เทศบาลที่ได้รับการอนุมัติเงินมากที่สุด 10 อันดับแรก จาก ก.ส.ท. ตั้งแต่ปี 2555 – 2566

ที่	เทศบาล	อำเภอ	จังหวัด	จำนวนโครงการ	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	จำนวนเงินต่อโครงการ (ล้านบาท)
(1)	ทน.ปากเกร็ด	ปากเกร็ด	นนทบุรี	2	2,016	1,008
(2)	ทน.สุราษฎร์ธานี	เมืองสุราษฎร์ธานี	สุราษฎร์ธานี	2	481.70	240.85
(3)	ทน.นครอุดรธานี	เมืองอุดรธานี	อุดรธานี	4	383.06	95.77
(4)	ทม.นครสวรรค์	เมืองนครสวรรค์	นครสวรรค์	3	340	113.33
(5)	ทม.ร้อยเอ็ด	เมืองร้อยเอ็ด	ร้อยเอ็ด	10	253.02	25.30
(6)	ทม.พัทลุง	เมืองพัทลุง	พัทลุง	2	239.77	119.89
(7)	ทม.นราธิวาส	เมืองนราธิวาส	นราธิวาส	2	231.24	57.81
(8)	ทม.ทุ่งสง	ทุ่งสง	นครศรีธรรมราช	6	224.88	37.48
(9)	ทม.ทับทิม	แก่งคอย	สระบุรี	2	204.71	102.36
(10)	ทม.หนองคาย	เมืองหนองคาย	หนองคาย	2	195.06	39.01

ตารางที่ 7 เทศบาลที่ได้รับการอนุมัติโครงการมากที่สุด 5 อันดับแรก จาก ก.ส.ท. ตั้งแต่ปี 2555 – 2566

ที่	เทศบาล	อำเภอ	จังหวัด	จำนวนโครงการ	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	จำนวนเงินต่อโครงการ (ล้านบาท)
(1)	ทม.ร้อยเอ็ด	เมืองร้อยเอ็ด	ร้อยเอ็ด	10	253.01	25.30
(2)	ทม.ทุ่งสง	ทุ่งสง	นครศรีธรรมราช	6	224.88	37.48
(3)	ทต.หนองบัว	เมืองอุดรธานี	อุดรธานี	6	81.19	13.53
(4)	ทม.มุกดาหาร	เมืองมุกดาหาร	มุกดาหาร	5	119.59	23.92
(5)	ทม.ปทุมธานี	เมืองปทุมธานี	ปทุมธานี	5	120.43	24.09
(5)	ทม.บ้านบึง	บ้านบึง	ชลบุรี	5	84.42	28.14
(5)	ทต.โพธิ์กลาง	เมืองนครราชสีมา	นครราชสีมา	5	68.03	13.61
(5)	ทต.บางจักษ์	วิเศษชัยชาญ	อ่างทอง	5	23.95	4.79

จากตารางที่ 6,7 ก.ส.ท. ตั้งแต่ปี 2555 – 2566 สรุปได้ ดังนี้ เทศบาลที่ได้รับการอนุมัติเงินมากที่สุด ได้แก่ ทน.ปากเกร็ด จำนวน 2,016 ล้านบาท จำนวน 2 โครงการ และ เทศบาลที่ได้รับการอนุมัติโครงการมากที่สุด ได้แก่ ทม.ร้อยเอ็ด จำนวน 10 โครงการ จำนวนเงิน 253.01 ล้านบาท

ตารางที่ 8 จำแนกเทศบาล ตามภาค และจุดประสงค์ในการกู้เงิน จาก ก.ส.ท. ตั้งแต่ปี 2555 – 2566

ที่	ภาค	จำนวน เทศบาล ที่กู้เงิน	จำนวน เทศบาล ทั้งหมด	จำนวน โครงการ	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	จำนวน เงิน ต่อ โครงการ (ล้านบาท)	เงินกู้เพื่อพัฒนาเขต เทศบาล		เงินกู้เพื่อเป็นทุน หมุนเวียน โรงรับจำนำ/ ชำระหนี้เงินกู้กับ สถาบันการเงิน	
							จำนวน โครงการ	จำนวน เงิน (ล้าน บาท)	จำนวน โครงการ	จำนวน เงิน (ล้าน บาท)
1	ตะวันออก เฉียงเหนือ	315 35.39%	890 36%	446 41.3%	6,117.52 29.8%	13.72	434 41.41%	5,703.6 6 29.20%	12 38.71%	413.86 40.53%
2	กลาง	141 28.20%	500 20.23%	190 17.6%	6,323.34 30.8%	33.28	176 16.79%	5,849.6 0 29.95%	14 45.16%	473.74 46.40%
3	เหนือ	128 32.82%	390 15.78%	177 16.4%	1,888.82 9.2%	10.67	175 16.70%	1,838.8 2 9.42%	2 6.45%	50 4.90%
4	ใต้	119 33.71%	353 14.28%	162 15%	4,207.58 20.5%	25.97	160 15.27%	4,144.1 3 21.22%	2 6.45%	63.45 6.21%
5	ตะวันออก	56 27.45%	204 8.25%	72 6.7%	1,504.35 7.3%	20.89	71 6.77%	1,484.3 4 7.60%	1 3.23%	20 1.96%
6	ตะวันตก	29 21.48%	135 5.46%	32 3%	509.85 2.5%	15.93	32 3.05%	509.85 2.61%	0 0%	0 0%
	รวม	788 31.88%	2,472 100%	1,079 100%	20,551.4 6 100%	19.05	1,048 100%	19,530 .40 100%	31 100%	1,021. 05 100%

***หมายเหตุ จังหวัดที่ไม่ได้ยื่นกู้เงินจากเงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2566 มีดังนี้

1. กรุงเทพมหานคร (องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ) 2. จังหวัดสมุทรสงคราม 3. จังหวัดพังงา

จากตารางที่ 8 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนเทศบาลที่กู้เงิน มากที่สุด จำนวน 315 แห่ง คิดเป็น 35.39% ของเทศบาลทั้งหมดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ ได้รับการอนุมัติโครงการ มากที่สุด จำนวน 446 โครงการ จำนวนเงิน 6,117.52 ล้านบาท

ภาคกลาง ได้รับการอนุมัติ จำนวนเงิน กับ จำนวนเงินต่อโครงการ มากที่สุด และ เงินกู้เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนโรงรับจำนำ/ชำระหนี้เงินกู้กับสถาบันการเงิน มากที่สุด ตามลำดับ จำนวนเงิน 6,323.34 , 33.28 , 473.74 ล้านบาท จำนวน 190 โครงการ

ภาคตะวันตก ได้รับการอนุมัติ กู้เงินและโครงการ น้อยที่สุด จำนวนเงิน 509.85 ล้านบาท คิดเป็น 2% ของเงินที่อนุมัติทั้งหมด และ จำนวน 32 โครงการ คิดเป็น 3% ของโครงการที่อนุมัติทั้งหมด

ตารางที่ 9 จังหวัดที่ได้รับการอนุมัติเงินมากที่สุด 5 อันดับแรก จาก ก.ส.ท. ตั้งแต่ปี 2555 – 2566

ที่	จังหวัด	จำนวน เทศบาล ทั้งหมด	จำนวน เทศบาล ที่กู้เงิน	ร้อยละเทศบาล ที่กู้เงิน	จำนวน โครงการ	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	จำนวนเงินต่อ โครงการ (ล้านบาท)
(1)	นนทบุรี	22	9	40.91%	11	2,383.10	216.65
(2)	เชียงใหม่	121	61	50.41%	85	985.13	11.59
(3)	สุราษฎร์ธานี	40	13	32.50%	17	933.70	54.92
(4)	อุดรธานี	71	35	49.30	49	868.14	17.72
(5)	สงขลา	48	19	39.58	23	785.77	34.16

ตารางที่ 10 จังหวัดที่ได้รับการอนุมัติโครงการมากที่สุด 5 อันดับแรก จาก ก.ส.ท. ตั้งแต่ปี 2555 – 2566

ที่	จังหวัด	จำนวน เทศบาล ทั้งหมด	จำนวน เทศบาล ที่กู้เงิน	ร้อยละ เทศบาลที่กู้ เงิน	จำนวน โครงการ	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	จำนวนเงินต่อ โครงการ (ล้านบาท)
(1)	เชียงใหม่	121	61	50.41%	85	985.13	11.59
(2)	กาฬสินธุ์	79	44	55.70%	61	513.48	8.42
(3)	ขอนแก่น	84	33	39.29%	53	580.77	10.96
(4)	ร้อยเอ็ด	73	35	47.95%	52	599.94	11.54
(5)	อุดรธานี	71	35	49.30	49	868.14	17.72

ตารางที่ 11 จังหวัดที่มีจำนวนเทศบาลมากที่สุดใน 5 อันดับแรก จาก ก.ส.ท. ตั้งแต่ปี 2555 – 2566

ที่	จังหวัด	จำนวน เทศบาล ทั้งหมด	จำนวน เทศบาล ที่กู้เงิน	ร้อยละ เทศบาลที่กู้ เงิน	จำนวน โครงการ	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	จำนวนเงินต่อ โครงการ (ล้านบาท)
(1)	เลย	29	18	62.07%	27	253.26	9.38
(2)	อ่างทอง	21	13	61.90%	22	224.92	10.22
(3)	สระแก้ว	16	9	56.25%	14	150.35	10.74
(4)	กาฬสินธุ์	79	44	55.70%	61	513.48	8.42
(5)	นครสวรรค์	21	11	52.38%	15	575.84	38.39

ตารางที่ 12 จังหวัดที่มีจำนวนเงินกู้ต่อโครงการมากที่สุดใน 5 อันดับแรก จาก ก.ส.ท. ตั้งแต่ปี 2555 – 2566

ที่	จังหวัด	จำนวน เทศบาล ทั้งหมด	จำนวนเทศบาล ที่กู้เงิน	ร้อยละเทศบาล ที่กู้เงิน	จำนวน โครงการ	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	จำนวนเงิน ต่อโครงการ (ล้านบาท)
(1)	นนทบุรี	22	9	40.91%	11	2,383.10	216.65
(2)	สมุทรสาคร	15	2	13.33%	2	160	80
(3)	ภูเก็ต	12	4	33.33%	4	304.21	76.80
(4)	สุราษฎร์ธานี	40	13	32.50%	17	933.70	54.92
(5)	ปทุมธานี	29	8	27.59%	13	610.02	46.92

จากตารางที่ 9-12 ก.ส.ท. ตั้งแต่ปี 2555 – 2566 สรุปได้ ดังนี้ จังหวัดที่ได้รับการอนุมัติเงินมากที่สุด ได้แก่ นนทบุรี จำนวนเงิน 2,383.10 ล้านบาท จังหวัดที่ได้รับการอนุมัติโครงการมากที่สุด ได้แก่ เชียงใหม่ จำนวน 85 โครงการ จังหวัดที่มีจำนวนเทศบาลมากที่สุดใน 5 อันดับแรก ได้แก่ เลย ร้อยละ 62.07% เทศบาลที่กู้เงิน จังหวัดที่มีจำนวนเงินกู้ต่อโครงการมากที่สุด ได้แก่ นนทบุรี จำนวนเงินต่อโครงการ 216.65 ล้านบาท

ตารางที่ 13 โครงการที่มีการกู้เงิน จาก เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล ตั้งแต่ปี 2555 – 2566

ประเภทโครงการ	ตะวันออก เฉียงเหนือ	กลาง	เหนือ	ใต้	ตะวันออก	ตะวันตก	รวม
	จำนวนโครงการ / จำนวนเงิน (ล้านบาท) / คิดเป็นเปอร์เซ็นต์						
โครงการจัดซื้อ ที่ดิน ก่อสร้าง อาคารสำนักงาน และอาคารต่างๆ ของเทศบาล	43 762.86 (12.47%)	43 3,285.29 (51.95%)	32 527.33 (27.92%)	35 1,662.54 (39.51%)	17 597.98 (39.75)	12 231.13 (45.33%)	182 7,067.13 (34.39%)
โครงการจัดซื้อ ครุภัณฑ์	178 1,049.86 (17.16%)	64 649.21 (10.27%)	57 274.85 (14.55%)	49 496.51 (11.8%)	24 198.70 (13.21)	12 103 (20.20%)	384 2,772.13 (13.49%)
โครงการปรับปรุง และพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	64 1,434.32 (23.45%)	43 1,078.92 (17.06%)	36 488.70 (25.87%)	40 1,049.84 (24.95%)	15 435.5 (28.95)	4 128.70 (25.24%)	202 4,615.98 (22.46%)
ดำเนินโครงการ ต่างๆ	135 2,260.37 (36.95%)	19 746.55 (11.81%)	46 507.95 (26.89%)	24 711.29 (16.9%)	11 192.08 (12.77)	1 20.11 (3.94%)	236 4,438.35 (21.60)
โครงการเพื่อ ดำเนินการเกี่ยวกับ ตลาดสด	8 113.79 (1.86%)	4 63.36 (1%)	4 40 (2.12%)	8 174.03 (4.14%)	3 39.09 (2.6)	0	27 430.27 (2.09%)
โครงการโรงฆ่า สัตว์	5 81.46 (1.33%)	3 26.27 (0.42%)	0	3 44.74 (1.06%)	1 21 (1.4)	2 21 (4.12%)	14 194.47 (0.95%)
โครงการฌาปน สถาน	1 1 (0.02%)	0	0	1 5.2 (0.12%)	0	1 5.90 (1.16%)	3 12.1 (0.06%)
เพื่อเป็นทุน หมุนเวียนกิจการ โรงรับจำนำ	9 379.91 (6.21%)	13 452 (7.15%)	2 50 (2.65%)	2 63.45 (1.51%)	1 20 (1.33)	0	27 965.36 (4.70%)
ชำระหนี้เงินกู้กับ สถาบันการเงิน	3 33.95 (0.55%)	1 21.74 (0.34%)	0	0	0	0	4 55.69 (0.27%)

ประเภทโครงการ	ตะวันออก เฉียงเหนือ	กลาง	เหนือ	ใต้	ตะวันออก	ตะวันตก	รวม
	จำนวนโครงการ / จำนวนเงิน (ล้านบาท) / คิดเป็นเปอร์เซ็นต์						
รวม	446 6,117.52 (100%)	190 6,323.34 (100%)	177 1,888.83 (100%)	162 4,207.60 (100%)	72 1,504.35 (100%)	32 509.84 (100%)	1,079 20,551.48 (100%)

จากตารางที่ 13 ทุกภาคของประเทศไทย มีความต้องการกู้เงินเพื่อมาดำเนินโครงการจัดซื้อครุภัณฑ์มากที่สุดเหมือนกัน และ ทุกภาคของประเทศไทย ใช้เงินกู้เงินเพื่อมาดำเนินโครงการจัดซื้อที่ดิน ก่อสร้างอาคารสำนักงานและอาคารต่างๆของเทศบาลมากที่สุด ยกเว้น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ใช้เงินกู้เงินเพื่อดำเนินโครงการต่างๆมากที่สุด ภาคตะวันตก เป็นภาคเดียว ที่ไม่มีการกู้เงินมา เพื่อดำเนินโครงการเกี่ยวกับตลาดสด กับ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนโรงรับจำนำ/ชำระหนี้เงินกู้กับสถาบันการเงิน

สรุปและอภิปรายผล

ข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ว่า

ด้าน สถานการณ์การส่งเงินฝากของเทศบาล เข้า เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล พบว่า ประเทศไทยมีเทศบาลทั้งหมด ที่ส่งเงินฝาก เข้า ก.ส.ท. ในปี 2565 จำนวนทั้งหมด 2,473 แห่ง มียอดเงินฝากสะสมเทศบาล จำนวนเงิน 28,167.28 ล้านบาท เทศบาลฝากเงินสะสมเกิน 20 ปี มีจำนวน 1,131 แห่ง คิดเป็น 45.69% ของเทศบาลทั้งหมด สาเหตุเกิดจาก

เทศบาลบางแห่ง เมื่อคำนวณ (รายรับ – รายจ่าย) – ลูกหนี้ประจำปี หัก เงินทุนสำรองเงินสะสม 15% = มีเงินสะสมคงเหลือไม่มาก ทำให้เทศบาลบางแห่งไม่สามารถนำฝากเงินได้ เพราะ เงินฝาก ก.ส.ท. จะคำนวณจาก ยอดเงินคงเหลือเงินสะสม

ถ้าเงินสะสมของเทศบาลเหลือจำนวนมาก เวลาคำนวณ เพื่อนำส่งก็จะมากตาม จึงเป็นที่มาของผลลัพธ์ที่ว่า ขนาดของเทศบาลมีผลต่ออายุเงินฝากสะสมเทศบาล เทศบาลยังมีขนาดใหญ่ อายุเงินฝากสะสมยิ่งเพิ่มมากขึ้น

ด้าน สถานการณ์งบการเงินประจำปี ของ เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล พบว่า ข้อค้นพบแรก ระยะ 2 ปีหลัง เทศบาลบางแห่งขอเงินเพื่อชำระหนี้สถาบันการเงิน แสดงให้เห็นว่า เทศบาลบางแห่งมีปัญหาสถานะวินัยทางการเงินการคลัง และ ข้อค้นพบที่สอง เงินคงเหลือไหล เข้า ก.ส.ท. ลดลง สาเหตุเกิดจาก การปรับลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้และดอกเบี้ยเงินฝาก ของ ก.ส.ท. วิธีแก้ปัญหา อนุมัติเงินกู้เพิ่มมากขึ้นในปี 2566 เพื่อเพิ่มรายได้เข้า ก.ส.ท. เพิ่มมากขึ้น

ด้าน สถานการณ์การกู้เงินของเทศบาล จาก เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล พบว่า ข้อค้นพบแรก ก.ส.ท. อนุมัติเงินกู้ให้เทศบาล จำนวนเงินเกิน 1,200 ล้านบาท ทุกปี ยกเว้น 2 ปี ที่อนุมัติเงินกู้น้อยที่สุด คือ 1. ปี 2562 เกิดเชื้อไวรัส COVID – 19 ระบาด ทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการต่างๆได้สะดวก 2. ปี 2564 รัฐบาล อนุมัติให้เทศบาลใช้จ่ายเงินสะสมเพื่อแก้ปัญหาเชื้อไวรัส COVID – 19 ทำให้เทศบาลทั่วประเทศไทยมีเงินใช้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น (หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว 1608 ลงวันที่ 17 มีนาคม 2563) และ ข้อค้นพบที่ สอง เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาลปล่อยเงินกู้ระงับให้แต่เทศบาลรายเดิม เทศบาลกู้เงิน จาก ก.ส.ท. จำนวน 788 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.88% ของเทศบาลทั้งหมด

ตัวอย่าง โครงการกู้เงินมาสร้างโรงพยาบาล สอดคล้องกับ แนวคิดการก่อหนี้ของ อปท. เทศบาลบางแห่งไม่สามารถบริหารงบประมาณให้เพียงพอกับความต้องการของท้องถิ่นตนเองได้ จึงจำเป็นต้องกู้ยืมโครงการที่กู้มาพัฒนาท้องถิ่นต้อง สอดคล้องกับ แนวคิดธรรมาภิบาลกับบริการสาธารณะ 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม คือ ญะระเบียบ กฎหมาย 2)หลักคุณธรรม คือ ประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน 3)หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ 4)หลักการมีส่วนร่วม ร่วมกันตัดสินใจจะตั้งที่ไหนถึงจะเกิดประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด 5)หลักความรับผิดชอบ ดำเนินการไปแล้วเสร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ 6)หลักความคุ้มค่า ใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดและประหยัดงบประมาณมากที่สุด และการดำเนินโครงการต้อง สอดคล้องกับ แนวคิดการให้บริการประชาชนภาครัฐ 5 หลักการ ได้แก่ 1)การให้บริการอย่างเสมอภาค ประชาชนทุกคนมีสิทธิรับบริการได้ 2)การให้บริการที่ตรงเวลา รถกู้ชีพบริการตลอด 24 ชม. 3)การให้บริการอย่างเพียงพอ มีหมอ พยาบาล เติยงผู้ป่วย และเครื่องมือรักษาแพทย์ที่เพียงพอสำหรับการรักษา 4)การให้บริการอย่างต่อเนื่อง บริการตลอด 24 ชม. 5)การให้บริการอย่างก้าวหน้า มีการพัฒนาการรักษาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อโรคใหม่ เช่น Covid – 19 ฯลฯ และเทศบาลต้องบริหารเงินให้ สอดคล้องกับ แนวทางการสร้างความยั่งยืนทางการคลังของ อปท. ต้องรักษาเสถียรภาพการเงิน บริหารรายได้ – รายจ่าย และการชำระหนี้สิน ไม่ให้เกิดปัญหา

ด้าน การวิเคราะห์สถานการณ์การกู้เงินของเทศบาล จาก เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล พบว่า ข้อค้นพบแรก ทุกภาคของประเทศไทย มีความต้องการกู้เงินมา เพื่อดำเนินโครงการจัดซื้อครุภัณฑ์ มากที่สุดเหมือนกัน และ ทุกภาคในประเทศไทย กู้เงินมาใช้จ่ายเพื่อดำเนินโครงการจัดซื้อที่ดิน ก่อสร้างอาคารสำนักงาน และอาคารต่างๆของเทศบาล มากที่สุด ยกเว้น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กู้เงินมาใช้จ่ายเพื่อดำเนินโครงการต่าง ๆ มากที่สุด สาเหตุไม่เหมือนภาคอื่นเกิดจาก มีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่หลากหลาย และมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว เป็นของตัวเอง ทำให้มีความต้องการกู้เงินมาใช้พัฒนาท้องถิ่นที่หลากหลายและแตกต่างกันไปแต่ละท้องถิ่น ซึ่งผลการวิจัยแตกต่างจากผลการวิจัยของพิชิต กิ่งพวง (2556) ที่พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกภาคของประเทศไทย มีความต้องการกู้เงินมาเพื่อดำเนินโครงการจัดซื้อที่ดิน ก่อสร้างอาคารสำนักงานและอาคารต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุด และ กู้เงินมาใช้จ่ายเพื่อดำเนินโครงการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานมากที่สุด และ ข้อค้นพบที่ สอง ภาคตะวันตก กู้เงินและโครงการน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต กิ่ง

พวง (2556) ที่พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันตก กู้เงิน จาก สถาบันการเงิน เพื่อดำเนินโครงการต่าง ๆ น้อยที่สุด ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้ จึงมีข้อค้นพบที่ค่อนข้างจะแตกต่างจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ ออกไป เนื่องจากการเป็นการศึกษาจากแหล่งที่มาของเงินกู้ที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลควรมีมาตรการกำกับดูแลเพื่อเพิ่มเงิน เข้า เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล ให้เพิ่มมากขึ้น
2. รัฐบาลควรมีมาตรการช่วยเหลือเทศบาลที่ยังเข้าไม่ถึงเงินกู้ จาก เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล
3. การศึกษาพบว่าในช่วง 2 ปี หลัง เทศบาลบางแห่งขอกู้เงิน เพื่อชำระหนี้สถาบันการเงิน จากเหตุดังกล่าวนี้ แสดงถึงการขาดวินัยการเงินการคลังของเทศบาล ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความสามารถในการส่งเงิน และกู้เงิน เข้า เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาลในระยะต่อไปได้ รัฐบาลควรมีมาตรการกำกับดูแลวินัยการเงินการคลังของเทศบาล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งถัดควรใช้สถิติขั้นสูง
2. เนื่องจากเงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล มีวัตถุประสงค์เฉพาะในการจัดตั้งเป็นกองทุน การศึกษาในครั้งถัดไปควรศึกษาเพื่อหาผลสัมฤทธิ์ของเงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล ว่ามีผลสัมฤทธิ์หรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล. สืบค้น 27 ตุลาคม, 2566 จาก https://www.dla.go.th/servlet/NewsServlet?_mode=show_all&group_id=9&org_id=2
- กุลธิดา สิงห์สี. (2558). การก่อหนี้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา*, 7(1), 176 – 186.
- เกษม แก้วสนั่น, และคณะ. (2566). การบริการสาธารณะตามหลักธรรมาภิบาล. *วารสารมหาจุฬานาครทรรณ*, 10(5), 117 – 128.
- ดิศพงศ์ ทิพยมนตรี. (2503). *กองทุนส่งเสริมกิจการเทศบาลในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาโททางรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชิต กิ่งพวง. (2556). *ระบบการกู้เงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

พิชิต กิ่งพวง และ อัครณัฐ วงศ์ปรีดี. (2557). สถานภาพปัจจุบันของการกู้เงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 11(2), 129 – 159.

ศิริขวัญ โสตา. (2562). การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป กรณีศึกษาการกู้ยืมเงิน. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(1), 12 – 24.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี. (2567). การตรวจรับรองรายงานการเงินของเงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล. สืบค้น 27 ตุลาคม, 2566 จาก http://www.uttaraditlocal.go.th/system_files/257/6ea8c9bce787f5029e5217b241e18e27.pdf

สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น. (2567). เงินทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล. สืบค้น 27 ตุลาคม, 2566 จาก https://www.dla.go.th/servlet/TemplateOrganizeServlet?_mode=book

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

จากพรรคที่เกิดขึ้นใหม่:กรณีศึกษาการเลือกตั้ง

ในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ปี 2566

Factors affecting the decision to elect members of the
representative from emerging parties: A case study of elections in
Ubon Ratchathani, District 10th, year 2023

[Received : August 10, 2024; Revised : October 31, 2024; Accepted : November 5, 2024]

สุอานนท์ อนุสิม

หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ชินวัตร เชื้อสระคู

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Suanon Anusim

Master of Student of Political science,

College of Politics and Governance,

Maharakham University

Chinnawat Chueasraku

College of Politics and Governance,

Maharakham University

CORRESPONDING AUTHOR

Chinnawat Chueasraku, College of Politics and Governance, Maharakham University,

Thailand. Email: chinnawat.c@msu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความนิยมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งของประชาชน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อำเภอคำชะอี อำเภอวังสามหมอ อำเภอคำชะอี อำเภอคำชะอี อำเภอคำชะอี (ยกเว้นตำบลคำชะอี ตำบลโคกก่อ และตำบลบ่อน) อำเภอเดชอุดม (เฉพาะตำบลทุ่งเทิง) ทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า อิทธิพลระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากพรรคที่เกิดขึ้นใหม่ กรณีศึกษาการเลือกตั้งในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ปี 2566 ต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) พบว่า โดยตัวแปรต้นที่มีอำนาจการทำนายที่ดีที่สุด คือ ด้านคุณสมบัติของตัวผู้สมัคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.242 รองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์การสร้างฐานนิยม ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.227 และน้อยที่สุด คือ ด้านพรรคการเมือง โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.053 โดยที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งของประชาชนต่อในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ต่อพรรคที่จัดตั้งขึ้นใหม่ 78 % ($\text{Adj } R^2 = .66$) ที่เหลืออีก 22 % คือ ปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงคุณภาพที่ประชาชนกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นทิศทางเดียวกันว่า คุณสมบัติด้านผู้สมัคร และด้านกลยุทธ์การสร้างฐานนิยม เป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างประชาชนให้ความสนใจในตัวผู้สมัครพรรคเพื่อไทรวมพลังอยู่ก่อนและในอดีตได้เห็นการเคลื่อนไหวของและท่านเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติในการได้รับตำแหน่งในครั้งนี้ จากความดีความชอบ การร่วมกิจกรรมต่างๆในชุมชน การให้ความสนับสนุนต่อประชาชนในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ; สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร; พรรคเกิดขึ้นใหม่

Abstract

The research provided investigates the factors influencing the popularity of emerging political parties in Ubon Ratchathani Province, District 10, during the 2023 elections. The study combines both quantitative and qualitative methodologies to gather and analyze data. Quantitative methods involved surveying 400 individuals from various districts and using statistical tools like SPSS to analyze the data. Qualitative methods involved interviewing 20 individuals using open-ended questions. The findings suggest that factors such as the qualifications of the candidates and their strategies for building a voter base significantly influence election behavior. Specifically, the research found that applicant qualifications had the highest predictive power, followed by the strategy for creating a voter base, while the influence of the political party itself was comparatively lower. Moreover, the study indicates that 78% of the variation in election behavior towards emerging parties in District 10 can be explained by these factors. The remaining 22% may be attributed to other unexplored variables. Qualitative insights from citizen samples corroborated these findings, emphasizing the importance of candidate qualifications and community engagement in influencing voter decisions. The example of the Pheu Tai Unity Party candidate illustrates how past actions, community involvement, and perceived qualifications played a significant role in garnering support. Overall, this research provides valuable insights into the dynamics of emerging political parties in Ubon Ratchathani Province, District 10, shedding light on the factors that shape voter behavior and contribute to the success of such parties in elections.

Keywords: Factors affecting decision making; Members of the representative; New parties emerging.

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นรากฐานสำคัญของการส่งเสริมประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ให้ความรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ ส่งเสริมความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ของชุมชน และนำไปสู่การปกครองตนเองในท้ายที่สุด พรรคการเมืองมีบทบาทสำคัญในการประสานงานผลประโยชน์ของพลเมืองและการคัดเลือกตัวแทน เพื่อให้มีธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ ความหลากหลายของพรรคการเมืองในการเลือกตั้งเมื่อเร็วๆ นี้ ตอกย้ำความสำคัญของพรรคเล็กในการสนับสนุนพรรคใหญ่ อำนาจความสดวกในการจัดตั้งแนวร่วมที่ประสบความสำเร็จและการจัดตั้งรัฐบาล ซึ่งสะท้อนถึงภูมิทัศน์ ที่เปลี่ยนแปลงไปของระบอบประชาธิปไตยไทย

การเลือกตั้งในปี 2566 ตอนนี้เห็นได้ว่าพรรคขนาดเล็กมีบทบาทสำคัญในการจัดตั้งรัฐบาล แต่พรรคเหล่านี้กลับมีแนวโน้มที่จะปกป้องปกครองผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าการให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของประชาชน ทำให้สภาพเป็นสถานที่การต่อรองประโยชน์ทางการเมืองของพวกเขาและรัฐบาล การเลือกตั้งในปี 2562 แสดงให้เห็นว่าพรรคขนาดเล็กเป็นกลไกที่สำคัญในการสนับสนุนการจัดตั้งรัฐบาล แต่ในรอบการเลือกตั้งปี 2566 การปกครองของพรรคขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะเน้นการปกป้องปกครองผลประโยชน์ของตนเอง ซึ่งทำให้ความนิยมต่อพรรคเหล่านี้ลดลง การเลือกตั้งปี 2566 เป็นการเลือกตั้งในระบบใหม่ที่มีคะแนนนับจากเขตเพิ่มขึ้น ทำให้พรรคขนาดเล็กมีความยากลำบากในการชนะการเลือกตั้ง ในขณะเดียวกัน พรรคที่มีฐานเสียงจากเขตเป็นทุนเดิมจะมีโอกาสชนะการเลือกตั้งมากกว่า พรรคใหม่มักจะส่งผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและเป็นที่รู้จักในพื้นที่มาลงเป็นตัวแทนของพรรคในเขตเลือกตั้ง เพื่อเพิ่มโอกาสในการชนะการเลือกตั้ง ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการลดความยุ่งยากในการบริหารงาน และช่วยให้รัฐบาลสามารถดำเนินการเพียงอย่างเพียงพอในการควบคุมและดูแลการดำเนินงานในส่วนท้องถิ่นได้ดีที่สุด ผู้วิจัยอยากทราบถึงแนวทางในการส่งเสริมประชาชนในเขตจังหวัดอุบลราชธานีให้ได้รับข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถตัดสินใจในการเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้แม่นยำขึ้น

คำถามวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากพรรคที่เกิดขึ้นใหม่ กรณีศึกษาการเลือกตั้งในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ปี 2566

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากพรรคที่เกิดขึ้นใหม่ กรณีศึกษาการเลือกตั้งในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ปี 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากพรรคที่เกิดขึ้นใหม่: กรณีศึกษาการเลือกตั้งในจังหวัดอุบลราชธานี เขต10 ปี 2566

แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

การเลือกตั้งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมือง โดยผ่านการเลือกตั้ง ประชาชนมีโอกาสเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ในรัฐ เป็นวิธีการสรรหาผู้นำทางการเมืองที่สำคัญ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งการเมือง การเลือกตั้งเป็นการแข่งขันในระบบประชาธิปไตย โดยประชาชนมีสิทธิและอิสรภาพในการเลือกตั้งตามความเชื่อและความคาดหวังของตนเอง สำหรับประเทศที่เป็นประชาธิปไตย การเลือกตั้งเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการปกครอง แม้ในรูปแบบและวิธีการที่แตกต่างกัน

การมีการเลือกตั้งมีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง ประเทศที่ยอมรับเสรีภาพและความแตกต่างทางความคิดมักมีการเลือกตั้งที่มีการแข่งขัน และการอนุญาตให้มีความคิดเห็นแตกต่างของผู้ตั้งตัวเข้าร่วมการแข่งขันการเลือกตั้งที่ประเทศต่างๆ ต้องประชุมการเลือกตั้งตามกฎหมายและรัฐธรรมนูญ โดยมีการแตกต่างกันในรายละเอียดตามระบบการเมืองของแต่ละประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษเป็นระบอบรัฐสภา และสหรัฐอเมริกาเป็นระบอบประธานาธิบดี แต่ทุกประเทศต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่สร้างขึ้นเพื่อให้การเลือกตั้งเป็นอย่างถูกต้องและเป็นธรรม นอกจากนี้ การมีการเลือกตั้งที่เป็นอิสระและเป็นธรรมเป็นส่วนสำคัญของระบบประชาธิปไตยที่สร้างความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคม และการปกครองตนเองในรูปแบบที่เป็นธรรมและเสรี ในทางกลับกัน ระบบที่ไม่มีการเลือกตั้งที่เป็นอิสระและไม่เป็นธรรมมักจะไม่ได้ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและอาจทำให้เกิดการขัดแย้งและไม่สงบในสังคมและการปกครอง

แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์และวิธีการหาเสียง

แนวคิดที่พิจารณาถึงเทคนิค และวิธีการหาเสียงในขณะนั้นจะสามารถดึงดูดใจหรือเปลี่ยนการตัดสินใจของผู้ลงคะแนนในการเลือกตั้งครั้งนั้นๆ อาจใช้วิธีการที่เป็นตามกฎหมายหรือเบี่ยงเบนไปจากกฎหมายก็อาจเป็นได้ เช่น การโฆษณา การใช้พื้นที่สื่อ เป็นต้น สิ่งสำคัญที่จะทำให้ประชาชนเลือกผู้แทนเข้าไปทำหน้าที่แทนประชาชน ก็คือการทำประชาชนได้รับรู้รับทราบนโยบายต่างๆ ของผู้สมัครการเลือกตั้ง และเจตนารมณ์ของผู้แทนผ่านการโฆษณาหาเสียงซึ่งเป็นองค์ประกอบของการสื่อสารอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการสร้างภาพลักษณ์ของผู้สมัครเลือกตั้ง ผ่านเครื่องมือสื่อสารทางการตลาด การเมืองที่หมายถึงการซื้อพื้นที่หรือเวลาในสื่อมวลชนเพื่อเผยแพร่ข่าวสารในรูปแบบต่างๆ ที่ส่งถึงประชาชน

จะเห็นได้ว่าการสื่อสารมวลชนจึงเป็นช่องทางที่มีความสำคัญ เป็นผู้ผลิตและส่งต่อข่าวสารทางการเมืองกระจายมายังผู้รับสารหรือประชาชนซึ่งเป็นกระบวนการกล่อมเกลாதทางการเมือง โดยที่นอกจากข่าวสารทางการเมืองจะมีอิทธิพลต่อประชาชน ยังส่งผลกระทบต่อความเป็นไปทางการเมืองในด้านต่าง ๆ จึงทำให้นักการเมืองไทยและประชาชนผู้รับข่าวสารไม่สามารถละเลยความสำคัญของสื่อมวลชนได้เลย

จิรัชยา เจียวกิก และอาทิตยา สมโลก (2564) กลยุทธ์และวิธีการหาเสียงเป็นวิธีการสื่อสารทางการเมืองที่ได้รับความนิยมทางการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการหาเสียงเลือกตั้ง เพราะมีจุดแข็งในการสื่อสารที่ควบคุมได้ ทั้งในแง่เนื้อหาสาระ พื้นที่ ระยะเวลาในการเผยแพร่การลดลงการหาเสียงเลือกตั้งแบบเดิม ผู้สมัครเลือกตั้ง ออกมาลงหาเสียงด้วยวิธีการเดิน ไปพบปะประชาชน ผู้มีสิทธิเลือกตั้งพูดในที่สาธารณะและใช้เอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ เช่น ป้ายโฆษณาประกาศแผ่นพับ ป้ายพิมพ์การเมืองหรือเรียกว่าการสื่อสารทางเดียว เพื่อให้เข้าถึงประชาชนได้มากที่สุด โดนการสร้างภาพลักษณ์ การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ โดยเฉพาะสื่อเครือข่าย ออนไลน์ที่ใช้งานแพร่หลายขึ้นเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน กระตุ้นให้เกิดการสนทนาระหว่างพรรคการเมืองหรือผู้สมัครการเลือกตั้ง โดยที่นักการเมืองยุคใหม่ต่างยอมทุ่มเงินทุนจำนวนมาก เพื่อให้ได้มาซึ่งการลงคะแนนเสียง ไม่ใช่เพียงแค่วิธีชนะแห่งความสำเร็จในฐานะผู้นำทางการเมืองภายหลังได้รับการเลือกตั้งอีกด้วย (จิรัชยา เจียวกิก และอาทิตยา สมโลก . (2564). ป้ายหาเสียง : วัจนกรรมของผู้สมัครรับเลือกตั้งในจังหวัดปัตตานี. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.)

พรรคเพื่อไทยรวมพลัง

ในปี 2564 พรรคเพื่อไทยรวมพลังจัดทะเบียนเป็นพรรคการเมืองที่ 14/2564 พร้อมกับพรรคไทยสร้างสรรค์ เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2564 โดยนำโดยนายวสุวรรณ์ พวงพศรี และร้อยตรี วิชัย จิตรพิทักษ์เลิศ เป็นหัวหน้าพรรคและเลขาธิการตามลำดับ มีที่ทำการอยู่ที่ 122/91 หมู่ 6 ตำบลสุเทพ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ และในวันที่ 15 พฤษภาคม 2565 นายวสุวรรณ์ ลาออกจากตำแหน่งหัวหน้าพรรค ทำให้ต้องจัดประชุมใหญ่เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารใหม่ โดยมีมติเลือกนายวสุวรรณ์ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าพรรคต่อไป ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย ในปี 2566 พรรคเพื่อไทยรวมพลังส่งผู้สมัครแบบบัญชีรายชื่อ 19 คน ไม่มีชื่อแคนดิเดตนายกรัฐมนตรี และแบ่งเขต 2 เขต (เขต 3 และเขต 10) โดยทั้ง 2 เขตผู้สมัครแบ่งเขตได้ชนะการเลือกตั้ง และในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทยปี 2566 พรรคเพื่อไทยรวมพลังได้ส่งผู้สมัครแบบบัญชีรายชื่อทั้งหมด 19 คน ไม่มีการแสดงชื่อและสนับสนุนนายกรัฐมนตรี และแบ่งเขตทั้ง 2 เขต (เขต 3 และเขต 10) โดยทั้ง 2 เขตผู้สมัครแบ่งเขตได้ชนะการเลือกตั้ง แต่ทว่าบัญชีรายชื่อของพรรคไม่ได้รับการเลือกตั้ง เนื่องจากการเลือกตั้งในเขต 3 นางพิมพ์กาญจน์ พลสมัคร (หรือ "สง.หน้อย") ของพรรคเพื่อไทยรวมพลังได้ชนะเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยเอาชนะนายชูวิทย์ กุ่ย ของพรรคเพื่อไทย ผู้ที่เป็นเจ้าของตำแหน่งส.ส.ในสมัยก่อน ในเขต 10 นายสมศักดิ์ บุญประชม (หรือ "เสี่ยเชียง") ของพรรคเพื่อไทยรวมพลังก็ชนะการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยเอาชนะนายสมคิด เชื้อคง ผู้ที่เคย

ดำรงตำแหน่งส.ส.ในพรรคเพื่อไทย นอกจากนี้พรรคการเมืองที่จัดตั้งใหม่จากการรวมกลุ่มของนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จในท้องถิ่น จัดตั้งพรรคและรวบรวมกลุ่มผู้สมัครที่มาจากผู้มีทรัพยากรเลือกตั้งเหนือผู้อื่นทั้งในพรรคเดียวกันและพรรคอื่น พรรคการเมืองใหม่ที่ส่งผู้สมัครรับเลือกตั้งคือ พรรคเพื่อไทรวมพลังเป็นพรรคใหม่ที่มีผู้สมัครซึ่งใกล้ชิดพื้นที่และมีภูมิหลังเป็นนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จเข้ามาในพรรค จากการวิเคราะห์แม้ผู้สมัครของพรรคเพื่อไทรวมพลังที่ได้รับการเลือกตั้งทั้งสองคนต่างไม่เคยมีประสบการณ์ในสนามการเมืองระดับชาติ แต่ในระดับท้องถิ่นถือเป็นรู้จักของชาวบ้านในพื้นที่อย่างดี โดยเฉพาะช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อโควิด 19 ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะนางพิมพ์ภาณุณซึ่งเป็นอดีตสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับความชื่นชมจากประชาชนในพื้นที่อำเภอวังสามสีและอำเภอใกล้เคียงที่ช่วยจัดหาารถรับส่งคนป่วย หายารักษาให้ถึงบ้าน ในขณะที่นายสมศักดิ์ซึ่งมีอาชีพเป็นผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยในช่วงโควิดระบาด ถือเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในการนำรถไปช่วย รับ-ส่ง ชาวบ้านที่ป่วยและทำงานอยู่ในต่างจังหวัด ให้กลับมารักษาตัวที่บ้านเกิดในอำเภอน้ำยืน รวมทั้งส่งทีมงานวิ่ง รับ-ส่ง ยาใช้รักษาโรคให้กับชาวบ้านด้วย จึงทำให้นายสมศักดิ์ได้รับชัยชนะในการเลือกตั้งครั้งนี้อย่างถล่มทลาย

ดังนั้น ในปรากฏการณ์การเลือกตั้งครั้งนี้ผ่านมานี้ เมื่อ 14 พฤษภาคม 2566 ในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ได้แก่ อำเภอทุ่งศรีอุดม, อำเภอน้ำขุ่น, อำเภอน้ำยืน, อำเภอสำโรง (ยกเว้นตำบลสำโรง, ตำบลโคกกอง, ตำบลบอน), อำเภอเดชอุดม (เฉพาะตำบลทุ่งเทิง) โดยภาพรวมปรากฏผู้ชนะการเลือกตั้งในครั้งนี้นี้มาจากพรรคน้องใหม่ที่เพิ่งมีการก่อตั้ง ซึ่งผลคะแนนที่ได้ คือ 62,754 คะแนนจากประชาชนเขต 10 ในจังหวัดอุบล เป็นการเอาชนะแชมป์เก่า จากพรรคเพื่อไทย ที่ได้เพียง 19,292 คะแนน การชนะการเลือกตั้งครั้งแรกและซึ่งทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจเป็นอย่างมาก

การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2566 เป็นส่วนหนึ่งของการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทยเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 จัดขึ้นในวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 โดยในปีนี้มี การแบ่งเขตเลือกตั้งออกเป็น 11 เขตเลือกตั้ง เพิ่มจากการเลือกตั้งครั้งก่อนเมื่อปี พ.ศ. 2562 ขึ้นมา 1 ที่นั่ง ในแต่ละเขตเลือกตั้งจะมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้เขตละ 1 คน โดยในแต่ละเขตจะมีพรรคการเมืองที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ แต่ผู้วิจัยเลือกศึกษาในพื้นที่เขต 10 เนื่องจากการกำเนิดใหม่ของพรรคการเมืองนี้ ได้รับการเลือกจากประชาชนในเขต 10 ด้วยคะแนนที่เรียกว่าชนะขาด

วิธีการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากพรรคที่เกิดขึ้นใหม่ กรณีศึกษาการเลือกตั้งในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ปี 2566 รวมถึงศึกษางานวิจัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดตัวแปร อิสระ คือ ปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายพรรค ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ด้านพรรคการเมือง ด้านคุณสมบัติผู้สมัคร และด้านกลยุทธ์ในการสร้างฐานความนิยม

ระยะที่ 2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative method) รวบรวมโดยใช้แบบสอบถามจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์ตามทฤษฎีของ Rovinelli & Hambleton ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผ่านการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของประชากรตามทฤษฎีของ Taro Yamane จำนวนของประชากรทั้งหมด 178,319 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 399.10 คน โดยเพิ่มเป็นจำนวน 400 คน

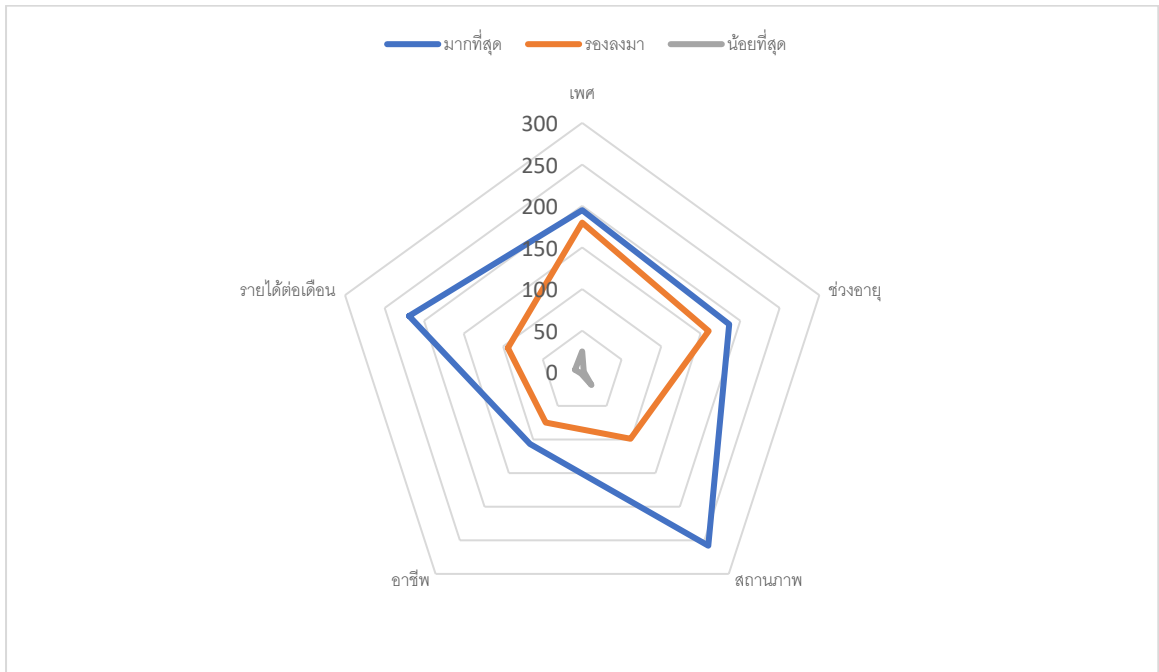
ระยะที่ 3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบแบ่งชั้นสัดส่วน ในการทำแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ จังหวัดอุบลราชธานี มี 25 อำเภอ แบ่งเป็น 11 เขตเลือกตั้ง ทั้งหมด มีทั้งหมด 3,016 หน่วยเลือกตั้ง ผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด 1,473,988 คน แต่ผู้วิจัยเลือกศึกษาเพียงเขตการเลือกตั้งที่ 10 ได้แก่ อำเภอน้ำยืน อำเภอน้ำขุ่น อำเภอน้ำโสม อำเภอสำโรง (ยกเว้นตำบลสำโรง ตำบลโคกก่อง และตำบลบอน) อำเภอเดชอุดม (เฉพาะตำบลทุ่งเทิง) มี 301 หน่วยเลือกตั้ง และผู้มีสิทธิ 178,319 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในจังหวัดอุบลราชธานี เขตเลือกตั้งที่ 10 จำนวน คน ได้แก่

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
1. กลุ่มนักรการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี เขตการเลือกตั้งที่ 10 เช่น กำนัน สารวัตร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต ฯลฯ	อำเภอละ 2 คน	10 คน
2. กลุ่มผู้นำทางการเมืองที่มาจากการแปลพรรค	อำเภอละ 1 คน	5 คน
3. กลุ่มประชาชนผู้มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ที่สามารถออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งได้	อำเภอละ 1 คน	5 คน

ระยะที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนและคำนวณทางสถิติ โดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดคือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำมา แจกแจงความถี่ และหาร้อยละ และวิเคราะห์ระดับปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านนโยบายพรรค ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ด้านพรรคการเมือง ด้านคุณสมบัติผู้สมัคร และด้านกลยุทธ์ในการสร้างฐานความนิยม ศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนำมาหาค่าเฉลี่ยและหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม



จำแนกเพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ เพศชาย จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และน้อยที่สุด คือ เพศ LGBTQ+ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

จำแนกตามช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ช่วงอายุ 36 – 53 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 18 – 35 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ช่วงอายุ 54 – 71 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 72 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ สถานภาพสมรส จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และน้อยที่สุดท้าย คือ สถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

จำแนกตามอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ อาชีพทำไร่ /ทำนา จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 รองลงมา คือ อาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และน้อยที่สุด คือ อาชีพนักการเมือง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ รายได้ 5,001 – 15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมา คือ รายได้ 15,001 – 25,000 บาทต่อเดือน จำนวน 94

คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และน้อยที่สุด คือ รายได้สูงกว่า 35,000 บาทต่อเดือน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมา คือ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และน้อยที่สุด คือ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

จำแนกตามพรรคที่เลือกของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ พรรคที่เกิดขึ้นใหม่ (ได้แก่ พรรคเพื่อไทยรวมพลัง) จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 และน้อยที่สุด คือ พรรคเก่า (เช่น เพื่อไทย ก้าวไกล ภูมิใจไทย เป็นต้น) จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1

ผลการศึกษาจากเครื่องมือเชิงปริมาณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากพรรคที่เกิดขึ้นใหม่ กรณีศึกษาการเลือกตั้งในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ปี 2566

	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	.63	.22		2.82	.00
ด้านนโยบายพรรคเพื่อไทยรวมพลัง	.13	.07	.163	1.82	.06
ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง	.19	.06	.186	2.85	.00
ด้านพรรคการเมือง	.05	.08	.053	.61	.54
ด้านคุณสมบัติของตัวผู้สมัคร	.22	.09	.242	2.47	.01
ด้านกลยุทธ์การสร้างฐานนิยม	.22	.07	.227	3.19	.00

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการเลือกตั้งของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

b. $R = .279^a$, $R^2 = .78$, $\text{Adj } R^2 = .66$, $F = 6.658$, $\text{Sig} = 0.000$

ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากพรรคที่เกิดขึ้นใหม่ กรณีศึกษาการเลือกตั้งในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ปี 2566 ต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง โดยที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งของประชาชนต่อในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ต่อพรรคที่จัดตั้งขึ้นใหม่ 78 % ($\text{Adj } R^2 = .66$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ด้านพรรคการเมือง ด้านคุณสมบัติของตัวผู้สมัคร เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression

Analysis) พบว่า โดยตัวแปรต้นที่มีอำนาจการทำนายที่ดีที่สุด คือ ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.242 รองลงมาคือ ด้านพรรคการเมือง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.227 และน้อยที่สุด คือ ด้านคุณสมบัติของผู้สมัคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.053 โดยที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมกาเลือกตั้งของประชาชนต่อในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ต่อพรรคที่จัดตั้งขึ้นใหม่ 78 % ($\text{Adj } R^2 = .66$)

จากตารางสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมกาเลือกตั้งของประชาชนต่อในจังหวัดอุบลราชธานี เขตกาเลือกตั้งที่ 10 ต่อพรรคที่จัดตั้งขึ้นใหม่ พบว่า

ด้านนโยบายพรรคเพื่อไทรวมพลังมีค่า sig.เท่ากับ .06 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ด้านนโยบายพรรคเพื่อไทรวมพลังไม่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมกาเลือกตั้งของประชาชนต่อในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10

ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของผู้สมัครมีค่า sig.เท่ากับ .00 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของผู้สมัครมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมกาเลือกตั้งของประชาชนต่อในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10

ด้านพรรคการเมืองมีค่า sig.เท่ากับ .54 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ด้านพรรคการเมืองไม่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมกาเลือกตั้งของประชาชนต่อในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10

ด้านคุณสมบัติผู้สมัครมีค่า sig.เท่ากับ .01 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ด้านคุณสมบัติผู้สมัครมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมกาเลือกตั้งของประชาชนต่อในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10

ด้านกลยุทธ์การสร้างฐานนิยมมีค่า sig.เท่ากับ .00 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ด้านคุณสมบัติผู้สมัครมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมกาเลือกตั้งของประชาชนต่อในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10

ผลการศึกษาจากเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากพรรคที่เกิดขึ้นใหม่ กรณีศึกษาการเลือกตั้งในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ปี 2566

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview form) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพรรคเพื่อไทรวมพลังในจังหวัดอุบลราชธานี เขตกาเลือกตั้งที่ 10 มีผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การชนะการเลือกตั้งของพรรคเพื่อไทรวมพลังซึ่งเป็นพรรคน้องใหม่ในจังหวัดอุบลราชธานี ต้องมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความนิยมที่เกิดขึ้นในการเลือกตั้งจากกระบวนการตัดสินใจของประชาชนในจังหวัดอุบลราชธานี เขตกาเลือกตั้งที่ 10 และเชื่อว่า

คุณสมบัติของตัวผู้สมัคร นโยบายของพรรค วิธีและแนวทางการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง เครือข่ายทางการเมือง และการใช้ทรัพยากรของพรรค เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพรรคเพื่อไทยรวมพลังในจังหวัดอุบลราชธานี เขตการเลือกตั้งที่ 10 และกลยุทธ์ในการสร้างฐานที่ได้รับความนิยมสำหรับพรรคที่จัดตั้งขึ้นใหม่นั้นเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมกับนักการเมืองท้องถิ่น กลุ่มหัวคะแนนโดยการสรรหา กำหนดเป้าหมายไปที่กลุ่ม "ผู้ลงคะแนนเสียงใหม่" จากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพรรคเพื่อไทยรวมพลังในจังหวัดอุบลราชธานี เขตการเลือกตั้งที่ 10" (คุณสมบัติของตัวผู้สมัคร นโยบายของพรรค วิธีและแนวทางการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง เครือข่ายทางการเมือง และการใช้ทรัพยากรของพรรค) เพื่อฟังเสียงตอบรับที่ได้รับจากชุมชน การสำรวจความคิดเห็น และการลงพื้นที่เป็นประจำจากกลุ่มผู้ช่วยเหลือที่สามารถสร้างฐานนิยมให้เพิ่มขึ้น จากเดิมให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับความต้องการและการตัดสินใจของประชาชน สิ่งที่ตอบสนองความต้องการและความคิดเห็นของประชาชน ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานที่ได้รับความนิยมอย่างมั่นคงให้กับผู้สมัครพรรคจัดตั้งใหม่จากการสัมภาษณ์

การสรุปผลและอภิปรายผล

ผลวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากพรรคที่เกิดขึ้นใหม่ กรณีศึกษาการเลือกตั้งในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ปี 2566 ต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมกรรมการเลือกตั้งของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) พบว่า โดยตัวแปรต้นที่มีอำนาจการทำนายที่ดีที่สุด คือ ด้านคุณสมบัติของตัวผู้สมัคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.242 รองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์การสร้างฐานนิยม ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.227 และน้อยที่สุด คือ ด้านพรรคการเมือง โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.053 โดยที่ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความนิยมที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมกรรมการเลือกตั้งของประชาชนต่อในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ต่อพรรคที่จัดตั้งขึ้นใหม่ 78 % ($\text{Adj } R^2 = .66$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงคุณภาพที่ประชาชนกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นทิศทางเดียวกันว่า คุณสมบัติด้านผู้สมัคร และด้านกลยุทธ์การสร้างฐานนิยม เป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างประชาชนให้ความสนใจในตัวผู้สมัครพรรคเพื่อไทยรวมพลังอยู่ก่อนและในอดีตได้เห็นการเคลื่อนไหวของและท่านเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติในการได้รับตำแหน่งในครั้งนี้ จากความดีความชอบ การร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน การให้ความสนับสนุนต่อประชาชนในจังหวัดอุบลราชธานี เขต 10 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ แสงเงิน. (2016). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงคะแนนเลือกตั้งสมาชิกสภา ผู้แทนราษฎรในการเลือกตั้งทั่วไป 2 กรกฎาคม 2554 ของเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงคะแนนเลือกตั้งสมาชิกสภา ผู้แทนราษฎรในการเลือกตั้งทั่วไป 2 กรกฎาคม 2554 ของเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ด้านคุณสมบัติของตัวผู้สมัครอยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับมาก และปทุมทิพย์ ม่านโคกสูง (2555) กรณีศึกษาความเคลื่อนไหวทางการเมืองและพฤติกรรมกรรมการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 2554

กล่าวว่า หัวคะแนนมีบทบาทต่อการจัดการเลือกตั้งของผู้ลงสมัคร การจัดการฐานข้อมูลของรายชื่อ จำนวนประชากรในพื้นที่ และการจัดการนำคนไปลงคะแนนเสียง โดยถือว่าเป็นบทบาทที่สัมพันธ์กับระบบอุปถัมภ์แบบนายเก่า - ลูกน้องเก่าที่มีบุญคุณต่อกันในเกือบทุกด้านตั้งแต่ครอบครัว เศรษฐกิจและความสัมพันธ์ของเครือข่ายเป็นหัวคะแนน และญาติพี่น้องกับกลุ่มผลประโยชน์ที่เป็นฐานเสียงของพรรคเพื่อไทยมากที่สุดในพื้นที่ศึกษา อย่างไรก็ตาม บทเรียนหัวคะแนนหลักและหัวคะแนนรองของผู้ลงสมัครแต่ละพรรค ต้องทำงานประสานอย่างดียิ่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ด้านนโยบายพรรคเพื่อไทยรวมพลัง

จากการศึกษาพบว่า นโยบายพรรคเพื่อไทยรวมพลังประชาชนให้ความสำคัญในระดับมาก ผู้สมัครควรให้ความสำคัญในการกระจายข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายให้ทั่วถึงประชาชนในพื้นที่ให้มากกว่านี้ และควรนำผลการวิจัยจากงานวิจัยฉบับนี้ไปปรับใช้กับนโยบายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของตัวผู้สมัครต่อสิ่งที่ประชาชนต้องการ

ด้านการณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง

ผู้สมัครควรปรับกลยุทธ์ด้านการณรงค์หาเสียงให้เหมาะกับกลุ่มประชากรและลักษณะเฉพาะของเขต เพื่อช่วยให้ผู้สมัครเชื่อมโยงกับผู้มีสิทธิเลือกตั้งในระดับส่วนตัวมากขึ้นได้

ด้านพรรคการเมือง

การศึกษาพบว่าแนวโน้มของผู้เลือกและการเลือกตั้งในอดีตมากจากพรรคการเมืองในการเลือกตั้งครั้งต่อไปควรทำให้พรรคการเมืองเด่นและคนรู้จักมากยิ่งขึ้น

ด้านคุณสมบัติของผู้สมัคร

ผู้สมัครรับเลือกตั้งควรศึกษาผลการวิจัยเพื่อ นำไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการหาเสียงเลือกตั้ง การกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การชนะการเลือกตั้ง

ด้านกลยุทธ์การสร้างฐานนิยม

ในปัจจุบันสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีอย่างแพร่หลายในชีวิตประจำวันการศึกษาว่าผู้เลือกมีการเข้าถึงสื่อใดๆ เพื่อรับข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกตั้งและพรรคที่เกิดขึ้นใหม่ การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของสื่อแต่ละชนิดในการส่งถึงกลุ่มเป้าหมาย อาจช่วยให้เข้าใจถึงวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการเข้าถึงของผู้เลือก

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ต้องเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ต่างถิ่นแต่มีสิทธิ์เลือกตั้งในจังหวัดอุบลราชธานี เขตการเลือกตั้งที่ 10 เพื่อทราบถึงปัจจัยที่กลุ่มเหล่านี้ใช้ตัดสินใจเลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในครั้งต่อไป
2. หากจะศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในห้วงของการเลือกตั้งเพื่อจะเป็นการลงพื้นที่และรับรู้ความคิดเห็นของประชาชนอย่างแท้จริง
3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรเพิ่มการศึกษาที่ลึกลงไปถึงปัจจัยทางสังคม-เศรษฐศาสตร์ที่มีผลต่อการเลือกตั้ง เช่น สภาพความเป็นอยู่ และปัจจัยทางสังคม-วัฒนธรรม ผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในครัวเรือน และผู้ที่มีสิทธิ์เลือกตั้งหากแต่ไปทำงานต่างถิ่นอาศัย อาจช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้เลือก

เอกสารอ้างอิง

- กรมพล ท่องธรรมชาติ, ส. ส., ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ,. (2531). การเลือกตั้ง พรรคการเมือง และเสถียรภาพของรัฐบาล.
- จักรกริช สังขมณี. (2554). ย้อนคิดว่าด้วยชีวิตทางการเมืองของชาวบ้าน : การเมืองในชนบทที่มากกว่าการเลือกตั้งและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม [Non-fiction]. วารสารสังคมวิทยามานุษยวิทยา : วารสารทางวิชาการ คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2554).
- จิรัชยา เจียวกั๊ก และอาทิตย์ยา สมโลก . (2564). ป้ายหาเสียง : วัจนกรรมของผู้สมัครรับเลือกตั้งในจังหวัดปัตตานี. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จุฑารัตน์ ลิ้มปกาญจน์. (2557). การเมืองเรื่องการเลือกตั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่นในเทศบาลเมืองหลวงสวน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.]. <http://doi.org/10.14457/CU.the.2014.844>
- ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2559). กฎหมายรัฐธรรมนูญ, แนวคิดและประสบการณ์ของต่างประเทศ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิญญูชน. หน้า 30
- ตัว สิริณรินทร์ วินิจฉายะจินดา, นิพนธ์ โชะเฮง, ณัฐพงศ์ บุญเหลือ, & เกรียงชัย ปิงประวัต. (2022). การสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมืองช่วงปี พ.ศ.2540-2557. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2565.
- ทวีศักดิ์ แสงเงิน. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงคะแนนเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในการเลือกตั้งทั่วไป 2 กรกฎาคม 2554 ของเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 9 (ฉบับพิเศษ), 1-17.
- ทินพันธุ์ นาคะตะ . พิมพ์ครั้งที่ 2 . [กรุงเทพฯ] : โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2543

- ธวัชชัย งามสันติวงศ์. 2543. SPSS FOR WINDOWS หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติ
เพื่อการวิจัย. พิมพ์ปรับปรุงครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ปทุมทิพย์ ม่านโคกสูง. (2555). กรณีศึกษาความเคลื่อนไหวทางการเมืองและพฤติกรรมกาเลือกตั้ง
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 2554.
- ปิยะรัตน์ สนแซ่ง. (2563). ปัจจัยต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร: ศึกษาประชาชน
กรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- เพ็ญกมล มานะรัตน์. (2547). การเมืองเรื่องการเลือกตั้ง : ศึกษากรณีการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง
นายกเทศมนตรี ของเทศบาลนครเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2547.
- ยงยุทธ พงษ์ศรี. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรรณภา ติระสังขะ. (2564). อ่านรัฐธรรมนูญ 2560 (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักงานสัณญาณธรรมาศักดิ์เพื่อ
ประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิเชียร แสงพิทักษ์. (2539). การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งโดยใช้วิธีการพนันขันต่อ ; Gambling as an election
campaign tactic จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- วิสุทธิ โพธิ์แท่น. (2544). การดำเนินการกิจการของพรรคการเมืองไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- วิวัฒน์ เอี่ยมไพรวัน. (2544). การเมืองการปกครองไทยตามรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน. กรุงเทพฯ: วิเจพรีนดิ้ง.
- เวียงรัฐ เนติโพธิ์. (2558). ทับบัตร์กับบุญคุณ: การเมืองการเลือกตั้งและการเปลี่ยนแปลงเครือข่ายอุปถัมภ
(พิมพ์ครั้งที่ 1). ศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2015). การสัมมนาประจำปี
2548 เรื่อง "ธนกิการเมือง" ธนกิการเมือง, คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์. (2561). ระบบเลือกตั้งเปรียบเทียบ. สยามปริทัศน์.
- สุรพล ราชภัณธารักษ์ และสุรพันธ์ ทับสุวรรณ. รัฐศาสตร์ ทั่วไป, พิมพ์ครั้งที่ 13.
- Chotanan, P. (2564). The Relations Between State and Local Government under the Context
of Decentralization during The National Council for Peace and Order (2014-2019)
Governance Journal, ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564), 42-76.
- McVey, R. T. (2000). *Money and power in provincial Thailand* [Non-fiction]. Silkworm
Books. [https://chula.idm.oclc.org/login?url=https://search.
ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat05085a&AN=chu.b1564455&site=eds-
live](https://chula.idm.oclc.org/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat05085a&AN=chu.b1564455&site=eds-live)
- Nethipo, V. (2022). Clientelism under the NCPO Regime: New Networks in the Old Pattern. .
Journal of Social Sciences 52 No. 1 (2022), 36-63. [http://www.library.polsci.chula
.ac.th/journal2](http://www.library.polsci.chula.ac.th/journal2)

Nishizaki, Y. (2006). The Domination of a Fussy Strongman in Provincial Thailand: The Case of Banharn Silpa-Archa in Suphanburi [research-article]. *Journal of Southeast Asian Studies*, 37(2), 267-291. <https://doi.org/10.1017/S0022463406000555>
United Nations Development Programme (UNDP), World Bank, Transparency International.

ปัจจัยความสำเร็จในการทำงานแบบร่วมมือกันตามมาตรการการลดฝุ่นละออง
ขนาดเล็ก พีเอ็ม 2.5 ของจังหวัดอุดรธานี

Success Factors in Collaborative Implementation of PM2.5
Reduction Measures: A Case Study of Udon Thani Province

[Received : September 8, 2024; Revised : November 16, 2024; Accepted : December 4, 2024]

จิระวัฒน์ ชันโททอง

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ปานปั่น รonghanam

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Jirawat Krantothong

Master of Public Administration Program,
College of Local Administration,
Khon Kaen University

Panpun Ronghanam

College of Local Administration,
Khon Kaen University

CORRESPONDING AUTHOR

Panpun Ronghanam, College of Local Administration, Khon Kaen University, Thailand.

Email: panpro@kku.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและกระบวนการการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันในการดำเนินมาตรการลดฝุ่น PM 2.5 ของจังหวัดอุดรธานี และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันในการแก้ปัญหาฝุ่น PM 2.5 การวิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์คนทำงานติดตามสถานการณ์ไฟฟ้า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) จังหวัดอุดรธานี โดยกลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดอุดรธานีหรือผู้แทนที่ดำรงตำแหน่งในคณะทำงานดังกล่าวในปี 2566-2567 จำนวนทั้งสิ้น 10 คน ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัดอุดรธานีแบ่งเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การประสานงานกัน (Co-ordination) ซึ่งมีการประสานข้อมูลเบื้องต้นเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน 2) การประสานความร่วมมือ (Co-operation) ที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการสนับสนุนระหว่างหน่วยงาน และ 3) การเข้ามามีส่วนร่วมกันทำงาน (Collaboration) ที่มีความเข้มข้นในการทำงานร่วมกัน ลงพื้นที่ และสนับสนุนทั้งทรัพยากรและบุคลากร โดยพบว่าการทำงานในรูปแบบการเข้ามามีส่วนร่วมกันทำงาน (Collaboration) มีบทบาทสำคัญที่สุดในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความเชี่ยวชาญระหว่างหน่วยงาน การมีแผนงานที่ชัดเจนและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้ 1) ควรส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางที่ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงและอัปเดตได้แบบเรียลไทม์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการตัดสินใจ 2) ควรจัดให้มีการอบรมและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทของแต่ละหน่วยงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงาน 3) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน โดยพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครในชุมชนเพื่อช่วยเฝ้าระวังและรายงานสถานการณ์ PM 2.5 ในพื้นที่ และ 4) ควรมีการประเมินประสิทธิภาพของมาตรการต่างๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การนำข้อเสนอแนะเหล่านี้ไปปฏิบัติจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันในการแก้ปัญหาฝุ่น PM 2.5 ได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ฝุ่น PM 2.5; การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน; มาตรการลดฝุ่นละออง; จังหวัดอุดรธานี

Abstract

This research aims to examine the patterns and processes of collaborative governance in implementing PM 2.5 reduction measures in Udon Thani Province, Thailand, and to analyze factors contributing to the success of collaborative governance in addressing PM 2.5 issues. The study employed interviews with the Provincial Working Group on Forest Fire, Smog, and PM 2.5 Situation Monitoring. The sample group consisted of 10 government agency heads or their representatives who held positions in the working group during 2023-2024. The findings revealed three patterns of integrated operations among various agencies in Udon Thani Province: 1) Co-ordination, involving basic information sharing to support joint operations; 2) Co-operation, characterized by information exchange and inter-agency support; and 3) Collaboration, featuring intensive joint operations, field work, and resource and personnel support. The study identified collaboration as the most crucial pattern for effective operations. Key success factors included information and expertise exchange between agencies, clear and consistent action plans, participatory management, and network building. Based on the research findings, the following policy recommendations are proposed: 1) Promote the development of a central database system accessible to all agencies with real-time updates to enhance information exchange and decision-making efficiency; 2) Organize regular training and knowledge exchange sessions between agencies to strengthen understanding of each agency's role and improve coordination efficiency; 3) Promote public participation through developing community volunteer networks to help monitor and report PM 2.5 situations in local areas; and 4) Implement systematic and continuous evaluation of various measures to develop more effective problem-solving approaches. The implementation of these recommendations will strengthen collaborative governance in addressing PM 2.5 issues sustainably.

Keywords: PM 2.5; Collaborative Governance; Dust Reduction Measures; Udon Thani Province

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการพัฒนาเมืองในหลาย ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 ที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลกระทบต่อทางตรงและทางอ้อมต่อประชาชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยปัญหาที่ชัดเจนที่สุดคือ ด้านสุขภาพการเจ็บป่วยของประชาชนจากการได้รับฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 ซึ่งจากข้อมูลการศึกษาภาระโรคขององค์การอนามัย ปี 2562 พบว่า คนไทยเสียชีวิตจากฝุ่นละอองในบรรยากาศ จำนวนรวม 31,081 ราย โดยมีสาเหตุจากโรคหัวใจขาดเลือด (Ischemic heart disease) 11,408 ราย โรคหลอดเลือดสมอง (Stroke) 7,274 ราย โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง (COPD) 3,043 ราย และมะเร็งปอด 2,464 ราย (กรมอนามัย, 2566) นอกจากนี้ รายงานการเจ็บป่วยโรคจากมลพิษทางอากาศของคลังข้อมูลสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การเจ็บป่วยจากมลพิษทางอากาศมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีรวมถึงโรคมะเร็งปอด ซึ่งในปี 2565 พบรายงานผู้ป่วยมะเร็งปอดถึง 189,713 ราย คิดเป็น 291.18 ต่อแสนประชากร และนอกเหนือจากนี้ยังส่งผลถึงปัญหาด้านอื่น ๆ ของประชาชนอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป เช่น การสวมใส่หน้ากากอนามัย การหลีกเลี่ยงการออกนอกอาคารเพื่อลดการสัมผัสฝุ่น การงดกิจกรรมกลางแจ้งต่าง ๆ เป็นต้น (กรมอนามัย , 2566)

จากรายงานติดตามตรวจสอบคุณภาพอากาศ ภาพรวมปริมาณ PM 2.5 ในประเทศไทยพบเกินค่ามาตรฐาน 31 จังหวัด (ไทยพีบีเอส, 2567) ซึ่งจังหวัดอุดรธานีเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีปริมาณฝุ่น PM 2.5 เกินมาตรฐานระดับสีส้มถึงสีแดง โดยสาเหตุหลักของฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 เกิดจากมลพิษข้ามแดน ประเทศเพื่อนบ้านอย่างลาว และเวียดนาม ที่มีการเผาถ่านหินมาก ประกอบกับจังหวัดอุดรธานีมีจุดความร้อนที่เกิดจากการเผาอยู่ในอันดับ 21 ของประเทศ ส่งผลให้จังหวัดอุดรธานีมีคุณภาพอากาศที่แย่ลง โดยคุณภาพอากาศของอุดรธานีเริ่มมีผลกระทบต่อสุขภาพมาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2567 และอยู่ในโซนสีแดง ในวันที่ 3 และ 4 เมษายน 2567 ซึ่งยังคงมีค่าฝุ่น PM 2.5 อยู่ที่ 75.6 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร หรือ 201 AQI จนต้องมีการนำเครื่องอุป 60 ออกมาติดตั้งเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว (ไทยรัฐ, 2567) ประกอบกับจังหวัดอุดรธานีเป็น 1 ใน 4 เมืองใหญ่ในภาคอีสานที่มีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสถานที่ท่องเที่ยวมากมาย และทางออกที่ยั่งยืนจังหวัดอุดรธานี ให้ครองอันดับ 1 ในการท่องเที่ยวที่คุ้มที่สุดอีกด้วย (ทีมข่าวครูบอเร-การตลาด กรุงเทพธุรกิจ, 2567) ด้วยเหตุนี้จึงนำมาซึ่งอีกหนึ่งปัจจัยของการสะสมของฝุ่น PM 2.5 มากมาย เช่น การจราจรที่แออัด และการใช้น้ำมันมากขึ้นยังส่งผลให้ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 สะสมในบริเวณที่มีการจราจรมาก เช่น ในชั้นของตึกระดับต่ำ หรือในถนนที่คับแคบทำให้ฝุ่น PM 2.5 ติดตัวอยู่ในอากาศมากขึ้นอีกด้วย

จังหวัดอุดรธานีได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ “การแก้ไขปัญหามลพิษด้านฝุ่นละออง” ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2562 มาตราที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ มีขึ้นปฏิบัติการทั้งหมด 4 ชั้นได้แก่ ระดับที่ 1 ฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ไม่เกิน 50

มคก./ลบ.ม. หน่วยงานดำเนินการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีอยู่ ระดับที่ 2 ฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) อยู่ระหว่าง 51-75 มคก./ลบ.ม. หน่วยงานดำเนินการ เพิ่มและยกระดับ มาตรการต่าง ๆ ให้เข้มงวดขึ้น ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บัญชาการเหตุการณ์ ส่วนราชการอื่น ๆ สนับสนุนการปฏิบัติระดับที่ 3 ฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) อยู่ระหว่าง 76-100 มคก./ลบ.ม.

เมื่อดำเนินการระดับ 2 แล้ว สถานการณ์ยังมีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้ว่าราชการจังหวัดใช้อำนาจตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องเข้าควบคุมแหล่งกำเนิด/หยุดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดมลพิษทางอากาศ และมีคณะกรรมการควบคุมมลพิษให้ข้อเสนอแนะ ระดับที่ 4 ฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) มากกว่า 100 มคก./ลบ.ม. เมื่อดำเนินการระดับ 3 แล้ว สถานการณ์ไม่มีแนวโน้มลดลง ให้มีการประชุมคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติเป็นกรณีเร่งด่วนพิเศษ เพื่อพิจารณากลับกรองแนวทางในการแก้ไขปัญหา และนำเรียนนายกรัฐมนตรีเป็นการเร่งด่วน เพื่อพิจารณาสั่งการ โดยจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับที่ 3 จังหวัดอุดรธานีได้ดำเนินการตามแนวทางแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ ผู้ว่าราชการจังหวัดใช้กฎหมายที่มีอยู่เข้าไปควบคุมพื้นที่ หรือควบคุมแหล่งกำเนิดที่ก่อให้เกิดเหตุรำคาญ หรือมีผลกระทบต่อประชาชนเพื่อระงับยับยั้งสถานการณ์ค่าฝุ่นละออง ในฐานะผู้อำนวยการจังหวัด อาศัยอำนาจตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 ออกประกาศเขตพื้นที่ห้ามเผาในที่โล่งทุกชนิด ใช้อำนาจในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดยังได้กำหนดมาตรการลดมลพิษที่แหล่งกำเนิดทั้ง 4 แหล่ง (การคมนาคม ก่อสร้าง อุตสาหกรรม เผาในพื้นที่เกษตรกรรม)

ตารางที่ 1 สถิติตค่าฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 ปี2566 และ ปี2567

เดือน	ค่าเฉลี่ยรายเดือนปี2566	ค่าเฉลี่ยรายเดือนปี2567
มกราคม	25	19
กุมภาพันธ์	36	37
มีนาคม	49	42
เมษายน	48	50
พฤษภาคม	27	21
ผลรวมเฉลี่ย 5 เดือน	37	33.8

จากสถิติค่าฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 เมื่อเฉลี่ยภาพรวมเดือน มกราคม ถึง พฤษภาคม เปรียบเทียบกันพบว่า ปี2566 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร ปี2567 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.8 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร การลดลงของค่าเฉลี่ย PM 2.5 จาก 37 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตรในปี 2566 เหลือ 33.8 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตรในปี 2567 แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จอย่างชัดเจนของคณะทำงาน

ติดตามสถานการณ์ไฟฟ้า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) จังหวัดอุดรธานี ในการดำเนินมาตรการลดฝุ่น

จึงเป็นกรณีศึกษาที่น่าสนใจในการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จดังกล่าว การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นวิเคราะห์กลไกการทำงานและความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ ในจังหวัดอุดรธานี โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี Collaborative governance เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์นี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) รูปแบบและกระบวนการการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันในการดำเนินมาตรการลดฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ของคณะทำงานติดตามสถานการณ์ไฟฟ้า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) จังหวัดอุดรธานี ปี2567
- 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันในการแก้ปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 ปี2567

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน (Collaborative governance)

Collaborative Governance หมายถึง กระบวนการที่หน่วยงานรัฐและหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐ (เช่น องค์กรเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคประชาชน) มาร่วมมือกันในกระบวนการตัดสินใจนโยบายสาธารณะและการบริหารจัดการ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการแก้ไขปัญหาสาธารณะร่วมกัน ผ่านกระบวนการเจรจาและสร้างฉันทามติ (Ansell & Gash, 2008)

การสร้าง Collaborative Governance ประสบความสำเร็จได้จากการสร้างความเชื่อมั่นระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความเข้าใจร่วมกัน และความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อหาทางออกที่เป็นฉันทามติ (Emerson et al., 2012)

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อ Collaborative Governance

1. โครงสร้างและสถาบัน: ระบอบการปกครอง นโยบาย กฎหมาย และทรัพยากร เช่น งบประมาณ ความรู้ และเทคโนโลยี ล้วนเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความร่วมมือ หรืออาจเป็นอุปสรรค หากไม่จัดการอย่างเหมาะสม (Booher, 2004)
2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: ความเป็นผู้นำ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษาของผู้เข้าร่วม การรักษาดุลอำนาจระหว่างรัฐและหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐ ส่งผลต่อความสำเร็จของความร่วมมือ (Ansell & Gash, 2008)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างความชอบธรรม และการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้กระบวนการ Collaborative Governance สำเร็จลุล่วง (Huxham & Vangen, 2008)

การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นความท้าทายที่สำคัญในกระบวนการร่วมมือ โดยเฉพาะในกรณีที่มีหลายองค์กรเข้าร่วม เนื่องจากแต่ละองค์กรมีผลประโยชน์และความต้องการที่หลากหลาย จึงทำให้การหาข้อตกลงร่วมกันเป็นเรื่องยาก นอกจากนี้ บางองค์กรอาจพยายามครอบงำหรือกำหนดวาระการทำงานร่วมกัน ซึ่งทำให้การสร้างความไว้วางใจระหว่างกลุ่มเป็นไปได้อย่างลำบาก แนวทางแก้ไขที่แนะนำคือ เริ่มต้นด้วยการทำงานร่วมกันในการกิจเล็ก ๆ ก่อน แล้วจึงค่อยขยายไปสู่กิจกรรมที่ซับซ้อนมากขึ้น (Huxham & Vangen, 2008)

นางสาวศศิธร ทองจันทร์ (2559) ได้ให้ความหมาย Collaborative governance) ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันหลายภาคส่วนเป็นกรอบการร่วมมือระหว่างภาครัฐและหน่วยงานสาธารณะต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่สาธารณะโดยไม่จำกัดอยู่ในโครงสร้างการบริหารราชการเพียงองค์เดียว เนื่องจากสภาพการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองปัจจุบันมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องโดยต้องพึ่งพาการร่วมมือระหว่างหลายฝ่ายที่มีบทบาทและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐ เอกชน หรือชุมชน เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกับความต้องการและเป้าหมายของทุกภาคส่วนในสังคม ในบริบทของสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานภาครัฐจึงต้องเกิดการร่วมมือระหว่างหลายภาคส่วนที่มีบทบาทและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสามารถดำเนินการผ่านตัวแทนที่ไม่ใช่รัฐ โดยการร่วมมือของบุคคลหลายฝ่ายและองค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของการบริหารจัดการในทุกภาคส่วนของสังคม มี 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การประสานงานกัน (Co-ordination)
2. การประสานความร่วมมือ (Co-operation)
3. การเข้าร่วมมือกันทำงาน (Collaboration)

การประสานงาน (Co-ordination) เป็นรูปแบบของความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง การประสานงานนี้สามารถเกิดขึ้นได้ในหลายลักษณะ ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างองค์กรต่างสังกัดหรือต่างภาคส่วนความร่วมมือในลักษณะนี้อาจเกิดขึ้นระหว่างสององค์กรหรือมากกว่า โดยไม่จำกัดว่าต้องเป็นองค์กรในภาคส่วนเดียวกันหรือต่างภาคส่วนกัน การปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบของการประสานงานนี้มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับใช้ได้กับหลากหลายสถานการณ์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทและความต้องการของแต่ละองค์กรที่เข้าร่วมการประสานงานอาจรวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูล การวางแผนร่วมกัน หรือการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน

โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความซ้ำซ้อนของภารกิจระหว่างองค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นหรือโครงการเดียวกัน (ศศิธร ทองจันทร์, 2559)

นอกจากนี้ ปนัดดา กลกลาง (2561) ได้ให้ความหมายอีกนัยหนึ่งว่า การประสานงาน (Co-ordination) หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อลดข้อขัดแย้งในองค์กร และทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน หรือการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร การประสานงานเกิดจากความต้องการงานที่ทำประสบผลสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำงานเหล่านั้น ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดและจะต้องมีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่นโดยจะต้องทำให้ทุกฝ่าย เข้าร่วมทำงานอย่างมีจุดหมายเดียวกัน การประสานงาน (Co-ordination) เป็นจึงกระบวนการที่สำคัญในทุกแง่มุมของการบริหารจัดการ โดยทำหน้าที่เป็นตัวกลางที่ช่วยให้กิจกรรมต่างๆ ในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันอย่างสอดคล้องและเป็นระเบียบเรียบร้อย ถึงแม้องค์กรจะมีทรัพยากรครบถ้วน แต่หากแต่ละหน่วยงานทำงานโดยไม่คำนึงถึงหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และไม่มีการประสานงานที่ดี ก็จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปคือ การประสานงาน (Co-ordination) เป็นการปฏิสัมพันธ์ในเชิงความร่วมมือที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแสดงในระดับองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประสานความร่วมมือสามารถเกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานย่อยภายในองค์กรเดียวกันหรือระหว่างองค์กรต่างสังกัด ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ การประสานงานยังหมายถึงการจัดระเบียบวิธีการทำงานและการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรร่วมมือกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดข้อขัดแย้งและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้การประสานความร่วมมือ (Co-operation)

การประสานความร่วมมือ (Co-operation) เป็นการปฏิสัมพันธ์ในเชิงความร่วมมือที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแสดงทางสถาบันทางสังคม ในลักษณะการประสานความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มเครือข่ายองค์กรที่อยู่ต่างภาคส่วนกัน ได้แก่ องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคธุรกิจเอกชน องค์กรภาคประชาสังคม/ชุมชน การประสานความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างองค์กรต่างภาคส่วนนี้ มักจะดำเนินไปโดยอาศัยกลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองระดับชาติ เช่น ระเบียบ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น (ศศิธร ทองจันทร์, 2559)

อีกทั้ง O'Leary, Gerard, and Bingham (2006, p.7) ให้ความหมายไว้ว่า การร่วมดำเนินงาน และร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม ด้วยการทำงานข้ามขอบเขตในลักษณะของความสัมพันธ์แบบข้าม ภาคส่วน

(Working across boundaries in multisector relationships) ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวต้องอยู่ บนฐานของการต่างตอบแทนจากความหมายของการประสานความร่วมมือ (Co-operation) สามารถสรุปได้ว่า การประสานความร่วมมือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมและแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ด้วยการผนึกกำลังจากหลายภาคส่วน เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากกว่าการทำงานแยกส่วน ทั้งนี้ ความสำเร็จของการประสานความร่วมมือขึ้นอยู่กับความเข้าใจในเป้าหมายร่วม การสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ และความไว้วางใจระหว่างภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องการเข้ามาร่วมมือกันทำงาน (Collaboration)

UNCG Collaborative Capacity Work Group (2012) ได้ให้นิยามว่า การจัดการปกครองแบบร่วมมือกัน หมายถึง แนวคิดของกระบวนการที่มีการจัดตั้ง ควบคุมทิศทาง อำนาจความสะดวก ปฏิบัติการ และกำกับติดตามที่ก้าวข้ามความเป็นภาคส่วนขององค์กร เพื่อจัดการกับปัญหาทางนโยบายสาธารณะ ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ง่ายโดยองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งรูปแบบการจัดการปกครองนี้จะเน้นประเด็นสาธารณะ โดยการดึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากหลากหลายภาคส่วนเข้ามาสร้างพื้นที่การมีส่วนร่วมในลักษณะของการแสวงหาแนวทางการตัดสินใจแบบฉันทามติในการแก้ไขปัญหาเพื่อยกระดับความสามารถ สร้างลักษณะความเป็นเฉพาะ และยังมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอีกด้วย ประกอบกับ คอรี การ์จิ (2561) ได้ให้ความหมายของ การจัดการปกครองแบบร่วมมือกัน (collaborative governance) หมายถึง กระบวนการและโครงสร้างของการตัดสินใจกำหนด การนำไปปฏิบัติและการจัดการนโยบายหรือโครงการ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของกลุ่ม/องค์กรที่ก้าวข้ามขอบเขตของหน่วยงานภาครัฐ ระดับการปกครอง หรือความเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อร่วมมือกันดำเนินงานร่วมกันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของปัญหาสาธารณะที่ไม่สามารถแก้ไขได้โดยภาคส่วนใดภาคส่วนหนึ่ง

จากความหมายของการเข้ามาร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) สามารถสรุปได้ว่า การเข้ามาร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) คือการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลจากต่างองค์กรหรือภาคส่วน โดยมีการจัดตั้งโครงสร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ เช่น การจัดตั้งคณะทำงานหรือทีมงานโครงการ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดการแบบร่วมมือกันนี้เน้นการดึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากหลายภาคส่วนมาร่วมแก้ไขปัญหาทางนโยบายสาธารณะ โดยใช้การตัดสินใจแบบฉันทามติและการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อยกระดับความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งไม่สามารถทำได้โดยลำพัง

ทั้งนี้ การประสานงานกัน (Co-ordination) และการประสานความร่วมมือ (Co-operation) อาจเกิดขึ้นได้ โดยเป็นส่วนหนึ่งของช่วงริเริ่มในกระบวนการเข้ามาร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) กล่าวอีกนัยหนึ่ง การเข้ามาร่วมมือกันทำงานเป็นกระบวนการบูรณาการที่มีช่วงเวลายาวนานกว่า (ปัญจรัตน์ เดชกุญชร , 2563)

กล่าวโดยสรุปว่า Co-ordination คือการจัดระบบการทำงานร่วมกัน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และลำดับขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน เน้นการสื่อสารและการจัดการเพื่อให้งานดำเนินไปอย่าง

raprinen Co-operation เป็นการทำงานร่วมกันโดยแต่ละฝ่ายยังคงมีเป้าหมายและความรับผิดชอบของตนเอง แต่พร้อมที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันทรัพยากรและข้อมูลเพื่อประโยชน์ร่วมกัน Collaboration คือการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และรับผิดชอบผลลัพธ์ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิด ทักษะ และทรัพยากรอย่างเข้มข้นเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ความแตกต่างหลักอยู่ที่ระดับของการมีส่วนร่วมและการบูรณาการการทำงาน โดย Co-ordination มีระดับต่ำสุด Co-operation อยู่ระดับกลาง และ Collaboration มีระดับสูงสุด

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5

Particulate matter with diameter of less 2.5 micron เป็นฝุ่นละอองที่มีขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมครอน โดยสามารถ ผ่านการกรองของขนจมูกและเข้าสู่ชั้นในสุดของปอดได้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดฝุ่นละออง PM 2.5 สามารถแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ แหล่งกำเนิดฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 การพัดพาและแปรสภาพของมลพิษ และสภาพของผู้รับมลพิษ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2563)

ค่า PM 2.5 ตามมาตรฐานขององค์การอนามัยโลกแนะนำระดับค่าเฉลี่ยรายวันไม่ควรเกิน 25 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร และค่าเฉลี่ยรายปีไม่ควรเกิน 10 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร แต่ในประเทศไทย กรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนดค่าเฉลี่ยรายวันไม่ควรเกิน 50 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร และค่าเฉลี่ยรายปีไม่ควรเกิน 25 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร ซึ่งคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ได้เห็นชอบกำหนดมาตรฐานฝุ่น PM 2.5 ใหม่ จากค่ามาตรฐานเฉลี่ย 24 ชั่วโมง ไม่เกิน 50 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร (มคก./ลบ.ม.) ปรับลดลงเป็น 37.5 มคก./ลบ.ม. มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มิถุนายน 2566 และค่าเฉลี่ยรายปีจากเดิม 25 มคก./ลบ.ม. ปรับลดลงเป็น 15 มคก./ลบ.ม. โดยจะมีผลบังคับใช้ในวันที่นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ตารางที่ 2 เกณฑ์ระดับฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 ไว้ 5 ระดับโดยใช้สัญลักษณ์แบ่งเกณฑ์เป็นสี

สีฟ้า	0 – 15 (มคก./ลบ.ม.)	อยู่ในเกณฑ์ ดีมาก
สีเขียว	15.1 – 25 (มคก./ลบ.ม.)	อยู่ในเกณฑ์ ดี
สีเหลือง	25.1 – 37.5 (มคก./ลบ.ม.)	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
สีส้ม	37.6 – 75 (มคก./ลบ.ม.)	อยู่ในเกณฑ์ เริ่มมีผลกระทบต่อสุขภาพ
สีแดง	มากกว่า 75.1 (มคก./ลบ.ม.)	อยู่ในเกณฑ์ มีผลกระทบต่อสุขภาพ

ธีรวัฒน์ น้ำคำ และเริงชัย ต้นสุชาติ (2564) ได้ศึกษาผลกระทบของฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 ต่อจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติในจังหวัดเชียงใหม่และกรุงเทพมหานคร ได้สรุปปัญหาการเกิดฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 ไว้ว่า แต่ละภูมิภาคของประเทศไทยประสบปัญหามลพิษที่มีต้นเหตุแตกต่างกัน ในภาคเหนือมลภาวะทางอากาศส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการกระทำของมนุษย์ โดยเฉพาะการเผาในที่โล่ง ส่วนในเขตกรุงเทพมหานคร แหล่งกำเนิดหลักของมลพิษทางอากาศมาจากภาคอุตสาหกรรมและการขนส่ง ซึ่งเป็นปัญหาที่สั่งสมมานานและมีแนวโน้มรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ จึงต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนและจริงจังนอกจากนี้ ภาคการท่องเที่ยวซึ่งเป็นอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศก็ได้รับผลกระทบจากปัญหามลพิษทางอากาศเช่นกัน ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในภาคการท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของอุตสาหกรรมนี้ การแก้ไขปัญหามลพิษในแต่ละภูมิภาคจึงต้องคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของแหล่งกำเนิดมลพิษในพื้นที่นั้น ๆ และผลกระทบที่มีต่อภาคส่วนต่าง ๆ ของเศรษฐกิจ โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการดำเนินมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างบูรณาการ

ชนิษฐา ชัยรัตนาวรรณ และณัฐพศุทธิ์ ภัทธีราสินศิริ (2563) ศึกษาแหล่งกำเนิดผลกระทบและแนวทางจัดการฝุ่นละออง PM 2.5 บริเวณภาคเหนือของประเทศไทย โดยได้สรุปผลกระทบจาก PM 2.5 ไว้ดังนี้ PM 2.5 ส่งผลต่อสุขภาพและเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างรุนแรง ฝุ่นละอองขนาดเล็กนี้มีผลกระทบต่อการมองเห็นและทำให้ลดระยะทางในการมองเห็นผ่านอากาศ โดยมีการลดลงถึง 25-45% ส่งผลให้รายได้จากการท่องเที่ยวลดลง และมีผลต่อสุขภาพโดยเฉพาะกลุ่มเด็กและผู้หญิงที่มีครรภ์ ทั้งนี้ยังส่งผลต่อระบบหายใจและสุขภาพโดยรวมของประชาชนในระยะสั้นและยาวนาน การควบคุม PM 2.5 อาจช่วยลดอัตราการเสียชีวิตและการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเนื่องจากโรคที่เกี่ยวข้องกับฝุ่นละอองขนาดเล็กนี้ได้ โดยเฉพาะกลุ่มเสี่ยงเช่นผู้สูงอายุและเด็ก การจัดการปัญหานี้จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญในการวางแผนและดำเนินนโยบายในอนาคต

3. มาตรการแก้ไขปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็กจังหวัดอุดรธานี ปี 2566

ปัญหาการเกิดฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 ที่เกิดขึ้นทำให้จังหวัดอุดรธานีได้ตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ตามคำสั่งกองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุดรธานี ที่ 480/2566 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2566 จังหวัดอุดรธานีจึงมีมาตรการแก้ไขปัญหา ดังนี้

1. จัดตั้งศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ไฟป่าหมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) จังหวัดอุดรธานี เพื่อบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการป้องกันและแก้ไขปัญหา รวมทั้งการรวบรวมและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน การประสานการปฏิบัติ และการสนับสนุน การปฏิบัติตามแผนเผชิญเหตุไฟป่า หมอกควันและฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) จังหวัดอุดรธานี

2. จัดทำแผนเผชิญเหตุไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) จังหวัดอุดรธานี โดยการปรับปรุงข้อมูล พื้นที่เสี่ยง (พื้นที่ป่า พื้นที่การเกษตร พื้นที่ริมทาง และพื้นที่ชุมชน/เมือง) ข้อมูลกลุ่มเปราะบาง ข้อมูลทรัพยากรเครื่องจักรกลสาธารณภัยของหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติในแต่ละระดับตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ การแบ่งมอบพื้นที่ และการมอบหมายภารกิจให้หน่วยงานในแต่ละพื้นที่

3. จัดประชุมคณะทำงานติดตามสถานการณ์ไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) จังหวัดอุดรธานี เพื่อติดตามสถานการณ์ กำชับให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามมาตรการลดมลพิษที่แหล่งกำเนิด ทั้ง 4 แหล่ง (การคมนาคม ก่อสร้าง อุตสาหกรรม เผาในพื้นที่เกษตรกรรม) อย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์มีการกำหนดประชุมทุกวันอังคารของสัปดาห์จนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลาย (กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุดรธานี, 2566) โดยแบ่งการดำเนินการได้ดังนี้

1) มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมมลพิษทางอากาศที่เกิดจากเผาในที่โล่ง โดยมีหน่วยงาน ที่รับผิดชอบได้คือ สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุดรธานี (สนง.ปภ.อุดรธานี)

2) รายงานสภาพอากาศและสถานการณ์ฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) โดยมีหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ ได้คือ สถานีอุตุนิยมวิทยาอุดรธานี ,สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุดรธานี (สนง.ปภ.อุดรธานี) และสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดอุดรธานี (สนง.ทสจ.อุดรธานี)

3) ศูนย์ข้อมูลประชาสัมพันธ์ โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบได้คือ สำนักงานประชาสัมพันธ์ จังหวัดอุดรธานี

4) ศูนย์ประสานการปฏิบัติ โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบได้คือ ที่ทำการปกครองจังหวัด อุดรธานี

5) ส่วนปฏิบัติการ โดยแบ่งออกเป็น 6 ชุดปฏิบัติการได้แก่

5.1 ชุดปฏิบัติการด้านคมนาคมขนส่ง โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบได้คือ สำนักงานขนส่งจังหวัดอุดรธานี ตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี

5.2 ชุดปฏิบัติการควบคุมการเผา โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบได้คือ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 อุดรธานี (สจป.6) สำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 (สบอ.10) สำนักงานเกษตร จังหวัดอุดรธานี (สนง.กษจ.อุดรธานี) สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรธานี (สนง.กษ.อุดรธานี) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี (สนง.สสจ.อุดรธานี) แขวงทางหลวงอุดรธานีที่ 1 แขวงทางหลวงชนบทอุดรธานี

5.3 ชุดปฏิบัติการควบคุมการก่อสร้าง โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบได้คือ สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดอุดรธานี แขวงทางหลวงอุดรธานีที่ 1 แขวงทางหลวงชนบทอุดรธานี

5.4 ชุดปฏิบัติการภาคอุตสาหกรรม โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบได้คือ สำนักงาน อุตสาหกรรมจังหวัดอุดรธานี สำนักงานสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษที่ 9 อุดรธานี

5.5 ชุดปฏิบัติการทำความสะอาดและลดฝุ่นละออง โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบได้คือ ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุดรธานี

5.6 ชุดปฏิบัติการชุดปฏิบัติการป้องกันและลดผลกระทบต่อสุขภาพ โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบได้คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉันทวัฒน์ รัตนศักดิ์ (2567) ได้ศึกษา การบริหารปกครองแบบร่วมมือในการดำเนินงานศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง องค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ขับเคลื่อนการปกครองแบบร่วมมือ ได้แก่ การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ผู้นำที่ริเริ่ม และแรงจูงใจของหน่วยงาน และหลักการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย การจัดกระบวนการและสถาบัน ภาวะผู้นำ โดยส่งผลให้วิสัยทัศน์ของหน่วยงานบรรลุ และไม่พบปัญหาที่มีนัยสำคัญต่อความร่วมมือ

สรัญพัทธ์ เอี้ยวเจริญ และสงคราม สมณวัฒนา (2565) ได้ศึกษา บทบาทของรัฐที่เปลี่ยนไป : บทวิเคราะห์จากภารกิจการจัดทำบริการสาธารณะกับแนวคิดการจัดการปกครองแบบร่วมมือกัน จากการศึกษาพบว่า การดำเนินการกิจในรูปแบบการประสานความร่วมมือต้องพิจารณาบทบาทของหน่วยงานภาคีและเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ ความสำเร็จในการจัดทำบริการสาธารณะแบบประสานความร่วมมือจะต้องพิจารณาควบคู่กับปัจจัยในการจัดการปกครองที่ร่วมมือกัน การจัดทำบริการสาธารณะในลักษณะนี้จะช่วยปรับบทบาทของรัฐให้มีการสร้างเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะได้รับความเชื่อถือและศรัทธามากขึ้น ขณะเดียวกันกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายจะยังคงความศักดิ์สิทธิ์และเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ยังช่วยแก้ไขหรือลดปัญหา ข้อพิพาท และข้อขัดแย้งที่รัฐไม่สามารถจัดการได้เพียงลำพัง รวมถึงลดข้อถกเถียงเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือละเว้นตามนโยบาย และปัญหาการสูญเสียศรัทธาของประชาชนต่อการบริหารได้

เดชา พวงงาม และปธาน สุวรรณมงคล (2563) ได้ศึกษา การสร้างเครือข่ายการบริหารปกครองแบบร่วมมือกันในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จากการศึกษาพบว่า กระบวนการ/วิธีการในการสร้างเครือข่ายการบริหารปกครองแบบร่วมมือกันในการพัฒนาทุนมนุษย์ของ อบจ. ประกอบด้วย 1) การจัดให้มีการเจรจาหรือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างพร้อมหน้า 2) การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน 3) การสร้างความยินยอมพร้อมใจในการทำงานร่วมกันของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง 4) การสร้างความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้องให้ตรงกัน และ 5) การสร้างผลลัพธ์ของความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ทั้งนี้โดย ปัจจัยอันเป็นมูลเหตุให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามาเป็นภาคีความร่วมมือกันเพื่อการดังกล่าวโดยสรุปเกิดจาก 1) การที่แต่ละฝ่ายมีอำนาจหน้าที่ ทรัพยากร และศักยภาพแตกต่างกัน 2) สิ่งจูงใจที่ทำให้เข้าร่วมดำเนินการ 3) ภูมิหลังที่เคยมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมาก่อน 4) การมีโครงสร้างที่เปิดกว้างเอื้อให้ภาคส่วนต่างๆ เข้าร่วมร่วมมือ และ 5) ความประทับใจในบทบาทของผู้นำในการสร้างความร่วมมือ ส่วนปัจจัยสำคัญๆ ที่มีผลทำให้การบริหารปกครองแบบร่วมมือกันในการพัฒนาทุนมนุษย์ของ อบจ. ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) บุคลิกลักษณะและความ

มุ่งมั่นตั้งใจจริงของบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการประสานความร่วมมือ 2) ความเข้มแข็งของทีมงานผู้ประสานความร่วมมือ 3) ศักยภาพขององค์กรหลักที่ทำหน้าที่ประสานความร่วมมือ 4) ความร่วมมืออย่างแข็งขันของภาคีความร่วมมือหลัก และ 5) การให้ความร่วมมือของภาคีเครือข่ายสนับสนุน

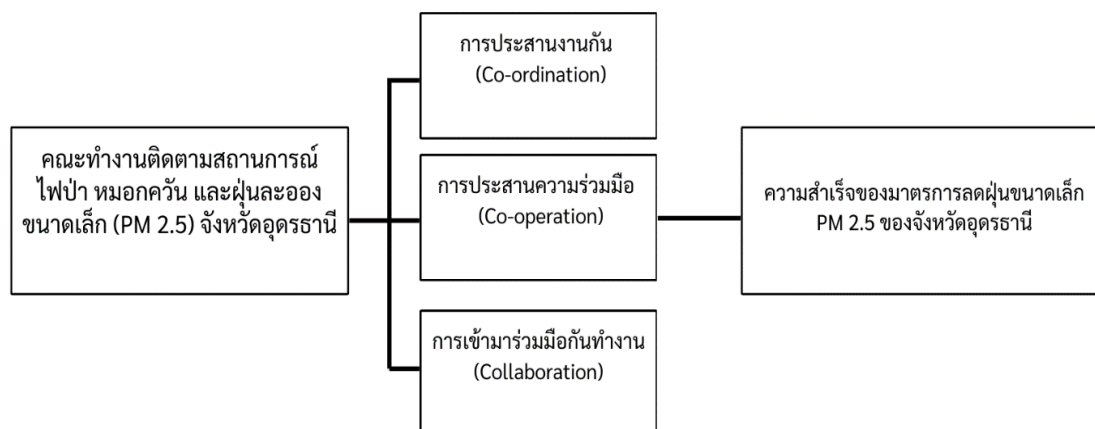
นพพล อัครชาติ (2022) ได้ศึกษา เจื่อนไขที่นำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการแบบร่วมมือในการแก้ไขปัญหาวิกฤตโควิด 19: วิเคราะห์จากผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสองระดับ จากผลการศึกษาพบว่า เจื่อนไขที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการแบบร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ประกอบด้วย: เจื่อนไขการก่อเกิดความร่วมมือ ได้แก่ (1) อำนาจหน้าที่ ทรัพยากร และศักยภาพที่แตกต่างกันของภาคีที่เกี่ยวข้อง (2) แรงจูงใจในการสร้างความร่วมมือของภาคีที่เกี่ยวข้อง และ (3) ภูมิหลังของการร่วมมือกันของภาคีที่เกี่ยวข้องแต่ละฝ่าย เจื่อนไขด้านการพัฒนาความเป็นสถาบัน ของภาคีที่เกี่ยวข้องแต่ละฝ่าย เจื่อนไขด้านภาวะผู้นำ ในการอำนวยความสะดวกในการระดมความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิด Collaborative Governance ซึ่งเน้นที่การสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อจัดการปัญหาสาธารณะ โดยเฉพาะในบริบทของ PM 2.5 อ้างอิงจากแนวคิดการบริหารแบบร่วมมือกันของ Ansell & Gash (2008) ซึ่งจำแนกระดับการทำงานร่วมกันใน 3 ระดับ ได้แก่ 1.การประสานงาน 2.การประสานความร่วมมือ 3.การเข้ามามีส่วนร่วมกันทำงาน: มีการกำหนดกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้การสัมภาษณ์คณะทำงานติดตามสถานการณ์ไฟฟ้า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) จังหวัดอุดรธานี โดยสอบถามถึงการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์รูปแบบการบูรณาการตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน (Collaborative governance)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดอุดรธานีหรือผู้แทน ที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะทำงานติดตามสถานการณ์ไฟฟ้า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) จังหวัดอุดรธานี ปี 2566-2567 จำนวน 10 คน โดยสุ่มจากการแบ่งกลุ่มคณะทำงานของจังหวัดอุดรธานี จำนวน 10 กลุ่ม คือ 1. ด้านกฎหมายและการควบคุม 2.ด้านข้อมูลและรายงานสถานการณ์ 3.ด้านประชาสัมพันธ์ 4.ด้านการประสานงาน 5.ชุดปฏิบัติการด้านคมนาคมขนส่ง 6.ชุดปฏิบัติการด้านการเผา 7.ชุดปฏิบัติการด้านควบคุมการก่อสร้าง 8.ชุดปฏิบัติการด้านอุตสาหกรรม 9.ชุดปฏิบัติการด้านทำความสะอาดและลดฝุ่นละออง 10.ชุดปฏิบัติการด้านป้องกันและลดผลกระทบต่อสุขภาพ

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยเก็บรว บรวมจากกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ รายงานถอดบทเรียนการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟฟ้า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM2.5) ปี 2566 - 2567 จังหวัดอุดรธานี และรายงานการประชุมคณะทำงานติดตามสถานการณ์ไฟฟ้า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM2.5) จังหวัดอุดรธานี ปี 2566 – 2567

วิธีการและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์คณะทำงานจำนวน 10 คนด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยมีคำถามแบบเฉพาะเจาะจง ได้แก่

1. หน่วยงานของคุณมีส่วนทำอะไรบ้างในการแก้ปัญหา PM 2.5
2. มีการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่นอย่างไร
3. ได้ทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือไม่

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ที่ออกแบบไว้ล่วงหน้า ซึ่งประกอบด้วยคำถามเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับบทบาทในการแก้ปัญหา PM 2.5 การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น และการปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ด้วยการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) โดยแยกแยะ วิเคราะห์ และรายงานผลในรูปแบบแก่นสาระ โดยวิเคราะห์ว่ากลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลหลักมีการกล่าวถึงประเด็นใดเหมือนกันบ้าง ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับการนับจำนวน แต่ขึ้นอยู่กับว่าแก่นสารนั้นสามารถจับบางสิ่งที่สำคัญที่สัมพันธ์กับคำถามการวิจัย

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการเกิดฝุ่นละออง PM 2.5 ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการใช้ชีวิตของผู้คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 ส่งผลกระทบต่อสุขภาพการเจ็บป่วยของประชาชน รวมถึงด้านการใช้ชีวิตประจำวันอื่นๆอีกด้วย ซึ่งจังหวัดอุดรธานีเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีปริมาณ ฝุ่น PM 2.5 เกินระดับมาตรฐาน จังหวัดอุดรธานีจึงได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ “การแก้ไขปัญหามลพิษด้านฝุ่นละออง” ภายใต้การบูรณาการทำงานร่วมกัน (Collabarative governance) โดยการบูรณาการทำงานร่วมกัน เป็นการดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน หรือหน่วยงานสาธารณะต่างๆ เพื่อบริหารจัดการแก้ไขปัญหามลพิษ สาธารณะ ภายใต้เป้าหมายเดียวกันของทุกภาคส่วนในสังคม เนื่องจากสภาพการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานภาครัฐจึงต้องพึ่งพาการร่วมมือจากหลายภาคส่วนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของทุกภาคส่วน การบูรณาการทำงานร่วมกัน (Collabarative governance) ของหน่วยงานต่างๆในจังหวัดอุดรธานีนั้นเป็นการบริหารงานระหว่างหลายภาคส่วนที่มีบทบาทและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการบริหารจัดการในทุกภาคส่วนของสังคมแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การประสานงานกัน (Co-ordination) เป็นการร่วมมือระหว่างองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้ดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหน่วยงานในจังหวัดอุดรธานีที่ใช้หลักการร่วมมือกันแบบการประสานงานกัน ได้แก่ กลุ่มคณะทำงานฯ ด้านกฎหมายและการควบคุม (สนง.ป.ก.จังหวัดอุดรธานี) และด้านประชาสัมพันธ์ (สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดอุดรธานี) โดยทั้ง 2 กลุ่มคณะทำงานฯปฏิบัติงานโดยนำข้อมูลจากการปฏิบัติงานของคณะทำงานฯในอื่น ๆ มาสรุปเป็นประเด็นเพื่อนำเสนอในการประชุม

2. การประสานความร่วมมือ (Co-operation) เป็นการผนึกกำลังจากหลายภาคส่วน เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากกว่าการทำงานแยกส่วน ซึ่งหน่วยงานในจังหวัดอุดรธานีที่ใช้หลักการร่วมมือกันแบบการประสานความร่วมมือ ได้แก่ กลุ่มคณะทำงานด้านข้อมูลและรายงานสถานการณ์ (สถานีอุตุนิยมวิทยาอุดรธานี , สนง.ป.ก.อุดรธานี , สนง.ทสจ.อุดรธานี , สจป.6 , สบอ. 10) โดยคณะทำงานฯหรือกลุ่มงานที่มีการประสานความร่วมมือในรูปแบบ Co-operation นั้นเป็นการบูรณาการกันในรูปแบบที่เข้มข้นขึ้นจาก Co-ordination คือมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และสนับสนุนข้อมูลกันเพื่อให้หน่วยงานที่บูรณาการร่วมกันได้นำข้อมูลมาใช้ลงพื้นที่ปฏิบัติงานของตนเอง เช่น สนง.ทสจ.อุดรธานี บูรณาการร่วมกับ สจป.6 ใน

การส่งต่อข้อมูลสถิติจุดความร้อน และร่วมลงพื้นที่เพื่อศึกษาพื้นที่เกิดการเผาไหม้ร่วมกัน โดยหน่วยงานที่กล่าวมาข้างต้นจะนำข้อมูลมาเสนอให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ได้ทราบในที่ประชุม เพื่อวางแผนร่วมกัน

3. การเข้ามามีส่วนร่วมกันทำงาน (Collaboration) เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลจากต่างองค์กรหรือภาคส่วน โดยมีการจัดตั้งโครงสร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ ซึ่งหน่วยงานในจังหวัดอุดรธานีที่ใช้หลักการร่วมมือกันแบบ ได้แก่ กลุ่มคณะทำงานฯ ด้านการประสานงาน (ที่ทำการปกครองจังหวัดอุดรธานี) ด้านชุดปฏิบัติการด้านคมนาคมขนส่ง (สำนักงานขนส่งจังหวัดอุดรธานี, ตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี) ด้านควบคุมการเผา (สจป.6, สบอ.10, สนง.กษจ.อุดรธานี, สนง.สส.จ.อุดรธานี, แขวงทางหลวงอุดรธานีที่ 1 แขวงทางหลวงชนบทอุดรธานี) ด้านควบคุมการก่อสร้าง (สำนักงานโยธาธิการ และผังเมืองจังหวัดอุดรธานี แขวงทางหลวงอุดรธานีที่ 1 แขวงทางหลวงชนบทอุดรธานี) ด้านอุตสาหกรรม (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดอุดรธานี สำนักงานสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษที่ 9 อุดรธานี) ด้านทำความสะอาดและลดฝุ่นละออง (ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุดรธานี) ด้านป้องกันและลดผลกระทบต่อสุขภาพ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี) โดยหน่วยงานที่กล่าวมาข้างต้นมีการบูรณาการกันอย่างเข้มข้นซึ่งไม่เพียงแต่แลกเปลี่ยนข้อมูลกันเท่านั้น แต่ละหน่วยงานมีการลงพื้นที่ร่วมกันปฏิบัติการ สนับสนุนเครื่องมือ และบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยจากการบูรณาการการทำงานร่วมกันที่กล่าวมา ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ย่อมส่งผลให้มาตรการลดฝุ่นละอองขนาดเล็กของจังหวัดอุดรธานีลดลง ซึ่งแต่ละหน่วยงานได้นำความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมาประสานกัน ทำให้เกิดแนวทางการแก้ปัญหาที่ครอบคลุมทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการติดตามปัญหาสุขภาพของประชาชน การรายงานคุณภาพอากาศ หรือการส่งเสริมการเกษตรให้ปลอดการเผา การลงพื้นที่ติดตามอย่างใกล้ชิดเพื่อป้องกันการเผาและรับมือกับการเผาได้อย่างทันทั่วทั้งที่ นอกจากการประสานงานร่วมกันแล้ว ยังมีแผนงานที่ชัดเจนและปฏิบัติตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้แต่ละหน่วยงานที่อยู่ในคณะทำงานฯ ให้มีการบูรณาการงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เข้มข้นมากกว่าปีที่ผ่านมา จึงทำให้การดำเนินงานเนไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ การเปิดโอกาสให้แต่ละหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินงาน ทำให้เกิดความยั่งยืนในการแก้ไขปัญหา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรต่าง ๆ ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนากระบวนการการทำงานร่วมกัน

การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน (Collaborative governance)

การบูรณาการการทำงานของคนทำงานฯ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหา PM 2.5 อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็ง ซึ่งสะท้อนถึงแนวคิดของ Collaborative Governance ในการจัดการปัญหาที่ซับซ้อนและต้องการความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ซึ่งสามารถแบ่งการระดับการร่วมมือกันได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ระดับการร่วมมือ

กลุ่มคณะทำงาน	การประสานงานกัน (Co-ordination)	การประสานความร่วมมือ (Co-operation)	การเข้ามามีส่วนร่วม ทำงาน (Collaboration)
ด้านกฎหมายและการ ควบคุม (สนง.ปภ.อุดรธานี)	✓		
ด้านข้อมูลและรายงาน สถานการณ์ (สถานีอุตุนิยมวิทยา อุดรธานี ,สนง.ปภ.อุดรธานี , สนง.ทสจ.อุดรธานี , สจป.6 , สบอ. 10)		✓	
ด้านประชาสัมพันธ์ (สำนักงานประชาสัมพันธ์ จังหวัดอุดรธานี)	✓		
ด้านการประสานงาน (ที่ทำการปกครองจังหวัด อุดรธานี)			✓
ชุดปฏิบัติการด้านคมนาคม ขนส่ง (สำนักงานขนส่งจังหวัด อุดรธานี , ตำรวจภูธร จังหวัดอุดรธานี)			✓
ชุดปฏิบัติการด้านควบคุม การเผา (สจป.6 , สบอ.10 , สนง.กษจ.อุดรธานี , สนง.กษ.อุดรธานี , สนง.สธ.จ.อุดรธานี , แขวง			✓

กลุ่มคณะทำงาน	การประสานงานกัน (Co-ordination)	การประสานความร่วมมือ (Co-operation)	การเข้ามามีส่วนร่วม ทำงาน (Collaboration)
ทางหลวงอุดรธานี ที่ 1 แขวงทางหลวงชนบท อุดรธานี)			
ชุดปฏิบัติการด้านควบคุม การก่อสร้าง (สำนักงานโยธาธิการและผัง เมืองจังหวัดอุดรธานี แขวง ทางหลวงอุดรธานีที่ 1 แขวง ทางหลวงชนบทอุดรธานี			✓
ชุดปฏิบัติการด้าน อุตสาหกรรม (สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดอุดรธานี สำนักงาน สิ่งแวดล้อมและควบคุม มลพิษที่ 9 อุดรธานี)			✓
ชุดปฏิบัติการด้าน ทำความสะอาดและลดฝุ่น ละออง (ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัยเขต 14 อุดรธานี)			✓
ชุดปฏิบัติการด้านป้องกัน และลดผลกระทบต่อ สุขภาพ (สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี)			✓

ตารางนี้แสดงผลการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัดอุดรธานี โดยแบ่งระดับความร่วมมือออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ การประสานงานกัน (Co-ordination), การประสานความร่วมมือ

ร่วมมือ (Co-operation) และการเข้ามามีส่วนร่วมกันทำงาน (Collaboration) ซึ่งแต่ละระดับมีความเข้มข้นของการทำงานร่วมกันที่แตกต่างกัน

การประสานงานกัน (Co-ordination) :

เป็นระดับความร่วมมือที่มีการประสานงานระหว่างหน่วยงาน แต่ยังไม่ได้มีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ได้แก่ : ด้านกฎหมายและการควบคุม (สนง.ปภ.อุดรธานี) , ด้านข้อมูลและรายงานสถานการณ์ (สถานีอุตุนิยมวิทยาอุดรธานี, สนง.ปภ.อุดรธานี, สนง.ทสจ.อุดรธานี, สนง.6, สนอ.10) หน่วยงานเหล่านี้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสานงานกัน แต่อาจยังไม่ได้มีการทำงานร่วมกันอย่างเต็มรูปแบบ

การประสานความร่วมมือ (Co-operation):

เป็นระดับที่มีความร่วมมือมากขึ้น มีการทำงานร่วมกันในบางส่วน ได้แก่ :ด้านประชาสัมพันธ์ (สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดอุดรธานี) แสดงให้เห็นว่าการประชาสัมพันธ์มีการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานมากขึ้น แต่อาจยังไม่ถึงขั้นบูรณาการอย่างเต็มรูปแบบ

การเข้ามามีส่วนร่วมกันทำงาน (Collaboration):

เป็นระดับความร่วมมือที่สูงที่สุด มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด พบในหลายด้าน ได้แก่: ด้านการประสานงาน (ที่ทำการปกครองจังหวัดอุดรธานี) ,ชุดปฏิบัติการด้านคมนาคมขนส่ง (สำนักงานขนส่งจังหวัดอุดรธานี, ตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี) ,ด้านควบคุมการเผา (สนง.6, สนอ.10, สนง.กษจ.อุดรธานี, สนง.กจ.อุดรธานี, สนง.สสจ.อุดรธานี, แขวงทางหลวงอุดรธานีที่ 1 แขวงทางหลวงชนบทอุดรธานี) ,ด้านควบคุมการก่อสร้าง (สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดอุดรธานี แขวงทางหลวงอุดรธานีที่ 1 แขวงทางหลวงชนบทอุดรธานี) ด้านอุตสาหกรรม (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดอุดรธานี สำนักงานสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษที่ 9 อุดรธานี) , ด้านทำความสะอาดและลดฝุ่นละออง (ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 14 อุดรธานี) ด้านป้องกันและลดผลกระทบต่อสุขภาพ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี)

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและกระบวนการการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันในการดำเนินการลดฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ของคณะทำงานติดตามสถานการณ์ไฟฟ้า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) จังหวัดอุดรธานี ปี2567 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันในการแก้ปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 ปี2567ผลการวิจัยพบว่าการบูรณาการทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัดอุดรธานีแบ่งเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การประสานงานกัน (Co-ordination), การประสานความร่วมมือ (Co-operation), และการเข้ามามีส่วนร่วมกันทำงาน (Collaboration) แต่ละรูปแบบมีระดับความเข้มข้นของการบูรณาการที่ต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จได้แก่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความเชี่ยวชาญระหว่างหน่วยงาน, การมีแผนงานที่ชัดเจนและต่อเนื่อง, การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม, และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จากผลการศึกษาพบว่า

การบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัดอุดรธานีมีบทบาทสำคัญในการลดปริมาณฝุ่น PM 2.5 อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับการประสานงานกัน (Co-ordination) การสื่อสารและการจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่างๆ ถือเป็นขั้นตอนเริ่มต้นที่สำคัญ ตามแนวคิดของ Ansell & Gash (2008) ซึ่งเน้นการสร้าง ความเข้าใจและการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น จากการวิจัยพบว่าการประสานงานกันในระดับนี้ช่วยให้หน่วยงานต่างๆ สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดที่พบคือการขาดความต่อเนื่องและไม่มีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ในระดับการประสานความร่วมมือ (Co-operation) การทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ มีความเข้มข้นมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความเชี่ยวชาญระหว่างกันตามแนวคิดของ Booher (2004) แต่ยังคงมีความท้าทายในการวางแผนและการประเมินผลร่วมกันอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการประสานความร่วมมือในจังหวัดอุดรธานียังต้องการการพัฒนามากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ในระดับการเข้ามาร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) การบูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่และการสร้างความไว้วางใจระหว่างหน่วยงานตามแนวคิดของ Emerson et al. (2012) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่าการเข้ามาร่วมมือกันทำงานในจังหวัดอุดรธานีมีการบูรณาการอย่างเข้มข้น แต่ยังคงมีความท้าทายในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัด และการสร้างความไว้วางใจระหว่างหน่วยงานที่ยังคงต้องพัฒนาเพิ่มเติม การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการสร้าง ความเชื่อมั่นระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความเข้าใจร่วมกัน และการเจรจาต่อรองเพื่อหาทางออกที่เป็นฉันทามติ (Emerson et al., 2012) ในการวิจัยนี้พบว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการให้การสนับสนุนกำลังพล รวมถึงการร่วมกันลงพื้นที่ในเชิงลึกระหว่างหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ข้อจำกัดคือการขาดระบบข้อมูลกลางที่สามารถเข้าถึงและใช้งานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีแผนงานที่ชัดเจนและต่อเนื่องช่วยให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจน แต่การปรับปรุงและพัฒนาแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันยังคงเป็นความท้าทาย ที่ต้องเผชิญ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การสร้าง ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของทุกภาคส่วนยังคงต้องพัฒนาเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ:

1. ควรพัฒนาระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลแบบบูรณาการ โดยสร้างฐานข้อมูลกลางที่ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงและอัปเดตแบบเรียลไทม์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและดำเนินการ
2. ส่งเสริมการจัดอบรมและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทของแต่ละหน่วยงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงาน

3. ขยายการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน โดยสร้างเครือข่ายอาสาสมัครในชุมชนเพื่อช่วยเฝ้าระวังและรายงานสถานการณ์ PM 2.5 ในพื้นที่

4. ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพของมาตรการต่างๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย:

1. พิจารณาเพิ่มการจัดสรรงบประมาณสำหรับการแก้ไขปัญหา PM 2.5 โดยเฉพาะ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2. กำหนดนโยบายระดับชาติที่ชัดเจนในการลดการเผาในที่โล่ง พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างทางเลือกที่ยั่งยืนให้แก่เกษตรกร

3. พัฒนากฎระเบียบที่ส่งเสริมการลดมลพิษในทุกภาคส่วน พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ประกอบการที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

4. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีในการตรวจวัดและจัดการ PM 2.5 โดยให้ทุนสนับสนุนแก่สถาบันการศึกษาและภาคเอกชนในการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างโอกาสในการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป:

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของมาตรการจัดการปัญหา PM 2.5 ระหว่างจังหวัดต่างๆ เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) และนำมาประยุกต์ใช้ในวงกว้าง

2. ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของมาตรการต่างๆ ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหา PM 2.5 เพื่อประเมินความคุ้มค่าและผลกระทบในระยะยาว

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการแก้ไขปัญหา PM 2.5 เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างภาครัฐและประชาชน

4. ควรมีการวิจัยเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาแนวทางการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานในระดับประเทศ โดยอาจศึกษาจากกรณีตัวอย่างของประเทศที่ประสบความสำเร็จในการจัดการปัญหา PM 2.5

5. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ Internet of Things (IoT) ในการเฝ้าระวังและจัดการปัญหา PM 2.5 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา

เอกสารอ้างอิง

กรมอนามัย . (8 มีนาคม 2566) . กรมอนามัย เผย PM2.5 กระทบปอด-เสี่ยงมะเร็ง ควรลดกิจกรรมนอก

อาคาร เมื่อค่าฝุ่นสูง. สื่омัลติมีเดียกรมอนามัย. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2567.

จาก <https://multimedia.anamai.moph.go.th/news/080366/>

- กลุ่มเฝ้าระวังฝุ่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . (2563) . เรียนรู้อยู่กับ PM2.5 . สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2567 .
จาก <https://www.chula.ac.th/wp-content/uploads/2019/10/chula-pm25-booklet-1.pdf>
- กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอุดรธานี. (2566). คำสั่งกองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ 580/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามสถานการณ์ไฟฟ้า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM2.5) จังหวัดอุดรธานี ปี 2566–2567. วันที่ 25 ธันวาคม 2566.
- ชนิษฐา ชัยรัตนาวรรณ และณัฐพศุทธิ์ ภัทธีราสินศิริ . (2563) . ผลกระทบและแนวทางการจัดการฝุ่นละออง PM 2.5 บริเวณภาคเหนือของประเทศไทย . *วารสารสมาคมนักวิจัย* , 25(1) , 461-474.
- คอรี่ การีจิ . (2561) . การจัดการปกครองแบบร่วมมือกัน (Collaborative Governance) ในโครงการอุตสาหกรรมเพื่อการสร้างงานที่ยั่งยืนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .
- จักรวาล สุขไมตรี. (2561). “เทคนิคการประสานงานในองค์กร,” *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์*. 5 (2) : 263-276.
- เดชา พวงงาม,ปธาน สุวรรณมงคล. (2563). การสร้างเครือข่ายการบริหารปกครองแบบร่วมมือกันในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด. *วารสารสิทธิมนุษยชน* , 21(2) , 157-167 .
- ทีมข่าวครูปอเท-การตลาด กรุงเทพธุรกิจ. (3 เมษายน 2567) . ‘อโศก’ เผยตัวเลขผู้ติดเชื้อ 8 เมืองทั่วเอเชีย ‘อุดรธานี’ แฉแชมป์จากขอนแก่น . กรุงเทพธุรกิจ . สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2567. จาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/business/1120584>
- ไทยพีบีเอส. (5 กุมภาพันธ์ 2567) . เช็กค่าฝุ่น PM 2.5 ทั่วไทย เกินค่ามาตรฐาน 35 จังหวัด .Thai PBS News. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2567 . จาก. <https://www.thaipbs.or.th/news/content/336670>
- ไทยรัฐ. (4 เมษายน 2567) . จ.อุดรธานี จมฝุ่น PM 2.5 พุ่งโขดแดง เร่งฉีดน้ำบรรเทา เน้นประชาชนงดอยู่กลางแจ้ง .ไทยรัฐออนไลน์ .สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2567 . จาก <https://www.thairath.co.th/futureperfect/articles/2776073>
- ธัญวัฒน์ รัตนศักดิ์.(2567).การบริหารปกครองแบบร่วมมือในการดำเนินงานศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง องค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ . *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทส.)*, 30(1) , 17-30.
- ธีรวัฒน์ น้ำคำ และเริงชัย ต้นสุชาติ . (2564) . ผลกระทบของฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 ต่อจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติในจังหวัดเชียงใหม่และกรุงเทพมหานคร . *วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่* ,22(3) , 19-35.

- นพพล อัครชาติ. (2565). เจาะใจที่นำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการแบบร่วมมือในการแก้ไขปัญหาวิกฤตโควิด 19: วิเคราะห์จากผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสองระดับ. *Local Administration Journal* ,15(3) ,279-295
- ปนัดดา กลกลาง. (2561). การประสานงานที่มีประสิทธิผลกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าต่อ อำเภอ มหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์ และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัญจรัตน์ เดชกุญชร . (2563). กรณีศึกษาความสำเร็จการทำงานและนโยบายการบริหารกิจการสาธารณะ รูปแบบราชประสงค์โมเดล ของกลุ่มผู้ประกอบการวิสาหกิจในย่าน ราชประสงค์ และการทำงานกับ หน่วยงานภาครัฐ [การค้นคว้าอิสระ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- ศศิธร ทองจันทร์ . (2559) . การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันกับการขับเคลื่อนนโยบาย ภาครัฐไทย กรณีศึกษาโครงการความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน จังหวัดพิษณุโลก. [การค้นคว้าอิสระนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์] มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- สร้อยพัทธ์ เอี้ยวเจริญ, & สงคราม สมณวัฒนา. (2565). บทบาทของรัฐที่เปลี่ยนไป : บทวิเคราะห์จากภารกิจ การจัดทำบริการสาธารณะกับแนวคิดการจัดการปกครองแบบร่วมมือกัน. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 2(6), 49-64.
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543-571.
- Booher, D. E. (2004). Collaborative Governance Practices and Democracy. *National Civic Review*. 93(4), 32-46.
- Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S. (2012). An Integrative Framework for Collaborative Governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22(1), 1-29.
- Huxham, C. (2000). The Challenge of Collaborative Governance. *Public Management*, 2(3), 337-357.
- O' Leary, R., Gerard, C., & Bingham, L. B. (2006). Introduction to the Symposium on Collaborative Public Management. *Public Administration Review*, 66, 6-9. doi: 10.1111/j.1540-6210.2006.00661.x
- UNCG Collaborative Capacity Work Group. (2012). Building Collaborative Capacity A Guidance Document. In Collaborative Capacity Guidance Document Draft Mar 8.docs (P.67)

**แนวทางการบริหารการจัดการทุนทางวัฒนธรรมโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลาง
กรณีศึกษาชุมชนตำบลยอดแก่ง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์**
**Guidelines for the Management of Cultural Capital Centered on
Temples : A Case Study of Yod Kaeng Sub-district Community,
Namon District, Kalasin Province**

[Received: September 30, 2024; Revised: February 8, 2025; Accepted: February 10, 2025]

พระครูวิบูลวุฒิกร (สวัสดิ์ สร้อยสะอาด)

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Phrakru wiboonwutthikorn

(Sawat Sroiysa-at)

Master of Master of Arts Program,

Department of Development Administration,

Faculty of Liberal Arts, Kalasin University

ปาริชา มารี เคน

รองศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Parisha Marie Cain

Associate Professor, Department of Public

Administration , Faculty of Liberal Arts,

Kalasin University

จริยา อินทนิล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Jariya Intanin

Assistant Professor,

Department of Public Administration,

Faculty of Liberal Arts, Kalasin University

CORRESPONDING AUTHOR

Jariya Intanin. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Liberal Arts, Kalasin University, Thailand. Email: jariya.in@ksu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการนำทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแกง และศึกษาหาแนวทางการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 33 รูป/คน โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ พระสงฆ์ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำปราชญ์ชุมชน และผู้แทนชุมชน ในตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพการนำทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ในการพัฒนาชุมชนโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านวิถีชีวิตชุมชน ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรมประเพณี ด้านคุณค่าทุนทางวัฒนธรรม และด้านการสร้างเครือข่าย 2) แนวทางในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรมีแนวทางในการพัฒนาทั้ง 3 ระดับที่เชื่อมโยงกัน ดังนี้ ระดับบุคคล (1) ส่งเสริมคนมีศักยภาพและคนดีที่มีฝีมือในการสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่เป็นอัตลักษณ์ของตนเอง และส่งเสริมการจดสิทธิบัตรทางภูมิปัญญาท้องถิ่น ระบบชุมชน (1) จัดกิจกรรมที่เน้นให้สมาชิกชุมชน ได้นำเสนองาน ถ่ายทอดผลงาน และฝึกอบรมให้เกิดอาชีพแก่ประชาชนทั่วไป (2) พัฒนาการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่สำคัญ สนับสนุนให้เกิดการท่องเที่ยวและสืบต่อวัฒนธรรมประจำถิ่น ระดับจังหวัด/เครือข่าย (1) จัดกิจกรรมที่เน้นให้เด็กและเยาวชนลงมือปฏิบัติในการอนุรักษ์วัฒนธรรมเดิม

คำสำคัญ: การบริหารการจัดการ; ทุนทางวัฒนธรรม; วัดเป็นศูนย์กลาง

Abstract

This research study has the objective To study the condition of using cultural capital in community development by using the temple as the center in the Yod Kaeng Subdistrict community area. and to study ways to develop cultural capital to create additional economic value in the Yod Kaeng Subdistrict community area. The researcher used this research method. It is qualitative research using interviews as a tool for collecting data. The target group for the research was 33 random methods, which were divided into 5 groups: monks, administrators of sub-district administrative organizations; Heads of households, community leaders, and community representatives. In Yod Kaeng Subdistrict, Nam District, Kalasin Province. Research findings show that: 1) The implementation of cultural capital for community development in Yot Kaeng Sub-district, Na Mon District, Kalasin Province, centers around temples and encompasses five aspects: community lifestyle, local wisdom, cultural traditions, cultural capital value, and network building. 2) The development of cultural capital for economic value creation integrates three interconnected levels. At the individual level, initiatives promote skilled artisans in creating distinctive value-added products and protecting local wisdom through patent registration. The community system level encompasses two key components: first, enterprise development activities including work presentations, knowledge transfer, and vocational training programs for the general public; second, the development of significant local cultural learning initiatives that support the enhancement and continuation of local traditions. The provincial/network level emphasizes youth engagement in cultural preservation activities. This multi-level framework facilitates comprehensive cultural capital development while promoting economic growth through community participation.

Keywords: Management; Cultural Capital; temple is the center.

บทนำ

ในประเทศไทยซึ่งพุทธศาสนาเป็นส่วนสำคัญของอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม โดยที่บทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางทางวัฒนธรรมและชุมชนในประเทศไทยนั้นฝังรากลึกในสังคม ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางกิจกรรมทางศาสนา สังคม วัฒนธรรม และการบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรมโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน (พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์, 2559) วัดจึงมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้บทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางชุมชนเริ่มลดลง โดยงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรมได้แสดงให้เห็นว่าทุนดังกล่าวสามารถเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเมื่อได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (เพ็ญประภา ภัทรานุกรม, 2553)

นอกจากนี้ บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน พบว่าการมีส่วนร่วมของวัดมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน แม้ว่าจะมีการวิจัยมากมายเกี่ยวกับการใช้ทุนทางวัฒนธรรมในการพัฒนาชุมชน แต่การวิจัยที่มุ่งเน้นการใช้วัดเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรมยังคงมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในพื้นที่ชุมชนชนบทซึ่งมีบริบทเฉพาะตัว การศึกษานี้จึงเป็นการเติมเต็มช่องว่างทางการวิจัยโดยเน้นการประยุกต์ใช้วัดเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรม ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม ยังมีความจำเป็นที่จะต้องสำรวจเพิ่มเติมว่าวัดซึ่งเป็นที่รวมของความมั่งคั่งทางวัฒนธรรมสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนได้อย่างไร การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นการสำรวจและพัฒนาแนวทางการใช้ทุนทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาชุมชน

โดยเฉพาะในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็น 1 ในตำบลของจังหวัดกาฬสินธุ์ที่ถูกกำหนดให้เป็นพื้นที่เขตพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมที่มีการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีของชาวอีสานที่เด่นชัดและยังคงถือเป็นมรดกที่ยังมีชีวิตหรือมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ (Living heritage) ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้แก่ผู้คนในท้องถิ่น อีกทั้งจังหวัดกาฬสินธุ์นั้น เป็นตลาดแรงงานด้านอุตสาหกรรมการเกษตร และตลาดแรงงานด้านอุตสาหกรรมฝีมือ เช่น กลุ่มทอผ้าไหม, กลุ่มทอผ้ามัดดอกสำหรับพระสงฆ์ และกลุ่มจักสาน ที่มีความประณีตมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง เน้นการผลิตเพื่อการส่งออกไปยังกลุ่มชุมชนภายในจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดต่างๆ ที่มีความต้องการ อีกทั้งยังมีความพร้อมด้านการลงทุนการท่องเที่ยว เช่น ธรณีพิภพโฮมสเตย์ เป็นต้น ซึ่งการถูกยกให้เป็นพื้นที่เขตพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมนั้น ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์อาจได้รับผลกระทบทั้งด้านดีที่เป็นประโยชน์และด้านที่เป็นข้อเสียที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของชุมชนและวัฒนธรรมอย่างแน่นอน ตลอดถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนและวัฒนธรรมภายในชุมชนในอนาคตอีกด้วย (องค์การบริหารส่วนตำบลยอดแกง, 2565)

ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยนี้คือ การศึกษาแนวทางการนำทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยมีวัดเป็นศูนย์กลาง และการพัฒนาแนวทางในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในชุมชนตำบลยอดแกง

ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนให้กับชุมชน รวมถึงการพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงลึกที่สามารถช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายและผู้นำชุมชนพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อระบุปัญหาและโอกาสในการใช้ประโยชน์จากทุนทางวัฒนธรรมผ่านวัด และมุ่งหวังที่จะเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความยั่งยืนของชุมชน

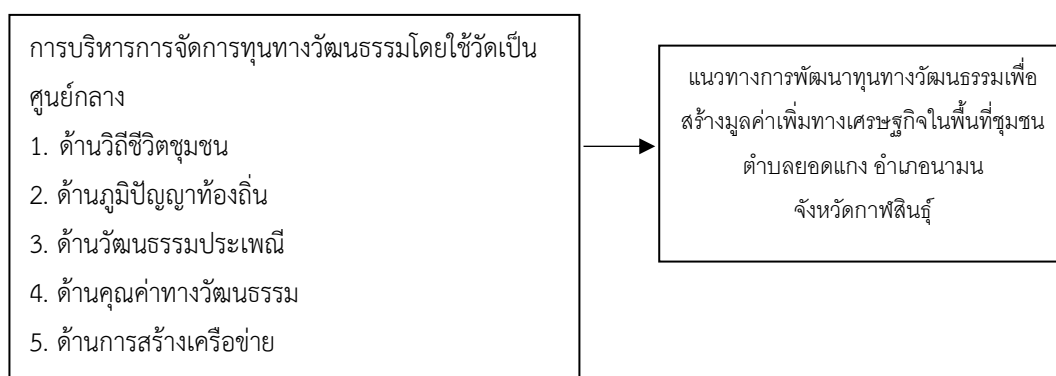
วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) ศึกษาสภาพการนำทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ในการพัฒนาชุมชนโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
- 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

แนวคิดและทฤษฎี

แนวทางการบริหารการจัดการทุนทางวัฒนธรรมโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลาง กรณีศึกษาชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม
4. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน



แผนภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการทุนทางวัฒนธรรมโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลาง

ที่มา : ผู้วิจัย, 2566

แนวทางการบริหารจัดการชุมชน ถือเป็นกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลัง ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ ซึ่งเป็นภารกิจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือหลายคน เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำ และไม่อาจประสบความสำเร็จจากการแยกกันทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี และการดำเนินงานหรือการปฏิบัติในปัจจุบันงานของผู้นำชุมชนในการสร้างความเจริญ การปรับปรุงสภาพต่าง ๆ ของชุมชน รวมถึงการกำหนดมาตรฐานความเป็นอยู่ของชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรมในบริบทของการพัฒนาชุมชนได้รับการพูดถึงอย่างกว้างขวางในวรรณกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทุนทางวัฒนธรรมหมายถึงคุณค่าที่ชุมชนได้รับจากมรดกทางวัฒนธรรม รวมถึงประเพณี ศิลปะ และพิธีกรรมทางศาสนา (Bourdieu, 1986) งานวิจัยในประเทศไทยได้สำรวจมิติต่างๆ ของการจัดการทุนทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่มีทรัพยากรเหล่านี้อย่างล้นเหลือ แต่มักไม่ได้รับการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ถึงศักยภาพของทุนทางวัฒนธรรมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจท้องถิ่น โดยเฉพาะผ่านโครงการการท่องเที่ยวโดยชุมชนและการอนุรักษ์วัฒนธรรม งานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าการจัดการทุนทางวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีความเข้าใจในทรัพย์สินทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมของชุมชนอย่างครบถ้วน ในบริบทของงานวิจัยนี้ การมุ่งเน้นไปที่ว่าวัดสามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการจัดการทุนทางวัฒนธรรม สร้างความร่วมมือในชุมชนและการพัฒนาเศรษฐกิจได้อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างในการวิจัยที่มุ่งเน้นบทบาทของวัดในบริบทนี้ โดยเฉพาะในชุมชนชนบทของไทย

บทบาทของสถาบันทางศาสนาในการจัดการทุนทางวัฒนธรรมได้รับการศึกษาในบริบทที่หลากหลาย โดยมักเน้นถึงศักยภาพของสถาบันเหล่านี้ในการสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Harrison & Reeve, 2020; Gomez, 2021) งานวิจัยเหล่านี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนและการผสมผสานคุณค่าทางวัฒนธรรมเข้ากับกลยุทธ์การพัฒนา ในประเทศไทย แม้ว่าวัดจะเป็นศูนย์กลางของชีวิตทางวัฒนธรรมและสังคมมาแต่โบราณ แต่ศักยภาพของวัดในการนำเสนอโครงการพัฒนาชุมชนยังคงไม่ได้รับการสำรวจอย่างเต็มที่ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเผยให้เห็นช่องว่างในการวิจัยเกี่ยวกับวิธีที่วัดสามารถนำไปใช้ในการจัดการทุนทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมความยั่งยืนทางเศรษฐกิจในชุมชนชนบท งานวิจัยนี้มุ่งที่จะเติมเต็มช่องว่างดังกล่าวโดยการศึกษากรณีเฉพาะของตำบลยอดแก้ว เพื่อเสนอข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในบริบทที่คล้ายคลึงกันทั้งในและนอกประเทศไทย โดยเน้นไปที่พัฒนาการล่าสุดในสาขานี้ งานวิจัยนี้มีส่วนสำคัญต่อการอภิปรายอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับบทบาทของสถาบันทางวัฒนธรรมในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมมีการศึกษามาอย่างกว้างขวางในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ทุนทางวัฒนธรรมถือเป็นทั้งเครื่องมือในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของมนุษย์ เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้คนในสังคมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แสดงถึงเอกลักษณ์และความมั่นคงของชาติ กำหนดบรรทัดฐานการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และส่งเสริมความเจริญรุ่งเรืองของประเทศผ่านค่านิยมและวิถีชีวิต

ที่เหมาะสม (จารุวรรณ ธรรมวัตร, 2543) และอีกทั้งทุนทางวัฒนธรรมยังเป็นส่วนสำคัญที่เชื่อมระหว่างชุมชนกับสังคมภายนอก ในลักษณะของเครือข่าย การมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมให้เป็นไปในทิศทางความเจริญงอกงาม (บำรุง บุญปัญญา, 2549) ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญประภา ภัทรานุกรม (2553) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาทุนทางสังคมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานในชุมชนประมงภัยพิบัติสินามิ : กรณีศึกษาชุมชนในพื้นที่จังหวัดพังงา พบว่า การพัฒนาชุมชนโดยใช้วิธีการให้ชุมชนมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดกลุ่มคนทำงานที่เข้มแข็ง มีการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเป็นระบบ มีแผนแม่บทการพัฒนาชุมชนร่วมกันทุกภาคส่วน และตามการศึกษาของ อรทัย ก๊กผล (2552) พบว่ายังส่งผลให้เกิดประโยชน์หลายด้าน โดยช่วยเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจผ่านการรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นที่หลากหลาย ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินโครงการ เนื่องจากได้รับการยอมรับจากประชาชนตั้งแต่ต้น สร้างฉันทามติและลดความขัดแย้งในสังคม ส่งเสริมความร่วมมือในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับประชาชน พัฒนาความเชี่ยวชาญของชุมชน และกระตุ้นให้ประชาชนสนใจประเด็นสาธารณะมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ในงานวิจัยต่างประเทศ Throsby (2021) ได้วิเคราะห์การใช้ทุนทางวัฒนธรรมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในประเทศแถบอเมริกาใต้ พบว่าการบริหารจัดการที่ดีสามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ได้เน้นถึงการให้ทุนทางวัฒนธรรมในการพัฒนาชุมชนเมือง โดยใช้กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหลักในการบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรมเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน แม้ว่า จะมีการศึกษาหลากหลายเกี่ยวกับการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม แต่ยังคงมีช่องว่างในการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางของการบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรม ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์บทบาทของวัดในบริบทของชุมชนชนบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อหาวิธีการนำทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชนในพื้นที่

งานวิจัยนี้ยังได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและบทบาทของสถาบันศาสนาในการพัฒนาสังคม ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยล่าสุดทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเน้นการสร้างแนวทางที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาชุมชนที่มีลักษณะเฉพาะได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้การดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เน้นการอธิบายกระบวนการวิจัยที่ถูกนำมาใช้ในการสำรวจบทบาทของวัดในการบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรมในชุมชนตำบลยอดแก่ง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมุ่งเน้นการเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมในบริบทของชุมชนที่ศึกษา การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีความเหมาะสมเนื่องจากช่วยให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่ละเอียดอ่อนและ

ซับซ้อนที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยตัวเลข โดยมุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและภาคสนาม รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มตัวอย่างที่เลือกศึกษา

ในงานวิจัยนี้ตามวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเน้นไปที่บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการทุนทางวัฒนธรรมในชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนความเป็นจริงของชุมชนอย่างสมบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพระสงฆ์ ผู้บริหารองค์การส่วนตำบล ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำปราชญ์ชุมชน และผู้แทนชุมชนในพื้นที่ 18 ชุมชน รวมทั้งหมด 33 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างนี้พิจารณาจากความสัมพันธ์และความเชี่ยวชาญของผู้เข้าร่วมในเรื่องของทุนทางวัฒนธรรม ซึ่งสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ซึ่งแบ่งกลุ่มทางความร่วมมือในการอยู่ร่วมกันตามหลักบรรพ โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ พระสงฆ์ ผู้บริหารองค์การส่วนตำบล ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำปราชญ์ชุมชน และผู้แทนชุมชน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ซึ่งมีการวางแผนคำถามที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นและประสบการณ์ได้อย่างละเอียด การสัมภาษณ์เชิงลึกช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลที่เป็นความรู้เฉพาะของบุคคลและเจาะลึกถึงมุมมองที่เกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรมในชุมชน นอกจากการสัมภาษณ์แล้ว การสังเกตการณ์ (Observation) และการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) ก็ถูกนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อเสริมความน่าเชื่อถือและความสมบูรณ์ของข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ได้รับการพัฒนาโดยอิงตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เครื่องมือนี้ถูกตรวจสอบความเชื่อถือและความเที่ยงตรง (Reliability and Validity) ผ่านกระบวนการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชน การทดสอบเครื่องมือเหล่านี้ทำให้มั่นใจได้ว่าคำถามที่ใช้สามารถเก็บข้อมูลที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่มีอคติคลาดเคลื่อน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในงานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยมีการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และเอกสารให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์เนื้อหานี้ช่วยให้เข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรมโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลาง ในชุมชนตำบลยอดแกลงอย่างละเอียดและถูกต้อง กระบวนการนี้ช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของงานวิจัยและทำให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยมีความสมเหตุสมผลและสามารถนำไปใช้ได้จริงด้วยกระบวนการวิจัยที่ครอบคลุมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ ผู้วิจัยสามารถสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรมในบริบทของชุมชนตำบลยอดแกลง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งจะนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการวิจัย

สภาพการนำทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ในการพัฒนาชุมชนโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านวิถีชีวิตชุมชน 2. ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น 3. ด้านวัฒนธรรมประเพณี 4. ด้านคุณค่าทางวัฒนธรรม และ 5. ด้านการสร้างเครือข่าย

1. **ด้านวิถีชีวิตชุมชน** จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายในการนำทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ในการพัฒนาชุมชนโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลและสรุปประเด็นในด้านวิถีชีวิตชุมชน พบว่า

1) รักษาสภาพแหล่งน้ำ : ชาวชุมชนตำบลยอดแกง มีวิถีชีวิตที่สัมพันธ์กับสายน้ำ จึงให้ความสำคัญกับการรักษาแหล่งน้ำเป็นอย่างดี แต่ละชุมชนต้องรักษาความสะอาด ทำให้แหล่งน้ำลำคลองห้วยแหล่งน้ำโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการน้ำทำให้น้ำยังคงใสอยู่ตลอดเวลา

“ชุมชนริมลำน้ำห้วยแกงได้รับการดูแลจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกรมชลประทาน ในการดูแลสภาพแหล่งน้ำ ให้มีความสะอาดอยู่เสมอ และได้ให้ความรู้แก่ประชาชนให้เห็นคุณค่าของลำน้ำอยู่ตลอดเวลา”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 7, 22 ตุลาคม 2566)

2) ให้ความสำคัญต่อทรัพยากร : การรักษาระบบนิเวศของแม่น้ำสำคัญๆ ของชุมชนตำบลยอดแกง ลำน้ำต่างๆ มีทรัพยากรทางน้ำที่หลากหลาย เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ปลา และเป็นแหล่งประมงน้ำจืดที่สำคัญของชุมชนตำบลยอดแกง เป็นทรัพยากรทางน้ำที่สำคัญในหลายเขตพื้นที่

“ชุมชนริมลำน้ำห้วยแกงต่างให้ความสำคัญต่อทรัพยากรทั้งทางบกและทางน้ำ มีการอนุรักษ์ทั้งพันธุ์ปลาและพันธุ์พืช มีช่วงฤดูห้ามจับปลาในช่วงที่ปลาวางไข่ และการรักษาความสะอาดของแหล่งน้ำอยู่เสมอ และส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากธรรมชาติโดยอิงอาศัยแหล่งน้ำเป็นต้น”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 10, 28 ตุลาคม 2566)

2. **ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น** จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายในการนำทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ในการพัฒนาชุมชนโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลและสรุปประเด็นในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่า

1) รักและหวงแหนภูมิปัญญาท้องถิ่น : ชาวชุมชนตำบลยอดแกง ถือว่าเป็นชุมชนเก่าแก่ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จึงมีการรณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักในภูมิปัญญาท้องถิ่น ผ้าท้องถิ่น ข้าวท้องถิ่น

และเครื่องจักรสานท้องถิ่น ที่เป็นสายชีวิตหล่อเลี้ยงชุมชนมาตั้งแต่สมัยโบราณ และให้ความสำคัญกับวิถีชีวิตพอเพียง

“สมาชิกภายในชุมชนเอง ก็ให้ความสำคัญต่อการร่วมกลุ่มต่อยอดผลิตภัณฑ์ทางภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาการจัดการน้ำจากแม่น้ำ โดยการสร้างจิตสำนึกรักและหวงแหนแหล่งน้ำว่าเป็นสายน้ำแห่งชีวิตของชาวชุมชน หากขาดแม่น้ำสายนี้วิถีชีวิตของชุมชนก็อาจเปลี่ยนไป”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 8, 24 ตุลาคม 2566)

2) ปรับปรุงและพัฒนาภูมิปัญญาเดิม : โครงการหมู่บ้าน OTOP นวัตกรรม มีการต่อยอดภูมิปัญญาดั้งเดิมให้เกิดเป็นผลิตภัณฑ์ที่สร้างมูลค่าให้แก่ชุมชนตำบลยอดแกง เช่น ข้าว ปลานิล มะพร้าว เครื่องจักรสาน ปุยชีวภาพ ทำให้ชุมชนเกิดการรวมตัวในการสร้างผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นขึ้น

“ภาครัฐได้ให้ความสำคัญต่อผลิตภัณฑ์พื้นเมืองเป็นอย่างมาก จึงจัดส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายองค์ความรู้สินค้า OTOP ขึ้น เพื่อเป็นองค์ความรู้ และการปลูกฝังความรู้ภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชาวชุมชน และเกิดการต่อยอด ถ่ายทอดให้แก่ชนรุ่นหลัง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างมาก”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 28, 4 ธันวาคม 2566)

3.ด้านวัฒนธรรมประเพณี จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายในการนำทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ในการพัฒนาชุมชนโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลและสรุปประเด็นในด้านวัฒนธรรมประเพณี พบว่า

1) กิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณี : ชุมชนตำบลยอดแกง มีความผูกพันทางด้านศีลธรรมที่สูง และมีสิ่งที่เคารพศรัทธาที่เหมือน ๆ กัน จึงมีความสัมพันธ์กับพิธีกรรมต่าง ๆ ของศาสนาพุทธ เช่น งานพิธีกรรมทางศาสนา งานศพ งานแต่งงาน งานขึ้นบ้านใหม่ ฯ ที่ชาวชุมชนร่วมกันสืบต่อเป็นประจำทุกปี ส่งผลให้เกิดเป็นจารีตวัฒนธรรมการช่วยเหลือร่วมแรงร่วมใจกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในชุมชน เกิดการพัฒนาชุมชนให้สงบและเจริญงอกงาม

“กิจกรรมที่สำคัญ ๆ ภายในชุมชนทั้งที่เกี่ยวกับศาสนา และเกี่ยวกับการปกครอง ชาวชุมชนมักจะมาร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างพร้อมเพียง ถือเป็นสิ่งที่ต้องทำร่วมกันของคนในชุมชน”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 19, 16 พฤศจิกายน 2566)

จากการสัมภาษณ์ ยังมีมุมมองที่เห็นแตกต่าง เพื่อให้เกิดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น

“ชุมชน ยังมีการจัดการกิจกรรม ประเพณี การสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ยังไม่เป็นรูปแบบ และไร้ทิศทาง การนำมาใช้นี้เปลี่ยนแปลงไปตามผู้นำชุมชน ไม่มีการสืบค้นและทำความเข้าใจในทุนวัฒนธรรมของตนเองอย่างถ่องแท้ ทำให้การนำทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 24, 26 พฤศจิกายน 2566)

2) การบูรณปฏิสังขรณ์โบราณสถานโบราณวัตถุ : ภายได้ชุมชนเก่าแก่ของชุมชนตำบลยอดแกงเดิมมีสิ่งก่อสร้างสมัยเก่าอยู่มากมาย มีวัดที่สร้างสมัยโบราณและมีจารึกบ่งบอกถึงประวัติความเป็นมาอย่างเห็นได้ชัด จึงทำให้ชุมชนเองมีความสัมพันธ์กับศาสนาและร่วมมือร่วมใจกับบูรณปฏิสังขรณ์โบราณสถานโบราณวัตถุต่าง ๆ ภายในชุมชนให้มีความคงทนและมีปรากฏอยู่จนถึงทุกวันนี้

“ส่วนมากจะเป็นการระดมทุนของทางวัด และกิจกรรมในประเพณีสำคัญ ๆ กิจกรรมของโรงเรียนที่คณะกรรมการชุมชนและผู้นำชุมชนได้ชักชวนให้ชาวบ้านทำการบูรณปฏิสังขรณ์โบราณสถาน โบราณวัตถุที่เกิดการชำรุดเสียหาย ก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 20, 18 พฤศจิกายน 2566)

“เนื่องจากชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ถือว่าเป็นเมืองเก่า ทั้งภาครัฐเอกชน และชุมชนต่างเห็นคุณค่าควรแก่การอนุรักษ์รักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ จึงจัดให้มีกิจกรรมโครงการทั้งในด้านประวัติศาสตร์ กิจกรรมภายในวัดตามด้านความเชื่อ และมีลานกิจกรรมต่าง ๆ”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 23, 24 พฤศจิกายน 2566)

3) อนุรักษ์รักษาวัฒนธรรมประเพณี : ชุมชนริมลำน้ำห้วยแกง บ้านยอดแกง มีการสืบทอดประวัติความเป็นมา กรรมวิธีการอนุรักษ์ แนวทางการฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมของชุมชน เช่น มีวัดเก่าแก่โบราณ มีประเพณีสงกรานต์

“บางอย่างเยาวชนรุ่นใหม่ก็ยังไม่เข้าใจในพิธีกรรม ประเพณีดั้งเดิม ผู้เฒ่าผู้แก่จะอบรมสั่งสอนให้เกิดการสืบทอดสืบทอดให้คงอยู่ เช่น พิธีสงกรานต์ เป็นต้น”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 22, 22 พฤศจิกายน 2566)

4. ด้านคุณค่าทางวัฒนธรรม จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายในการนำทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ในการพัฒนาชุมชนโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลและสรุปประเด็นในด้านคุณค่าทางวัฒนธรรม พบว่า

1) เคารพในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ : ชาวชุมชนมีความเชื่อในความสิทธิ์ของพระพุทธรูป และความศักดิ์สิทธิ์ของปู่ตาประจำลำน้ำห้วยแกง ซึ่งในวันออกใหม่ สามคำ มีพิธีเลี้ยงเจ้าปู่ตาของชุมชนตำบลยอดแกง มาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คือ และเคารพในบรรพบุรุษที่เสียชีวิต

“ชาวชุมชนริมลำน้ำห้วยแกง บ้านยอดแกง มีอิทธิพลความเชื่อในเรื่องของผีปู่ตา และให้ความเคารพในความศักดิ์สิทธิ์ของผีปู่ตา ความเชื่อนี้สืบทอดมาเป็นเรื่องเล่า”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 25, 28 พฤศจิกายน 2566)

2) มีจิตสำนึกของชุมชน : ชุมชนริมปากลำน้ำห้วยแกง บ้านยอดแกง มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรทางน้ำ ในช่วงออกพรรษาจะมีการทำพิธีเคารพแม่น้ำ โดยจัดพิธีลอยประทีปกาบกล้วยเพื่อบูชาพระแม่คงคา และอบรมให้ชุมชนเกิดความรักในแม่น้ำลำคลองให้มีความสะอาดอยู่เสมอ

“ภาครัฐได้ให้ความสำคัญต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรมประเพณีเป็นอย่างมาก ได้ส่งเสริมและสนับสนุนประเพณีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีของชาวชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นแบบอย่างต่ออนุชนรุ่นหลัง และมีการสืบสานต่อวัฒนธรรมประเพณีอยู่เสมอ”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 33, 14 ธันวาคม

2566)

3) plugged ความเชื่อ : ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการอนุรักษ์รักษาวัฒนธรรมประเพณีที่มีมาตั้งแต่อดีต ทั้งความเชื่อในเรื่องสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับแม่น้ำจนเกิดเป็นประเพณีบุญบั้งไฟ และพิธีเลี้ยงเจ้าปู่ตา

“ชาวชุมชนตำบลยอดแกง มีความเคารพและศรัทธาต่อพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก ในวิถีชีวิตของชาวบ้านจะต้องปฏิบัติต่อพระสงฆ์ เป็นอย่างดี และยังคงเชื่อฟังในคำสั่งสอนของพระสงฆ์อีกด้วย จึงถือได้ว่าเป็นคุณค่าทุนทางวัฒนธรรมของชาวชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 31, 10 ธันวาคม 2566)

5. ด้านการสร้างเครือข่าย จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายในการนำทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ในการพัฒนาชุมชนโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลและสรุปประเด็นในด้านวิถีชีวิตชุมชน พบว่า

1) เครือข่ายผลิตภัณฑ์พื้นเมือง : ชาวชุมชนตำบลยอดแกง มีหลากหลายทางวิถีชีวิต ในการดำเนินชีวิตจะมีสิ่งของเครื่องใช้ที่เกิดจากแรงงานฝีมือของตนเองเป็นหลัก จึงเกิดผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญามากมายทางจังหวัดกาฬสินธุ์จึงมีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายองค์ความรู้สินค้า OTOP ให้ชุมชนได้ร่วมกันสร้างงานสร้างอาชีพขึ้น

2) เครือข่ายสภาองค์กรชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ : ชุมชนริมลำน้ำห้วยแกง บ้านยอดแกง มีทรัพยากรมากมาย องค์กรเครือข่ายจะสร้างให้ชุมชนมีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรทางน้ำ ในช่วงออกพรรษาจะมีการทำพิธีเคารพลำน้ำห้วยแกง โดยจัดพิธี ลอยกระทงเพื่อบูชาพระแม่คงคา และอบรมให้ชุมชนเกิดความรักในแม่น้ำลำคลองให้มีความสะอาดอยู่เสมอ

3) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน : ชุมชนริมลำน้ำห้วยแกง บ้านยอดแกง ได้ดำเนินการอนุรักษ์รักษาวัฒนธรรมประเพณีที่มีมาตั้งแต่อดีต ทั้งความเชื่อในเรื่องสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับแม่น้ำจนเกิดเป็นประเพณีบุญบั้งไฟ และพิธีบวงสรวงบูชาในเทศกาลออกพรรษาของทุกปี และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมประเพณีที่ถือปฏิบัติตาม ฮีตสิบสองคองสิบสี่

แนวทางในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

1. แนวทางการสร้างมูลค่าเพิ่มระดับบุคคล จากการสัมภาษณ์กลุ่มพระสงฆ์ ผู้นำปราชญ์ชุมชน และผู้แทนชุมชน สามารถสรุปได้ว่า

1) ส่งเสริมคนมีศักยภาพ และคนดีที่มีฝีมือในการสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่เป็นอัตลักษณ์ของตนเอง และส่งเสริมการจัดสิทธิบัตรทางภูมิปัญญาท้องถิ่น (สิ่งประดิษฐ์)

“ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ การที่สังคมมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ และความหลากหลายทางด้านทรัพยากรทางธรรมชาติ การสร้างมูลค่าเพิ่มจากธรรมชาติมีมาก โดยเฉพาะจากไม้ไผ่ มีการนำไม้ไผ่มาสร้างสรรค์เป็นผลิตภัณฑ์เป็นสินค้า OTOP มากเป็นอันดับหนึ่ง ในเรื่องของเครื่องจักรสานของชุมชน โดยเริ่มจากสร้างขึ้นเพื่อนำมาใช้ในชีวิตประจำวันของชาวชุมชน จนเกิดเป็นอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 1, 16 ธันวาคม 2566)

2. แนวทางการสร้างมูลค่าเพิ่มระบบชุมชน จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ใหญ่บ้าน สามารถสรุปได้ว่า

1) การจัดกิจกรรมที่เน้นให้วิสาหกิจชุมชน ได้นำเสนองาน ถ่ายทอดผลงาน และฝึกอบรมให้เกิดอาชีพแก่ประชาชนทั่วไป

“ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นชุมชนทางการเกษตร การผลิตสินค้าจึงเป็นสินค้าทางการเกษตรเป็นหลัก และมีการสร้างวิสาหกิจชุมชนในการต่อยอดสินค้า เกิดวิสาหกิจชุมชนเฉพาะครัวเรือน เช่น เครื่องจักรสาน ข้าวพันธ์พื้นเมือง แปรรูปผลิตภัณฑ์ปลา ของฝากประจำถิ่น เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพให้แก่ชุมชนเป็นหลัก”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 2, 18 ธันวาคม 2566)

2. พัฒนาการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่สำคัญ สนับสนุนให้เกิดการต่อยอดและสืบต่อวัฒนธรรมประจำถิ่น

“ชาวชุมชนตำบลยอดแกง มีงานประเพณีเป็นประจำทุกๆ เดือน คือมีกิจกรรมงานตลอดทั้งปี จึงทำให้เกิดการค้าขายเช่นบุญบั้งไฟ จะจัดขึ้นในเดือน 7 การสงกรานต์ ในประเพณีสงกรานต์ เทศกาลเข้าพรรษา และเทศกาลออกพรรษา ซึ่งทำให้มีการสร้างมูลค่าเพิ่มในระดับชุมชน เมื่อชุมชนนั้นเกิดกิจกรรมทางด้านบุญประจำเดือน เกิดการค้าขาย เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมของท้องถิ่นขึ้น”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 4, 22 ธันวาคม 2566)

3. แนวทางการสร้างมูลค่าเพิ่มระดับจังหวัด/เครือข่าย ระดับส่วนราชการ และส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถสรุปได้ว่า

1) จัดกิจกรรมที่เน้นให้เด็กและเยาวชนลงมือปฏิบัติในการการอนุรักษ์วัฒนธรรมเดิม

“ระดับส่วนราชการ และส่วนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เริ่มเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้ยังคงอยู่ เช่น ทำบุญไหลเรือไฟ ทำบุญสงกรานต์ ทำบุญข้าวประดับดิน และทำบุญออกพรรษา จึงทำให้มีมูลค่าของการท่องเที่ยวในแต่ละปีเม็ดเงินไหลเข้าเป็นจำนวนมาก การอนุรักษ์วัฒนธรรมเดิม การให้ความสำคัญกับประวัติศาสตร์และการส่งเสริมสินค้าจากอำเภอต่างๆ เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มระดับจังหวัด”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 7, 28 ธันวาคม 2566)

“เครือข่ายความร่วมมือของชุมชนตำบลยอดแก่ง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเข้มแข็งในระดับหนึ่ง เมื่อถึงเทศกาลงานที่สำคัญๆ ภาคประชาชน องค์กรเอกชน และหน่วยงานรัฐ มีการแจ้งประชาสัมพันธ์ กลุ่มองค์กรเครือข่ายก็เข้าร่วมกิจกรรม เช่น กลุ่มจิตอาสาพระราชทาน กลุ่มสตรีจังหวัดหนองคาย และกลุ่มผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน เป็นต้น”

(สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 8, 30 ธันวาคม 2566)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการศึกษา

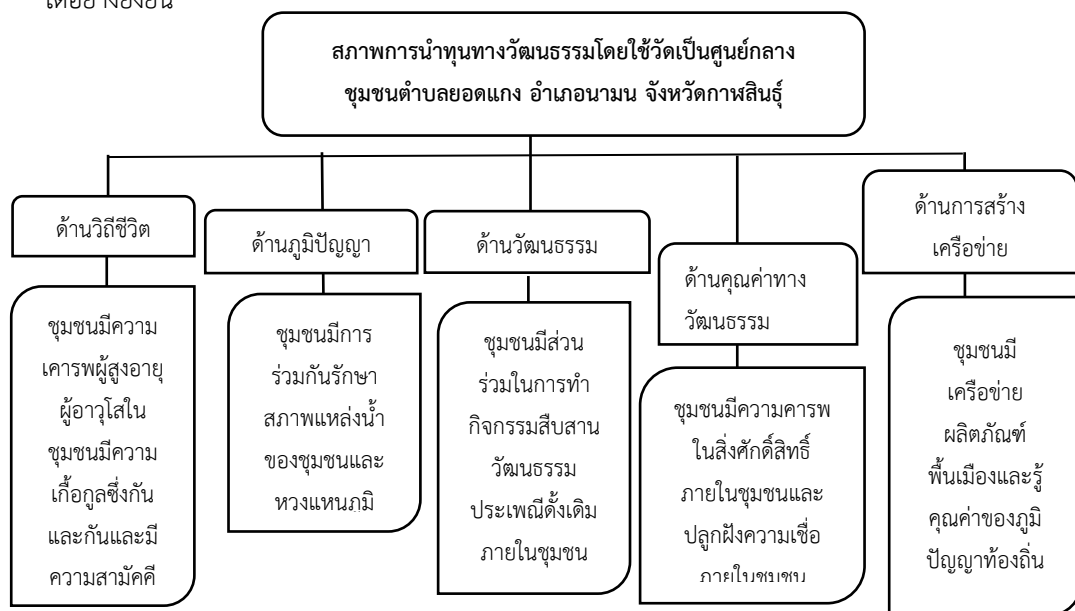
1. สภาพการนำทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ในการพัฒนาชุมชนโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแก่ง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานรากในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแก่ง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านวิถีชีวิตชุมชน ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรมประเพณี ด้านคุณค่าทุนทางวัฒนธรรม ด้านการสร้างเครือข่าย

สรุปได้ว่า การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมโดยชุมชนเป็นฐานรากในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแก่ง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านต่างๆ ชุมชนตำบลยอดแก่ง ยังให้ความสำคัญแพร่ผู้อาวุโสภายในชุมชน มีความเกื้อกูลกันและกันเหมือนญาติพี่น้อง ให้ความสำคัญกับความสามัคคีกันและทำประโยชน์ส่วนรวมร่วมกันภายในชุมชน มีวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสายน้ำ ชาวชุมชนจึงรักและหวงแหนเกี่ยวกับแหล่งน้ำ ให้ความสำคัญต่อความสะอาดและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรทางธรรมชาติ และใช้แหล่งน้ำเป็นแหล่งสร้างรายได้ของชุมชนริมน้ำ วัฒนธรรมประเพณีมีความผูกพันทางด้านศีลธรรมที่สูงจึงมีส่วนร่วมทำกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณีอยู่เสมอที่เนื่องด้วยฮีตสิบสอง ครองสิบสี่ ของชาวไทยอีสาน จึงมีการรวมตัวกันในการบูรณปฏิสังขรณ์ โบราณสถานโบราณวัตถุ ร่วมกันสืบต่อประเพณีโบราณที่เป็นวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน อนุรักษ์รักษาวัฒนธรรมประเพณีประจำถิ่น เช่น งานสงกรานต์ งานนมัสการพระธาตุ ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ของชาวจังหวัด

กาฬสินธุ์ ทำให้เกิดเครือข่ายผลิตภัณฑ์พื้นเมืองเป็นเครือข่ายองค์ความรู้สินค้า OTOP เกิดเครือข่ายความเชื่อในเรื่องสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับแม่น้ำ มีสภาองค์กรชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ และชุมชนตำบลยอดแก อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ รู้คุณค่าทุนทางวัฒนธรรม โดยเชื่อมโยงกับความเชื่อในความสิทธิ์ของชุมชน ได้ให้ความเคารพในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ต่างๆ ตามพื้นถิ่นของตนโดยจิตสำนึกของชุมชนร่วมกัน และปลูกฝังความเชื่อของชุมชนต่อชนรุ่นหลัง

ผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรมในชุมชนตำบลยอดแก อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนนี้ยังคงมีความผูกพันกับวัดในฐานะศูนย์กลางของกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม วัดไม่ได้เป็นเพียงที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่ยังเป็นแหล่งเรียนรู้และศูนย์รวมของภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาชุมชนได้ วัดเป็นที่รวบรวมทั้งทุนทางวัฒนธรรมทางวัตถุและนามธรรม ซึ่งรวมถึงโบราณวัตถุ ศิลปะทางศาสนา และประเพณีท้องถิ่น

สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายระหว่างชุมชนกับวัด เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการทุนทางวัฒนธรรมและการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในชุมชน กระบวนการนี้จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการทุนทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชุมชนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน



แผนภาพที่ 2 : สภาพการนำทุนทางวัฒนธรรมโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลาง ชุมชนตำบลยอดแก อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่มา : ผู้วิจัย (2567)

2. แนวทางในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในพื้นที่ชุมชนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรมีแนวทางในการพัฒนาทั้ง 3 ระดับที่เชื่อมโยงกัน ดังนี้

ระดับที่ 1 แนวทางการสร้างมูลค่าเพิ่มระดับบุคคล

1) ส่งเสริมคนมีศักยภาพ และคนดีที่มีฝีมือในการสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่เป็นอัตลักษณ์ของตนเอง และส่งเสริมการจัดสิทธิบัตรทางภูมิปัญญาท้องถิ่น (สิ่งประดิษฐ์)

ระดับที่ 2 แนวทางการสร้างมูลค่าเพิ่มระบบชุมชน

1) ควบคุมกิจกรรมที่เน้นให้วิสาหกิจชุมชน ได้นำเสนองาน ถ่ายทอดผลงาน และฝึกอบรมให้เกิดอาชีพแก่ประชาชนทั่วไป

2) พัฒนาการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่สำคัญ สนับสนุนให้เกิดการท่องเที่ยวและสืบต่อวัฒนธรรมประจำถิ่น

ระดับที่ 3 แนวทางการสร้างมูลค่าเพิ่มระดับจังหวัด/เครือข่าย ระดับส่วนราชการ และส่วนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

1) จัดกิจกรรมที่เน้นให้เด็กและเยาวชนลงมือปฏิบัติในการการอนุรักษ์วัฒนธรรมเดิม

นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างชุมชนและวัด การสนับสนุนจากภาครัฐ และความเข้าใจที่ดีในบทบาทของทุนทางวัฒนธรรมในชุมชน ชี้ให้เห็นว่าชุมชนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับวัดจะมีความสามารถในการจัดการทุนทางวัฒนธรรมได้ดีขึ้น และสามารถนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ อีกทั้งยังเผยถึงโอกาสในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมให้เป็นแหล่งสร้างรายได้และส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชนตำบลยอดแกง โดยการนำทุนทางวัฒนธรรมที่มีอยู่มาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด แนวทางนี้สามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการศึกษาและการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลจะแสดงถึงความสำคัญของการผสมผสานทุนทางวัฒนธรรมเข้ากับกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน การศึกษาแสดงให้เห็นว่าวัดไม่เพียงแต่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา แต่ยังสามารถเป็นศูนย์กลางทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจที่สำคัญได้หากได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม และชี้ให้เห็นถึงบทบาทของรัฐบาลและภาคเอกชนในการสนับสนุนการพัฒนาชุมชนโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลาง การร่วมมือกันระหว่างวัด ชุมชน และภาคส่วนต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนยั่งยืน

1. ชุมชนตำบลยอดแกง มีการใช้ทุนทางวัฒนธรรมอย่างหลากหลายในการพัฒนาชุมชน โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางสำคัญ การวิจัยเผยให้เห็นว่าชุมชนยังคงรักษาความเชื่อและประเพณีดั้งเดิมไว้อย่างเข้มแข็ง การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน เช่น การจัดงานบุญ การอนุรักษ์ศิลปกรรม และการเผยแผ่วิถีชีวิตทางวัฒนธรรม ได้สร้างความเชื่อมโยงระหว่างวัดและชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งการใช้ทุนทางวัฒนธรรมของชุมชน

ตำบลยอดแกงที่มีวัดเป็นศูนย์กลางสอดคล้องกับงานของอकिन รพีพัฒน์ (2551) ที่ว่า วัดมีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์กลางพัฒนาจิตใจผ่านการแสดงออกทางศาสนาและวัฒนธรรม โดยเป็นพื้นที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ผ่านอารมณ์และแรงงูใจในการทำควมดี เช่น การทำทาน การแสดงความเมตตา และการเสียสละ วัดยังเป็นแหล่งหล่อหลอมศีลธรรมและคุณธรรมผ่านกิจกรรมทางศาสนาที่ประชาชนแสดงต่อพระภิกษุ สิ่งศักดิ์สิทธิ์ และระหว่างชาวพุทธด้วยกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาจิตใจและการแสดงออกที่งดงามทั้งการแต่งกาย กิริยามารยาท และคำพูด

2. บทบาทสำคัญของวัดในฐานะศูนย์กลางของชุมชนในการบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรมในพื้นที่ตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ วัดไม่เพียงแต่เป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา แต่ยังเป็นแหล่งรวมของศิลปวัฒนธรรมและความรู้ที่สามารถนำมาพัฒนาเป็นทุนทางเศรษฐกิจได้ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ซึ่งการใช้ทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนตำบลยอดแกงที่มีวัดเป็นศูนย์กลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ชวติโกศล (2561) ในแง่การใช้ทุนวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเฉพาะการรวมกลุ่มเพื่อต่อยอดเชิงเศรษฐกิจและสร้างความสามัคคี ซึ่งในชุมชนสะท้อนผ่านบทบาทของพระสงฆ์ในการเชื่อมโยงวัดกับชุมชนผ่านกิจกรรมทางวัฒนธรรมต่างๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นุทิศ เอี่ยมใส (2555) โดยเฉพาะในมิติด้านกิจกรรมและความร่วมมือ ที่ชุมชนมีการจัดงานบุญและอนุรักษ์ศิลปกรรมร่วมกัน และมีมิติด้านกลุ่มและเครือข่ายที่มีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาชุมชนอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมควรมุ่งเน้นนโยบายที่สร้างระบบสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม โดยภาครัฐควรจัดตั้งกองทุนสนับสนุนวิสาหกิจวัฒนธรรมชุมชน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว รวมถึงสร้างศูนย์แสดงสินค้าวัฒนธรรมและจัดทำแผนการตลาดที่ชัดเจน

2. ควรผลักดันการสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านการจัดตั้งสภาเครือข่ายวัฒนธรรมชุมชนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำปี พัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัล และสร้างระบบพี่เลี้ยงชุมชนเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์การจัดการทุนวัฒนธรรม ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนในการพัฒนาชุมชนบนฐานวัฒนธรรม

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ ธรรมวัตร. (2543). *ภูมิปัญญาอีสาน*. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซต.
- ชาติ โกศล. (2561). การบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย. *Journal of Administrative and Management*, 6(2).
- นุทิศ เอี่ยมใส. (2555). *ทุนทางศิลปวัฒนธรรมประเพณีกับการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนจังหวัดเพชรบูรณ์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- บำรุง บุญปัญญา. (2549). *3 ทศวรรษ แนวคิดวัฒนธรรมชุมชน*. ห้องสมุดศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).
- เพ็ญประภา ภัทรานุกรม. (2553). การพัฒนาทุนทางสังคมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานในชุมชนประสภักดิ์ปัตติสนามิกรณีศึกษาชุมชนในพื้นที่จังหวัดพังงา. *วารสารร่มพญักษ์*, 28(2).
- พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญโญ. (2564). การพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารภูพานสารสิน มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(2).
- สมคิด อนันต์ธนศักดิ์. (2563). บทบาทของทุนทางวัฒนธรรมในชุมชนชนบทไทย. *วารสารการพัฒนาชุมชนและวัฒนธรรม*, 13(2), 90-105.
- สันติศักดิ์ วงษ์ประเสริฐ. (2562). การใช้วัฒนธรรมท้องถิ่นในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม. *วารสารการท่องเที่ยววัฒนธรรม*, 15(1), 55-70.
- อคิน รพีพัฒน์. (2551). *วัฒนธรรมคือความหมาย : ทฤษฎีและวิธีการของคลิฟฟอร์ด เกียร์ช*. กรุงเทพฯ : ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธรฯ.
- องค์การบริหารส่วนตำบลยอดแกง. (2565). *ฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น. กองสวัสดิการ*. (online) สืบค้นจาก <https://www.yodkaeng.go.th/files/dynamiccontent/file-365161-16885311802118070019.pdf>, เข้าถึง เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2566.
- อรทัย กิกผล. (2552). *คู่มือ คู่มือ การมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับนักบริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- Anderson, T. (2020). Cultural capital in community development: A case study. *Journal of Cultural Studies*, 32(4), 200-210.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York: Greenwood. <https://www.marxists.org/reference/subject/philosophy/works/fr/bourdieu-forms-capital.htm>

- Clark, H. (2021). Economic value creation through cultural capital. *Journal of Cultural Economics*, 18(2), 170-185.
- Gomez, R. (2021). Engaging communities through cultural heritage management. *Journal of Community Development*, 34(2), 180-195.
- Harrison, J., & Reeve, M. (2020). *Religious institutions and sustainable development*: Insights
- Johnson, P. (2020). Integrating cultural values in community development. *Community Development Journal*, 29(4), 225-240.
- Miller, C., & Roberts, J. (2020). Cultural capital and community engagement in rural development. *Journal of Rural Studies*, 25(3), 210-225.
- Smith, A. (2018). Community sustainability through cultural capital. *Journal of Social Development*, 32(2), 250-265.
- Smith, J., & Walker, L. (2021). Religious institutions and community development: An empirical study. *International Journal of Social Research*, 38(2), 180-195.
- Throsby, D. (2021). Public preferences for heritage conservation strategies: a choice modelling approach. *Journal of Cultural Economics*. <https://doi.org/10.1007/s10824-021-09406-7>

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

Guidelines for Improving the Quality of Life of the Elderly in Kalasin Municipality
Mueang Kalasin District, Kalasin Province

[Received: December 8, 2024; Revised: December 26, 2024; Accepted: January 2, 2025]

ภัณฑิรา เรืองศรีมัน

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

จริยา อินทนิล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Pantira Ruangsriman

Master of Public Administration Program,

Development Administration,

Faculty of Liberal Arts,

Kalasin University

Jariya Intanin

Assistant Professor,

Department of Public Administration,

Faculty of Liberal Arts,

Kalasin University

CORRESPONDING AUTHOR

Jariya Intanin. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Liberal Arts, Kalasin University, Thailand. Email: jariya.in@ksu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุ จำนวน 377 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าคุณลักษณะเชิงเส้น ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านการพึ่งพาตนเอง ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และปัจจัยด้านการส่งเสริมจากหน่วยงานต่าง ๆ สามารถอธิบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 53.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 1. ควรส่งเสริมทักษะในการดำเนินชีวิตประจำวัน พัฒนาความรู้และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการพึ่งพาตนเองด้านอาหารและสุขภาพ ส่งเสริมความเข้มแข็งทางจิตใจและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ 2. มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพและการตรวจร่างกาย การฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย การส่งเสริมโภชนาการที่ดี การจัดการปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ และ 3. ควรจัดกิจกรรมเชิงสังคมสำหรับผู้สูงอายุ การออกแบบพื้นที่สาธารณะที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ การส่งเสริมบทบาทของผู้สูงอายุในครอบครัวและชุมชน การปรับปรุงพื้นที่สาธารณะทางกายภาพ การสนับสนุนด้านเศรษฐกิจ

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; คุณภาพชีวิต; ผู้สูงอายุ; เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

Abstract

This research aims to study the level of quality of life development of the elderly, factors affecting the quality of life development of the elderly, and guidelines for quality of life development of the elderly in Kalasin Municipality, Mueang District, Kalasin Province. The sample group consisted of 377 elderly. The research instruments were rating scale questionnaires and semi-structured interviews. The statistics used for data analysis were percentage, mean, frequency, and standard deviation. Multiple regression analysis was used. The research results found that the level of quality of life development of the elderly in Kalasin Municipality, Mueang District, Kalasin Province was overall at a high level. Factors affecting the quality of life development of the elderly in Kalasin Municipality, Mueang District, Kalasin Province included self-reliance factors, health promotion behavior factors, and promotion factors from various agencies. The development of the quality of life of the elderly in Kalasin Municipality, Mueang District, Kalasin Province can be explained by 53.70 percent with statistical significance at the .05 level. Guidelines for developing the quality of life of the elderly in Kalasin Municipality, Mueang District, Kalasin Province consist of 1. Should promote skills in daily life, develop knowledge and lifelong learning skills, promote self-reliance in food and health, promote mental strength and economic stability. 2. Promote exercise, health care and physical examination, physical rehabilitation, promote good nutrition, manage health risk factors. And 3. Should organize social activities for the elderly, design public spaces that are friendly to the elderly, promote the role of the elderly in the family and community, improve physical public spaces, and support the economy.

Keywords: Guidelines for Development; Quality of Life; Elderly; Kalasin Municipality

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน โลกกำลังเผชิญกับปรากฏการณ์ประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั่วโลกมีผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ประมาณ 1,000 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด แนวโน้มนี้ชี้ให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรที่เกิดขึ้นในหลายภูมิภาค รวมถึงในอาเซียนที่มีประชากรผู้สูงอายุประมาณร้อยละ 11 ของประชากรทั้งหมด ในกลุ่มประเทศอาเซียน พบว่า 7 ประเทศได้ก้าวเข้าสู่ "สังคมผู้สูงอายุ" แล้ว โดยประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศแรกที่เข้าสู่ "สังคมสูงวัยสมบูรณ์" (super-aged society) ซึ่งหมายถึงการมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเกินร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด ขณะที่ประเทศไทยกำลังตามหลังด้วยอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุที่รวดเร็วมาก โดยคาดการณ์ว่าภายในปี 2578 ประเทศไทยจะมีสัดส่วนผู้สูงอายุสูงเป็นอันดับที่ 6 ในเอเชีย รองจากญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ฮองกง สิงคโปร์ และไต้หวัน ซึ่งทั้งหมดเป็นประเทศพัฒนาแล้ว (United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. 2017)

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้นแตกต่างจากประเทศพัฒนาแล้ว เนื่องจากประเทศไทยยังคงอยู่ในสถานะของประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการจัดการกับความท้าทายที่มาพร้อมกับสังคมผู้สูงอายุ เช่น ปัญหาการจัดสวัสดิการและบริการที่เพียงพอสำหรับผู้สูงอายุ การดูแลสุขภาพ และการพัฒนาคลังทุนวัยได้ให้แก่ผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ยังคาดการณ์ว่าในอีก 20 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2581) ประเทศไทยจะมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นถึง 20 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งจะทำให้เกิดผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้ง ด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ เศรษฐกิจและแรงงาน การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุส่งผลให้ประชากรวัยเด็กและวัยทำงานลดลง นำไปสู่ปัญหาแรงงานขาดแคลน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ จำเป็นต้องพัฒนาทักษะแรงงานที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อลดการพึ่งพากำลังคน และการขยายอายุการทำงานเพื่อให้ประชากรวัยสูงอายุยังคงมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจ ด้านสวัสดิการและสุขภาพ การจัดสรรสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ เช่น เบี้ยยังชีพ บริการสุขภาพ และโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม กลายเป็นภาระทางการคลังที่ท้าทาย นอกจากนี้ การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการจัดการโรคเรื้อรังและการส่งเสริมสุขภาพจิต เป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับความใส่ใจ ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ผู้สูงอายุที่ไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในสังคม เช่น การทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนหรือการสร้างรายได้ มักจะเผชิญกับความเหงาและความรู้สึกไม่มีคุณค่าในตนเอง ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตโดยรวม (สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

สถิติผู้สูงอายุจังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2567 จำนวน 968,065 คน และมีจำนวนผู้สูงอายุที่อยู่ลำพัง จำนวน 17,876 คน ผู้สูงอายุที่ดูแลกันเอง จำนวน 8,296 คน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2567) เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีประชากรทั้งสิ้นจำนวน

31,383 คน ซึ่งเป็นพื้นที่ชุมชนเมืองและมีผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป แยกเป็นชาย 2,681 คน และหญิง 3,803 คน รวมทั้งสิ้น 6,484 คน คิดเป็นร้อยละ 20.67 ของประชากรทั้งหมด และประชากรผู้สูงอายุมีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 45.73 ซึ่งเทียบกับ ปี 2562 ปัญหาของผู้สูงอายุในจังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งออกเป็น 4 ด้านหลักคือ ปัญหาสังคม ปัญหาสุขภาพ ปัญหาเศรษฐกิจ และปัญหาการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับของปัญหาที่อยู่ในระดับรุนแรง ได้แก่ 1) ปัญหาสุขภาพมีประจำตัว ได้แก่ โรคเบาหวาน โรคหัวใจ โรคกระดูก/ไขข้อ และโรคพิษสุราเรื้อรัง 2) ปัญหาเศรษฐกิจได้แก่ รายได้ไม่พอเพียง และขาดอาชีพเสริม และ 3) ปัญหาการศึกษา ได้แก่ ปัญหาการไม่รู้หนังสือ แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหานั้น พบว่า มีหลากหลายเช่น การดูแลรักษาสุขภาพ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การรวมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน การเข้าวัดฟังธรรมและการศึกษาอบรม เป็นต้น (นิวัฒน์ สารชนันท์. 2567) ผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มีปัญหาด้านปัจจัยด้านสุขภาพเป็นหลัก และนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ดังนี้ 1) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากผู้สูงอายุต้องหยุดทำงานเนื่องจากสุขภาพไม่เอื้ออำนวย ต้องพึ่งพารายได้จากบุตรหลาน มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ปัจจุบันเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ให้ความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ 2) ปัญหาด้านร่างกาย ซึ่งผู้สูงอายุโดยส่วนมากป่วยด้วยระบบกล้ามเนื้อ โรคข้อ โรคตา หกล้ม ความดันโลหิตสูง ฯลฯ 3) ปัญหาด้านสภาวะทางจิต เมื่อมีอายุมากขึ้น สภาพร่างกายจะเสื่อมโทรมตามธรรมชาติ ทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเองได้ สภาพจิตใจเปลี่ยนแปลงไปตามร่างกาย เกิดความรู้สึกวิตกกังวลว่าจะเป็นภาระของครอบครัว ทำให้เกิดความเครียดเหงาซึมเศร้า เหมือนถูกทอดทิ้ง 4) ปัญหาด้านสังคม ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกท้อแท้ในชีวิต (เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์, 2566) สำหรับบริบทของเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แม้ว่าจะเป็นพื้นที่กึ่งเมืองที่มีศักยภาพในเชิงทรัพยากร แต่ปัจจัยหลายประการยังคงจำกัดการเข้าถึงบริการและกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ เช่น การขาดการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ หรือการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อใช้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุให้ตรงกับความต้องการและสามารถบรรเทาหรือแก้ไขปัญหของผู้สูงอายุ และเป็นการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในอนาคต ให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพ และมีความสุขอย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

องค์การอนามัยโลก ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต โดยใช้เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตฉบับย่อ ภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน (สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล และคณะ, 2540)

1. ด้านร่างกาย (physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าตนไม่ต้องพึ่งพายาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์ อื่น ๆ เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเครียด หรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่ามีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่ามีโอกาสที่จะ ได้รับข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่ามีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมใน ว่าง เป็นต้น

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ หมายถึง การมีชีวิตที่ดีและความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ภายใต้สภาพแวดล้อมและสังคมที่ผู้สูงอายุอาศัยอยู่ โดยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับผู้สูงอายุจะประกอบไปด้วย 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม 4) ด้านสิ่งแวดล้อม

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

1. ปัจจัยด้านการพึ่งพาตนเอง

Rowe & Kahn (1997) แนวคิดเรื่อง "Successful Aging" เน้นว่าการสูงวัยอย่างมีคุณภาพประกอบด้วยสามปัจจัยหลัก ได้แก่ สุขภาพกายดี การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม และการพึ่งพาตนเอง โดยเฉพาะการพึ่งพาตนเองนั้นเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในผู้สูงอายุ การสามารถจัดการชีวิตประจำวันและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่าและเป็นอิสระ ซึ่งมีผลต่อสุขภาพจิตที่ดี

ทฤษฎีการพึ่งพาตนเองของ Collin (1988) เสนอแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีชีวิตที่เป็นอิสระและมีความสุข แบ่งออกเป็น 3 มิติหลัก ดังนี้ มิติทางกายภาพ 1) ความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวันพื้นฐาน 2) การป้องกันภาวะแทรกซ้อนจากโรคเรื้อรัง การตรวจสุขภาพเป็นประจำ 3) การออกกำลังกาย ทางจิตสังคม 1) การมีกิจกรรมทางสังคม 2) การสานสัมพันธ์กับครอบครัว 3) การเข้าถึงบริการทางสังคม มิติทางจิตวิญญาณ 1) การมีกิจกรรมทางศาสนา 2) การค้นหาความหมายของชีวิต ผู้สูงอายุควรมีเวลาไตร่ตรอง เรียนรู้สิ่งใหม่ 3) การทำความดี ผู้สูงอายุควรแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่น

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

Li และ Chi (2018) ศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุในเขตเมือง พบว่า พฤติกรรมสุขภาพตนเอง เช่น การนอนหลับที่เพียงพอ การออกกำลังกายเบา ๆ อย่างสม่ำเสมอ และการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ช่วยเพิ่มความแข็งแรงทางกายภาพและสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุที่ปฏิบัติตามพฤติกรรมดังกล่าวมีความเครียดและความวิตกกังวลลดลง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตโดยรวมสูงขึ้น

Foster & Walker (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกระตุ้นให้ผู้สูงอายุมี active aging ซึ่งเน้นเรื่องการออกกำลังกาย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและชุมชน พบว่า ผู้สูงอายุที่มีวิถีชีวิตที่กระฉับกระเฉง มีสุขภาพจิตและกายที่ดีขึ้น และคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้มีกิจกรรมใด ๆ การศึกษานี้ยังเน้นถึงความสำคัญของการสร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพได้อย่างต่อเนื่อง

WHO Global Health and Aging Report (2011) องค์การอนามัยโลกได้จัดทำรายงานที่เน้นถึงปัจจัยสำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุผ่าน พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (World Health Organization) ซึ่งรวมถึงการลดการบริโภคแอลกอฮอล์ การเลิกสูบบุหรี่ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุที่สามารถปฏิบัติตามพฤติกรรมเหล่านี้มีสุขภาพจิตและกายที่ดีกว่า และลดความเสี่ยงในการเกิดโรคที่เกี่ยวข้องกับความเสื่อมของร่างกาย

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

Pender (1987) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคมมีหน้าที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ดำรงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพ โดยแรงสนับสนุนทางสังคมจะส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมด้วยการช่วยลดภาวะเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิต

2. ส่งเสริมภาวะสุขภาพ แรงสนับสนุนทางสังคมจะช่วยให้มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการมีพัฒนาการและการเจริญเติบโตได้ดี

3. ป้องกันความเจ็บป่วย แรงสนับสนุนทางสังคมจะช่วยให้มีวิจารณญาณ หรือเลือกกลยุทธ์ในการปรับตัวเมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น ช่วยให้คนปรับพฤติกรรมเพื่อผ่อนคลายระบบของอันตรายหรือความเครียดที่ประสบอยู่

4. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคคล โดยบุคคลที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมที่เข้มแข็งจะมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย

House (1981) ได้แบ่งประเภทแรงสนับสนุนทางสังคมที่ช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของบุคคลได้รับการพัฒนาออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. แรงสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึงการให้ความรัก ความเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ ยอมรับนับถือ

2. แรงสนับสนุนทางด้านการประเมินเปรียบเทียบพฤติกรรม (Appraisal Support) เป็นการให้ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการประเมินตนเอง หรือเรียนรู้ตนเอง ได้แก่ การเห็นพ้อง การรับรอง การให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจ แรงสนับสนุนด้านนี้จึงเปรียบเสมือนการเสริมแรงทางสังคม

3. แรงสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) หมายถึงการให้คำแนะนำข้อเท็จจริง แนวทางเลือก หรือแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่

4. แรงสนับสนุนด้านวัสดุสิ่งของ การเงิน หรือแรงงาน (Instrumental Support) เป็นการให้ความช่วยเหลือโดยตรงต่อความจำเป็นของคน เช่น เงิน แรงงาน หรือเวลา เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ศรinya สถิต (2559) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลเกาะขนุน อำเภอนมสามัคคี จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สถานะในครอบครัว รายได้ต่อเดือน ภาระหนี้สิน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิไลพร ขำวงษ์และ คณะ (2554) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

5. ปัจจัยด้านการส่งเสริมจากหน่วยงานต่าง ๆ

กัญญา ชื่นอารมณ์ และ วลัยนารี พรหมลา (2560) การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาครัฐต้องกำหนดเป็นนโยบาย/ยุทธศาสตร์การสนับสนุน/ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการสนับสนุน/ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมหรือกลุ่มผู้สูงอายุ การส่งเสริมการทำอาชีพให้กับผู้สูงอายุที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และการสนับสนุนหน่วยแพทย์เคลื่อนที่หรือการให้สิทธิผู้สูงอายุในการตรวจสุขภาพประจำปี และสนับสนุนการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเองที่ถูกต้องเกี่ยวกับสุขภาพแก่ผู้สูงอายุและครอบครัว

ปณณทัต ต้นบุญเสริม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคกลางตอนล่างที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ พื้นที่ภาคกลางตอนล่าง 1 ได้แก่ ความสามารถในการตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ การส่งเสริมและการพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพ และผู้สูงอายุมีความสุขในการดำรงชีวิต

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพหรือแบบผสม (Mixed Method) กำหนดระยะเวลาในการทำวิจัยระหว่าง สิงหาคม - ตุลาคม 2567 มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 6,484 คน (เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. 2567)
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 377 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ (Yamane. 1973) จากนั้นสุ่มตามสัดส่วน และสุ่มโดยบังเอิญ
3. กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ คือ ตัวแทนคณะกรรมการโรงเรียนผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ปี 2567 จำนวน 15 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์เป็นผู้มีส่วนได้เสียในการให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุร่วมกับเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ดังนี้

1. แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเป็นประเภทสอบถามรายการ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ตอนที่ 4 คำถามเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

2. แบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50–1.00

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 42 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่น .906

3. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม และนำมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นครั้งสุดท้ายเพื่อตรวจสอบและแนะนำฉบับที่สมบูรณ์สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ถึงนายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ เพื่อประสานการเก็บข้อมูล 2) นำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย 3) ให้ผู้ช่วยผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย 4) เก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบ (Coding Form)
3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว ให้คะแนนแต่ละข้อมากำหนดเกณฑ์ของการให้คะแนน ดังนี้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 158)

ระดับคะแนน 4.21–5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.41–4.20 หมายถึง คุณภาพชีวิตในระดับมาก

ระดับคะแนน 2.61–3.40 หมายถึง คุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 1.81–2.60 หมายถึง คุณภาพชีวิตในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1.00–1.80 หมายถึง คุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression)
4. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทำการแจกแจงความถี่และนำเสนอเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับคุณภาพชีวิต			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านร่างกาย	4.12	0.69	มาก	1
2. ด้านจิตใจ	3.93	0.88	มาก	2
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	3.76	0.80	มาก	4
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.77	0.90	มาก	3
โดยรวม	3.90	0.82	มาก	-

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.82) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านร่างกาย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.69) ด้านจิตใจ ($\bar{X}$

= 3.93, S.D. = 0.88) ด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.90) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

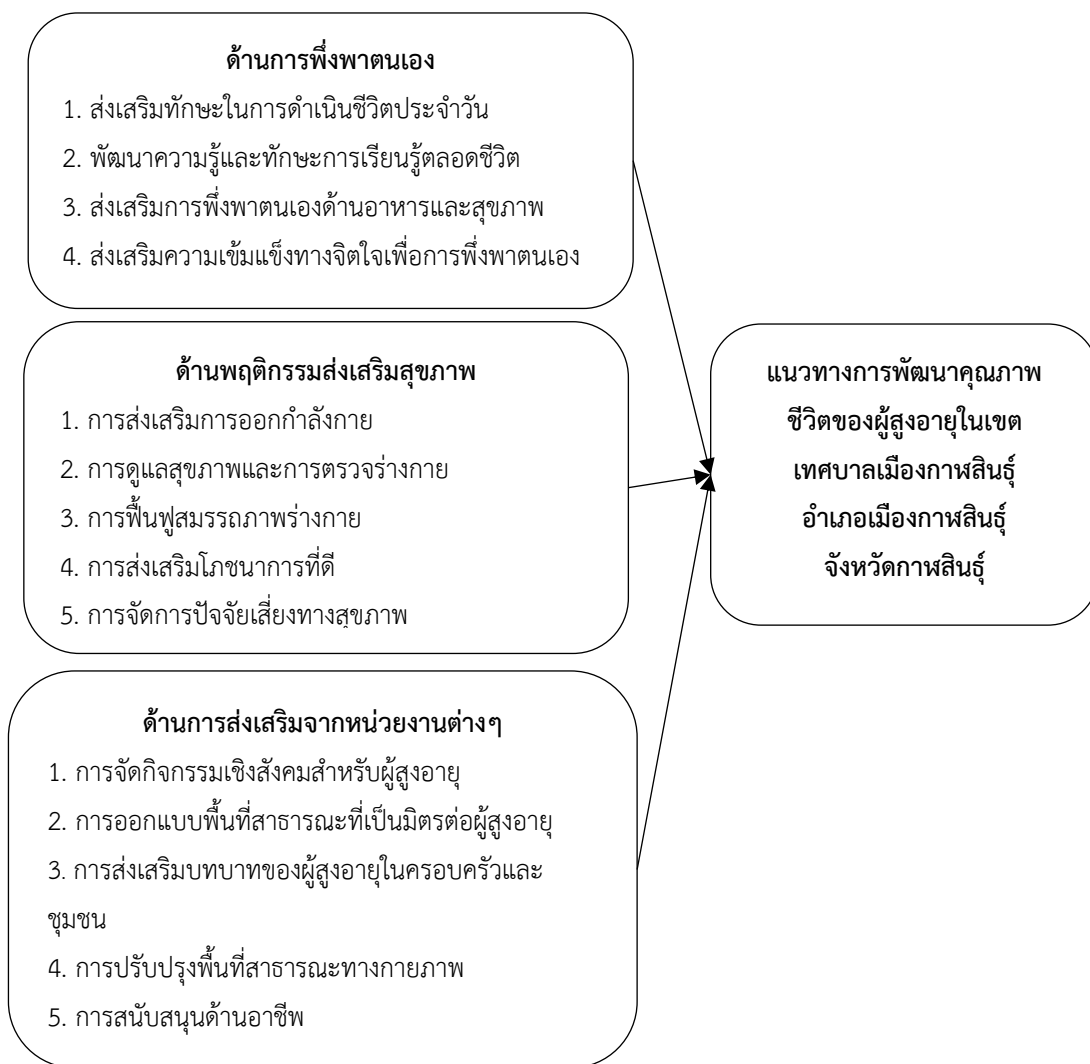
ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
a ค่าคงที่ (Constant)	.619	.322	-	1.921	.057
1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (X_2)	.321	.060	.394	5.374	.000*
2. ปัจจัยด้านการพึ่งพาตนเอง (X_1)	.319	.059	.397	5.428	.000*
3. ปัจจัยด้านการส่งเสริมจากหน่วยงานต่างๆ (X_5)	.170	.058	.175	2.923	.004*

$R = .733$ $R^2 = .537$

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ (Y) เท่ากับ .537 ($R^2 = .537$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านการพึ่งพาตนเอง (X_1) ($Beta = .397$) ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (X_2) ($Beta = .394$) และปัจจัยด้านการส่งเสริมจากหน่วยงานต่างๆ (X_5) ($Beta = .175$) สามารถอธิบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ (Y) ได้ร้อยละ 53.70 สามารถเขียนสมการซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Beta$) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้ สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ $Y = .619 + 0.319 (X_1) + 0.321 (X_2) + 0.170 (X_5)$ และสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.397 (X_1) + 0.394 (X_2) + 0.175 (X_5)$

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นผังความคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

จากภาพที่ 1 ผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

3.1 ด้านการพึ่งพาตนเอง

3.1.1 ส่งเสริมทักษะในการดำเนินชีวิตประจำวัน การพัฒนาความสามารถทางร่างกาย หน่วยงานควรจัดกิจกรรมออกกำลังกายที่เหมาะสม การฝึกทักษะการดูแลสุขภาพเบื้องต้น จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การตรวจวัดความดันโลหิตและน้ำตาลในเลือดด้วยตนเอง รวมถึงการดูแลสุขภาพในกรณีที่มีโรคเรื้อรัง

3.1.2 พัฒนาความรู้และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเข้าถึงเทคโนโลยี จัดอบรมการใช้งานสมาร์ทโฟน คอมพิวเตอร์ หรืออินเทอร์เน็ต เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ติดต่อสื่อสารกับครอบครัว และใช้ประโยชน์จากบริการออนไลน์ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการจัดการเงินสอนทักษะการบริหารการเงินและการออมเพื่อการเกษียณ

3.1.3 ส่งเสริมการพึ่งพาตนเองด้านอาหารและสุขภาพ การปลูกพืชผักสวนครัว สนับสนุนให้ผู้สูงอายุปลูกผักสวนครัวหรือทำการเกษตรในพื้นที่เล็กๆ ให้ความรู้เกี่ยวกับการรับประทานอาหารที่เหมาะสม การดูแลสุขภาพด้วยสมุนไพร หรือการป้องกันโรคเรื้อรังด้วยวิถีธรรมชาติ

3.1.4 ส่งเสริมความเข้มแข็งทางจิตใจเพื่อการพึ่งพาตนเอง การสร้างความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง หน่วยงานควรจัดกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาความมั่นใจ การส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมให้ผู้สูงอายุถ่ายทอดความรู้และภูมิปัญญาในชุมชน

3.1.5 ส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การสร้างรายได้ด้วยตนเอง จัดอบรมทักษะอาชีพที่เหมาะสม การจัดตั้งกองทุนหรือเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสำหรับผู้สูงอายุเพื่อเป็นทุนตั้งต้นในการประกอบอาชีพหรือพัฒนาโครงการเล็กๆ ที่ช่วยสร้างรายได้

3.2 ด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

3.2.1 การส่งเสริมการออกกำลังกาย จัดกิจกรรมออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ เช่น การเดินเร็ว โยคะสำหรับผู้สูงอายุ หรือกิจกรรมเต้นแอโรบิกเบา ๆ ที่เหมาะสมกับวัยและความสามารถ ส่งเสริมการมีสถานที่ออกกำลังกายในชุมชน เช่น สวนสาธารณะ สนามกีฬาหรือศูนย์สุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ

3.2.2 การดูแลสุขภาพและการตรวจร่างกาย จัดโปรแกรมการตรวจสุขภาพประจำปีฟรีหรือในราคาที่เข้าถึงได้สำหรับผู้สูงอายุ เพื่อการคัดกรองโรคต่าง ๆ ที่พบได้บ่อยในผู้สูงอายุ ส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางการแพทย์และการดูแลจากบุคลากรทางการแพทย์ เช่น ศูนย์สุขภาพในชุมชน

3.2.3 การฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย จัดโปรแกรมฟื้นฟูร่างกายสำหรับผู้สูงอายุที่มีปัญหาด้านการเคลื่อนไหว เช่น การกายภาพบำบัด หรือการบำบัดเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย การให้คำปรึกษาและการฝึกการดูแลตัวเองหลังการฟื้นฟู เช่น วิธีการเคลื่อนไหวย่างปลอดภัยและการบริหารกล้ามเนื้อ

3.2.4 การส่งเสริมโภชนาการที่ดี ให้ความรู้เกี่ยวกับการเลือกอาหารที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ โดยเน้นที่การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ จัดกิจกรรมหรือคลินิกให้คำปรึกษาด้านโภชนาการแก่ผู้สูงอายุ เพื่อให้พวกเขาสามารถควบคุมอาหารได้อย่างเหมาะสม

3.2.5 การจัดการปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ ให้การอบรมแก่ผู้สูงอายุและครอบครัวเกี่ยวกับการป้องกันและจัดการกับปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลต่อสุขภาพ

3.3 ด้านการส่งเสริมจากหน่วยงานต่างๆ

3.3.1 การจัดกิจกรรมเชิงสังคมสำหรับผู้สูงอายุ จัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ การเดินเล่นหรือการออกกำลังกายในสวนสาธารณะ และกิจกรรมเชิงวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้มาพบปะ พูดคุย และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น จัดเทศกาลหรือกิจกรรมชุมชนที่มีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ

3.3.2 การออกแบบพื้นที่สาธารณะที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ จัดทำพื้นที่สาธารณะ เช่น สวนสาธารณะ สนามกีฬาชุมชน ที่มีการจัดทางเดินที่ปลอดภัยและสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ

3.3.3 การส่งเสริมบทบาทของผู้สูงอายุในครอบครัวและชุมชน สนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในบทบาทสำคัญในครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสช่วยเหลือในการจัดการงานชุมชน หรือมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์

3.3.4 การปรับปรุงพื้นที่สาธารณะทางกายภาพ เพื่อส่งเสริมการเคลื่อนไหวและการออกกำลังกาย จัดทำเส้นทางเดินออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน โดยออกแบบให้มีความปลอดภัย ไม่มีสิ่งกีดขวาง และมีป้ายบอกทางชัดเจน ส่งเสริมให้มีเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้งที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุในพื้นที่สาธารณะ

3.3.5 การสนับสนุนด้านอาชีพ รัฐบาลควรเพิ่มเงินช่วยเหลือหรือเบี้ยยังชีพให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย สร้างโอกาสทางอาชีพ หน่วยงานควรจัดอบรมอาชีพเสริม เช่น การทำงานฝีมือ การเพาะปลูกพืชผัก หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อขายสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านการพึ่งพาตนเอง ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และปัจจัยด้านการส่งเสริมจากหน่วยงานต่างๆ สามารถอธิบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 53.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 3.1) ด้านการพึ่งพาตนเอง ควรส่งเสริมทักษะในการดำเนินชีวิตประจำวัน พัฒนาความรู้และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการพึ่งพาตนเองด้านอาหารและสุขภาพ ส่งเสริมความเข้มแข็งทางจิตใจเพื่อการพึ่งพาตนเอง ส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจ 3.2) ด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีการ

ส่งเสริมการออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพและการตรวจร่างกาย การฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย การส่งเสริมโภชนาการที่ดี การจัดการปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ และ 3.3) ด้านการส่งเสริมจากหน่วยงานต่างๆ ควรจัดกิจกรรมเชิงสังคมสำหรับผู้สูงอายุ การออกแบบพื้นที่สาธารณะที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ การส่งเสริมบทบาทของผู้สูงอายุในครอบครัวและชุมชน การปรับปรุงพื้นที่สาธารณะทางกายภาพ การสนับสนุนด้านเศรษฐกิจ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยผู้วิจัยเห็นว่าความแตกต่างของข้อจำกัดในแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทรัพยากร และนโยบายการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยตรง ตัวอย่างเช่น การขาดแคลนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ การขาดแหล่งทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการดำเนินนโยบายเชิงรุกที่แตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น สามารถอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีนโยบายและบริการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เช่น การเข้าถึงบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคม การมีกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ เช่น การออกกำลังกาย กิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมทางวัฒนธรรม ช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีส่วนร่วมและลดความโดดเดี่ยว เป็นการส่งเสริมความสุขและสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ ตลอดจนการส่งเสริมด้านความรู้และการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพและการดูแลตนเอง ทำให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญรัช สาริกัลปิยะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิชัย ชาแสน (2564) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าในแต่ละพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ และทรัพยากรที่แตกต่างกัน ตลอดจนแผนนโยบายการทำงานเชิงรุกเกี่ยวกับผู้สูงอายุแตกต่างกันออกไป จึงทำให้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สโรชา อยู่ยงสินธุ์ (2561) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุในเทศบาลเมือง จังหวัดศรีสะเกษ มีพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์วรรณ สีลาดเลา (2564) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ ตำบลบางนกแขวก อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ตัวแปร ดังนี้ ปัจจัยด้านการพึ่งพาตนเอง (X1) (Beta = .397) ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (X2) (Beta = .394) และปัจจัยด้านการส่งเสริมจากหน่วยงานต่างๆ (X5) (Beta = .175) ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการพึ่งพาตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เนื่องจาก ความสามารถในการพึ่งพาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและมีความสุข รวมถึงการมีความสามารถในการดูแลสุขภาพและจิตใจของตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ 1) ความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเอง เป็นส่วนสำคัญของการพึ่งพาตนเอง ผู้สูงอายุที่สามารถรักษาสุขภาพได้อย่างเหมาะสม เช่น การควบคุมอาหาร การออกกำลังกาย และการใช้ยาอย่างถูกต้อง ย่อมมีโอกาสลดความเสี่ยงในการเกิดโรคเรื้อรังและมีชีวิตที่ยืนยาว การที่ผู้สูงอายุรู้วิธีการดูแลตัวเองในด้านสุขภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิต 2) การพึ่งพาตนเองในการทำกิจวัตรประจำวัน เช่น การทำอาหาร ทำความสะอาด หรือเดินทางไปยังสถานที่ต่าง ๆ โดยไม่ต้องพึ่งพาคนอื่น ช่วยเพิ่มความมั่นใจและความภาคภูมิใจในตนเอง การพึ่งพาตนเองทางจิตใจยังช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถรักษาความสัมพันธ์ทางสังคมและครอบครัวได้ดีขึ้น โดยไม่รู้สึกรังเกียจของผู้อื่น การพึ่งพาตนเองด้านการตัดสินใจ ในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ของชีวิต เช่น การจัดการทรัพย์สิน การวางแผนการเงิน หรือการเลือกการรักษาพยาบาล ผู้สูงอายุที่สามารถตัดสินใจได้จะรู้สึกมีความสามารถและเป็นอิสระ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองและช่วยลดภาวะความเสื่อมทางจิตใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของของ Nguyen et al. (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพึ่งพาตนเองและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่า การพึ่งพาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้นและมีความพึงพอใจในชีวิต การที่ผู้สูงอายุสามารถจัดการตนเองได้ในเรื่องพื้นฐานของชีวิต เช่น การดูแลสุขภาพ และการเข้าสังคม ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ Rowe & Kahn (1997) แนวคิดเรื่อง "Successful Aging" เน้นว่าการสูงวัยอย่างมีคุณภาพประกอบด้วยสามปัจจัยหลัก ได้แก่ สุขภาพกายดี การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม และการพึ่งพาตนเอง โดยเฉพาะการพึ่งพาตนเองนั้นเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในผู้สูงอายุ การสามารถจัดการชีวิตประจำวันและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่าและเป็นอิสระ ซึ่งมีผลต่อสุขภาพจิตที่ดี สอดคล้องกับทฤษฎีการพึ่งพาตนเองของ Collin (1988) เสนอแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีชีวิตที่เป็นอิสระและมีความสุข แบ่งออกเป็น 3 มิติหลัก ดังนี้ มิติทางกายภาพ 1) ความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวันพื้นฐาน 2) การป้องกันภาวะแทรกซ้อนจากโรคเรื้อรัง การตรวจสุขภาพเป็นประจำ 3) การออกกำลังกาย ทางจิตสังคม 1) การมีกิจกรรมทางสังคม 2) การสานสัมพันธ์กับครอบครัว 3) การเข้าถึงบริการทางสังคม มิติทางจิตวิญญาณ 1) การมีกิจกรรมทางศาสนา 2) การค้นหาความหมายของชีวิต ผู้สูงอายุควรมีเวลาไตร่ตรอง เรียนรู้สิ่งใหม่ 3) การทำความดี ผู้สูงอายุควรแบ่งปันช่วยเหลือผู้อื่น

นอกจากนั้นจากข้อมูลที่ค้นพบผู้สูงอายุที่สามารถที่มีกำลังช่วยเหลือและดูแลตนเองได้อย่างมีคุณภาพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ส่วนใหญ่แล้วเป็นผู้สูงอายุที่มีรายได้ที่เพียงพอในการเลี้ยงดูตนเอง หรืออยู่ในครอบครัวที่มีฐานะดี ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีการพึ่งพาตนเองของ Mathuranath (2005) กล่าวว่า การพึ่งพาตนเองด้านเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุที่มีรายได้เพียงพอ และสามารถจัดการเงินของตนเองได้ มักมีการพึ่งพาตนเองด้านเศรษฐกิจสูง อย่างไรก็ตาม ผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้ หรือไม่มีทักษะในการจัดการเงิน อาจมีความพึ่งพาตนเองได้น้อยลง

2.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เนื่องจากผู้สูงอายุที่มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย และสามารถปรับพฤติกรรมดำรงชีวิตของตนเองให้เข้ากับบริบทของร่างกายและจิตใจที่เปลี่ยนแปลงได้จะทำให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุดีขึ้น เช่น การรับประทานอาหารที่เหมาะสม อาหารที่มีประโยชน์และครบถ้วนจะช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันโรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ การดูแลสุขภาพจิตใจและอารมณ์ การเข้าร่วมกิจกรรมสังคมและการพบปะผู้คนจะช่วยลดความเครียด ความเหงา การตรวจสุขภาพประจำปีช่วยให้สามารถตรวจพบปัญหาสุขภาพได้เร็วขึ้น และลดความเสี่ยงจากโรคที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของสโรชา อยู่ยงสินธุ์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลเมือง จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า พฤติกรรมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลเมือง จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Li และ Chi (2018) ศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุในเขตเมือง พบว่า พฤติกรรมสุขภาพตนเอง เช่น การนอนหลับที่เพียงพอ การออกกำลังกายเบา ๆ อย่างสม่ำเสมอ และการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ช่วยเพิ่มความแข็งแรงทางกายภาพและสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุที่ปฏิบัติตามพฤติกรรมดังกล่าวมีความเครียดและความวิตกกังวลลดลง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตโดยรวมสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Foster & Walker (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกระตุ้นให้ผู้สูงอายุมี active aging ซึ่งเน้นเรื่องการออกกำลังกาย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและชุมชน พบว่า ผู้สูงอายุที่มีวิถีชีวิตที่กระฉับกระเฉง มีสุขภาพจิตและกายที่ดีขึ้น และคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้มีกิจกรรมใด ๆ การศึกษานี้ยังเน้นถึงความสำคัญของการสร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ WHO Global Health and Aging Report (2011) องค์การอนามัยโลกได้จัดทำรายงานที่เน้นถึงปัจจัยสำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุผ่าน พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (World Health Organization) ซึ่งรวมถึงการลดการบริโภคแอลกอฮอล์ การเลิกสูบบุหรี่ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุที่สามารถปฏิบัติตามพฤติกรรมเหล่านี้มีสุขภาพจิตและกายที่ดีกว่า และลดความเสี่ยงในการเกิดโรคที่เกี่ยวข้องกับความเสื่อมของร่างกาย

2.3 ปัจจัยด้านการส่งเสริมจากหน่วยงานต่างๆ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐต่างมีบทบาทในการสนับสนุนผู้สูงอายุสามารถช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม การสนับสนุนในด้านต่างๆ มีผลในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนี้ 1) หน่วยงานสาธารณสุขมีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านการดูแลสุขภาพที่จำเป็นแก่ผู้สูงอายุ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนป้องกันโรค หรือการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลตนเองได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ การให้บริการสาธารณสุขที่เข้าถึงได้ง่ายยังช่วยให้ผู้สูงอายุมีโอกาสรับการรักษาในระยะเริ่มต้นหากพบความผิดปกติทางสุขภาพ 2) เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนด้านการเงินและสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ เช่น การให้เบี้ยยังชีพ หรือการจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยบรรเทาภาระทางการเงิน ผู้สูงอายุที่ได้รับการสนับสนุนด้านการเงินย่อมมีชีวิตที่มั่นคงและมีความสุขมากขึ้น เนื่องจากสามารถลดความกังวลเกี่ยวกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ในด้านจิตใจ เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มีการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต เช่น การจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ หรือการฝึกทักษะต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ลดความเหงาและความเครียด อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดภาวะซึมเศร้าและส่งเสริมสุขภาพจิต ตลอดจนการสนับสนุนด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมสำหรับผู้สูงอายุ เช่น การสร้างทางเท้าหรือทางสำหรับรถเข็น เพื่อให้ผู้สูงอายุเดินทางได้สะดวกและปลอดภัยยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒิพันธุ์ จุลณานุกิจ (2567) นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า นวัตกรรมด้านสังคมและชุมชน เช่น กิจกรรมเพื่อสังคม โครงการพัฒนาทักษะและอาชีพ โปรแกรมอาสาสมัคร เป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างอิสระและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาสังคมจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา ชื่นอารมณ์ และ วลัยนารี พรหมลา (2560) การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาครัฐต้องกำหนดเป็นนโยบาย/ยุทธศาสตร์การสนับสนุน/ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการสนับสนุน/ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมหรือกลุ่มผู้สูงอายุ การส่งเสริมการทำอาชีพให้กับผู้สูงอายุที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และการสนับสนุนหน่วยแพทย์เคลื่อนที่หรือการให้สิทธิ์ผู้สูงอายุในการตรวจสุขภาพประจำปี และสนับสนุนการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเองที่ถูกต้องเกี่ยวกับสุขภาพแก่ผู้สูงอายุและครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิณณทัต ต้นบุญเสริม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคกลางตอนล่างที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ พื้นที่ภาคกลางตอนล่าง 1 ได้แก่ ความสามารถในการตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ การส่งเสริมและการพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพ และผู้สูงอายุมีความสุขในการดำรงชีวิต สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) กรมกิจการผู้สูงอายุ (2560) ได้ให้ความสำคัญต่อวงจรชีวิตและความสำคัญของทุกคนในสังคมที่มี

ความเกี่ยวพันกับผู้สูงอายุไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง และต้องเข้าสู่ระยะวัยสูงอายุตามวงจรชีวิตที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยแผนยุทธศาสตร์ฉบับดังกล่าวได้กำหนดมาตรการในการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ โดยผ่านการส่งเสริมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวัฒน์ พุทธจร (2564) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้วยหลักสูตรโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาคู จังหวัดนครราชสีมา พบว่าการสร้างเครือข่ายและสร้างกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาาระบบสุขภาพของผู้สูงอายุและชุมชนผ่านการปฏิบัติจริงในพื้นที่และระหว่างพื้นที่หรือข้ามพื้นที่ ผ่านการสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่นร่วมกับวัด ชุมชน โรงเรียน และสถานีนานาชาติ ร่วมกันกำหนดนโยบายในการดำเนินการจัดการสุขภาพและสวัสดิการผู้สูงอายุ ในการจัดทำแผนพัฒนาในระดับท้องถิ่น และระดับจังหวัด มีการนำนโยบายในการดำเนินการจัดการสุขภาพและสวัสดิการผู้สูงอายุ เข้าสู่ภาคปฏิบัติ โดยมีการกำหนดโครงการ กิจกรรมดำเนินงาน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนในเชิงปฏิบัติในการพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุและชุมชนได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยด้านการพึ่งพาตนเอง เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ควรสนับสนุนกิจกรรมจิตอาสาของผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นการจัดหาอุปกรณ์ การสนับสนุนทางการเงิน หรือการจัดหาสถานที่ในการทำกิจกรรม ควรจัดทำโครงการหรือกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคมที่สอดคล้องกับความสามารถและสุขภาพของผู้สูงอายุ เช่น การสอนหนังสือ การให้คำปรึกษาแก่เยาวชน การดูแลสิ่งแวดล้อม การดูแลผู้สูงอายุด้วยตนเอง หรือการจัดทำอาหารเพื่อชุมชน
2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ควรกำหนดนโยบายหรือโครงการที่สนับสนุนการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอสำหรับผู้สูงอายุ เช่น การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการออกกำลังกาย หรือการสนับสนุนกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุในชุมชนต่างๆ สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกายที่ถูกต้องและเหมาะสมกับวัย รวมถึงการดูแลสุขภาพหลังการออกกำลังกาย
3. ปัจจัยแรงสนับสนุนทางสังคม ควรการสร้างเครือข่ายการช่วยเหลือที่ยั่งยืน ควรมีการจัดตั้งหรือเสริมสร้างเครือข่ายความช่วยเหลือในชุมชน โดยมีการจัดตั้งกองทุนชุมชนหรือกองทุนผู้สูงอายุ จัดกิจกรรมที่เน้นการช่วยเหลือคนในชุมชน เช่น การจัดกิจกรรมจิตอาสาหรือการร่วมแรงร่วมใจในการช่วยเหลือผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีความบกพร่องของจำเป็น เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และเครื่องใช้ในชีวิตประจำวัน
4. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องบทบาทและความรับผิดชอบของบุตรหลานในการดูแลผู้สูงอายุ โดยอาจจัดให้มีการอบรมหรือการสัมมนาเกี่ยวกับการดูแลและการให้ความช่วยเหลือทางการเงินที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยสร้างจิตสำนึกในการดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว ตลอดจนการจัดทำกองทุนสำหรับผู้สูงอายุที่

ด้วยโอกาส เปิดรับบริจาคเพื่อใช้ในการดูแลและสนับสนุนผู้สูงอายุในยามที่จำเป็น เช่น ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป็นต้น

5. ปัจจัยการส่งเสริมจากหน่วยงานต่างๆ เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ควรมีการสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันพัฒนาแผนงานหรือโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยอาจมีการประชุมหรือการหารือร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การสนับสนุนจากภาคเอกชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ สำหรับผู้สูงอายุ เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านนโยบาย และงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพิจารณาขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพื้นที่ที่กว้างขึ้น เช่น การศึกษาในเขตเทศบาลอื่นๆ ของจังหวัดกาฬสินธุ์ หรือในจังหวัดใกล้เคียง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นตัวแทนของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากขึ้น

2. การพิจารณาปัจจัยเพิ่มเติม นอกเหนือจากปัจจัยด้านสุขภาพและการส่งเสริมพฤติกรรมด้านสุขภาพแล้ว ควรพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เช่น ปัจจัยด้านการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ และการสนับสนุนจากครอบครัว เป็นต้น

3. ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ต่างๆ เช่น เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเมืองและชนบท หรือระหว่างผู้สูงอายุที่อยู่ในครอบครัวกับผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ตามลำพัง

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2560). ยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ พ.ศ. 2560 - 2565 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2

พ.ศ. 2563. สืบค้นจาก <https://www.dop.go.th/th/laws/1/34/817>.

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2567). แผนยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580. สืบค้นจาก

<https://www.dop.go.th/th/laws/1/34/817>.

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2563). ความหมายของผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก

<https://www.anamai.moph.go.th/>.

กัญญา ชื่นอารมณ์และ วลัยนารี พรมลา. (2560). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จังหวัดปทุมธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(2), 876-887.

- ชมพู พรมภักดี. (2556). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. (2566). รายงานการดำเนินงานกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาล ประจำปี 2566. กาฬสินธุ์: เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์.
- เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. (2567). จำนวนผู้สูงอายุของเทศบาล ปี 2567. กาฬสินธุ์: เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์.
- ธันวา บั้ม. (2560). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุดรธานี.
- นิวัฒน์ สารจันทร์. (2567). การสร้างเครือข่ายผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาดารงชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดกาฬสินธุ์. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(4).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปิ่นนัตถ์ ดันบุญเสริม. (2561). ความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคกลางตอนล่าง 1. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 4(1), 129-142.
- พนาศักดิ์ เวียงสงค์ ภักดี โพธิ์สิงห์ และยุภาพร ยุภาศ. (2563). รูปแบบการปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพจากกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพ จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารบัณฑิตพัฒนสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 7(1).
- พุดพันธ์ จุลคณานุกิจ. (2567). *นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนาสังคมและชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ฤทธิชัย ขาแสน. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาสนา สิทธิกัน. (2560). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิไลพร ขำวงษ์, จตุพร หนูสวัสดิ์, วรรัตน์ ประทานรปัญญา, และ จิตภา ศิริปัญญา. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 22(2), 219-232.
- ศรinya สลิต. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลเกาะขนุน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารบัณฑิต. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). สภาพพัฒนาฯ คาด อีก 20 ปี ไทยจะมีผู้สูงอายุพุ่งถึง 31 เปอร์เซ็นต์. สืบค้นจาก. <https://thaitgri.org/?p=39327>.

- สโรชา อยู่ยงสินธุ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลเมือง จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา*, 10(1).
- สุริยวรรณ สีสาดเลา. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ ตำบลบางนกแขวก อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- สุวัฒน์ มหิตนรินทร์กุล และคณะ. (2540). เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุด 100 ตัวชี้วัดและ 26 ตัวชี้วัด. โรงพยาบาลสวนปรุง: กรมสุขภาพจิต. กระทรวงสาธารณสุข.
- อภิวัดชัย พุทธจร. (2564). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้วยหลักสูตรโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลนาพุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 8(3).
- อัญรัช สารกัลป์ยะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 14(2), 163-174.
- Collins, D. (1988). *Organization Change : Sociology Perspective*. New York: Routledge.
- Foster, L., & Walker, A. (2015). Active aging and the social inclusion of older adults: Perspectives and practices. *Ageing and Society*, 35(2), 246-263.
- House, J. S. (1981). Work stress and social support. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Li, X., & Chi, I. (2018). The influence of health behaviors on physical and mental health in older urban adults: A study on healthy aging. *Journal of Gerontology Research*, 73(5), 425-432.
- Mathuranath, P.S., P.J. Cherian, R. Mathew, S. Kumar, A. George, A. Alexander, N. Ranjith and P.S. Sarma. (2005). "Instrumental activities of daily living scale for dementia screening in elderly people." *International Psychogeriatrics* 17, 3 : 461 - 474.
- Nguyen, L. H., Thu Vu, G., Ha, G. H., Tat Nguyen, C., Vu, H. M., Nguyen, T. Q., Tran, T. H., Pham, K. T. H., Latkin, C. A., & Xuan Tran, B. (2020). Fear of falling among older patients admitted to hospital after falls in Vietnam: prevalence, associated factors and correlation with impaired health-related quality of life. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2493.
- Pender, N. J. (1987). Health promotion in nursing practice (2nd ed.). Norwalk, CT: Appleton & Lange.
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1997). Successful aging. *The Gerontologist*, 37(4), 433-440.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: New York: Harper. & Row.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). World Population Prospects: The 2017 Revision.

World Health Organization. (2011). Global health and aging report. World Health Organization.
Retrieved from https://www.who.int/ageing/publications/global_health.pdf.

สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร
จังหวัดอุบลราชธานี

Performance Competency of Community Development Volunteers
in Phibun Mangsahan District, Ubon Ratchathani Province

[Received: January 5, 2025; Revised: January 25, 2025; Accepted: January 29, 2025]

นภาพร กอเจริญยศ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

อารียา ป้องศิริ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Napaporn Korchareonyos

Master of Public Administration Program,

Development Administration,

Faculty of Liberal Arts,

Kalasin University

Ariya Pongsiri

Assistant Professor,

Department of Public Administration,

Faculty of Liberal Arts,

Kalasin University

CORRESPONDING AUTHOR

Ariya Pongsiri. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Liberal Arts, Kalasin University, Thailand. Email: Ariya.po@ksu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหารจังหวัดอุบลราชธานี และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาพัฒนาชุมชนของอำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 257 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย การพัฒนา ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การบริหารจัดการ การให้คำปรึกษากับประชาชน การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง แก้ไขปัญหาหาเสพติด วิธีการใหม่ๆในการพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ การทำงานเป็นทีม การเพิ่มบทบาทในงานพัฒนาชุมชน การจัดกิจกรรมการร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน การกระตุ้นประชาชนรักในสถาบันหลักของชาติ ร่วมมือในการให้ข้อมูล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง กล้าเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการคิด ปฏิบัติและประเมินผลในการพัฒนาชุมชน

คำสำคัญ: สมรรถนะ; การพัฒนาชุมชน; อาสาพัฒนาชุมชน

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of the performance competency of community development volunteers in Phibun Mangsahan district, Ubon Ratchathani province, and 2) study guidelines for developing the performance competency of community development volunteers in Phibun Mangsahan district, Ubon Ratchathani province. The sample consisted of 257 community development volunteers in Phibun Mangsahan district, Ubon Ratchathani province. The research instrument was questionnaire the performance competency of community development volunteers. Statistical analyses were performed using means, standard deviations, and content analysis. The research findings revealed that: 1) The performance competency of community development volunteers is overall at the high level. 2) Guidelines for developing the performance of community development volunteers include: Developing knowledge, skills and leadership characteristics, creativity, management, public consultation, establishing learning centers, driving the sufficiency economy, solving drug problems, new methods of community development, career promotion, coordination, communication, understanding of roles and responsibilities, teamwork, increasing roles in community development, organizing joint activities between the government, private sector and communities, encouraging people to love the main institutions of the nation, cooperating in providing information, conserving natural resources, following the principles of the sufficiency economy, daring to express opinions, participating in thinking, practicing and evaluating community development.

Keywords: Competency; Community Development; Community Development Volunteers

บทนำ

ในความเข้าใจของภาครัฐนั้นคิดว่าประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนชนบทของไทยยังคงล้าหลัง ต่อการศึกษา มีฐานะยากจน ขาดแคลนปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการยังชีพ และขาดจิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้นภาครัฐจึงต้องขับเคลื่อนนโยบายและทรัพยากร ตั้งแต่ทิศทางการพัฒนา วิธีการปฏิบัติงาน ความรู้ การบริหารจัดการ ฯลฯ เข้าไปสู่ชนบทในรูปแบบการพัฒนาจากบนสู่ล่าง (Top Down) ทั้งที่ในความเป็นจริงประชาชนส่วนใหญ่ในชนบทเป็นผู้มีความคิด องค์กรความรู้ ประสบการณ์ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชน และสามารถพึ่งพาตนเองได้แล้วในระดับหนึ่ง การพัฒนาชุมชนตามแนวทางของภาครัฐในอดีตจึงไม่สามารถปฏิบัติได้ตามความประสงค์และขจัดปัญหาที่แท้จริงได้ หลายครั้งหลายคราวที่พบว่าความช่วยเหลือต่างๆ ที่รัฐบาลเป็นผู้คิดแทนและกำหนดทิศทางไว้แล้วนั้นเป็นไปอย่างสูญเปล่า เนื่องจากในการพัฒนาชุมชนใดชุมชนหนึ่งนั้นคนในชุมชนนั้นนั่นเองคือผู้ที่จะทำให้คำตอบได้ดีที่สุดว่าชุมชนชนบทมีปัญหาคืออะไร สิ่งทีพึงประสงค์คืออะไร (ครรชิต พุทธิโกษา, 2554) ดังนั้นการพัฒนาชุมชนจึงเป็นขบวนการในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนชนบทให้ดีขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยที่คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และใช้สิ่งที่มีอยู่ในชุมชนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ร่วมกับภาครัฐ (ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม, 2551) และมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ประชาชนในชุมชน ทุนของชุมชน เครื่องมือเครื่องใช้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ยุทธศาสตร์หรือวิธีการพัฒนา ขบวนการพัฒนา การสนับสนุนช่วยเหลือจากรัฐบาล การบริหารและการจัดการที่ดี นักพัฒนาชุมชน การประสานงาน ผลของการพัฒนา (สนธยา พลศรี, 2550) โดยเฉพาะการสนับสนุนช่วยเหลือจากภาครัฐด้วยการออกนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและมาตรฐานการใช้ชีวิตของราษฎรให้ทัดเทียมกัน โดยส่งเสริมการพัฒนาองค์กรความรู้ การมีส่วนร่วม การจัดทำและการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ (Information) เพื่อนำมาใช้ยกระดับการศึกษา การวิจัยค้นคว้า การจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา รวมทั้งการจัดฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา เพื่อให้ชุมชนท้องถิ่นมีพื้นฐานที่มั่นคง มีเสถียรภาพและแข็งแกร่งอย่างต่อเนื่องยาวนานผ่านกระบวนการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทยในการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว (กรมการพัฒนาชุมชน, 2559)

กรมการพัฒนาชุมชนมีบทบาทหน้าที่เชื่อมโยงภารกิจชุมชนเข้มแข็งในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก เพื่อการพัฒนาชุมชนไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงนำไปสู่การพัฒนาให้ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนคนไทยมีความสุข การพัฒนาเศรษฐกิจต่อเนื่อง สังคมมีความเสมอภาคและมีความเป็นธรรมและทรัพยากรธรรมชาติมีความยั่งยืน (วุฒิชัย มีโชค, 2562) อย่างไรก็ตามหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญประการหนึ่งกรมการพัฒนาชุมชนคือการพัฒนาการเรียนรู้ของชาวชุมชนท้องถิ่น พัฒนากลุ่มองค์กร อาสาสมัครและผู้นำท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวชุมชนท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงการมีครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็งมั่นคง เศรษฐกิจมั่นคงและสิ่งแวดล้อมมีความยั่งยืน โดยใช้หลักความร่วมมือของประชาชนในท้องถิ่นเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถ

พึ่งตนเองและพึ่งพากันได้ในที่สุด และจากแนวคิดดังกล่าวกรมการพัฒนาชุมชนจึงได้เล็งเห็นความจำเป็นในการมีอาสาสมัครในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ด้วยความเชื่อว่าการจะพัฒนาชุมชนได้อย่างเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรมต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของชาวชุมชนอย่างเสียสละและเต็มใจด้วยการเป็นอาสาสมัครหรือที่เรียกว่าอาสาพัฒนาชุมชน เพื่อให้ชาวชุมชนมีโอกาสมิมีบทบาทและได้ร่วมกันในการพัฒนาชุมชนของตนเองมากยิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาของโครงการ “อาสาพัฒนาชุมชน” (กรมการพัฒนาชุมชน, 2559)

นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 ถึงปัจจุบันตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนดให้มีอาสาพัฒนาชุมชน (อช.) ในระดับหมู่บ้าน และผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) ในระดับตำบล (กรมการพัฒนาชุมชน, 2559) โดยอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้รับการคัดเลือก มีคุณสมบัติเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม มีความรู้ มีความสามารถ มีจิตใจที่เสียสละ มีความต้องการที่จะอุทิศตนเพื่อช่วยพัฒนาในหมู่บ้าน ตำบล โดยไม่ต้องชักชวน บังคับ และไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ อาสาพัฒนาชุมชนมี 2 ระดับ คือ ระดับหมู่บ้าน เรียกชื่อว่า อาสาพัฒนาชุมชน มีชื่อย่อว่า “(อช.)” คือ อาสาสมัครที่ได้รับการคัดเลือกจากเวทีประชาคมหมู่บ้าน ซึ่งเป็นประชาชนที่มีความต้องการเป็นผู้อุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม มีจำนวนหมู่บ้านละ 4 คน ประกอบด้วยเพศหญิงและชายที่เป็นตัวแทนภายในหมู่บ้านอย่างละ 2 คน และในระดับตำบล เรียกชื่อว่า ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน มีชื่อย่อว่า “(ผู้นำ อช.)” ซึ่งได้รับการคัดเลือกจากเวทีประชาคมให้ทำหน้าที่เป็นผู้แทนอาสาพัฒนาชุมชนในการดำเนินงานต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ และเป็นผู้ประสานงานอาสาพัฒนาชุมชนของหมู่บ้านต่างๆ ภายในตำบลร่วมกับการทำหน้าที่ภายในหมู่บ้านที่ตนอาศัยอยู่ จะมีตัวแทนจำนวน 2 คนต่อหนึ่งตำบล ประกอบด้วยตัวแทนที่เป็นเพศหญิงและชายอย่างละ 1 คน ทั้งผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนจะเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานซึ่งงานหลักๆ ก็คือ ทำหน้าที่กระตุ้นให้องค์กรประชาชนภายในหมู่บ้านได้รับรู้ถึงปัญหาของตนเองเพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง การกระตุ้นเตือนให้ชาวชุมชนท้องถิ่นรู้จักการพึ่งตนเองและเข้ามาให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนของตนเอง เริ่มต้นและส่งเสริมการปฏิบัติงานตามโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้านที่วางแผนไว้ เป็นผู้เชื่อมต่อระหว่างองค์การภาคประชาชนกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรอื่น ๆ โดยกรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานหลักให้ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนใช้ในการปฏิบัติงาน คือจัดเก็บข้อมูล จัดทำแผนชุมชน จัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชน ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย ขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาเด็ก ส่งเสริมอาชีพ และส่งเสริมทุนชุมชน โดยมีอาสาพัฒนาชุมชนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน (กฤษณะพงศ์ หงส์ทะนั, 2559) รวมทั้งอาสาพัฒนาชุมชนของอำเภอบึงสามพัน จังหวัดอุบลราชธานี

อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 14 ตำบล 180 หมู่บ้าน มีผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในระดับตำบล จำนวน 26 คน และมีอาสาพัฒนาชุมชนในระดับหมู่บ้าน จำนวน 720 คน ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนนั้นนับเป็นบุคคลสำคัญของตำบลและหมู่บ้าน เพราะเป็นผู้ซึ่งจะเป็นแนวหน้าสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการให้บรรลุเป้าหมาย จากการกระตุ้นให้องค์กรของภาคประชาชนรู้ปัญหา

ของหมู่บ้านเพื่อวางแผนในการแก้ปัญหา รวมทั้งกระตุ้นให้ประชาชนช่วยตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เป็นที่ปรึกษาให้กับกลุ่มอาสาสมัคร กลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน องค์การภาคประชาชนและโครงการพัฒนาต่างๆ ส่งเสริมและให้ความช่วยเหลืองานพัฒนาชุมชน เป็นผู้ประสานงานระหว่างองค์การของประชาชนกับหน่วยงานภาครัฐ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามเวทีชาวบ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลหรือตามที่ภาคีมอบหมาย แต่พบว่าปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับอาสาพัฒนาชุมชนอำเภอพิบูลมังสาหารคือ อาสาพัฒนาชุมชนไม่มีค่าตอบแทน และผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนได้ค่าตอบแทนไตรมาสละ 400 บาท ซึ่งถือว่าน้อยมากและในการปฏิบัติงานบางอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต้องออกค่าใช้จ่ายเองจึงอาจทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การมีข้อห้ามต้องไม่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นข้อจำกัดในการที่จะได้คนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงานและทำให้ขาดแรงจูงใจในการสมัครเป็นอาสาพัฒนาชุมชนและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ผู้ที่ต้องการมาเป็นอาสาพัฒนาชุมชนและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนบางส่วนต้องการใช้ตำแหน่งนี้เพื่อเป็นบันไดไปสู่การเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านและแพทย์ประจำตำบล และเมื่อได้ตำแหน่งดังกล่าวนี้แล้วก็จะลาออกจากการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน และผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง (ภคิน ศรีวงศ์, 2567) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนอำเภอพิบูลมังสาหารโดยเฉพาะในเรื่องของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นคุณสมบัติของบุคคลที่แสดงออกมาทางพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ศักดิ์ไทย สุรกีจวรร, 2557) สมรรถนะจึงมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติที่เพียบพร้อมทั้งองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญและความสามารถ รวมไปถึงงานการปฏิบัติที่เหมาะสมกับงานเพื่อการดำเนินงานให้บรรลุผลตามความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงาน ช่วยให้บุคลากรได้ทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใดซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองมากขึ้น (อรัญ โสทธิพันธุ์, 2550) สมรรถนะถูกแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีและเป็นสมรรถนะที่สะท้อนถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ถัดมาคือสมรรถนะบริหาร (Professional Competency) เป็นความสามารถตามบทบาทหน้าที่ และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่บุคลากรต้องมีในตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี (นิสตากร เวชยานนท์, 2550) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนอำเภอพิบูลมังสาหาร

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อทราบถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี เนื่องจากอำเภอพิบูลมังสาหารเป็นอำเภอที่เก่าแก่ มีความอุดมสมบูรณ์ติดกับลำน้ำมูลและเขื่อนสิรินธร มีความเจริญและเป็นเส้นทางผ่านหรือประตูสู่อินโดจีน ประกอบกับมีกลุ่มผู้นำและองค์การภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็งสามารถเป็นต้นแบบในการดำเนินงานและพัฒนาชุมชนด้านต่างๆ ของจังหวัดอุบลราชธานี และได้รับรางวัลพัฒนาชุมชนอุบลราชธานีหน่วยงานต้นแบบประจำปีพ.ศ. 2564 รวมทั้งรางวัลความเข้มแข็งตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียงระดับจังหวัดในปีพ.ศ. 2567 อีกทั้งยังมีพัฒนาการอำเภอที่เห็นความสำคัญในการศึกษาและพัฒนาอาสาพัฒนาชุมชนในพื้นที่ จึงเห็นควรที่จะเลือกอำเภอพิบูลมังสาหารเป็นพื้นที่ในการวิจัย เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาวางแผน ปรับปรุง แก้ไขปัญหาของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมสนับสนุนอาสาพัฒนาชุมชน สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ ขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาชุมชน อันจะสามารถพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาชุมชนและสามารถพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

दनัย เทียนพุด (2543) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงกลุ่มของความสามารถในตัวซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้ไปสู่ถึงความปรารถนาของงานได้สภาพแวดล้อมองค์กรและทำให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการทำงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557) สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่ง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ อาจเกิดจากพรสวรรค์หรือการเสริมสร้างขึ้นโดยผ่านการทำงาน การอบรมสั่งสอนและการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์ที่กำหนดขององค์กรหรือสูงกว่ามาตรฐาน คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ อาจเกิดจากพรสวรรค์หรือการเสริมสร้างขึ้นโดยผ่านการทำงานและการฝึกอบรมพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

สนธยา พลศรี (2547) การพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในชุมชนให้มีศักยภาพ และร่วมมือกันปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและชุมชนตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยอาศัยทั้งพลังของชุมชนเองและการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกชุมชน

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2550) การพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการให้การศึกษาเพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งตนและช่วยตนเองได้ (Self-help) ด้วยกระบวนการกลุ่ม (Organizational Process) กับกระบวนการกระตุ้นความคิด สร้างจิตสำนึก จึงเป็นการพัฒนาคนให้ถึงพร้อมในทุกด้าน

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2551) การพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้วยการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ และใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปว่าการพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในชุมชนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างมีศักยภาพและสามารถพึ่งตนเองได้ โดยอาศัยทั้งพลังของชุมชนเองและการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกชุมชนด้วยการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ และใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับอาสาพัฒนาชุมชน

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยอาสาพัฒนาชุมชน พ.ศ.2547 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการอาสาพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2552 (ฉบับที่ 2) และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) ปี 2555 รองรับการปฏิบัติงานกำหนดให้คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นผู้คัดเลือกอาสาพัฒนาชุมชน (อช.) อย่างต่ำหมู่บ้านละ 4 คน เป็นชายและหญิงในจำนวนใกล้เคียงกันและให้องค์การบริหารส่วนตำบลประชุมอาสาพัฒนาชุมชนทุกหมู่บ้านในตำบลเพื่อคัดเลือกผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) ตำบลละ 2 คน เป็นหญิง 1 คน ชาย 1 คน โดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง และผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่ง อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี และเมื่อครบวาระแล้วมีสิทธิได้รับคัดเลือกต่อไปได้อีก

สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการมีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามเกณฑ์และเกิดผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจ มีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

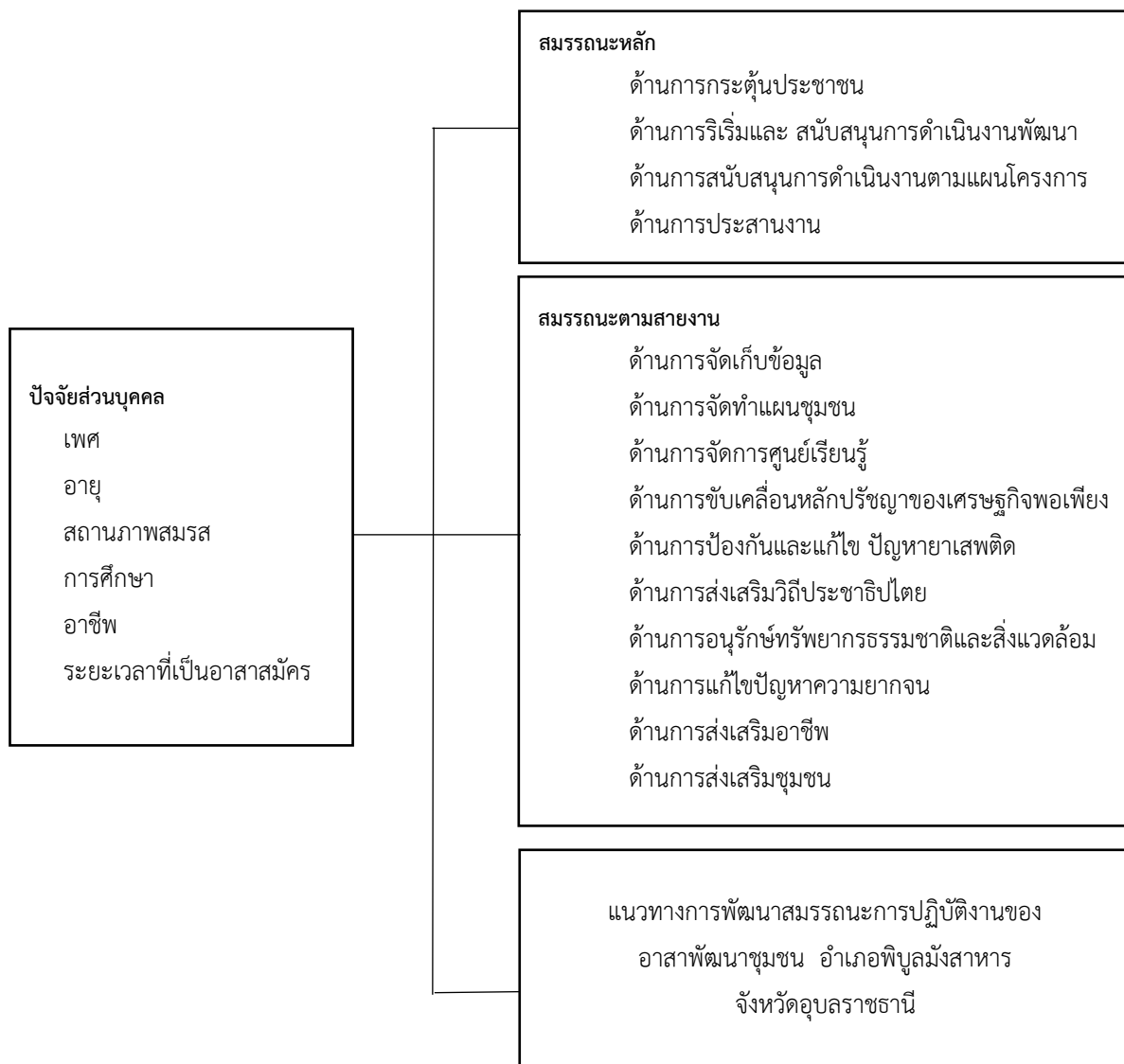
1. ด้านการกระตุ้นประชาชน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีสมรรถนะที่เต็มไปด้วยความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ในการกระตุ้นประชาชน คณะกรรมการหมู่บ้านและอาสาสมัครอื่นๆ ให้ความสำคัญในการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลคณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช.2ค) ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน กระตุ้นประชาชนให้ข้อมูลที่เป็ความจริง ในการจัดเก็บข้อมูล จปฐ.และข้อมูล กชช.2ค กระตุ้นประชาชนให้ความสำคัญต่อข้อมูล จปฐ. และข้อมูล กชช.2ค ในการนำข้อมูลไปใช้ ในการวางแผนการพัฒนาหมู่บ้าน กระตุ้นประชาชนให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน กระตุ้นให้ประชาชนวิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อการจัดทำแผนชุมชน กระตุ้นให้ประชาชนร่วมกันจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ จูงใจให้ดำเนินชีวิตโดยใช้

เศรษฐกิจพอเพียง กระตุ้นให้ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กระตุ้นให้เห็นความสำคัญในการใช้สิทธิเลือกตั้ง สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นความสำคัญต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้าน และกระตุ้นผู้นำชุมชนให้เห็นความสำคัญในการแก้ไขปัญหาความยากจนตามข้อมูล จปฐ.

2. ด้านการริเริ่มและสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนา หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีสมรรถนะที่เต็มไปด้วยความรู้ ทักษะและคุณลักษณะการคิดริเริ่มงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน เช่น ความรู้ในการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ชุมชน การส่งเสริม สนับสนุน และเป็นที่ปรึกษาแก่กลุ่มเยาวชน การส่งเสริมให้ประชาชนรวมกลุ่มจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิต เพื่อเป็นสวัสดิการกลุ่มที่เป็นประโยชน์แก่หมู่บ้าน การมีความรู้ในการถอดบทเรียนการจัดการความรู้ การเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการกลุ่มองค์กรชุมชนต่างๆ ในชุมชน การมีความรู้ ทักษะ ในการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรชุมชนต่างๆ ในหมู่บ้าน การช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาของหมู่บ้าน การมีงบประมาณสำหรับการดำเนินงานพัฒนาเป็นของตนเอง การจัดทำแผนปฏิบัติการ และการส่งเสริมสนับสนุน ความรู้ เทคนิค วิธีการ ดำเนินงานพัฒนาใหม่ๆ

3. ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนโครงการ หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีสมรรถนะที่เต็มไปด้วยความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในการสนับสนุนเรื่องแผนงานโครงการ การสร้างการเรียนรู้ให้ประชาชนรับรู้ถึงความสำคัญและประโยชน์ของแผนชุมชน การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรม/โครงการของชุมชน เช่น ช่วยเหลือสนับสนุน การจัดเวทีประชาชนการประสานแผนชุมชน กับหน่วยงานอื่นๆ การดำเนินงานตามแผนงานของให้ตรงตามความต้องการของประชาชน การดำเนินโครงการเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด การจัดสรรงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกิจกรรม/โครงการต่างๆ ในการพัฒนาชุมชน การประชาสัมพันธ์กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้าน และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานแผนงานโครงการ

4. ด้านการประสานงาน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีสมรรถนะที่เต็มไปด้วยความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในการประสานงานกิจกรรมการพัฒนาระหว่างหมู่บ้านกับหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายด้วยความชัดเจน การประสานงานระหว่างอาสาพัฒนาชุมชนด้วยกันในหมู่บ้าน การประสานงานกับผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) การติดต่อ ประสานงานกับภาคีการพัฒนาอื่นๆ ในการดำเนินงานพัฒนาของหมู่บ้านร่วมกัน เช่น อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) การประสานเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีความรู้ ทักษะการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ เช่น การประกาศเสียงตามสาย การจัดการวิทยุ การพบปะกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และการพัฒนาการสร้างความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในการติดต่อประสานงานของอาสาพัฒนาชุมชน



ภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ อาสาพัฒนาชุมชนของอำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 180 หมู่บ้านๆ ละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 720 คน (ภคิน ศรีวงศ์, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาพัฒนาชุมชนของอำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 257 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ (Yamane, 1973) จากนั้นสุ่มตามสัดส่วน และสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถามระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี เครื่องมือถูกนำไปตรวจสอบโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยรวมเฉลี่ยทั้งฉบับ 0.74

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) นำหนังสือรับรองไปให้กับพัฒนาการอำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 4) ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ตามแบบสอบถาม ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

2. ส่วนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแปลความของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งประกอบด้วยการจัดระเบียบข้อมูล การแสดงข้อมูลและการสร้างข้อสรุป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

องค์ประกอบสมรรถนะหลักการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการกระตุ้นประชาชน	4.15	.73	มาก
2. ด้านการริเริ่มและสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนา	4.07	.77	มาก
3. ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนโครงการ	4.11	.82	มาก
4. ด้านการประสานงาน	4.20	.68	มาก
โดยรวม	4.13	.75	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .75) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าด้านการประสานงาน อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .68) รองลงมาคือด้านการกระตุ้นประชาชน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .73) และด้านการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนโครงการ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .82) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะตามสายงานการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะตามสายงานการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

องค์ประกอบสมรรถนะตามสายงานการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจัดเก็บข้อมูล	4.55	.83	มากที่สุด
2. ด้านการจัดทำแผนชุมชน	4.34	.85	มาก
3. ด้านการจัดการศูนย์เรียนรู้	4.26	.90	มาก
4. ด้านการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.42	.82	มาก
5. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาหายาเสพติด	3.98	.78	มาก
6. ด้านการส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย	4.18	.82	มาก
7. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4.23	.80	มาก
8. ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน	4.48	.92	มาก
9. ด้านการส่งเสริมอาชีพ	4.61	.84	มากที่สุด
10. ด้านการส่งเสริมชุมชน	4.39	.89	มาก
โดยรวม	4.34	.86	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าสมรรถนะตามสายงานการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .86) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมอาชีพ อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .84) รองลงมาคือด้านการจัดเก็บข้อมูล ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .83) และด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .92) ตามลำดับ สำหรับด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาหายาเสพติดอยู่ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .78)

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

1. ด้านการกระตุ้นประชาชน แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการกระตุ้นประชาชนของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลย์มังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี มีดังนี้

1.1 ภาครัฐควรมีมาตรการหรือแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาสมรรถนะด้านการกระตุ้นประชาชนของอาสาพัฒนาชุมชน และการมีภาวะผู้นำ

1.2 อาสาพัฒนาชุมชนควรพัฒนาสมรรถนะในด้านการกระตุ้นให้ประชาชนในชุมชนมีความรักสถาบันสำคัญของชาติอันได้แก่ สถาบันชาติ สถาบันศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์

1.3 ควรพัฒนาสมรรถนะอาสาพัฒนาชุมชนในด้านการกระตุ้นปลูกฝังจิตสำนึกในด้านการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น การมีจิตอาสาและจิตสาธารณะให้กับพี่น้องประชาชน

1.4 ควรพัฒนาสมรรถนะในด้านการกระตุ้นประชาชนในการให้ความสำคัญในการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน

1.5 ควรพัฒนาสมรรถนะในด้านการกระตุ้นประชาชนให้มีจิตสำนึกให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้านชุมชน โดยการร่วมกันปลูกต้นไม้ และช่วยกันรักษาความสะอาดสถานที่ท่องเที่ยว

1.6 ควรพัฒนาสมรรถนะในด้านการกระตุ้นประชาชนในการโน้มน้าวให้ประชาชนรู้ถึงการช่วยเหลือตัวเองโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

2. ด้านการริเริ่มและสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการริเริ่มและสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลย์มังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี มีดังนี้

2.1 ภาครัฐควรพัฒนาอาสาพัฒนาชุมชนในด้านความรู้ ความคิดริเริ่มและการออกแบบงานเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน

2.2 ควรพัฒนาด้วยการส่งเสริมบทบาทให้ทัตเทียมผู้นำชุมชนทางด้านปกครองพื้นที่หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีสิทธิหรือเสนอความคิดเห็นในด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

2.3 ภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาพัฒนาชุมชนสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมและสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจอย่างเป็นรูปธรรม

2.4 ควรพัฒนาทักษะและคุณลักษณะอาสาพัฒนาชุมชนในการส่งเสริมสนับสนุนและเป็นที่ปรึกษาให้กับกลุ่มเยาวชนในชุมชน

2.5 ควรพัฒนาความคิดริเริ่มในงานการพัฒนาชุมชน การดำเนินงานพัฒนางานของอาสาพัฒนาชุมชนแต่ละชุมชนนั้นจะดำเนินแผนงานอย่างไรในแต่ละหมวดที่ได้รับมอบหมาย

2.6 ควรพัฒนาความคิดริเริ่มในการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ในชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ การใช้ความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียงปลูกผักสวนครัว เลี้ยงสัตว์

2.7 ควรพัฒนาการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและยั่งยืน การดำเนินงานในการจัดทำแผนชุมชน การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การอยู่ร่วมกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

2.8 ควรพัฒนาความคิดริเริ่มด้วยการจัดประกายให้ชาวบ้านมีความคิดสนับสนุนในการเสนอความคิดเห็นแลกเปลี่ยน

3. ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนโครงการ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนโครงการของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี มีดังนี้

3.1 ควรให้อาสาพัฒนาชุมชนและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมิน การดำเนินงานตามแผนโครงการในงานพัฒนาชุมชน เนื่องจากปัจจุบันบทบาทหน้าที่หลักในการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนโครงการคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และฝ่ายปกครองซึ่งก็คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และในหลายโอกาส อช. และผู้นำ อช. ไม่ได้รับเชิญหรือแจ้งให้เข้าร่วมการดำเนินงานตามแผนโครงการ

3.2 ควรเน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการตามแผน โดยบูรณาการทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคประชาชนมาให้การสนับสนุน

3.3 เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนควรให้การส่งเสริมอาสาพัฒนาชุมชนและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในด้านความรู้ เทคนิคและวิธีการในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนใหม่ๆ จากเพื่อการพัฒนาสมรรถนะที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

3.4 อาสาพัฒนาชุมชนและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนควรพัฒนาการทักษะในการให้ความรู้และการส่งเสริมอาชีพ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการตามแผนงานชุมชน

3.5 อาสาพัฒนาชุมชนและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนควรพัฒนาในการให้คำปรึกษาและให้ความรู้เพื่อ ผลักดันให้ชุมชนมีอาชีพสนับสนุนให้สำเร็จตามโครงการ

3.6 ควรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ได้ร่วมงาน และร่วมแผนงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนชุมชน

4. ด้านการประสานงาน แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการประสานงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี มีดังนี้

4.1 ภาครัฐควรพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะแก่อาสาพัฒนาชุมชนและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการประสานงานกับภาครัฐและภาคเอกชนเรื่องการพัฒนาชุมชนกับประชาชนในชุมชน โดยให้คำปรึกษาจากเจ้าหน้าที่โดยการสื่อสารทางออนไลน์

4.2 ภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณในการสนับสนุนภาคีเครือข่ายเพื่อให้เกิดการประสานงานและมีส่วนร่วมในชุมชนอย่างต่อเนื่อง

4.3 ภาครัฐควรส่งเสริมด้วยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในการติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานและการประสานงานที่มีคุณภาพ

4.4 ภาครัฐควรแสวงหางบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอาสาพัฒนาชุมชนและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง

4.5 ภาครัฐควรส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนได้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนร่วมในเครือข่ายภาคีอื่นๆ ที่ต้องประสานงานด้วย

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. สมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการประสานงาน อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการกระตุ้นประชาชน และด้านการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนโครงการ ตามลำดับ และสมรรถนะตามสายงานการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการส่งเสริมอาชีพ อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการจัดเก็บข้อมูล และด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน ตามลำดับ สำหรับด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอยู่ในระดับต่ำสุด

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน ได้แก่ การมีภาวะผู้นำการพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของอาสาพัฒนาชุมชนในการกระตุ้นประชาชนให้มีความรักในสถาบัน การให้ความสำคัญในการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน การเพิ่มบทบาทในงานพัฒนาชุมชน การเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะ การดำเนินกิจกรรมและสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ การพัฒนาทักษะในการเป็นที่ปรึกษาให้กับกลุ่มเยาวชน การพัฒนาความคิดริเริ่มในการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ในชุมชน การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การดำเนินงานจัดทำแผนชุมชน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การอยู่ร่วมกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล การส่งเสริมประชาชนในการเสนอความคิดเห็น การให้ความรู้และการมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและประเมินการดำเนินงานตามแผนโครงการในงานพัฒนาชุมชน การส่งเสริมความรู้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ เกี่ยวกับแผนโครงการและการดำเนินงานพัฒนาชุมชน การส่งเสริมทักษะในด้านการให้ความรู้ คำปรึกษาในการส่งเสริมอาชีพ การให้ความรู้ พัฒนาทักษะและคุณลักษณะในการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ การทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมการร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน และการส่งเสริมการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อภิปรายผล

1. ระดับสมรรถนะหลักของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสมรรถนะหลักเป็นพฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องแสดงออกมาเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร หรืองานที่ตนเองรับผิดชอบ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้อาสาสมัครพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี มีพฤติกรรมที่แสดงออกมาถึงสมรรถนะหลักที่ชัดเจน ทั้งในด้านการกระตุ้นประชาชน ด้านการริเริ่มและสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนา ด้านการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนโครงการ และด้านการประสานงาน ล้วนแล้วแต่มีผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของกฤษณะพงศ์ หงส์ทะนี (2559) ที่พบว่าการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเห็นว่า อาสาสมัครพัฒนาชุมชนอำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ควรยึดมั่นในหลักความถูกต้องของกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรมด้วย เนื่องจากเป็นหลักการพื้นฐานในการปฏิบัติงานสำหรับทุกองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของผกาสรณ์ ศรีสว่างวงศ์ และอารียา ป้องศิริ (2567) พบว่า ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาสาพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีจิตอาสา และมีความตั้งใจที่ดีในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นอาสาสมัครพัฒนาชุมชน

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน ได้แก่ การมีภาวะผู้นำ การพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของอาสาพัฒนาชุมชนในการการกระตุ้นประชาชนให้มีความรักในสถาบัน การให้ความสำคัญในการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน การเพิ่มบทบาทในงานพัฒนาชุมชน การเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะ การดำเนินกิจกรรมและสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ การพัฒนาทักษะในการเป็นที่ปรึกษาให้กับกลุ่มเยาวชน การพัฒนาความคิดริเริ่มในการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ในชุมชน การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การดำเนินงานจัดทำแผนชุมชน การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การอยู่ร่วมกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล การส่งเสริมประชาชนในการเสนอความคิดเห็น การให้ความรู้และการมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและประเมินการดำเนินงานตามแผนโครงการในงานพัฒนาชุมชน การส่งเสริมความรู้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ เกี่ยวกับแผนโครงการและการดำเนินงานพัฒนาชุมชน การส่งเสริมทักษะในด้านการให้ความรู้ คำปรึกษาในการส่งเสริมอาชีพ การให้ความรู้ พัฒนาทักษะและคุณลักษณะในการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ การทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมการร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน และการส่งเสริมการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนคือภาครัฐที่จะต้องส่งเสริม ด้วยการจัดฝึกอบรมและสัมมนาให้ความรู้และทักษะอาสาพัฒนาชุมชนในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการมีส่วน

ร่วมและการสนับสนุนทางด้านงบประมาณ ร่วมกับความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดสมรรถนะอันพึงประสงค์ที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของรัชนิกรณ์ คูปรัตน์ (2553) ที่พบว่า การพัฒนาความรู้ด้านการติดต่อสื่อสารความรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาพัฒนาชุมชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลบ้านห่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น และการศึกษาของกฤษณะพงศ์ หงส์ทะนี (2559) ที่พบว่า การสนับสนุนการจัดการศูนย์เรียนรู้ให้เกิดความเป็นรูปธรรม การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและยั่งยืน การดำเนินงานในการจัดทำแผนชุมชน การส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การพัฒนาขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การอยู่ร่วมกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบอาศัยพึ่งพากันอย่างสมดุล เป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน ในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด และการศึกษาของแพรวพรรณ พุกพันธ์ (2559) ที่พบว่า การส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนสนับสนุนให้ประชาชนมีความรักต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ พระพุทธศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี รวมทั้งการมีส่วนร่วมในบทบาทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบทบาทของอาสาพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนและอาสาพัฒนาชุมชนอำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ควรนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงานการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนไปพิจารณาเพื่อการปรับปรุงและต่อยอดสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงานการปฏิบัติงาน
2. พัฒนาชุมชนอำเภอพิบูลมังสาหารควรนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ที่ผ่านกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบไปใช้เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
3. กระทรวงมหาดไทยและพัฒนาชุมชนอื่นๆ ควรนำผลการวิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหารจังหวัดอุบลราชธานี ไปประยุกต์ใช้ตามบริบทของแต่ละพื้นที่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยในเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ที่เป็นลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (R&D) ที่ประกอบด้วยการศึกษาสภาพ การพัฒนาและการประเมิน เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ของงานวิจัย

2. ควรมีการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนทั่วทั้งประเทศ และนำผลการศึกษาที่ได้มาบูรณาการในการออกแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่เหมาะสมกับประเทศไทย

3. ควรมีการวิจัยในเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน ที่มีความครอบคลุมทั้งในเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ดำเนินการ มาตรการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

4. ควรมีการวิจัยในเรื่องตัวชี้วัดปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน

เอกสารอ้างอิง

กรมการพัฒนาชุมชน. (2559). คู่มือสนับสนุนการปฏิบัติงานผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.). กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.

กฤษณะพงศ์ หงษ์ทะนีย์. (2559). *การปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน ในเขตพื้นที่อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ครรรชิต พุทธิโกษา. (2554). คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ดนัย เทียนพุฒ. (2543). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2549). การจัดการความรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารพัฒนาชุมชน*. 2(2), 36-56.

นิสดารค์ เวชยานนท์. (2550). *Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย*. กรุงเทพฯ: กราฟิโกซิสเต็มส์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุริยาสาสน์,

ผกาสรณ์ ศรีสว่างวงศ์ และอารียา ป้องศิริ (2567). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 13(1), 187-205.

แพรวพรรณ พุกพันธ์. (2559). *บทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต ภาควิชาการพัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. (2551). *การบริหารสังคม ศาสตร์แห่งศตวรรษเพื่อสังคมไทยและสังคมโลก*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.

ภคิน ศรีวงศ์. (2567, 18 พฤษภาคม 2567). *สภาพปัญหาของอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี*. (นภาพร กอเจริญยศ, ผู้สัมภาษณ์)

- รัชนี้ภรณ์ คุปรัตน์. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะของอาสาพัฒนาชุมชนในการพัฒนาชุมชนตำบลบ้านห่มอำเภอมือ จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วุฒิชัย มีโชค. (2552). *ภารกิจกรมการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- (2550). *เครือข่ายการเรียนรู้งานพัฒนาชุมชน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- อริญ โสทธิพันธุ์. (2550). *การประเมินขีดสมรรถนะของส่วนราชการระดับกรมและภูมิภาคสู่กระบวนการบริหารยุทธศาสตร์แบบบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 6(12), 165-184.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *สมรรถนะของข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลิฟวิ่ง.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper. & Row.

แนวทางการบริหารจัดการน้ำเสียชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

Guidelines for Effective Community Waste Water Management in Kalasin Municipality

[Received: January 2, 2025; Revised: January 24, 2025; Accepted: January 29, 2025]

ธัญชัย ชูเดชวัฒนา

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

จริยา อินทนิล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Tananchai Choodetwattana

Master of Public Administration Program,

Development Administration,

Faculty of Liberal Arts,

Kalasin University

Jariya Intanin

Assistant Professor,

Department of Public Administration,

Faculty of Liberal Arts,

Kalasin University

CORRESPONDING AUTHOR

Jariya Intanin. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Liberal Arts, Kalasin University, Thailand. Email: Jariya.in@ksu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้การจัดการน้ำเสียภาคครัวเรือนของประชาชน ศึกษาการบริหารจัดการ และเสนอแนวทางการบริหารจัดการน้ำเสียชุมชนที่มีประสิทธิภาพในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง 395 ครัวเรือน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในการจัดการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียในครัวเรือน ระดับเข้าใจมาก ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 0.78 ± 0.41 และการประเมินระดับความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง ในการดูแลรักษาระบบบำบัดน้ำเสีย และการปล่อยน้ำทิ้ง ที่ระดับเข้าใจมาก ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.78 ± 1.01 ข้อเสนอแนะ ควรมีการให้ความรู้ผ่านผู้นำชุมชน และการสนับสนุนวัสดุ เช่น ถังดักไขมัน ด้านการศึกษการบริหารจัดการ และแนวทางการบริหารจัดการน้ำเสียชุมชน โดยสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนในการบริหารจัดการน้ำเสีย จำนวน 5 ท่าน สรุปได้ว่า ควรสร้างความเข้าใจด้วยการสื่อสารชัดเจนแก่ประชาชนผ่านกิจกรรมรณรงค์ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน จัดงบประมาณในการสนับสนุนและการบังคับใช้กฎหมาย มีแนวทางในการจัดการระบบรวบรวมน้ำเสียชุมชนที่ชัดเจน มีการวางแผนและออกแบบระบบให้เหมาะสมตามสภาพพื้นที่ และบริบทของชุมชน มีการบำรุงรักษาระบบให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

คำสำคัญ: การจัดการ; ความรู้; น้ำเสียชุมชน; บำบัดน้ำเสีย; เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

Abstract

The purpose of this study was to assess the level of public knowledge regarding household wastewater management, investigate current management practices, and propose guidelines for effective community wastewater management in Kalasin Municipality. The research utilized questionnaires and interviews. A total of 395 households participated in the questionnaire survey. The results indicated that the respondents had knowledge of managing and maintaining household wastewater treatment systems, with an average score of 0.78 ± 0.41 . Self-assessment of their understanding of maintaining wastewater treatment systems and discharging effluent showed a high level of comprehension, with an average score of 3.78 ± 1.01 . Recommendations: Education should be provided through community leaders, along with material support such as grease traps. Interviews with a group of five individuals involved in wastewater management concluded that public understanding should be enhanced through clear communication and campaign activities to encourage community participation. Budget allocation for support and strict law enforcement is essential. Proposed guidelines for managing the community wastewater collection system include planning and designing the system to suit the area's conditions and the community's context. Additionally, regular maintenance should be carried out to ensure that the system remains efficient and ready for use.

Keywords: Management; Knowledge; Household wastewater; Wastewater Treatment; Kalasin Municipality

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์คุณภาพน้ำในแหล่งน้ำธรรมชาติเสื่อมโทรมลงจากปัญหาน้ำเสียของชุมชน เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม แม้จะมีการบังคับใช้กฎหมายควบคุมการจัดการน้ำเสีย แต่การขยายตัวของชุมชนและภาคการผลิตยังส่งผลให้มีการปล่อยน้ำเสียโดยไม่ได้รับการบำบัดอย่างถูกต้อง

จากรายงานของสำนักงานสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษที่ 10 ขอนแก่น พ.ศ. 2567 ซึ่งดำเนินการติดตามตรวจสอบและเฝ้าระวัง คุณภาพน้ำ 5 จังหวัด คือ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด และหนองบัวลำภู ประกอบด้วย ผลการประเมินคุณภาพน้ำแหล่งน้ำตามดัชนีคุณภาพน้ำแหล่งน้ำผิวดิน (Water Quality Index : WQI) ย้อนหลัง 3 ปี จากสถานีตรวจวัดคุณภาพน้ำพบว่าลำน้ำปาว ในปี พ.ศ. 2564 คุณภาพน้ำอยู่ในเกณฑ์ พอใช้ ปี พ.ศ. 2565 คุณภาพน้ำอยู่ในเกณฑ์ ดี แต่ในปี พ.ศ. 2566 คุณภาพน้ำอยู่ในเกณฑ์ พอใช้ จะเห็นได้ว่าแนวโน้มของคุณภาพน้ำในจังหวัดกาฬสินธุ์มีแนวโน้มที่จะเสื่อมโทรมลง (สำนักงานสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษที่ 10 ขอนแก่น, 2567)

เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีลำน้ำปาวไหลผ่านเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดหน้าที่ให้เทศบาลเมืองต้องบำรุงทางระบายน้ำ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลต้องจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตน เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระบบรวบรวมและระบบบำบัดน้ำเสียรวมชุมชน ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่สาธารณะกุดอ้อและแก่งดอนกลางบางส่วน อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีพื้นที่ 27 ไร่ 30 ตารางวา ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการเพียง 8.5 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 50.9 ซึ่งไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีพื้นที่ทั้งหมด 16.96 ตารางกิโลเมตร ทำให้น้ำเสียจำนวนหนึ่งถูกปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติโดยตรง น้ำฝนยังชะล้างสิ่งสกปรกลงสู่แหล่งน้ำอีกด้วย ปัญหาดังกล่าวส่วนหนึ่งเกิดจากประชาชนขาดการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียในครัวเรือน เช่น ถังดักไขมันและถังเกรอะซึ่งไม่ได้รับการบำรุงรักษาอย่างถูกต้อง ทำให้เกิดการอุดตัน ส่งกลิ่นเหม็น และสร้างความเดือดร้อนต่อชุมชน ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพน้ำในลำน้ำปาวที่ไหลผ่านเขตเมือง (สำนักช่างเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์, 2567)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียในครัวเรือน เช่น การใช้ถังดักไขมันและถังบำบัดน้ำเสีย รวมถึงการบริหารจัดการระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียชุมชน และหาแนวทางพัฒนาระบบจัดการน้ำเสียให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้การจัดการน้ำเสียภาคครัวเรือนของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการน้ำเสียชุมชน ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาหาแนวทางการบริหารจัดการน้ำเสียชุมชนที่มีประสิทธิภาพในเขตเทศบาลเมือง

กาฬสินธุ์

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ คือ ความรู้ ความเข้าใจ สิ่งต่างๆ ที่เรามองเห็น รับรู้ ได้ยิน เป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ ทฤษฎี ต่างๆ ที่จดจำได้ แล้วสามารถนำความจำที่ได้สะสมมาไปถ่ายทอดต่อไปได้ อาจรวมถึงการกระทำ ที่เคยกระทำมา เป็นประสบการณ์ที่เกิดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินผลมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง จนเกิดเป็นความรู้อย่างลึกซึ้งต่อประสบการณ์นั้น จนสามารถถ่ายทอดต่อบุคคลอื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ (อาณนัท ชื่นชอบ, 2564) ที่ได้กล่าวว่า ความรู้คือ ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดของเรื่องราว การกระทำต่างๆ ที่บุคคลได้ประสบพบเจอมา และนำมาเก็บไว้เป็นความทรงจำที่จะสามารถถ่ายทอดต่อไปได้ โดยสามารถวัดความรู้ได้จากการระลึกถึงเรื่องเหล่านั้นแล้วแสดงออกมา

การวัดความรู้ความเข้าใจ

การวัดความรู้ความเข้าใจ เป็นการวัดความสามารถเกี่ยวข้องกับ ความจำ ความสามารถในการตีความ และความสามารถในการประยุกต์ โดยใช้แบบทดสอบชนิดเลือกตอบ (Multiple Choice Tests) เป็นส่วนใหญ่ เพราะเป็นการวัดความรู้ได้รอบด้าน สามารถวัดผลของการเรียนรู้ได้หลายอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความรู้สามารถแยกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ และแบบวัดพฤติกรรมทางสังคม โดยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ที่นิยมใช้กันมากที่สุด 2 ชนิด คือ แบบทดสอบปรนัยและแบบทดสอบอัตนัย และแบบวัดพฤติกรรมทางสังคมที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ แบบสอบถาม การสังเกต แบบสำรวจรายการ มาตราจัดคุณภาพ ระเบียบสะสม และสังคมมิติเดอนใจ เกตุษา, 2526 (อ้างถึงใน อัมพาพันธ์ ชูเจริญภิญโญ, 2560) ได้กล่าวถึงการวัดผลทางสังคมศาสตร์ว่า ควรวัดให้ครบทุกด้านโดยใช้เครื่องมือหลายอย่างประกอบกัน และควรใช้วิธีการวัดทั้งเป็นแบบทางการและแบบไม่เป็นทางการควบคู่กันไป การวัดผลแบบเป็นทางการได้แก่ การทดสอบหรือการใช้แบบสอบถาม ส่วนการวัดผลแบบไม่เป็นทางการนั้นเป็นการสังเกตพฤติกรรมหรือซักถาม และสำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดนั้น แบบที่ใช้ประโยชน์โดยตรงและสามารถสร้างขึ้นมาใช้ได้เองสามารถแยกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนรู้ และแบบวัดพฤติกรรมทางสังคม แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้นิยมใช้กันมากที่สุด 2 ชนิด ได้แก่ แบบทดสอบ ปรนัย และแบบทดสอบอัตนัย

กระบวนการสร้างความรู้

กระบวนการสร้างความรู้ คือ การแลกเปลี่ยนและสร้างความรู้แบบไม่ขัดแย้งจากความรู้แบบไม่ขัดแย้งของบุคคลที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากประสบการณ์ตรงของแต่ละคน เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงานที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาจัดเก็บให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คริสฐา อ่อนกระโท, 2566) การจัดการความรู้ เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการพัฒนาความรู้ของพนักงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ การจัดรูปแบบความรู้ให้เข้าถึงได้แบบเรียลไทม์ จะช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะได้อย่างรวดเร็ว

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารจัดการ คือ กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการดำเนินงาน โดยมีมุ่งหวังให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ความสำเร็จของบุคคลและองค์กร จะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทั้งสิ้นการบริหารทรัพยากรให้ประสบผลสำเร็จมีความสำคัญยิ่ง เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ การบริหาร (Administration) จะสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบาย ส่วนการจัดการ (Management) จะมุ่งไปที่การนำนโยบายไปปฏิบัติจริง แม้นักวิชาการบางคนจะมองว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ตามทั้งสองคำนี้ก็สามารถใช้แทนกันได้ และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปการบริหารบางครั้งเรียกว่าการจัดการ ซึ่งการบริหารจัดการมีความสำคัญในทุกระดับขององค์กร ตลอดจนในระดับของบุคคลไปจนถึงระดับประเทศและระหว่างประเทศ (ธัชพล ยรรยง และคณะ, 2561)

หลักการและความสำคัญของการบริหาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการนำทรัพยากรต่างๆ มาใช้ในการจัดการองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการขับเคลื่อนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man), เงิน (Money), วัสดุ (Material) และ เครื่องจักร (Machine) หรือที่เรียกว่า 4M's อย่างคุ้มค่าและอาจรวมถึงกระบวนการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานของหน่วยงานรัฐและเจ้าหน้าที่รัฐ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ทั้งบุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารจัดการทั่วไป (Management) และจริยธรรม (Morality) หรือที่เรียกว่า 5M's เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการบริหารที่ดีจะต้องมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ การบริหารต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การบริหารต้องเป็นการทำงานร่วมกัน ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ต้องเป็นกระบวนการบริหารเป็นขั้นตอนต่อเนื่อง และต้องใช้ทรัพยากรบริหารเป็นปัจจัยพื้นฐาน (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549) และการบริหารที่เรียกว่า 6M's ประกอบด้วยกิจกรรมหลักๆ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร

(Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งรวมถึง บุคลากร (Man) เงินทุน (Money) วัสดุ (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการ (Method) และการบริหารจัดการ (Management) มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2567 : ออนไลน์)

การบริหารด้วยหลัก 4M's, 5M's และ 6M's สรุปได้ว่าหลักการบริหารทั้งสองมีความสอดคล้องกัน ซึ่งต้นแบบของการบริหารมาจากหลัก 4M's แล้วมีการนำมาขยายต่อยอดเป็น 5M's และ 6M's ดังนั้นการบริหารด้วยหลัก 4M's จึงมีความเหมาะสมกับบริบทของการวิจัย ซึ่งจะสรุปหลักการ 4M's ได้ดังนี้ บริหารด้วยหลัก 4M's คือ การบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินการขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย Man คือการบริหารกำลังคน จะใช้คนอย่างไรให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานที่ทำมากที่สุด Money คือการบริหารเงิน จะจัดสรรเงินอย่างไรให้ประหยัดต้นทุนมากที่สุด และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สูงสุด Material คือการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุดและเกิดประโยชน์สูงสุด Management คือการจัดการกระบวนการบริหารควบคุมให้งานทั้งหมดบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียครัวเรือน

ความหมายของน้ำเสีย ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 หมายถึง ของเสียที่อยู่ในสภาพของเหลวรวมทั้งมลสารที่ปะปนและปนเปื้อนอยู่ในของเหลวนั้น น้ำเสีย (Wastewater) หมายถึง น้ำที่มีผ่านการใช้งานของมนุษย์มีการปนเปื้อนของสารเคมี สารอินทรีย์ สารอนินทรีย์ หรือสารใดใด อย่างใดอย่างหนึ่งและน่ารังเกียจจนไม่เหมาะต่อการใช้ประโยชน์ของมนุษย์อีกต่อไป และอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพ (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2566 : ออนไลน์)

ประเภทของน้ำเสียน้ำเสียสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ น้ำเสียจากชุมชน (Domestic wastewater) น้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม (Industrial wastewater) และน้ำเสียจากการเกษตร (Agricultural wastewater) น้ำเสียจากชุมชน (Domestic wastewater) ได้แก่ น้ำเสียที่เกิดจากกิจกรรมประจำวันของประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนรวมทั้งกิจกรรมที่เป็นอาชีพด้วย (มันสิน ตันกุลเวศม์, 2542) ได้แก่ น้ำเสียจากบ้านเรือน อาคาร โรงแรม โรงพยาบาล โรงเรียน ร้านค้า และอาคารสำนักงาน เป็นต้น น้ำเสียชุมชนส่วนมากจะมีสิ่งสกปรกในรูปของสารอินทรีย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และเป็นสาเหตุหลักของการทำให้คุณภาพน้ำในแหล่งน้ำเสื่อมโทรมลง (องค์การบริหารน้ำเสีย, 2540 : ออนไลน์)

น้ำเสียจากครัวเรือน คือ น้ำเสียที่เกิดจากกิจกรรมประจำวัน ของประชาชนในชุมชนที่พักอาศัยในครัวเรือน เช่น การอาบน้ำ การขับถ่าย การประกอบอาหาร การล้างภาชนะ ชักผ้า เป็นต้น ซึ่งมีการใช้น้ำ

โดยทั่วไปที่แตกต่างกันตามกิจกรรมต่างๆ โดยปริมาณน้ำเสียที่ปล่อยทิ้งจากบ้านเรือนจะมีค่าประมาณร้อยละ 80 ของปริมาณน้ำที่ใช้หรืออาจคำนวณได้จากจำนวนผู้พักอาศัย

1. น้ำเสียจากครัวหรือการล้างภาชนะ มีปริมาณน้ำเสียเฉลี่ย 45 ลิตร/คน/วัน
2. น้ำเสียจากห้องน้ำ เช่นการอาบน้ำ มีปริมาณน้ำเสียเฉลี่ย 65 ลิตร/คน/วัน
3. น้ำเสียจากส้วม มีปริมาณน้ำเสียเฉลี่ย 20 ลิตร/คน/วัน
4. น้ำเสียจากการซักผ้า มีปริมาณน้ำเสียเฉลี่ย 20 ลิตร/คน/วัน

ซึ่งสามารถประเมินปริมาณน้ำเสียจากครัวเรือนได้เฉลี่ย 150 ลิตร/คน/วัน ปริมาณความสกปรกในรูปบีโอดี 120 มก./ลิตร (กรมควบคุมมลพิษ, 2566 : ออนไลน์)

น้ำเสียที่เกิดจากครัวเรือนที่พักอาศัยและอาคารต่างๆ ไม่เพียงแต่เกิดจากการทำกิจวัตรประจำวัน เช่น การอาบน้ำ ล้างจาน และการใช้ห้องน้ำ เมื่อของเสียเหล่านี้ปนเปื้อนลงไปในน้ำเสียและถูกระบายลงสู่แหล่งน้ำ ทั้งทางตรงและทางอ้อม จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพน้ำและระบบนิเวศในแหล่งน้ำอย่างรุนแรง โดยที่หลายคนอาจไม่ได้คำนึงถึงหรือไม่ทราบมาก่อน ของเสียที่กล่าวถึงก็คือ "ของเสียอันตรายจากบ้านเรือน (Household Hazardous Waste)" ซึ่งส่วนใหญ่จะเกิดจากผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในบ้าน เช่น สารเคมีทำความสะอาด ยาฆ่าแมลง แบตเตอรี่ ซึ่งเมื่อปนเปื้อนมากับน้ำเสียและถูกระบายลงสู่แหล่งน้ำ จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพน้ำและระบบนิเวศในแหล่งน้ำอย่างรุนแรง ก่อให้เกิดมลพิษและเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมนุษย์และสิ่งมีชีวิตอื่นๆ

ในงานศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะน้ำเสียประเภทน้ำเสียจากชุมชนที่เกิดจากบ้านเรือน อาคาร ร้านค้า และอาคารสำนักงานในชุมชนภายในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์เท่านั้น น้ำเสียจากครัวเรือนเกิดจากกิจกรรมการใช้น้ำต่างๆ ของผู้ที่พักอาศัยภายในบ้านเรือน เช่น การอาบน้ำชำระร่างกาย การขับถ่าย การประกอบอาหาร การล้างภาชนะ การซักล้าง เป็นต้น ซึ่งมีอัตราการไหลของน้ำเสีย ปริมาณ และลักษณะน้ำเสียที่แตกต่างกันตามกิจกรรมต่างๆ โดยปริมาณน้ำเสียที่ปล่อยทิ้งจากบ้านเรือนจะมีค่าประมาณร้อยละ 80 ของปริมาณน้ำที่ใช้หรืออาจประเมินได้จากจำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้านเรือน ปริมาณน้ำเสียรวม 150 ลิตร/คน/วัน ปริมาณความสกปรก 120 มก./ลิตร (กรมควบคุมมลพิษ, 2566 : ออนไลน์)

การบำบัดน้ำเสีย หมายถึง การลด หรือการกำจัดสิ่งปนเปื้อนในน้ำเสียให้มีคุณภาพดีขึ้นจนมีสภาพที่เหมาะสม ก่อนปล่อยลงสู่แหล่งรองรับน้ำทิ้ง แล้วไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การใช้ประโยชน์ของสิ่งมีชีวิตหรือเป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

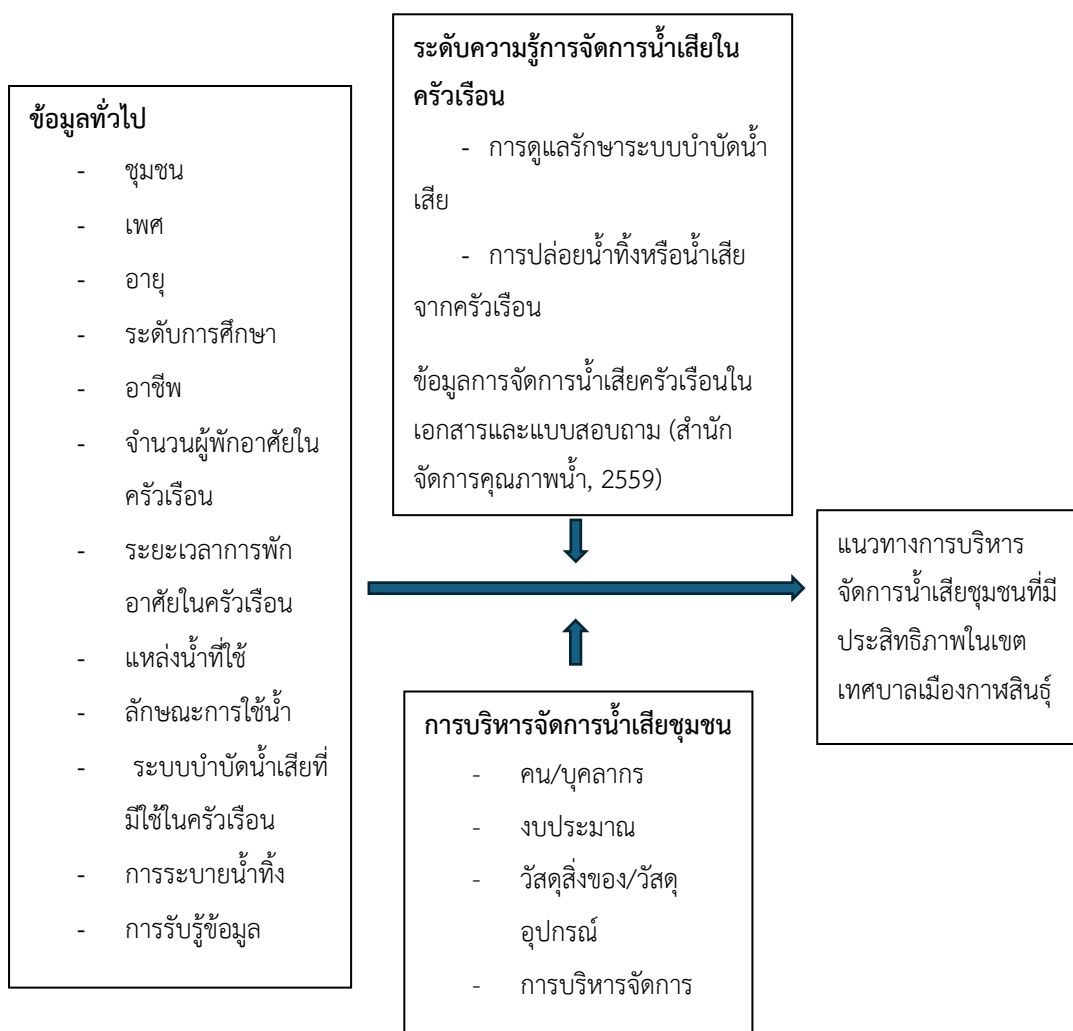
การจัดการน้ำเสียสำหรับครัวเรือนมี 2 แนวทาง

แนวทางที่ 1 ชุมชนที่ยังไม่มีระบบบำบัดน้ำเสียรวมของชุมชน โดยบ้านเรือนแต่ละหลังควรมีการบำบัดน้ำเสียของตัวเองด้วยการบำบัดน้ำเสียขั้นต้น ด้วยบ่อดักไขมันและบ่อเกรอะ และตามด้วยระบบบำบัดน้ำเสียขนาดเล็ก เพื่อให้น้ำทิ้งมีคุณภาพดีขึ้นก่อนปล่อยเข้าบ่อซึมลงดินหรือท่อระบายน้ำสาธารณะ

แนวทางที่ 2 กลุ่มชุมชนใช้ระบบบำบัดน้ำเสียรวมแบบกลุ่มอาคาร (Cluster) โดยกลุ่มบ้านเรือนรวมหลายหลังมีการบำบัดน้ำเสียขั้นต้นด้วยบ่อดักไขมันและบ่อเกรอะแต่ละหลัง แล้วส่งน้ำเสียเข้าท่อรวบรวมน้ำ

เสียไปบำบัดที่ระบบบำบัดน้ำเสียรวมแบบกลุ่มอาคาร(Cluster) ก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ (กรมควบคุมมลพิษ, 2566 : ออนไลน์)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ เพื่อการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการน้ำเสียชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ต้องการศึกษานี้เป็นประชากรที่มีบ้านพักอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ทั้ง 41 ชุมชน โดยทำการศึกษาจากจำนวนครัวเรือนที่มีการขึ้นทะเบียนบ้านเลขที่ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 16,543 ครัวเรือน ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2567 (สำนักขางเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์, 2567) การหากลุ่มตัวอย่างคิดจากสูตรการคำนวณ ตามหลักของ TARO YAMANE กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 หรือค่าความคลาดเคลื่อนในการสำรวจประมาณ $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 391 ครัวเรือน จากสูตร

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

กำหนดให้ n = จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือขนาดของประชากร

e = ความน่าจะเป็นในการผิดพลาดในกรณีที่ยอมรับได้

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา โดยเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์แบ่งออกเป็น 41 ชุมชน สุ่มครัวเรือนละ 10 ครัวเรือน

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร นักวิชาการเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการน้ำเสียชุมชนจากหน่วยงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดกาฬสินธุ์และองค์การการจัดการน้ำเสียสาขากาฬสินธุ์ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ในครั้งนี้

เนื้อหาแบบสอบถาม มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความรู้การจัดการน้ำเสียในครัวเรือน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการประเมินความรู้ความเข้าใจตนเองในการจัดการน้ำเสียครัวเรือน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไปในการจัดการน้ำเสียครัวเรือน

การทดสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ตรงประเด็นให้มีความสอดคล้องกับขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำเครื่องมือที่แก้ไขแล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \sum R/N$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
	R	หมายถึง	คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ
	N	หมายถึง	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง (Index of consistency: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ + 1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้อง สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง

ให้คะแนนเท่ากับ - 1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

ทั้งนี้ผู้ศึกษาเลือกคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามของเครื่องมือในการศึกษานี้ สำหรับข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเพิ่มเติมนั้น ได้นำมาปรับปรุงตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผลจากการประเมินพบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อ จึงสามารถนำคำถามทั้งหมดมาใช้ในการแบบสอบถามได้

เนื้อหาแบบสัมภาษณ์ มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลการบริหารจัดการการรวบรวมน้ำเสียชุมชนที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดการบริหาร 4M's โดยมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำเสียชุมชน ตามแนวทางการบริหารทรัพยากร 4M's ประกอบไปด้วยการบริหารด้าน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแนวทางการบริหารจัดการน้ำเสียชุมชนที่มีประสิทธิภาพในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยมีประเด็นคำถาม คือการสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดการน้ำเสียภาคครัวเรือนของประชาชน และการบริหารจัดการการรวบรวมน้ำเสียชุมชนที่มีประสิทธิภาพ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การทำความเข้าใจกับผู้เก็บแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ผู้นำชุมชนไม่ว่าจะเป็น ประธานชุมชน คณะกรรมการชุมชน กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) เป็นต้น ทำการลงสำรวจเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในชุมชนของตนซึ่งผู้ทำการศึกษาจะมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้เก็บ

แบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์เพื่อขอความร่วมมือเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดกาฬสินธุ์ และองค์การการจัดการน้ำเสียสาธารณะกาฬสินธุ์ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมตอบแบบสัมภาษณ์ และทำการบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยการจดบันทึก ภาพนิ่ง และเครื่องบันทึกเสียง

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์และสรุปผล ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ประกอบโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage) และบรรยายประกอบตาราง

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลความรู้การใช้และการจัดการน้ำเสียในครัวเรือน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และบรรยายประกอบตาราง

ข้อมูลความรู้การจัดการน้ำเสียในครัวเรือน

ทำการเก็บข้อมูลเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องการจัดการน้ำเสียในครัวเรือนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวัดคำตอบของคำถามเกี่ยวกับความรู้ในการจัดการน้ำเสียในครัวเรือน จำนวน 20 ข้อ โดยมีเกณฑ์คะแนนดังนี้

คำถามที่ตอบทราบ	1	คะแนน
คำถามที่ตอบไม่ทราบ	0	คะแนน

การแปลผลโดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ โดยคำนวณจากคำตอบ

$$\text{ค่าเฉลี่ยความรู้} = \frac{(\text{จำนวนครัวเรือนที่ตอบทราบ} \times 1) - (\text{จำนวนครัวเรือนที่ตอบไม่ทราบ} \times 0)}{\text{จำนวนครัวเรือนทั้งหมด}}$$

และมีเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้

ช่วงคะแนนได้จากการคำนวณ คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด / จำนวนขั้นข้อมูล

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{1 - 0}{5} = 0.2$$

ค่าเฉลี่ยที่ได้	ช่วงคะแนน
ความรู้ความเข้าใจระดับมากที่สุด	0.81 - 1.00
ความรู้ความเข้าใจระดับมาก	0.61 - 0.80

ความรู้ความเข้าใจระดับปานกลาง	0.41 - 0.60
ความรู้ความเข้าใจระดับน้อย	0.21 - 0.40
ความรู้ความเข้าใจระดับน้อยที่สุด	0.00 - 0.20
อ้างอิงจาก (พรกมล เหล่าลิ้นฟ้า, 2560)	

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลการประเมินความรู้ตนเองในการจัดการน้ำเสียในครัวเรือน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) การหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการบรรยายประกอบตาราง

การประเมินความรู้ตนเองในการจัดการน้ำเสียในครัวเรือน

ทำการเก็บข้อมูลในการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องการจัดการน้ำเสียในครัวเรือนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวัดเป็นค่าระดับความรู้ในการจัดการน้ำเสียในครัวเรือน จำนวน 15 ข้อ ตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อยที่สุด

และมีเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

4.21 – 5.00	หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 4 แนวทางและข้อเสนอแนะทั่วไป ทำการประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่ประชาชนพบเจอและข้อเสนอแนะทั่วไปในการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียครัวเรือน โดยวิธีพรรณนาโวหาร(อัมพาพันธ์ ชูเจริญวิทยุ, 2560)

2.2 เชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

แบบสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ณ สถานที่ทำงานในเรื่องการบริหารจัดการน้ำเสียชุมชน โดยใช้ทฤษฎีการบริหาร 4M's

และแนวทางการบริหารจัดการน้ำเสียชุมชนที่มีประสิทธิภาพในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถให้ข้อมูลได้โดยอิสระจากกระบวนการทำงาน ประสบการณ์ทำงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเอง เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ชุมชนในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ พบว่า เพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.8 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.1 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. ส่วนใหญ่มีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 39.0 มีจำนวนผู้พักอาศัยในครัวเรือนระหว่าง 2-5 คน ร้อยละ 75.4 ระยะเวลาที่พักอาศัย มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 242 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 61.3 แหล่งน้ำที่ใช้ มากที่สุดคือน้ำประปา ร้อยละ 96.2 ลักษณะการใช้น้ำมากที่สุดใช้เพื่อพักอาศัยเท่านั้น ร้อยละ 89.9 การระบายน้ำทั้งออกจากครัวเรือนมากที่สุดคือการปล่อยลงท่อระบายน้ำสาธารณะ ร้อยละ 71.9

การศึกษาระดับความรู้การจัดการน้ำเสียภาคครัวเรือน ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

ข้อมูลระบบบำบัดน้ำเสียในครัวเรือน มีครัวเรือนไม่มีการติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสีย ร้อยละ 42.5 รองลงมาไม่ถึงซึม ร้อยละ 16.5 ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียในครัวเรือน ประชาชนส่วนใหญ่เคยได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียในครัวเรือน มากที่สุดมาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเอกชน ร้อยละ 38.7 รองลงมาได้รับข้อมูลจากสื่อออนไลน์และสื่อวิทยุโทรทัศน์เท่ากัน ระดับความรู้ความเข้าใจการจัดการน้ำเสียในครัวเรือน มีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 0.78 ± 0.41 แสดงว่าประชาชนมีระดับความรู้ความเข้าใจในการจัดการน้ำเสียในครัวเรือนระดับมาก ประเมินระดับความรู้ความเข้าใจตนเอง ในการดูแลรักษา ระบบบำบัดน้ำเสีย และการปล่อยน้ำทิ้งหรือน้ำเสียจากครัวเรือน ประชาชนมีความรู้ในเรื่องการจัดการเศษอาหารจากภาชนะก่อนนำไปล้าง สูงสุดเฉลี่ยที่ 4.21 ± 0.92 รองลงมาคือการจัดการคราบไขมันที่ติดอยู่กับภาชนะ มีระดับคะแนนเฉลี่ย 4.09 ± 0.95 ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้ระดับเข้าใจมาก มีระดับคะแนนเฉลี่ยรวม 3.78 ± 1.01

ข้อเสนอแนะในการจัดการน้ำเสียครัวเรือน

การจัดการต้นทาง อยากรให้มีการให้ความรู้เพิ่มเติม เทศบาลควรมีการให้ความรู้และแนะนำครัวเรือนแต่ละหลังให้มีระบบบำบัดน้ำเสียที่เหมาะสม และชี้ให้เห็นถึงข้อดีข้อเสียของแต่ละระบบ ยอมรับรู้ข้อมูล ผลด้านบวกและลบของบ้านที่มีระบบบ่อเกรอะ ถังดักไขมัน มีการอบรมเรื่องการจัดการน้ำเสียครัวเรือนในทุกชุมชน เทศบาลทำร่องระบายน้ำในชุมชนให้ทั่วถึง

การจัดการกลางทาง เทศบาลควรมีการแก้ไขปรับระดับร่องระบายน้ำให้บ้านมีระดับต่ำกว่าถนนสามารถปล่อยน้ำเสียออกไปได้ เทศบาลควรสำรวจปัญหาต่างๆของครัวเรือน วางแผนการพัฒนา และมีบทลงโทษสำหรับครัวเรือนที่ไม่มีการจัดการน้ำเสียอย่างเหมาะสม อยากให้มีการให้ความรู้การทำถังดักไขมันแบบ DIY จากวัสดุที่หาซื้อได้ง่าย

การจัดการที่ปลายทาง หน่วยงานที่รับผิดชอบ นำข้อมูลความรู้ที่ได้ในการจัดการน้ำเสียครัวเรือนไปประชาสัมพันธ์ในชุมชน เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ควรมีการลอกท่ออย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากบริเวณบ้านในบางชุมชนมีพื้นที่จำกัดไม่มีการจัดการน้ำเสียในครัวเรือนของตนเอง สภาพบ้านคับแคบทำท่อระบายน้ำไม่ได้ ควรมีการก่อสร้างท่อระบายน้ำทุกซอย มีการรวบรวมน้ำเสียทั้งหมดเข้าสู่ระบบท่อแล้วนำไปบำบัดที่บำบัดกลางและมีมาตรการป้องกันการทิ้งขยะลงแหล่งน้ำลำคลอง

การบริหารจัดการน้ำเสียชุมชน ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

จากการวิจัยกลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการส่วนสิ่งแวดล้อม สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้อำนวยการสำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมสำนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมสำนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ และผู้จัดการสำนักงานจัดการน้ำเสีย สาขากาฬสินธุ์ สำนักงานองค์การจัดการน้ำเสียสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีผลการศึกษา ดังนี้

การจัดการบุคลากรในการจัดการน้ำเสียชุมชน บุคลากรด้านการจัดการน้ำเสียชุมชนของหน่วยงานราชการมีการจัดหาดำเนินการโดยวิธีจากส่วนกลางที่มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ทางราชการระบุตรงตามสายงาน โดยในหน่วยงานจะมีการระบุโครงสร้างของบุคลากรตามภาระงาน แต่อาจไม่เพียงพอเนื่องจากมีระเบียบกฎหมายที่กำหนดอัตราตำแหน่งตามงบประมาณซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบันทำให้มีการใช้การจ้างบุคลากรด้วยวิธีจ้างเหมาโครงการเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อภาระงาน ค่าตอบแทนของข้าราชการต้องให้ตามบัญชีอัตราเงินเดือนของทางราชการ ซึ่งการปรับอัตราเงินเดือนจะอยู่ที่การประเมินของผู้บริหาร ในส่วนของสวัสดิการอื่นๆ ก็เป็นไปตามระเบียบกฎหมายของหน่วยงานนั้น การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าจากการสัมภาษณ์พบว่าการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้า มีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำผ่านแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าหน่วยงานราชการจะมีการจัดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยต้องขออนุญาตจากหัวหน้าหน่วยงานราชการนั้น มีการอนุญาตให้ทุกรายตามสิทธิ และการโอนย้ายก็จะพิจารณารับบุคลากรที่มีภูมิปัญญาในพื้นที่ก่อน

การจัดการงบประมาณในการจัดการน้ำเสียชุมชน มีการใช้งบประมาณเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ซึ่งต้องมีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณ เพื่อขอรับงบประมาณโดยมีการระบุ วัตถุประสงค์การใช้และชี้แจงงบประมาณถึงความจำเป็น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า ประหยัด ซึ่งได้มาจากการพิจารณาปัจจัยความจำเป็น มีการวิเคราะห์ต้นทุนความคุ้มค่า และตามความจำเป็นเร่งด่วน

การจัดการวัสดุสิ่งของ ครุภัณฑ์ ของการจัดการน้ำเสียชุมชน มีการวางแผนในการจัดหาให้เหมาะสม เพียงพอต่อการใช้งาน มีความทันสมัยตามเทคโนโลยีในปัจจุบัน มีการจัดทำทะเบียนควบคุมการใช้ มีการเบิกใช้ตามจริง เหมาะสม ประหยัดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งตัวบุคลากรที่ใช้เครื่องมือต้องมีความรู้ ในการใช้และดูแลรักษา ด้านการบำรุงดูแลรักษา ต้องมีการจัดทำข้อมูลทะเบียนการซ่อมบำรุงตามระยะเวลาที่ระบุในคู่มือ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ประจำในการติดตามบำรุงดูแลรักษา มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะในการใช้เครื่องมือ การจัดหาและทดแทนในการจัดการวัสดุสิ่งของ ครุภัณฑ์ หน่วยงานต้องมีการบันทึกประวัติการทำงานของเครื่องจักรต่างๆ ในการซ่อมบำรุง อายุการใช้งาน เพื่อนำมาวางแผนในการขอรับงบประมาณ จัดหาทดแทนทันต่อการใช้งาน

การบริหารจัดการระบบจัดการน้ำเสียชุมชน หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในการจัดการน้ำเสีย มีหน้าที่แตกต่างกันจึงมีการบริหารการทำงานที่แตกต่างกัน โดยหน่วยงานกำกับคือสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดกาฬสินธุ์ มีอำนาจทางปกครองในการบริหารจัดการแหล่งกำเนิดน้ำเสียที่เข้าข่ายแหล่งกำเนิดมลพิษ ซึ่งรวมถึงระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียชุมชนของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ในส่วนเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีการบริหารจัดการน้ำเสียชุมชนตั้งแต่ต้นทางคือตั้งแต่ในครัวเรือน กลางทางคือเมื่อปล่อยออกจากครัวเรือนแล้วเข้าสู่ระบบรวบรวมน้ำเสีย ปลายทางเป็นการกำกับและติดตามการทำงานขององค์การจัดการน้ำเสีย สุดท้ายองค์การจัดการน้ำเสียมีการบริหารจัดการที่ปลายทางเมื่อรวบรวมน้ำเสียมาได้องค์การจัดการน้ำเสียก็จะดูแลในระบบบำบัดน้ำเสียชุมชน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ สามารถบำบัดน้ำเสียให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ

แนวทางการบริหารจัดการน้ำเสียชุมชนที่มีประสิทธิภาพในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

ผู้วิจัยพบว่าแนวทางในการจัดการน้ำเสียชุมชนที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มตั้งแต่ต้นทางคือประชาชน เพราะเป็นการจัดการน้ำเสียที่ต้นทางมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุดแต่มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพราะปริมาณน้ำเสียมีจำนวนน้อยง่ายต่อการจัดการ โดยเร่งรัดให้เทศบาลฯ มีการออกเทศบัญญัติในการจัดการน้ำเสียและจัดเก็บค่าบริการเพื่อกระตุ้นภาคครัวเรือนดำเนินการจัดการน้ำเสียในครัวเรือน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เพื่อนำมาบริหารจัดการน้ำเสียครัวเรือนของตนเอง ในส่วนของหน่วยงานต้องมีการศึกษาออกแบบเพื่อก่อสร้างระบบรวบรวมน้ำเสียเข้าสู่ระบบบำบัดให้ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการ ซึ่งระบบต้องมีความเหมาะสมตาม

สภาพพื้นที่โดยคำนึงถึงหลักเศรษฐศาสตร์ควบคู่ไปด้วย และต้องมีการบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสียที่มีอยู่ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงจะสามารถนำไปสู่การบริหารจัดการน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาแนวทางการจัดการน้ำเสียชุมชนในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 คน และผู้สัมภาษณ์แบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 5 คน ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 40 – 59 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. อาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นครอบครัวขนาดกลางคือมีผู้พักอาศัย 2 – 5 คน มีระยะเวลาที่พักอาศัยในครัวเรือนมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีการใช้น้ำประปาในครัวเรือน และใช้น้ำเพื่อการพักอาศัย ในด้านการระบายน้ำส่วนใหญ่ปล่อยลงท่อระบายน้ำสาธารณะโดยไม่มีการติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสียครัวเรือน การรับข้อมูลข่าวสารในการจัดการน้ำเสียครัวเรือน ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียในครัวเรือน จากเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเอกชน รองลงมาได้รับข้อมูลจากสื่อออนไลน์และสื่อวิทยุโทรทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภินันท์ ศรีมา และคณะ (2566) ได้ศึกษากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจภายในองค์กรของบุคลากรต่างวัย สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่มีการรับข่าวสารทุกวันผ่านช่องทางไลน์กลุ่ม เป็นการใช้สื่อโซเชียลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ระดับความรู้การจัดการน้ำเสียภาคครัวเรือน กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียครัวเรือน ในเรื่องการกวาดเศษอาหารและคราบไขมันทิ้งก่อนปล่อยน้ำเสีย และมีความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองในเรื่องการจัดการเศษอาหารจากภาชนะก่อนนำไปล้าง ข้อเสนอแนะในการจัดการน้ำเสีย ต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องลงพื้นที่ให้ความรู้กับประชาชนในชุมชน และมีการกระตุ้นจิตสำนึกของประชาชนในการจัดการน้ำเสียครัวเรือน โดยเฉพาะกับกลุ่มผู้นำชุมชนเพื่อที่กลุ่มผู้นำชุมชนสามารถนำไปขยายผลต่อให้กับประชาชนในชุมชนของตนเองได้ และต้องการให้เทศบาลบริหารจัดการระบบรวบรวมน้ำเสียให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการน้ำเสียชุมชน ควรจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสม และมีจำนวนที่เพียงพอ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับภาระหน้าที่ มีค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับหน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้า เข้าฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ตามหลักสูตรส่วนกลาง มีการจัดการงบประมาณตามระเบียบหลักเกณฑ์ของทางราชการกระทรวงการคลัง การจัดการวัสดุสิ่งของ ครุภัณฑ์ ต้องมีความเหมาะสม ทันสมัย เพียงพอ เป็นไปตามมาตรฐานปัจจุบัน มีช่างหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถบำรุงดูแลรักษา ตรวจเช็ค ปรับปรุง สอบทาน ตามระยะเวลาที่กำหนด จัดทำแผนในการจัดหาโดยการคาดการณ์และ

เตรียมงบประมาณเพื่อให้เพียงพอในการจัดซื้อทดแทนในปีถัดไป มีการใช้กฎหมายตามอำนาจหน้าที่ มีการเตรียมการป้องกันปัญหาที่ระบายน้ำอุดตันโดยจัดให้มีการลอกท่อเป็นประจำ มีการจัดทำแผนการจัดการน้ำเสีย การให้ความรู้ในการจัดการน้ำเสียในครัวเรือนให้แก่ประชาชน บูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการระบบบำบัดน้ำเสียชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของรุ่งกานต์ อ่อนน่วม (2562) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารจัดการน้ำเสียชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่าจะต้องมีการวางแผนบูรณาการเข้ากับแผนพัฒนาท้องถิ่น มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาในด้านการขาดข้อมูลในการวางแผน และการขาดการควบคุมดูแลที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการบริหารจัดการน้ำเสียชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้หรือปฏิบัติจริง การมีส่วนร่วมของชุมชน มีงบประมาณในการสนับสนุน และการบังคับใช้กฎหมาย ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียในระดับหนึ่ง หน่วยงานราชการควรมีการวางแผนและออกแบบระบบให้เหมาะสมตามสภาพพื้นที่ และบริบทของชุมชน การบำรุงรักษาระบบให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ซึ่งเมื่อมีการจัดการที่ดีได้มาตรฐานจะช่วยลดปัญหาสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขอนามัยของประชาชน จะพบว่าความสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมศักดิ์ เครือศรี (2553) ซึ่งได้ศึกษากระบวนการบริหารจัดการน้ำเสียจากหมู่บ้านจัดสรรในเขตตำบลกระแซง อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ที่พบว่าการวางแผนที่ดี การมีส่วนร่วมของชุมชน และการบังคับใช้กฎหมาย เป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ปัญหา โดยเฉพาะการกำหนดให้ทุกครัวเรือนมีบ่อดักไขมัน และหมู่บ้านมีระบบบำบัดน้ำเสียส่วนกลาง การส่งเสริมให้หมู่บ้านจัดตั้งเป็นนิติบุคคล และการจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึก นอกจากนี้ การมีบทลงโทษที่ชัดเจนและการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ จะช่วยให้การจัดการน้ำเสียเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ภาครัฐควรมีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจของประชาชนในเรื่องจิตสำนึกในการจัดการน้ำเสียภาคครัวเรือน
2. ภาครัฐควรให้ความรู้ในเชิงปฏิบัติจริง เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ภาครัฐควรสนับสนุนเทคนิคในการผลิต ระบบบำบัดน้ำเสียอย่างง่ายให้กับประชาชนอย่างกว้างขวาง
4. ภาครัฐควรจัดให้มีระบบรวบรวมน้ำเสียครอบคลุมพื้นที่ให้บริการทั้งหมด
5. ภาครัฐควรจัดให้มีการออกเทศบัญญัติในการควบคุมและจัดเก็บค่าบริการในการจัดการน้ำเสีย
6. ภาครัฐควรรณรงค์ ประชาสัมพันธ์การใช้น้ำอย่างประหยัด มีการนำน้ำเสียกลับมาใช้ใหม่

7. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีการจัดการน้ำเสียครัวเรือนที่มีประสิทธิภาพว่า อะไรเป็นเหตุผลหรือแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถจัดการน้ำเสียในครัวเรือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ หาแนวทางการส่งเสริมให้ประชาชนที่ยังไม่มีระบบบำบัดน้ำเสียในครัวเรือน เนื่องจากกฎหมายที่ไม่สามารถบังคับย้อนหลังได้ ให้มีการจัดการน้ำเสียในครัวเรือนด้วยความสมัครใจ

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมมลพิษ. (2566). คู่มือจัดการน้ำเสียสำหรับครัวเรือน. ค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2567, จาก <https://www.pcd.go.th>.

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2567). การบริหารและการจัดการองค์กรด้านคนพิการ. ค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2567, จาก <http://web1.dep.go.th>.

คมศักดิ์ เครือศรี. (2553). *กระบวนการบริหารจัดการน้ำเสียจากจากหมู่บ้านจัดสรรในเขตตำบลกระแซง อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศรีฐา อ่อนกระโทก. (2566). *การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กรณีศึกษา : บริษัท เวอร์ติคอล จำกัด*. คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

ธัชพล ยรรยง, พระมหากิตติ กิตติเมธี, พระมหอนันต์ องค์กรสิริ. (2561). *กระบวนการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา : วิสาหกิจชุมชนจังหวัดน่าน*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี.

มหาวิทยาลัยมหิดล. (2567). พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535. ค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2567, จาก <https://la.mahidol.ac.th>

มันสิน ตันกุลเวช. (2542). เทคโนโลยีบำบัดน้ำเสียอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : บริษัทแซน. อี.68 คอนซัลติ้ง เอ็นจิเนียริ่ง

รุ่งกานต์ อ่อนน่วม. (2562). *กลยุทธ์การบริหารจัดการน้ำเสียชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2549). *แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ การประยุกต์ และการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : พอเพช พลัสซิ่งเฮาส์.

- สำนักงานสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษที่ 10 ขอนแก่น. (2567). รายงานการติดตามตรวจสอบและเฝ้าระวังคุณภาพน้ำ. รายงานสำนักงานสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษที่ 10 (ขอนแก่น).
- สำนักจัดการคุณภาพน้ำ กรมควบคุมมลพิษ. (2559). คู่มือการจัดการน้ำเสียชุมชนภาคประชาชน. กรุงเทพฯ. กรมควบคุมมลพิษ.
- สำนักช่างเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. (2567). รายงานเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน. เล่มรายงานสำนักช่างเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
- องค์การจัดการน้ำเสีย. (2566). ประเภทของน้ำเสีย. ค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2567, จาก www.wma.or.th
- อานนท์ ชื่นชอบ. (2564). ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวนเกี่ยวกับการลดใช้ถุงพลาสติก. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภินันท์ ศรีมา, ธนะพันธุ์ การคนชื่อ, ณัฐนรี ดำรงเลาพันธ์ และเชียรวิชัย บุญมา. (2566). *กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจภายในองค์กรของบุคลากรต่างวัย*. สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัมพาพันธ์ ชูเจริญฤทธิญา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเข้าใจของประชาชนกับการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางเกลือ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. ปรินญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้า
เซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่

Motivation affecting the work efficiency of employees of Central
Department Store Company Limited,
Central Festival Hat Yai Branch

[Received: December 7, 2024; Revised: February 10, 2025; Accepted: February 17, 2025]

เพชรดาว เพชรสันทัต

สาขาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Pechdau Personated

Department of Politics and Government,
Faculty of Political Science,
Hatyai University

สุทธิชัย รักจันทร์

สาขาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Suttichai Rakjan

Department of Politics and Government,
Faculty of Political Science,
Hatyai University

คฑาธร ขังคะมะโน

นักศึกษาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Khathathon Khangkhamano

Student in Bachelor of Political Science
Program (Politics and Governments),
Faculty of Political Science,
Hatyai University

CORRESPONDING AUTHOR

Pechdau Personated. Department of Politics and Government, Faculty of Political Science,
Hatyai University, Thailand. Email: pechdau@hu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัดสาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ จำนวน 108 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.46$, S.D. = 0.313) โดยมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดและปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยสุขศาสตร์อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$, S.D. = 0.345) และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัดสาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผลการศึกษาก็ให้เห็นว่าการส่งเสริมให้พนักงานรับผิดชอบต่อหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น และส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานสะท้อนถึงบทบาทของปัจจัยสุขศาสตร์ (Hygiene Factors) มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน หากไม่มีความสัมพันธ์ที่ดี จะเกิดความไม่พอใจและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนากลยุทธ์สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ คือ การนำไปขยายองค์ความรู้ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและสุขศาสตร์ (Two-factor Theory) ในบริบทของพนักงานสาขาธุรกิจค้าปลีก

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; บริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัดสาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่

Abstract

This study aims to examine the motivational factors affecting the performance efficiency of 108 employees at Central Department Store, Central Festival Hatyai Branch. Data collection was conducted using a structured questionnaire. The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that the employees exhibited a high level of overall work motivation ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.313). Both motivational factors and hygiene factors were rated at the highest levels. The overall performance efficiency of the employees was also found to be at a very high level ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.345). Key motivational factors that significantly influenced employee performance efficiency included responsibility and positive relationships with colleagues. Encouraging employees to take responsibility for their tasks and duties was found to significantly enhance work performance, making employees feel valued and motivated to dedicate themselves to their work. Good relationships with colleagues, classified as hygiene factors, played a crucial role in job satisfaction. In the absence of positive relationships, dissatisfaction may arise, negatively impacting work performance. The findings provide practical implications for management, offering a strategic approach to fostering a positive work environment that promotes high performance. Furthermore, this study contributes to the academic domain by expanding knowledge on work motivation, particularly through the application of Herzberg's Two-Factor Theory in the context of retail business employees.

Keywords: Work Motivation; Performance Efficiency; Central Department Store Central Festival Hatyai Branch

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้ คือจะอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์กร ทำงานได้มีอย่างมีประสิทธิภาพ (HR Note Asia, 2019) และเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน ซึ่งจะมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน ดังนั้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร (Robbins & Judge, 2019) หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคือแรงจูงใจ ซึ่งช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Deci & Ryan, 2000) แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966) ได้เน้นและให้ความสำคัญว่าทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำหรับธุรกิจค้าปลีกโดยเฉพาะห้างสรรพสินค้า การบริหารพนักงานให้มีประสิทธิภาพสูงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากความพึงพอใจของลูกค้าและผลประกอบการของธุรกิจขึ้นอยู่กับคุณภาพการให้บริการของพนักงานซึ่งเป็นหัวใจหลัก (Kotler & Keller, 2016) และบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ เป็นหนึ่งในห้างสรรพสินค้าชั้นนำที่ต้องการพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติงาน และพนักงานมีบทบาทสำคัญในการให้บริการและสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ จึงมีความสำคัญในการนำข้อมูลที่ได้มาช่วยปรับปรุงแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล จำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่

3. เพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล จำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล จำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล จำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดการจูงใจ (Motivation)

แนวคิดของ Deci และ Ryan (2000) แรงจูงใจภายในเป็นผลมาจากความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และความรู้สึกที่ได้ทำงานที่มีความหมาย โดยที่แรงจูงใจภายนอกมาจากปัจจัยภายนอก เช่น การได้รับรางวัล ค่าตอบแทน หรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้มีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966) ยังได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจและแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีความคิดสร้างสรรค์และทุ่มเทในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่แม้จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ในระดับสูงสุด แต่หากขาดไปจะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ในบริบทขององค์กร การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพจึงไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับการจัดหาปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวกระตุ้นเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนาปัจจัยภายในที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับในบทบาทของตนเอง การผสมผสานระหว่างแรงจูงใจภายในและภายนอกนี้จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่

การจูงใจจึงถือเป็นพลังที่สำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรได้ องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจในการทำงานให้แก่พนักงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ (นิติพล ภูตะโชติ, 2559: 184) หากพนักงานที่มี

ความสามารถขาดแรงจูงใจ อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารมีหน้าที่เพิ่มแรงจูงใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการผลิต ช่วยลดต้นทุน และเพิ่มคุณภาพของงาน (นิติพล ภูตะโชติ, 2559: 19)

ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจหมายถึงพลังที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล และเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกระบวนการจูงใจเริ่มต้นจากความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งทำให้เกิดความเครียด และตามมาด้วยแรงขับที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเพื่อแสวงหาสิ่งตอบสนองที่ต้องการ เมื่อบรรลุเป้าหมายก็จะเกิดความพึงพอใจ และช่วยลดความตึงเครียดได้ (DeCenzo (2002), Koontz (1998) & Schermerhorn (2003) อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2559: 185-188)

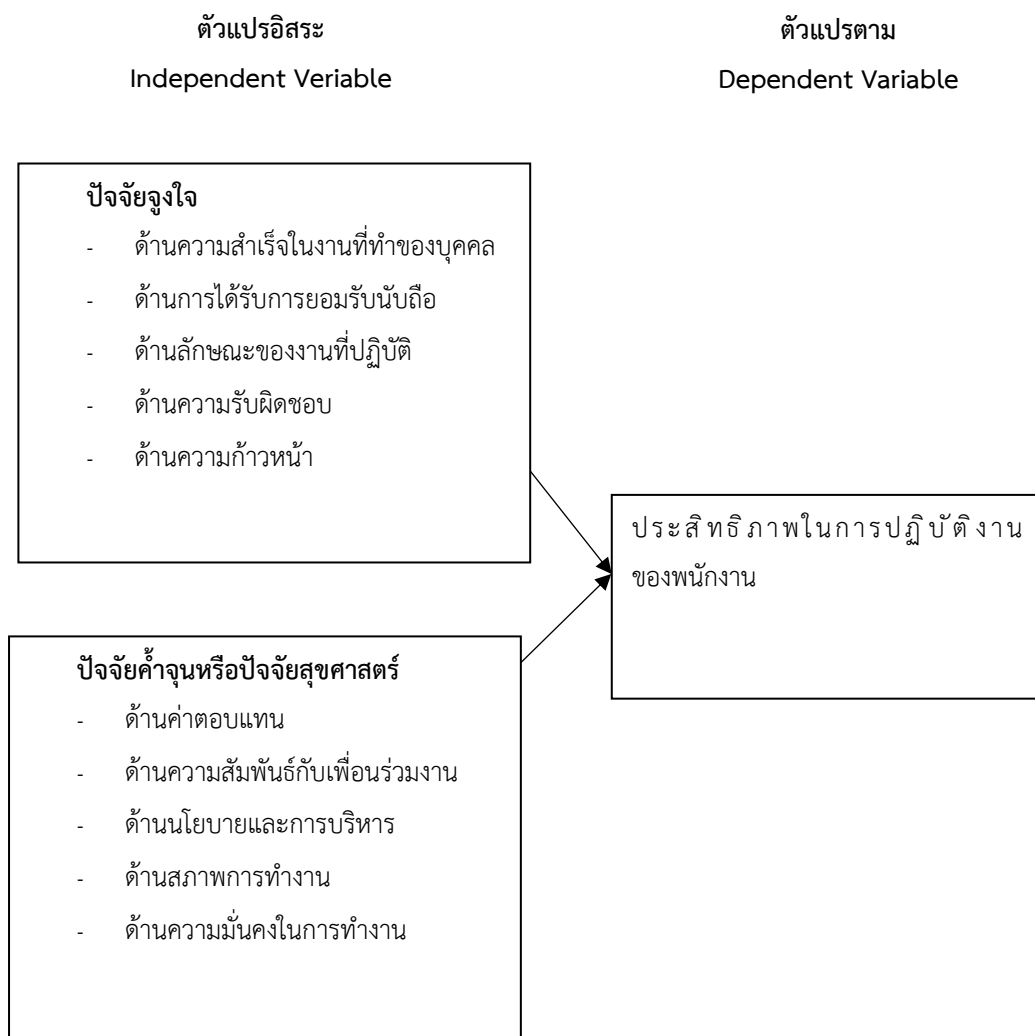
กลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจตามเนื้อหา มีหลายทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow 2) ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer 3) ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor 4) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg และ 5) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือทฤษฎีความต้องการสามประการของ McClelland (เปรม ภัทร์ นามโอง, ภูษิตย์ จารุจินดา, และปัทมา รักพงษ์, 2565 : 45-50)

Taylor มีความเชื่อว่าการจ่ายค่าตอบแทนต่อหน่วยการผลิตเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการจูงใจคนงาน โดยคนงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงจะทุ่มเทความพยายามในการผลิตผลงานจำนวนมากขึ้น เพื่อให้ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่าต่อความเหน็ดเหนื่อยของตน แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า "เงิน" เป็นปัจจัยหลักที่สามารถจูงใจคนงานได้ ทั้งนี้ คนงานมักไม่ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน หากปราศจากแรงจูงใจที่เหมาะสม (นิติพล ภูตะโชติ, 2559: 12)

ในส่วนของ Maslow (1943) ได้เน้นว่าความคาดหวังของบุคคลอาจเกิดขึ้นจากการกระตุ้นด้านต่าง ๆ ทั้งทางบวกและทางลบ โดยความต้องการของมนุษย์มีความหลากหลายและแบ่งออกเป็นลำดับขั้น บุคคลจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังดังกล่าว การกระตุ้นนี้มักเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางจิตวิทยาและความต้องการในระดับที่แตกต่างกัน และในขณะเดียวกัน Herzberg ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ในช่วงปี ค.ศ.1960-1969 ซึ่งอธิบายถึงความพึงพอใจในการทำงานผ่านสองแนวคิดหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจและกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ 2) ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในที่ทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายขององค์กร และค่าตอบแทน โดยชี้ให้เห็นว่าการเพิ่มปัจจัยสุขอนามัยสามารถช่วยลดความไม่พึงพอใจ แต่การเพิ่มปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิผลในการทำงานสูงสุด (ธัญญพัฒน์ โชติวรระสิริ, 2566: 4)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขา เซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ ภายใต้แนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : คณะผู้วิจัย (2567)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ โดยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนคือ 147 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ (Taro Yamane, 1973: 1088) ด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรได้ผลของขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 107.49 คน ดังนั้น ต้องเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างให้ได้อย่างน้อยที่สุดจำนวน 108 คน โดยผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Method) โดยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากเป็นการสุ่มตัวอย่างที่ประหยัดเวลาและสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ง่าย โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

- (1) **กำหนดกลุ่มเป้าหมาย** โดยกำหนดกลุ่มพนักงานที่ต้องการศึกษา เช่น พนักงานในแผนกขาย พนักงานบริการลูกค้า หรือพนักงานในส่วนงานอื่นๆ
- (2) **เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย** โดยติดต่อหัวหน้าแผนกหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงาน
- (3) **คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง** คัดเลือกพนักงานที่ยินดีให้ข้อมูลและตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จนครบตามจำนวนที่ต้องการ (อย่างน้อย 108 คน)
- (4) **เก็บรวบรวมข้อมูล** ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้เป็นการนำแนวคิดและทฤษฎีทางแรงจูงใจมาปรับใช้กับบริบทขององค์กรและพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล จำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ โดยสามารถวัดและวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้วิจัย แบ่งแรงจูงใจออกเป็นสองประเภทหลักคือแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) และแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) ในแต่ละประเภทจะมีลักษณะเฉพาะ เช่น ความรู้สึกมีคุณค่าใน

ตนเองและการได้รับการยอมรับ (แรงจูงใจภายใน) กับการได้รับรางวัลหรือค่าตอบแทน (แรงจูงใจภายนอก) ในทำนองเดียวกัน ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นแนวทางในการระบุและกำหนดรายการคำถามที่สอดคล้องกับแต่ละปัจจัย ดังนั้นผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบของแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะคำถามส่วนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) มีจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามส่วนที่ 2 แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ มีจำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 5 ข้อ

ลักษณะคำถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale) ของ Likert ซึ่งจัดระดับการ วัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาแบบวัดจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี นิยามคำศัพท์ จาก งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขั้นที่ 2 รวบรวมเนื้อหาสาระที่ศึกษาเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างข้อคำถามให้ ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมกับศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และงานวิจัย

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยพัฒนาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำ พร้อมแก้ไขปรับปรุง แบบสอบถามให้สมบูรณ์หลัง

จากนั้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษา ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง (Index of Item objective Congruence : IOC) และได้ให้คำแนะนำในการแก้ไขแบบสอบถามให้มีความตรงตามเนื้อหาเพื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขซึ่งมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มที่ทำการศึกษา (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561: 13-16)

โดยเกณฑ์ในการพิจารณา ค่า IOC ของข้อคำถามต้องมีค่า 0.67 ขึ้นไป (ไพศาล วรรคำ, 2561: 250-251) ข้อคำถามนั้นจึงสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์สามารถนำมาใช้ได้ หากค่า IOC ต่ำ กว่า 0.67 ต้องตัดข้อคำถามนั้น ๆ ทิ้ง หรือต้องแก้ไขตามคำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ สำหรับ งานวิจัยนี้ ค่า IOC ของข้อคำถามในแต่ละข้อมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.0

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (α -Coefficient) จะต้องได้ค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเพียงพอที่จะใช้ในการวิจัยได้สำหรับงานวิจัยนี้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.972 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.7 ดังนั้นแสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเพียงพอที่จะใช้ในการวิจัยได้

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้ว มาตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลทำได้โดยนำแบบสอบถามไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างวิจัยคือ พนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ จำนวนตัวอย่าง 108 คน และทำการตรวจสอบข้อมูล พร้อมบันทึกจัดเก็บข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อีกทั้งการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

หลายขั้นตอน (Stepwise multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิค การนำเข้าตัวแปรทั้งหมด ด้วยวิธี Stepwise

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง สถิติในการประมวลผลแบบสอบถาม จำนวน 108 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศของ ผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 108)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	24	22.22
หญิง	84	77.88

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 77.88 และเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามอายุของ ผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 108)	ร้อยละ (100.00)
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	21	19.44
31 – 40 ปี	38	35.18
41 – 50 ปี	44	40.74
51 ปีขึ้นไป	5	4.63

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.74 รองลงมาคืออายุ 31 – 40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.18 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 108)	ร้อยละ (100.00)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	83	76.85
ปริญญาตรี	25	23.15
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 76.85 รองลงมาเป็นระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.15 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพลินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่

โดยการวิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์เป็นรายด้าน และรายชื่อ ปรากฏดังตารางที่ 4.4-4.15

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัย
จูงใจเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	4.50	0.293	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.41	0.410	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.51	0.357	เห็นด้วยมากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.48	0.380	เห็นด้วยมากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้า	4.51	0.398	เห็นด้วยมากที่สุด
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	4.48	0.301	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มี
ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัล
หาดใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D =
0.301)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจระดับความคิดเห็นในระดับ
สูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D = 0.398) และด้านลักษณะของ
งานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D = 0.357) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงานที่
ทำของบุคคลอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D = 0.293) ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับเห็น
ด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D = 0.380) ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}$
= 4.41, S.D = 0.410) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัย
ค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูง		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทน		4.11	0.631	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		4.53	0.418	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ด้านนโยบายและการบริหาร		4.54	0.420	เห็นด้วยมากที่สุด
4. ด้านสภาพการทำงาน		4.51	0.445	เห็นด้วยมากที่สุด
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน		4.55	0.422	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม		4.51	0.361	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูง
หรือปัจจัยสุขศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพลินค้าเซ็นทรัลจำกัด
สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
ที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D. = 0.361)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ระดับ
ความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.
= 0.422) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D. =
0.420) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D. = 0.418) ด้าน
สภาพการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D. = 0.445) และด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับเห็นด้วย
มากที่สุด ($\bar{X}=4.11$, S.D. = 0.631) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยจูงใจ	4.48	0.301	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์	4.45	0.360	เห็นด้วยมากที่สุด
ภาพรวมแรงจูงใจ	4.46	0.313	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในภาพของรวมแรงงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}=4.46$, S.D. = 0.313) ภาพรวมของแรงงใจในการปฏิบัติงานระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ปัจจัยงใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}=4.48$, S.D. = 0.301) รองลงมาคือปัจจัยคำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}=4.45$, S.D. = 0.360)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่

โดยการวิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ ปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของลูกค้าอยู่เสมอ	4.63	0.504	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการบริการที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้อย่างดี	4.80	0.448	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ท่านมีส่วนในการสร้างภาพลักษณ์ และชื่อเสียงให้กับองค์กร	4.70	0.479	เห็นด้วยมากที่สุด
4. ท่านยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	4.72	0.470	เห็นด้วยมากที่สุด
5. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงโปร่งใส ปราศจากอคติ	4.80	0.420	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.73	0.345	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$, S.D. = 0.345)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการบริการที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้อย่างดีอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.448) และท่านปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงโปร่งใส ปราศจากอคติอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.420) รองลงมาคือ ท่านยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้งอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.470) ท่านมีส่วนในการสร้างภาพลักษณ์ และชื่อเสียงให้กับองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.479) และ ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของลูกค้าอยู่เสมออยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.504) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ด้านปัจจัยเชิงใจ

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.049	.362		8.427	.000					
ความรับผิดชอบ	.375	.080	.413	4.668	.000	.413	.413	.413	1.000	1.000

a. Dependent Variable : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 8 สรุปได้ว่าปัจจัยเชิงใจ มี 5 ด้านได้แก่ (1) ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ด้านความรับผิดชอบ (5) ด้านความก้าวหน้า มีเพียง 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ด้านปัจจัยจำแนกหรือปัจจัยสุศาสตร์Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.778	.316		8.781	.000					
ความสัมพันธ์	.431	.070	.516	6.202	.000	.516	.516	.516	1.000	1.000

a. Dependent Variable : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 9 สรุปได้ว่า ปัจจัยจำแนกหรือปัจจัยสุศาสตร์มี 5 ด้านได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทน (2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ด้านนโยบายและการบริหาร (4) ด้านสภาพการทำงาน (5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีเพียง 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนปัจจัยจำแนกหรือปัจจัยสุศาสตร์ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ (1)

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ จำนวน 147 คน ประกอบด้วย การหาจำนวนความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผล

1. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล จำกัดสาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นในภาพของรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}=4.46$, S.D. = 0.313) ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล จำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล จำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่มากที่สุด ในข้อท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการบริการที่ส่งผล กระหน่ำต่อองค์กรได้อย่างดี และท่านปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงโปร่งใส ปราศจากอคติ รองลงมา คือการยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง การมีส่วนในการสร้างภาพลักษณ์ และชื่อเสียง ให้กับองค์กร และการคำนึงถึงประโยชน์ของลูกค้าอยู่เสมอตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล จำกัด สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ โดยพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยความรับผิดชอบ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1966) ที่กล่าวว่าความรับผิดชอบเป็นปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจและควบคุมงานที่ทำ พวกเขาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ส่วนผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจอื่น ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากลักษณะงานของพนักงานในบริษัทสรรพสินค้า ที่อาจมีขอบเขตจำกัดและไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ หรืออาจเป็นเพราะพนักงานยังไม่เห็นความเชื่อมโยงระหว่างผลงานของตนเองกับความก้าวหน้าในอาชีพ ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชมพูนุช สุภาพวานิช, สุภณิดา

หนูช่วย และสลิล อาจำแหง, 2562: 121) ที่พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีผลบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจและสนับสนุนจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ผลการศึกษาของ (เมลดา กลิ่นมาลี, 2020: 124-134) พบว่าแรงจูงใจภายในมีผลสำคัญต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในภาคธุรกิจค้าปลีก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ที่พบว่าการส่งเสริมความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและการได้รับการยอมรับในที่ทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และผลการศึกษายังพบว่าปัจจัยค่าอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) ซึ่งอาจเป็นเพราะบริษัทมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในระดับหนึ่ง และไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้มากนัก หรืออาจเป็นเพราะปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับพนักงานในบริษัทสรรพสินค้า

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยค่าอื่นด้านอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มณฑล รอยตระกูล, 2546: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาในภาพรวมประกอบด้วยความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ดังนั้น ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าอื่นมีความสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งสามารถนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ในระยะยาว

ผลการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า บริษัทควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมอบหมายงานที่ท้าทายและส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน นอกจากนี้ บริษัทควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การศึกษาในครั้งต่อไปควรทำการสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานในหลากหลายระดับ เช่น ระดับปฏิบัติงานและระดับบริหาร เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นและการรับรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

เพราะผลการวิจัยในครั้งนี้เน้นการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มพนักงานในภาพรวม

2. ควรมีการศึกษาผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น สถานการณ์เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือความคาดหวังของลูกค้าที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในด้านการพัฒนาความสัมพันธ์และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและร่วมมือกัน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลบวกต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อพนักงานมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร

3. ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบของแรงจูงใจในหลากหลายสาขาและประเภทงานภายในบริษัท สรรพสินค้าเซ็นทรัล เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจที่มีต่อพนักงานในสาขาต่าง ๆ เช่น พนักงานขาย, พนักงานฝ่ายบริการลูกค้า, หรือฝ่ายบริหารการจัดการสินค้า

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: หจก.สามลดา.

ชมพูนุช สุภาพวานิช, สุณินดา หนูช่วย, และสลิล กางคำแหง. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจังหวัดยะลา. *วารสารเครือข่ายพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 6(2).

ธัญญพัฒน์ โชติวรรณะสิริ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7).

นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์. บุญชม ศรีสะอาด, (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

เปรมปภัสร นามโฮง, ภูษิตย์ จารุจินดา, และปฐมา รักพงษ์. (2565). *หลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ไพศาล วรคำ. (2561). *การวิจัยทางการศึกษา*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].
- เมธดา กลิ่นมาลี. (2563). ปัจจัยที่พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 40(6).
- HR Note Asia. (2019). การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรช่วยส่งเสริมการเติบโตและการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้. สืบค้นจาก <https://www.hnote.asia>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Maslow, A., (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review* 50. N.Y.. McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เป็นวารสารวิชาการที่ครอบคลุมสาขา รัฐประศาสนศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์ และสาขาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารภาครัฐ โดยยินดีต้อนรับบทความจากนักวิชาการและนักวิจัยทั้งชาวไทยและต่างประเทศ รับทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อนำเสนอในรูปแบบบทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความปริทัศน์ โดยเป็นสิ่งพิมพ์เผยแพร่ผลงานที่มีกำหนดเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม ถึง มิถุนายน และฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม ถึง ธันวาคม มีเงื่อนไขตีพิมพ์บทความ ดังนี้

1. การพิจารณาเบื้องต้น

1. บทความวิชาการที่จะเสนอเพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ต้องเป็นบทความวิชาการหรือบทความวิจัย หรือผลงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับสาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์ และสาขาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารภาครัฐ

2. ผลงาน หรือบทความวิชาการที่จะนำเสนอเพื่อตีพิมพ์ต้องเป็นผลงานที่ไม่เคยลงตีพิมพ์ หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน (ยกเว้นเป็นการรวบรวมผลงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceeding) ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่เฉพาะบทความเท่านั้น ในการประชุมระดับชาติหรือระดับนานาชาติมาแล้ว)

2. การประเมินบทความ

บทความที่ลงตีพิมพ์ทุกเรื่องได้รับการตรวจทางวิชาการโดยผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอก ซึ่งพิจารณาแบบปกปิดรายชื่อทั้งผู้เขียนบทความ ผู้ประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้อง (Double Blind Review) จำนวน 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาของบทความและมาจากหลากหลายสถาบันภายนอก มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ และไม่ได้อยู่ในสังกัดเดียวกันกับผู้เขียน

3. เงื่อนไขการตีพิมพ์

1. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์จะต้องผ่านพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน และมีการแก้ไขบทความความข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและบรรณาธิการอย่างครบถ้วน และส่งคืนกองบรรณาธิการวารสารฯ ภายในเวลาที่กำหนด และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ (ยกเว้นบทความพิเศษ)

2. เงินลงทะเบียนการส่งผลงานเพื่อตีพิมพ์บทความละ 3,500 บาท (สามพันห้าร้อยบาทถ้วน) สำหรับบุคคลทั่วไป และบทความละ 2,500 บาท (สองพันห้าร้อยบาท) สำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ซึ่งชำระได้ทันทีเพื่อเป็นการประกันว่าผู้เสนอผลงานจะไม่ส่งผลงานที่ผ่านการตีพิมพ์ในแหล่งอื่นใดมาก่อน และจะไม่ส่งผลงานที่เสนอเพื่อตีพิมพ์นี้ในวารสารอื่นในระหว่างการพิจารณา ซึ่งเมื่อชำระเสร็จแล้วให้ถือเป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ผู้ส่งบทความจะขอคืนไม่ได้

3. ข้อคิดเห็นใด ๆ ของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เล่มนี้เป็นของผู้เขียนบทความ คณะผู้จัดทำวารสารไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยหรือรับผิดชอบต่อความคิดเห็นของผู้เขียนบทความดังกล่าวแต่ประการใด

4. กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขต้นฉบับที่ส่งมาพิมพ์ทุกเรื่องตามแต่จะเป็นสมควร ในกรณีที่จำเป็นจะส่งต้นฉบับเดิมหรือฉบับแก้ไขแล้วกลับคืนมายังผู้เขียนเพื่อขอความเห็นชอบ

5. กองบรรณาธิการจะดำเนินการตั้งแต่วันที่รับเรื่องจนถึงพร้อมตีพิมพ์ ใช้เวลาประมาณ 3 เดือน (ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ผู้เขียนใช้ในการแก้ไขตามข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้วย)

6. กองบรรณาธิการวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ไม่สงวนลิขสิทธิ์ดลอกเนื้อหาหรือส่วนหนึ่งส่วนใดของเนื้อหาในบทความต่าง ๆ แต่ให้อ้างอิงที่มาของข้อความที่นำไปกล่าวอ้างในที่ต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักวิชาการ

2. รูปแบบการเขียนบทความ

2.1 การตั้งค่านำกระดาษและตัวอักษรที่พิมพ์

กำหนดการตั้งค่ากระดาษเป็น B5 ตัวอักษรที่พิมพ์ปกติให้ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 พอยต์ สีดำ ให้พิมพ์โดยใช้ภาษาไทยอย่างเดียว หรือภาษาอังกฤษอย่างเดียวตลอดทั้งบทความ ยกเว้นชื่อเรื่องที่ใช้ตัวอักษร ขนาด 18 พอยต์ (ดูเพิ่มเติมในตารางที่ 1) หรือมีความจำเป็นต้องใช้สัญลักษณ์หรือตัวพิมพ์พิเศษจากคอมพิวเตอร์ก็สามารถทำได้ ระบุเลขหน้าให้ชัดเจนบริเวณด้านบนขวาของหน้ากระดาษ

2.2 ระยะห่างของขอบกระดาษ

การตั้งระยะของการพิมพ์ให้เว้นขอบกระดาษ ดังนี้

1. ห่างจากขอบกระดาษด้านบน ระยะห่าง 1 นิ้ว
2. ห่างจากขอบกระดาษด้านซ้ายมือ ระยะห่าง 1 นิ้ว
3. ห่างจากขอบกระดาษด้านขวามือ ระยะห่าง 1 นิ้ว
4. ห่างจากขอบกระดาษด้านล่าง ระยะห่าง 0.67 นิ้ว
5. ระยะห่างระหว่างบรรทัด 1 เท่า

2.3 การย่อหน้า

ให้เว้นระยะจากด้านซ้ายมือ 1 แท็บ (Tab) ให้เริ่มต้นที่ระยะ 0.5 นิ้ว แท็บต่อไป เพิ่มขึ้นอีกแท็บละ 0.20 นิ้ว เช่น 0.70, 0.90, 1.10, 1.30, 1.50 นิ้ว เป็นต้น

2.4 จำนวนหน้าของบทความ

จำนวนหน้า 6 – 30 หน้า (รวมตาราง กราฟ และรูปภาพ)

2.5 ข้อเสนอแนะในการใช้ภาษา

1. ใช้ภาษาที่ถูกต้อง เข้าใจง่ายและกะทัดรัด
2. ใช้คำศัพท์ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานและประกาศของราชบัณฑิตยสถาน
3. การใช้ศัพท์บัณฑิตทางวิชาการ ควรใช้ควบคู่กับศัพท์ทางภาษาอังกฤษ
4. การเขียนชื่อเฉพาะหรือคำแปลจากภาษาต่างประเทศที่ปรากฏเป็นครั้งแรกในบทความ หากจำเป็นก็ควรพิมพ์ภาษาเดิมของชื่อนั้นๆ กำกับไว้ในวงเล็บ เช่น ชาว (Java) เขมร (Khmer) เป็นต้น
5. ไม่ควรใช้ภาษาต่างประเทศในกรณีที่มีคำไทยใช้แพร่หลายอยู่แล้ว
6. รักษาความสม่ำเสมอในการใช้คำศัพท์ หรือการใช้ด้วยโดยตลอดทั้งบทความ

2.6 เนื้อหาของบทความวิชาการ ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่อง (Title) พิมพ์ทั้งชื่อเรื่องภาษาอังกฤษและภาษาไทย
2. ชื่อผู้เขียน (Author) ให้พิมพ์ทั้งชื่อและนามสกุลทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทยทุกคน
3. ที่อยู่ (Address) ให้พิมพ์สถานะผู้เขียน สังกัด และที่อยู่ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทย หากเป็นอาจารย์ให้ระบุตำแหน่งทางวิชาการด้วย
4. อีเมล ให้พิมพ์อีเมลของผู้เขียนหลักหรือผู้ประสานงานบทความ หลังข้อความ E-mail:
5. บทคัดย่อ (Abstract) ให้พิมพ์บทคัดย่อทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทย บทคัดย่อให้ทำทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยสรุปสาระสำคัญของบทความอย่างครบถ้วนและมีความยาวไม่เกิน 750 คำ
6. คำสำคัญ (Keywords) จำนวน 3 – 5 คำ ให้พิมพ์คำสำคัญทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทย
7. บทนำ (Introduction) อธิบายความสำคัญของบทความ
8. เนื้อเรื่อง (Body) ควรปูพื้นฐานเรื่องที่กล่าวถึง มีการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้เหตุผล วิพากษ์วิจารณ์ การเพิ่มประเด็นโต้แย้ง จะต้องเป็นไปตามหลักการ ทฤษฎี และมีหลักฐานอ้างอิง มีการนำเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ทั้งนี้จะต้องจัดลำดับเนื้อหาสาระให้เหมาะสม ภาษาที่ใช้ในการเขียนจะต้องถูกต้องตามหลักวิชาการ
9. บทสรุป (Conclusion) มีการสรุปประเด็นสำคัญของบทความจากหัวข้อที่นำเสนอ โดยนำมาเขียนเชื่อมโยงและรวมกันไว้ท้ายบท อาจกล่าวสรุปเนื้อหาว่ามีความสำคัญ และนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร
10. เอกสารอ้างอิง (References) ให้ใช้ระบบอ้างอิงตามระบบนามปี (Name and Year System) โดยยึดรูปแบบของ APA 7th (American Psychological Association 7th edition)

2.7 เนื้อหาของบทความวิจัย ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่อง (Title) พิมพ์ทั้งชื่อเรื่องภาษาอังกฤษและภาษาไทย
2. ชื่อผู้เขียน (Author) ให้พิมพ์ทั้งชื่อและนามสกุลทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทยทุกคน
3. ที่อยู่ (Address) ให้พิมพ์สถานะผู้เขียน สังกัด และที่อยู่ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทย หากเป็นอาจารย์ให้ระบุตำแหน่งทางวิชาการด้วย
4. อีเมล ให้พิมพ์อีเมลของผู้เขียนหลักหรือผู้ประสานงานบทความ หลังข้อความ E-mail:
5. บทคัดย่อ (Abstract) ให้พิมพ์บทคัดย่อทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทย บทคัดย่อให้ทำทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยสรุปสาระสำคัญของบทความอย่างครบถ้วนและมีความยาวไม่เกิน 750 คำ
6. คำสำคัญ (Keywords) จำนวน 3 – 5 คำ ให้พิมพ์คำสำคัญทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทย
7. บทนำ (Introduction) อธิบายความสำคัญของปัญหา คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย สมมติฐาน (ถ้ามี) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (ถ้ามี) นิยามศัพท์เฉพาะ (ถ้ามี)
8. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Literature Review) เป็นการสังเคราะห์สาระจากวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงแนวความคิด ทฤษฎี และข้อมูลที่มีส่วนสัมพันธ์กับเรื่องที่วิจัย และสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
9. วิธีดำเนินงานวิจัย (Research Methodology) ระบุประชากรและกลุ่มตัวอย่าง หรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วิธีการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้วิจัย และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล รวมไปถึงระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย
10. ผลการวิจัย (Results) แสดงผลของการวิจัยและข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาวิจัยนั้น ๆ อาจมีภาพตารางและแผนภูมิประกอบ ทั้งนี้อาจวิจารณ์ผลการวิจัยด้วยแนวคิดที่ได้จากการตรวจสอบเอกสารได้
11. บทสรุป (Conclusion) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) เป็นการสรุปที่ได้รับจากการวิจัยรวมถึงการอภิปรายผล (Discussion) ด้วยแนวคิดที่ได้จากการตรวจสอบเอกสาร และให้ข้อเสนอแนะบนพื้นฐานของผลงานวิจัย
12. เอกสารอ้างอิง (References) ให้ใช้ระบบอ้างอิงตามระบบนามปี (Name and Year System) โดยยึดรูปแบบของ APA 7th (American Psychological Association 7th edition)

2.8 เนื้อหาของบทความปริทัศน์หนังสือ ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่อง (Title) พิมพ์ทั้งชื่อเรื่องภาษาอังกฤษและภาษาไทย
2. ชื่อผู้เขียน (Author) ให้พิมพ์ทั้งชื่อและนามสกุลทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทยทุกคน
3. ที่อยู่ (Address) ให้พิมพ์สถานะผู้เขียน สังกัด และที่อยู่ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทย หากเป็นอาจารย์ให้ระบุตำแหน่งทางวิชาการด้วย
4. อีเมล ให้พิมพ์อีเมลของผู้เขียนหลักหรือผู้ประสานงานบทความ หลังข้อความ E-mail:

5. บทนำ (Introduction) อธิบายความสำคัญของหนังสือ วัตถุประสงค์ของการเขียน กล่าวถึงผู้เขียน

6. สารสำคัญของหนังสือ (Book Review) เป็นการวิเคราะห์สาระจากหนังสือ แสดงความคิดเห็น วิเคราะห์เนื้อหา โครงเรื่อง ตัวละคร สไตล์การเขียน และคุณค่าของหนังสือ เป็นต้น

7. บทสรุป หรือบทส่งท้าย (Conclusion) เป็นการสรุปและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้อ่าน

8. เอกสารอ้างอิง (References) ให้ใช้ระบบอ้างอิงตามระบบนามปี (Name and Year System) โดยยึดรูปแบบของ APA 7th (American Psychological Association 7th edition)

3. การใส่ตารางและภาพประกอบ

3.1 การใส่ตาราง ให้ใส่คำว่า “ตาราง” หรือ “Table” พร้อมทั้งเลขกำกับตารางเป็นเลขอารบิก เช่น ตารางที่ 1 ตารางที่ 2 Table 1. Table 2. เป็นต้น วางอยู่ด้านบนของตารางให้ชิดขอบกระดาษด้านซ้ายมือ และอยู่ห่างจากเส้นบนของตาราง 1 บรรทัด หากมี “ที่มา” ให้ใส่ไว้ด้านล่างของตารางโดยไม่ต้องเว้นบรรทัด ใส่คำว่า “ที่มา :” และพิมพ์ชิดขอบตารางด้านซ้าย ตามด้วยเครื่องหมายทวิภาค (:) จากนั้นใส่อ้างอิง หากตารางจำเป็นต้องต่อเนื่องไปหน้าถัดไป ให้ใส่คำว่า ตารางที่ ... (ต่อ) ดังตัวอย่าง ตารางที่ 1.

ตารางที่ 1 ลักษณะตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์

รายการ	ลักษณะตัวอักษร	รูปแบบการพิมพ์	ขนาดตัวอักษร
ชื่อบทความ	เน้น	กลางหน้ากระดาษ	18
ชื่อผู้แต่ง	เน้น	กลางหน้ากระดาษ	16
บทคัดย่อ	เน้น	กลางหน้ากระดาษ	16
หัวข้อแบ่งตอน	เน้น	กลางหน้ากระดาษ	16
หัวข้อย่อย	เน้น	ชิดซ้าย	14
เนื้อหาข้อความ	ปกติ	-	14
การเน้นข้อความในบทความ	เน้น		14

ตารางที่ 1 ลักษณะตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์ (ต่อ)

รายการ	ลักษณะตัวอักษร	รูปแบบการพิมพ์	ขนาดตัวอักษร
การแสดงความที่เป็นคำสัมภาษณ์ หรือข้อความสำคัญจากแหล่งอื่น	เอียง		14
ข้อความในตาราง	ปกติ		12
การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา	ปกติ		14
เอกสารอ้างอิง	เน้น	กลางหน้ากระดาษ	16

ที่มา : สารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (2568)

3.2 ภาพประกอบ

ภาพประกอบ ให้ใส่คำว่า “ภาพที่” หรือ “Figure” พร้อมทั้งเลขกำกับภาพเป็นเลขอารบิก เช่น ภาพที่ 1 ภาพที่ 2 Figure 1. Figure 2. เป็นต้น วางอยู่ด้านใต้ของภาพ จัดคำอธิบายไว้ชิดซ้าย และอยู่ห่างจากเส้นล่างของภาพ 1 บรรทัด จัดวางตำแหน่งของรูปภาพไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ ขนาดของภาพให้ความกว้างของภาพไม่ต่ำกว่า 13 ซม. และภาพต้องมีความคมชัด หากมี “ที่มา” ให้ใส่ไว้ด้านล่างของตารางโดยไม่ต้องเว้นบรรทัด ใส่คำว่า “ที่มา :” และพิมพ์ชิดขอบตารางด้านซ้าย ตามด้วยเครื่องหมายทวิภาค (:) จากนั้นใส่อ้างอิง ดังตัวอย่าง ภาพที่ 1



วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
Governance Journal, Kalasin University
 ISSN : 3027-8589 (Online)

กำหนดการเผยแพร่

เผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ
 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน
 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

ประเภทบทความ

- บทความวิชาการ
- บทความวิจัย เป็น Concept paper หรือผลงานวิจัยที่ดำเนินการสำเร็จสมบูรณ์แล้ว
- บทความปริทัศน์หนังสือ

ขอบเขตวารสาร

เป็นวารสารวิชาการที่ครอบคลุมสาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์ และสาขาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาครัฐ

รูปแบบประเมิน

Double-Blind Peer Review



ภาพที่ 1 วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ที่มา : สารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (2568)

4. การเขียนเอกสารอ้างอิง

4.1 ประเภทการอ้างอิง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การอ้างอิงในเนื้อหา (In-Text Citation)

1.1 กำหนดรูปแบบการอ้างอิงรูปแบบของ APA 7th (American Psychological Association 7th edition)

1.2 การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-Text Citation) และจะต้องสอดคล้องกับการอ้างอิงท้ายบทความ (References)

1.3 การอ้างอิงต้องอ้างถึงเอกสารหลักหรือต้นฉบับเท่านั้น และไม่ควรอ้างถึงแหล่งอ้างอิงอื่นต่อเนื่องกัน

1.4 การอ้างอิงบุคลากรจะไม่ระบุชื่อผู้แต่ง แต่จะใส่ในนามสมมติแทน และไม่ต้องใส่ในการอ้างอิงท้ายบทความ (References)

1.5 ข้อมูลที่เป็นตัวเลข สถิติ ที่อยู่ในรูปแบบภาพหรือตารางจะต้องระบุแหล่งอ้างอิงที่สามารถตรวจสอบได้

1.6 แหล่งอ้างอิงที่เป็นเว็บไซต์จะต้องเป็นเว็บไซต์ที่น่าเชื่อถือ เป็นองค์กรที่มีอยู่จริง และสามารถเข้าถึงได้

1.7 บทความวิจัยที่นำมาอ้างอิงจะต้องมีความทันสมัย ไม่ควรย้อนหลังเกิน 10 ปี

2. การอ้างอิงท้ายบทความ (References)

2.1 กำหนดรูปแบบการอ้างอิงรูปแบบของ APA 7th (American Psychological Association 7th edition)

2.2 การอ้างอิงท้ายบทความ (References) เรียงลำดับตามตัวอักษรของชื่อ นามสกุล ของผู้เขียน

2.3 แหล่งอ้างอิงที่เป็นเว็บไซต์จะต้องเป็นเว็บไซต์ที่น่าเชื่อถือ เป็นองค์กรที่มีอยู่จริง และสามารถเข้าถึงได้

2.4 บทความวิจัยที่นำมาอ้างอิงจะต้องมีความทันสมัย ไม่ควรย้อนหลังเกิน 10 ปี

4.2 รูปแบบการอ้างอิงแบบ รูปแบบของ APA 7th

วารสารกำหนดรูปแบบการอ้างอิงรูปแบบของ APA 7th (American Psychological Association 7th edition) (ปรับปรุงจากเว็บไซต์ <https://apastyle.apa.org/instructional-aids/reference-examples.pdf>) ตามประเภทของเอกสารและแหล่งที่มาที่แตกต่างกัน ได้แก่ วารสาร หนังสือ เอกสารสืบเนื่องจากงานประชุมวิชาการ รายงานการวิจัย รายงานผลดำเนินงาน เว็บไซต์ วิทยานิพนธ์ บทสัมภาษณ์ ภาพถ่าย เป็นต้น

5. ตัวอย่างการเขียนอ้างอิงในเนื้อหา (In-Text Citation)

กรณี	กรณีอ้างอิงหน้าประโยค	กรณีอ้างอิงท้ายประโยค
ผู้แต่ง 1 คน	นพพล อัครชาติ (2566: 10)	(นพพล อัครชาติ, 2566: 10)
ผู้แต่ง 2 คน	กตัญญู แก้วหานาม และ นพพล อัครชาติ (2566: 66)	(กตัญญู แก้วหานาม และ นพพล อัครชาติ, 2566: 66)
ผู้แต่ง 3 คนขึ้นไป	สุจิต เพียรชอบ และคณะ (2567: 5)	(สุจิต เพียรชอบ และคณะ, 2567: 5)
บุคลากรมาให้ระบุ นามสมมติแทน	ปราชญ์ชุมชน (2566)	(ปราชญ์ชุมชน, 2566)
องค์กร	สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย (2567)	(สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย, 2567)
กรณีไม่ปรากฏปีที่ พิมพ์ n.d.	สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย (มปป.)	(สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย, มปป.)
แหล่งอ้างอิง มากกว่า 1 ให้ใช้ เครื่องหมาย อฒภาค (;) กัน	ไม่นิยมวางไว้หน้าประโยค	(กตัญญู แก้วหานาม และ นพพล อัครชาติ, 2566: 66; สุจิต เพียรชอบ และคณะ, 2567: 5)

6. ตัวอย่างการเขียนอ้างอิงท้ายบทความ (References)

6.1 การเขียนชื่อผู้แต่ง

กรณีผู้แต่ง	ภาษาไทย
1 คน	นพพล อัครชาติ. (2566). การพัฒนา.....
2 คน	กตัญญู แก้วหานาม และ นพพล อัครชาติ. (2566). การพัฒนา.....
3 - 20 คน ใส่ชื่อทุกคน	กตัญญู แก้วหานาม, นพพล อัครชาติ, บุญทัน ดอกไธสง, ศุภชัย ยาวะประภาษ, วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, พรชัย สุนทรพันธุ์, โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, ประภาส ปิ่นตบแต่ง, สมเกียรติ วันทะนะ, สมบูรณ์ ศิริสรศิริ, สุกัญญา เอ็มอัมมธรรม, ปิยากร หวังมหาพร, ปาริชา มารี เคน, สิริ ندا กมลเขต, จริยา อินทนิล, พิมพ์ลิขิต แก้วหานาม, วิจิตรา โพธิสาร, วันชัย สุขตาม, จิรายุ ทรัพย์สิน, และ นวัณกร โพธิสาร. (2566). การพัฒนา.....

กรณีผู้แต่ง	ภาษาไทย
21 คนขึ้นไป ให้ใส่ผู้แต่งคนที่ 1-19 ตามด้วยเครื่องหมาย , ... ก่อนผู้แต่งคนสุดท้าย	กตัญญู แก้วหานาม, นพพล อัครฮาด, บุญทัน ดอกไธสง, ศุภชัย ยาวะประภาส, วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, พรชัย สุนทรพันธุ์, โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, ประภาส ปันตบแต่ง, สมเกียรติ วันทะนะ, สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ, สุกัญญา เอ็มอัมหมัด, ปิยากร หวังมหาพร, ปาริชา มารี เคน, สิริندا กมลเขต, จริยา อินทนิล, พิมพ์ลิขิต แก้วหานาม, วิจิตรา โพธิสาร, วันชัย สุขตาม, จิรายุ ทรัพย์สิน, ... นวัณกร โพธิสาร. (2566). การพัฒนา.....
องค์กร	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. (2566). การพัฒนา.....

กรณีผู้แต่ง	ภาษาอังกฤษ
1 คน	Akhat, N. (2023). Development
2 คน	Kaewhanam, K., & Akhat, N. (2023). Development
3 - 20 คน ใส่ชื่อทุกคน	Kaewhanam, K., Akhat, N., Dokthaisong, B., Yavaprabhas, S., Ranong, A. N., Rathachatranon, W., Sunthornpun, P., Wongsurawat, K., Pintobtang, P., Wantana, S., Sirisunhirun, S., Aimimtham, S., Whangmahaporn, P., Chain, P. M., Kamolkhet, S., Intanil, J., Pongsiri, A., Kaewhanam, P., Potisarn, W., Suktam, W., Subsin, J., & Potisarn, N. (2023). Development
21 คนขึ้นไป ให้ใส่ผู้แต่งคนที่ 1-19 ตามด้วยเครื่องหมาย , ... ก่อนผู้แต่งคนสุดท้าย	Kaewhanam, K., Akhat, N., Dokthaisong, B., Yavaprabhas, S., Ranong, A. N., Rathachatranon, W., Sunthornpun, P., Wongsurawat, K., Pintobtang, P., Wantana, S., Sirisunhirun, S., Aimimtham, S., Whangmahaporn, P., Chain, P. M., Kamolkhet, S., Intanil, J., Pongsiri, A., Kaewhanam, P., Potisarn, W., Suktam, W., Subsin, J., ... Potisarn, N. (2023). Development
องค์กร	Kalasin University. (2023). Development

6.2 การเขียนอ้างอิงท้ายบทความ (References)

1. วารสาร

รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสารหรือนิตยสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้า. DOI.
อังกฤษ	Tharipeng, C., Srisamoot, N., & Phansomboon, S. (2024). Problem Analysis to Extension Needs of Large Agricultural Land Plot Cassava Farmers in Don Chan Kalasin Province. <i>Governance Journal, Kalasin University</i> , 13(2), 1–14. https://doi.org/10.14456/gjl.2024.19 . (In Thai)
ไทย	ชรินทร์ ทริเพ้ง, ณัฐพงษ์ ศรีสมุทร, & สายัญ พันธสมบัติ. (2567). การวิเคราะห์ปัญหาการส่งเสริมการเกษตรแปลงใหญ่ ของเกษตรกรผู้ปลูกมันสำปะหลังในอำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์. <i>วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์</i> , 13(2), 1–14. https://doi.org/10.14456/gjl.2024.19 .

2. หนังสือ

รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง (พิมพ์ครั้งที่). สำนักพิมพ์. DOI.
อังกฤษ	Jitchayawanit, K. (2019). <i>Learning Management</i> . Chulalongkorn University Press. (In Thai)
อังกฤษ	Denhardt B. R., & Janet V. D. (2011). <i>The New Public Service: Serving Rather than Steering</i> (3 rd ed.). M.E. Sharpe, Inc.
ไทย	วัลลภ รัตนตรานนท์ และ นพพล อัคราต. (2559). <i>นักการเมืองถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู. สถาบันพระปกเกล้า.</i>

3. หนังสือที่รวบรวมบทความที่มีผู้แต่งที่หลากหลาย

รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. In ชื่อบรรณาธิการ (Eds), <i>ชื่อหนังสือที่รวบรวม</i> (เลขหน้า). สำนักพิมพ์.
อังกฤษ	Stair M., & Galpin M. (2010). Positive Engagement: From Employee Engagement to Workplace Happiness. In Linley, P. A., Harrington, S., & Garcea N. (Eds), <i>Oxford Handbook of Positive Psychology and Work</i> (155–172). Oxford University Press.
ไทย	นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2549). สิทธิมนุษยชนในบริบทของสังคมการเมืองไทยสมัยใหม่. ใน ธเนศ วงศ์ยานนาวา (บรรณาธิการ). <i>จักรวาลวิทยา</i> (325-389). ศิลปวัฒนธรรม.

4. รายงานผลดำเนินงาน หรือคู่มือ

รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อรายงาน. ชื่อหน่วยงาน.
อังกฤษ	Kaewhanam, K. (2027). <i>Satisfaction Survey Report of Governance Journal, Kalasin University</i> . Kalasin University. (In Thai)
ไทย	กตัญญู แก้วหานาม. (2567). <i>รายงานการสำรวจความพึงพอใจการดำเนินงานวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.</i>

5. เอกสารสืบเนื่องจากงานประชุมวิชาการ

รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์, วัน เดือน). ชื่อเรื่อง. ชื่อการประชุม, หน้า. DOI.
อังกฤษ	Haruechaiyasak, C., Kongyoung, S., & Dailey, M. (2008, May 14-17). A comparative study on Thai word segmentation approaches. <i>2008 5th International Conference on Electrical Engineering/Electronics, Computer, Telecommunications and Information Technology</i> , 1, 125–128. https://doi.org/10.1109/ECTICON.2008.4600388 .
ไทย	ธีรภัทร เรือนสูง และ พรธมวดี ขำจริง. (2567, 17-19 ธันวาคม). การศึกษาอัตลักษณ์ภูมิชนจากช่างแกะกิมซิ่น จังหวัดภูเก็ต. <i>การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปี 2566 ครั้งที่ 2 “นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางสังคมเพื่อการพัฒนาพื้นที่สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”</i> , 571-590. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

6. วิทยานิพนธ์ (ไม่ได้ตีพิมพ์)

รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. ชื่อมหาวิทยาลัย.
อังกฤษ	Wanrong, S. (2018). <i>The Development of Learning Resource Centers of Hand-Woven Textiles of Ethnic Groups in Mekong Sub-Region</i> . [Unpublished doctoral dissertation]. Surindra Rajabhat University. (In Thai)
ไทย	ดารุณี แสงอุโคตร. (2551). <i>แนวทางในการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งใจ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์</i> [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

7. วิทยานิพนธ์ (จากเว็บไซต์ที่ไม่พาณิชย์)

รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต, ชื่อมหาวิทยาลัย]. ชื่อระบบฐานข้อมูล. URL.
อังกฤษ	Choompol, A. (2019). <i>Feature Selection and Redundant Feature Elimination for Opinion Classification on Social Network</i> . [Doctoral dissertation, Mahasarakham University]. Mahasarakham University Intellectual Repository. http://202.28.34.124/dspace/handle/123456789/537 . (In Thai).
ไทย	นันทนา ศรีชัยมูล. (2559). <i>ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา</i> [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์. http://etheses.aru.ac.th/PDF/1255961697_11.PDF .

8. วิทยานิพนธ์ (จากเว็บไซต์ที่พาณิชย์)

รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์ [Doctoral dissertation, ชื่อองค์กร]. ชื่อระบบฐานข้อมูล. URL.
อังกฤษ	Anu Resmi, J. (2024). <i>The Impact of Personalized Learning on Intrinsic Motivation, Academic Proficiency, and Behavioral Issues</i> . [Doctoral dissertation, Indiana Wesleyan University]. ProQuest Dissertations & Theses. https://www.proquest.com/docview/3034923927/B3C10009099F4475PQ .
ไทย	-

9. เว็บไซต์

รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อเว็บไซต์. URL.
อังกฤษ	The White House. (2024). <i>The Administration</i> . https://www.whitehouse.gov/administration .
ไทย	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). <i>สรุปสาระสำคัญมาตรฐานการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</i> . https://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer2300/web/viewer.php .

10. รายงานการวิจัย

รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. รายงานการวิจัย. ชื่อหน่วยงาน.
อังกฤษ	The White House. (2024). <i>The Administration</i> . https://www.whitehouse.gov/administration .
ไทย	วีระศักดิ์ เครือเทพ, จรัส สุวรรณมาลา, ตระกูล มีชัย, วศิน โภมท, เสาวนีย์ วิจิตรโกสุม, เอื้ออารีย์ อึ้งจะนิล, ฐิตยา เพชรหมื่น, อรอนงค์ เต็มทวิวุฒิ, จักรพงษ์ หนูดำ, เปรมสุตา จิวนอก, & เจตน์ ดิษฐอดม. (2557). <i>โครงการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลการกระจายอำนาจของไทย. รายงานการวิจัย. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</i> .

11. ภาพถ่าย (Photograph) วิดีโอ (Video)

รูปแบบ	ชื่อผู้สร้างสรรค์. (ปีที่สร้าง). ชื่อผลงาน [Photograph/ Video/ Infographic]. วัน เดือน ปี ที่สร้างผลงาน. สถานที่สร้างผลงาน : ชื่อสถานที่.
อังกฤษ	Kaewhanam, K. (2024). <i>Road Map of Kalasin University</i> [Photograph]. Kalasin University.
ไทย	กตัญญู แก้วหานาม. (2567). <i>บรรยากาศสัปดาห์ภาษาณศึกษาต่อ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์</i> [ภาพถ่าย]. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

12. ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ	ชื่อกฎหมาย. (วัน เดือน ปี). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ตอนที่, เลขหน้า.
อังกฤษ	Ministerial Regulation on Higher Education Qualifications Standards B.E. 2565. (2022, March 31). <i>Royal Thai Government Gazette</i> . Book No. 139 Chapter 20 Kor, 28-31. (In Thai)
ไทย	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (11 ตุลาคม 2540). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 114 ตอนที่ 55 ก, 70.

13. บทสัมภาษณ์

****ไม่ต้องเขียนอ้างอิงท้ายบทความ****

6. การส่งบทความต้นฉบับ

6.1 ส่งต้นฉบับด้วยตนเองทางเว็บไซต์ (website) ในระบบ ThaiJo2.0 (Official launch of ThaiJo2.0) โดยการลงทะเบียนในระบบออนไลน์ผ่านช่องทางการส่งบทความเข้าสู่ระบบวารสาร (Submission) ที่ <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/gjournal-ksu/about/submissions>

6.2 บทความของท่านจะสำเร็จในระบบเมื่อได้รับการตอบกลับอัตโนมัติจากอีเมลของกองบรรณาธิการไปยังอีเมลส่วนตัวของท่านที่ใช้ลงทะเบียนยืนยันว่าการส่งต้นฉบับบทความของท่านเข้าสู่ระบบวารสารเรียบร้อยแล้ว หลังจากนั้นผู้ประสานงานกองบรรณาธิการจะส่งอีเมลกลับไปชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการจัดพิมพ์ต้นฉบับของท่านอีกครั้งหนึ่ง ในระหว่างนี้ยังไม่ถือว่าบทความของท่านได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารแล้ว นอกจากได้หนังสือตอบรับทางการจากบรรณาธิการบริหารเท่านั้น

7. ค่าธรรมเนียมการลงตีพิมพ์

ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ที่ส่งบทความเสนอเข้ารับการตีพิมพ์ จะต้องจ่ายค่าตีพิมพ์บทความ บทความละ 3,500 บาท

2. บุคคลภายในมหาวิทยาลัยที่ส่งบทความเสนอเข้ารับการตีพิมพ์ จะต้องจ่ายค่าตีพิมพ์บทความบทความละ 2,500 บาท

สามารถดำเนินการชำระค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ ไปยังหมายเลขบัญชี

ชื่อธนาคาร: ธนาคารกรุงไทย สาขากาฬสินธุ์

ชื่อบัญชี: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เงินนอกงบประมาณ

เลขบัญชี: 404-3-19565-6

เมื่อดำเนินการแล้ว ส่งหลักฐานการโอนเงินกลับยังระบบของวารสาร เพื่อทางกองบรรณาธิการจะได้ดำเนินการขอใบเสร็จ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยจะไม่สามารถคืนเงินท่านได้ไม่ว่ากรณีใด และส่งบทความท่านเข้าสู่ขั้นตอนการประเมินคุณภาพ (Peer Review) ต่อไป

8. ช่องทางการติดต่อสื่อสาร

8.1 กองบรรณาธิการวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (พื้นที่นวม) เลขที่ 13 หมู่ 14 ตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ 46230

8.2 ติดต่อขอส่งเอกสารผ่านระบบโทรสาร ได้ที่หมายเลข 043-602056

8.3 ขอส่งหลักฐานผ่านระบบของวารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์