



ISSN 2985-0304 (Print)
ISSN 2985-0312 (Online)



ปีที่ 4 ฉบับที่ 1
มกราคม - เมษายน 2569

วารสารสหวิทยาการ และการจัดการภาคเอกชน

JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY
AND PRIVATE MANAGEMENT

ชมรมการบริหารสาธารณะ
PUBLIC ADMINISTRATION CLUB



วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล ชื่อและที่อยู่อีเมล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์
จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อ
วัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

Journal of Interdisciplinary Political Science

วัตถุประสงค์

วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ สหวิทยาการด้านการจัดการภาครัฐ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ การเมืองการปกครอง และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย: วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

ภาษาอังกฤษ: Journal of Interdisciplinary Political Science

Website: <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/JIPS>

ขอบเขต

วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ จะตีพิมพ์บทความในด้านการจัดการภาครัฐ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การเมืองการปกครอง การจัดการท้องถิ่น และสังคมศาสตร์

กำหนดพิมพ์

วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน)

ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม)

ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม)

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสาร ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) และบทความในวารสารฉบับนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าของบทความซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

เจ้าของ

ชมรมการบริหารสาธารณะ

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัณฑิต ศรีเอชั่น

40/315 หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

ชมรมการบริหารสาธารณะ

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์: 090-962-5431

บรรณาธิการบริหาร

รศ.ดร.วัลลภ รัษฎัตราภรณ์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บรรณาธิการ

ดร.อำนาจ บุญรัตน์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

นักวิจัยอิสระ

รศ.ดร. วิจิตรา ศรีสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง

ผศ.ดร. สมภาพ ระเบียบทุกข์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.นพพล อัครา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ดร.เบญจ ปรพละธรรม

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

รศ.ดร.วัลลภ รัษฎัตราภรณ์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ฝ่ายประสานงาน/ดำเนินการ

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

ชมรมการบริหารสาธารณะ

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์: 090-962-5431

Email: journalips01@gmail.com

บทบรรณาธิการ

วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ (Journal of Interdisciplinary Political Science) จัดทำขึ้นโดยชมรมการบริหารสาธารณะ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา ในมิติทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การเมืองการปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ นโยบายสาธารณะ สังคมวิทยา และมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งในปัจจุบันวารสารกำลังพัฒนาเพื่อเข้าสู่ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัยและนักศึกษาระดับบัณฑิต ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์ของกองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

โดยทางวารสารขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจส่งบทความลงพิมพ์ในวารสารนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน บรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้นสุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นกองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

กองบรรณาธิการขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้เป็นไปตามมาตรฐานเพื่อการพัฒนาวารสารเข้าสู่การรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ต่อไป

อ. ทช

ดร.อำนวย บุญรัตน์ไมตรี

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย

- การมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี
จังหวัดนครสวรรค์ 1

Participation In Cultural Tourism Management In The Area Of Phaisali District, Nakhon
Sawan Province

ณัฐฎาวรรณ พึ่งสำราญ และณัฐชัย นิ่มนวล

Natdawwan Pheungsamran and Nattachai Nimnuan

- กระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดตาก 16

The Process Of Illegal Immigration Of Burmese Migrant Workers In Tak Province

จิรวัดณ์ อยู่สนิท และไพศาล เครือแสง

Jirawat Yusanit and Paisarn Khruesang

- การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์ 27

*The Development of Digital Skills of Support Staff at Rajamangala University of Technology
Rattanakosin*

พิชยา อานอาชา

Phichaya Arnacha

- บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน
ในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี 47

Organizational Climate And Quality Of Working Life Of Land Office Personnel In Suphan

ศรีสุตา วิถีชัย

Srisuda Viteechai

- การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์
อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี 51

*Administration in Accordance with the New Public Management Approach of the Wan
Chan Subdistrict Administrative Organization, Kaeng Krachan District, Phetchaburi
Province*

สุภาภรณ์ มีทรัพย์

Supaporn Meesup

การมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่
อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

Participation In Cultural Tourism Management In The Area Of
Phaisali District, Nakhon Sawan Province

ณัฐภาวรรณ พึ่งสำราญ¹ และณัฐชัย นิ่มนวน²

Natdawan Pheungsamran¹ and Nattachai Nimnuan²

นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์¹
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์²

Student, Master of Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University¹

Assistant Professor Dr., Lecturer, Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University²

E-mail: ¹Natdawan.p@my.nsruc.ac.th; ² Nattachai.n@nsru.ac.th

Received 25-01-2026; Revised 07-04-2026; Accepted 27-04-2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้นำชุมชน/แกนนำท้องถิ่น สมาชิกชุมชนที่มีส่วนร่วมกับกิจกรรมท่องเที่ยว และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและวัฒนธรรม จำนวน 20 คน ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการจัดประชุมสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า

อำเภอไพศาลีมีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจากแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายและมีอัตลักษณ์ชัดเจน ซึ่งสะท้อนความเชื่อ วิถีชีวิต และประวัติศาสตร์ของชุมชนอย่างลึกซึ้ง โดยการพัฒนาการท่องเที่ยวจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจบริบทพื้นที่และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จเกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การตัดสินใจ การดำเนินงาน การแบ่งปันผลประโยชน์ และการประเมินผล โดยมีความร่วมมือระหว่างชุมชน ผู้นำท้องถิ่น หน่วยงานรัฐ และภาคีที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกิดความสมดุลระหว่างการสร้างรายได้และการอนุรักษ์วัฒนธรรม พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้ชุมชนร่วมดูแลทรัพยากรอย่างยั่งยืน และแนวทางสำคัญคือการยึดชุมชนเป็นศูนย์กลาง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมผ่านกลไกต่าง ๆ กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน จัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ควบคู่กับการพัฒนาการตลาดเชิงรุกและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับศักยภาพและความยั่งยืนของการท่องเที่ยวในระยะยาว

คำสำคัญ: การจัดการการท่องเที่ยว; การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม; การท่องเที่ยวโดยชุมชน; การมีส่วนร่วมของชุมชน

Abstract

The purpose of this article is to study the participation in cultural tourism management in Phaisali District, Nakhon Swan Province. The qualitative research model uses the concept of tourism management as a research framework. The research area is Phaisali District, Nakhon Swan Province. Key contributors included 20 community leaders/local leaders, community members involved in tourism activities, and tourism and culture-related entities. Through a specific selection method, data was collected from in-depth interviews and group discussion meetings. The data was analyzed by an inductive content analysis. The research results were found as follows;

Phaisali district has the potential of cultural tourism from diverse tourist sources and has a clear identity, which reflects the beliefs, lifestyle and history of the community in depth. Tourism development needs to rely on understanding the context of the area and the participation of people in the community is important. Successful tourism management stems from community involvement at all stages, from decision-making, operations, benefit-sharing, and evaluation, with collaboration among the community, local leaders, government agencies, and stakeholders, resulting in a balance between revenue generation and cultural preservation. At the same time, encourage the community to share in the sustainable management of resources, and the main direction is to hold the community at the center, open up opportunities for participation through various mechanisms, define clear roles, allocate benefits fairly and transparently, along with the development of active marketing and networking of cooperation, to enhance the long-term potential and sustainability of tourism.

Keywords: Tourism Management; Cultural Tourism; Community-Based Tourism; Community Participation

บทนำ

ประเทศไทยมีศักยภาพด้านทรัพยากรการท่องเที่ยวสูง ทั้งทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งประวัติศาสตร์ โบราณสถาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่หลากหลายและมีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น

ซึ่งสามารถสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงในระดับนานาชาติ วัฒนธรรมสะท้อนวิถีชีวิต ความเชื่อ และภูมิปัญญาของชุมชน และถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการดึงดูดนักท่องเที่ยว การพัฒนาการท่องเที่ยวจึงจำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กับการอนุรักษ์ เพื่อให้ทรัพยากรคงอยู่ยั่งยืนและเป็นการรักษาอารยธรรมของชาติ (กฤษณะ เนียมหอม และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2564)

แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชน การกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม และการรักษาเอกลักษณ์ท้องถิ่น ภายใต้ขีดความสามารถของทรัพยากรธรรมชาติ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมครอบคลุมทั้งการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ การท่องเที่ยวทางงานประเพณี และการท่องเที่ยวชมวิถีชีวิตชนบท ซึ่งล้วนเป็นรูปแบบที่เชื่อมโยงนักท่องเที่ยวกับคุณค่าและความหมายของวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างแท้จริง (ธิดารัตน์ สืบญาติ, 2566)

แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้นำเสนอไว้ 3 ที่ คือ 1) เมืองเก่าเวสาลี อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นโบราณสถานสำคัญทางประวัติศาสตร์ ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เชื่อกันว่ามีอายุราว 1,000–1,500 ปี โดยเป็นเมืองโบราณสมัยทวารวดีที่มีความสำคัญในภูมิภาค ลักษณะเด่นของเมืองเก่าเวสาลี คือ การมีคูน้ำคันดินล้อมรอบตัวเมืองเป็นรูปวงรี และมีการค้นพบโบราณวัตถุจำนวนมาก เช่น เศษภาชนะ ดินเผา เครื่องประดับ และพระพิมพ์ดินเผา ซึ่งแสดงถึงความรุ่งเรืองทางวัฒนธรรมในอดีต เมืองโบราณแห่งนี้มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์และโบราณคดี เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับอารยธรรมทวารวดีในภาคกลางของประเทศไทย และยังคงมีการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำความเข้าใจประวัติศาสตร์ของพื้นที่นี้อย่างต่อเนื่อง 2) วัดหลวงพ่อดำ ตั้งอยู่ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นวัดเก่าแก่อายุกว่า 100 ปี ที่มีความสำคัญทั้งทางประวัติศาสตร์และศาสนาโดดเด่นด้วยการเป็นที่ประดิษฐานของหลวงพ่อดำ พระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์อันเป็นที่เคารพนับถือของชาวบ้านในพื้นที่และผู้คนทั่วไป วัดแห่งนี้ไม่เพียงเป็นศูนย์รวมจิตใจของชุมชน แต่ยังเป็นแหล่งอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญของอำเภอไพศาลี นอกจากนี้ วัดยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนทั้งด้านการศึกษาและสังคม ทำให้วัดหลวงพ่อดำเป็นสถานที่สำคัญที่สะท้อนถึงวิถีชีวิต ความเชื่อ และวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี และ 3) เขานินกิ้ง ตั้งอยู่ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่มีเอกลักษณ์โดดเด่น ด้วยลักษณะภูมิประเทศที่เป็นเนินเขาหินขนาดใหญ่ มีก้อนหินกลมมนวางซ้อนทับกันอย่างน่าอัศจรรย์ ราวกับว่าก้อนหินเหล่านี้กำลังจะกลิ้ง ลงมา จึงเป็นที่มาของชื่อ "เขานินกิ้ง" นอกจากความสวยงามทางธรรมชาติแล้ว เขานินกิ้งยังเป็นแหล่งศึกษาทางธรณีวิทยาที่สำคัญ เนื่องจากการก่อตัวของหินที่มีลักษณะพิเศษ อีกทั้งยังเป็นจุดชมวิวที่สามารถมองเห็นทัศนียภาพอันงดงามของอำเภอไพศาลีได้โดยรอบ ทำให้สถานที่แห่งนี้ดึงดูดนักท่องเที่ยวและนักธรรมชาติวิทยาให้มาเยี่ยมชมอย่างต่อเนื่อง เป็นอีกหนึ่งแหล่งท่องเที่ยวที่สะท้อนถึงความอุดมสมบูรณ์และความหลากหลายทางธรรมชาติของจังหวัดนครสวรรค์ (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2567)

อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายด้านวัฒนธรรม ประเพณี และแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ทั้งในรูปแบบของแหล่งโบราณคดี วัตถุอาราม วิถีชีวิตของชุมชนพื้นถิ่น และงานเทศกาลประจำปี อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่ดังกล่าวยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ชุมชนบางแห่งยังขาดความรู้ ทักษะ และกลไกในการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในกระบวนการจัดการการท่องเที่ยว ทำให้ไม่สามารถสร้างรายได้หรือประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ได้ การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการวิเคราะห์และพัฒนาศักยภาพของชุมชนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการจัดการ และการมีส่วนร่วม เพื่อให้สามารถบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน ตั้งแต่การวางแผน การจัดกิจกรรม การบริหารจัดการทรัพยากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งนี้ เพื่อให้ชุมชนสามารถเป็นเจ้าของการท่องเที่ยวอย่างแท้จริง และเกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างสมดุล จากสภาพที่เกิดขึ้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปพัฒนาเป็นแนวทางส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์
3. เพื่อหาแนวทางการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยว การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพต้องยึดชุมชนเป็นฐาน และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายในทุกขั้นตอน (จิตารัตน์ สืบญาติ, 2566) โดย รูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ควรเป็นการจัดการแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการที่ครอบคลุมด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ บุคลากร ทักษะ และรูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีบทบาท ความต้องการของชุมชน เป็นปัจจัยหลักที่ต้องนำมา

พิจารณา เพื่อให้การพัฒนาการท่องเที่ยวสอดคล้องกับวิถีชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ลดความขัดแย้งและผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ ขณะเดียวกัน ความรู้ความเข้าใจของชุมชน เกี่ยวกับทรัพยากร วัฒนธรรม การอนุรักษ์ และการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน จะช่วยให้ชุมชนสามารถกำหนดทิศทางและดูแลแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างเหมาะสม (วรรณิศา สีฟ้า, 2562) นอกจากนี้ การสนับสนุนของผู้นำชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ภายในชุมชน รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง มีบทบาทสำคัญในการประสานงาน กำหนดนโยบาย และจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมดำเนินไปอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม วัฒนธรรมหมายถึงผลรวมของสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นจากการเรียนรู้ ไม่ใช่สัญชาตญาณ ครอบคลุมทั้งความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี พิธีกรรม ภาษา ศิลปะ สถาบันทางสังคม และวัตถุสิ่งของที่ใช้ในการดำรงชีวิต วัฒนธรรมสามารถแบ่งออกเป็นทั้งวัฒนธรรมที่จับต้องได้ เช่น สิ่งปลูกสร้าง เครื่องมือ เครื่องใช้ และวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ เช่น ภาษา ความเชื่อ และค่านิยม นักมานุษยวิทยาเห็นตรงกันว่าวัฒนธรรมเป็นแบบแผนพฤติกรรมและระบบความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ ถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง ผ่านสัญลักษณ์ ภาษา และกระบวนการอบรมสั่งสอนในสังคม (นัยเนตร ขาวงาม, 2565) วัฒนธรรมทำหน้าที่กำหนดระเบียบทางสังคม ควบคุมพฤติกรรม และช่วยให้มนุษย์ปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ตามกาลเวลาและบริบทของแต่ละสังคม (รุ่งกาสสรณ์ ศรัทธาชนพัฒน์, 2566)

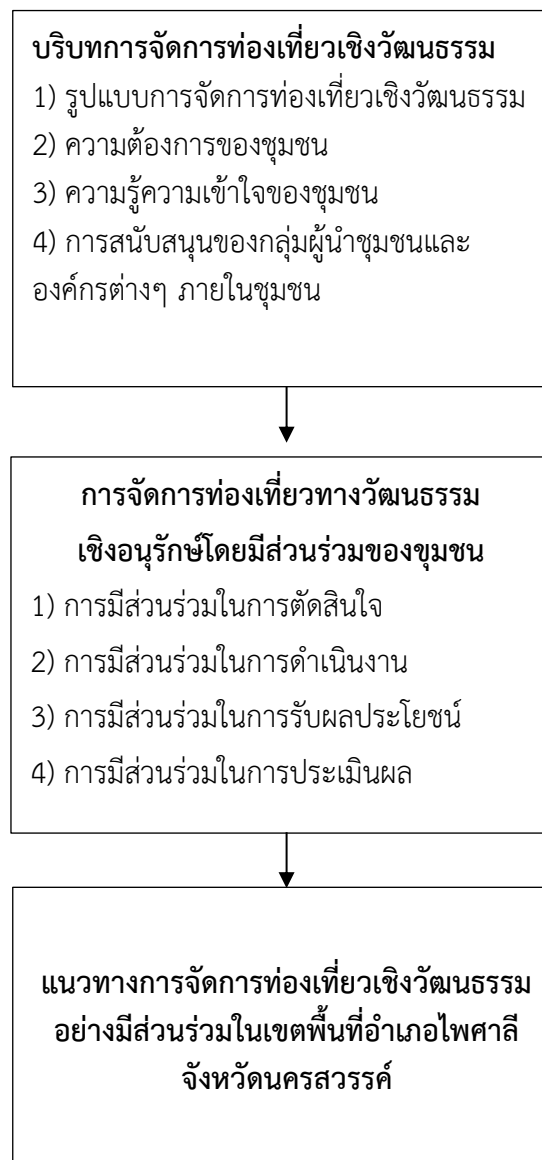
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกขั้นตอน โดยเริ่มจาก การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อร่วมกำหนดปัญหา นโยบาย แผนงาน และทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน จากนั้นคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งชุมชนมีบทบาทในการใช้ทรัพยากรความรู้ และแรงงานในกิจกรรมการท่องเที่ยว รวมถึงการบริหารจัดการในลักษณะหุ้นส่วนหรือสหกรณ์ ขณะเดียวกัน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และทั่วถึง เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและแรงจูงใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวและวัฒนธรรมท้องถิ่น (ปราณปริยานพคุณ, 2561) สุดท้ายคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยชุมชนร่วมติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยยกระดับประสิทธิภาพการจัดการและนำไปสู่ความยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในระยะยาว

การศึกษานี้อาศัยกรอบแนวคิดสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ แนวคิดการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม และแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยเน้นการจัดการท่องเที่ยวที่ยึดชุมชนเป็นฐานและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ภายใต้ความเข้าใจในมิติของวัฒนธรรมทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของอัตลักษณ์และวิถีชีวิตของชุมชน ควบคู่กับการส่งเสริมให้ชุมชนมีบทบาทตั้งแต่การตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการ

ประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แนวคิดดังกล่าวช่วยให้การจัดการท่องเที่ยวสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ลดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ และสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาและการอนุรักษ์ อันนำไปสู่การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในระยะยาว

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยศึกษาบริบทการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การจัดการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมเชิงอนุรักษ์โดยมีส่วนร่วมของชุมชน และแนวทางการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยมีวิธีการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน/แกนนำท้องถิ่น เช่น ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ประธานกลุ่มแม่บ้าน ประธานกลุ่มอนุรักษ์วัฒนธรรม สมาชิกชุมชนที่มีส่วนร่วมต่อกิจกรรมท่องเที่ยว เช่น ผู้ให้บริการโฮมสเตย์ ผู้ผลิตสินค้า OTOP ใกล้เคียงชุมชน ผู้จัดการกิจกรรมวัฒนธรรม เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและวัฒนธรรม เช่น เจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด, พัฒนาชุมชน, เกษตรอำเภอ และนักวิชาการ/ครู/ผู้อาวุโสในชุมชน จำนวน 20 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาได้กำหนดเครื่องมือตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 บริบทการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนที่ 3 การบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ และส่วนที่ 4 แนวทางการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาบริบทการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 20 คน โดยเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ และจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อหาแนวทางการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ศึกษาได้จัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยก่อนการจัดประชุมสนทนากลุ่มผู้ศึกษาได้นำประเด็นที่จะใช้ในการจัดประชุมเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของประเด็นต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ความต้องการของชุมชน ความรู้ความเข้าใจของชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชน การสนับสนุนของกลุ่มผู้นำชุมชนและองค์กรต่างๆ ภายในชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแล้วจึงนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ในการจัดประชุมสนทนากลุ่มครั้งนี้ผู้ศึกษาได้คัดเลือก ผู้เข้าร่วมประชุมแบบเจาะจงโดยคัดเลือกเฉพาะกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้งหมด 20 คน เนื่องจากให้ได้รับแนวทางการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในประเด็นต่าง ๆ ตามที่ผู้ศึกษากำหนดไว้ รวมทั้งสามารถให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) และการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ทำการวิเคราะห์และจำแนกข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากการทบทวนวรรณกรรม ร่วมกับการเก็บข้อมูลภาคสนามเพื่อหาลักษณะเฉพาะ ปัญหา และความต้องการการสังเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล 2) จัดระบบข้อมูล และใช้การจำแนก เป็นการนำข้อมูลที่ได้นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ออกให้เป็นระบบ 3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จาก เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น และ 4) นำเสนอข้อมูลเป็น ข้อความแบบบรรยาย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในอำเภอไพศาลีมีความหลากหลาย ครอบคลุมแหล่งท่องเที่ยวด้านประวัติศาสตร์ วิถีชีวิต และศาสนา โดยอุทยานประวัติศาสตร์เมืองเวสาลี สะท้อนอารยธรรมทวารวดีและมีบทบาทเป็นแหล่งเรียนรู้ทางโบราณคดี ขณะที่เขาหินกลิ้งเป็นแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชนที่เชื่อมโยงธรรมชาติและวิถีชีวิตดั้งเดิม ส่วนวัดหลวงพ่อดำเป็นศูนย์รวมศรัทธาและการ สืบทอดประเพณีท้องถิ่น ชุมชนมีความต้องการระบบการจัดการที่ชัดเจน การสนับสนุนงบประมาณ และการพัฒนาศักยภาพด้านการบริการ การสื่อสาร และการเล่าเรื่อง อย่างไรก็ตาม ความรู้ความเข้าใจเรื่อง การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนยังไม่เท่ากัน จึงต้องการการอบรมและการถ่ายทอดองค์ความรู้จาก ผู้รู้ในท้องถิ่น ผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานรัฐ และนักวิชาการมีบทบาท สำคัญในการประสานความร่วมมือ สนับสนุนกิจกรรม และสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อให้การท่องเที่ยวเชิง วัฒนธรรมดำเนินไปอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 2. การมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในอำเภอไพศาลีควรยึด ชุมชนเป็นศูนย์กลาง โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียม พร้อม ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วม การดำเนินงานต้องอาศัย ความร่วมมือของชุมชน ผู้นำ กลุ่มอาชีพ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กิจกรรมท่องเที่ยวเกิดความ สมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจและการอนุรักษ์วัฒนธรรม การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมช่วยสร้าง แรงจูงใจให้ชุมชนร่วมดูแลและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ขณะที่การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมทำให้ชุมชน สามารถติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การท่องเที่ยวเชิง วัฒนธรรมมีความเข้มแข็งและยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ที่ 3. แนวทางการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในอำเภอไพศาลี ควรเริ่มจากการเปิดพื้นที่ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตั้งแต่การวางแผน กำหนดนโยบาย และติดตาม ผล โดยมีองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่สนับสนุนและประสานความร่วมมือ การดำเนินงานควรให้

ชุมชนเข้ามามีบทบาทโดยตรงในกิจกรรมท้องถิ่น การดูแลแหล่งท่องเที่ยว และการจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม การแบ่งปันผลประโยชน์ต้องมีความเป็นธรรม โปร่งใส และนำกลับไปพัฒนาคุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น ขณะเดียวกันการประเมินผลควรดำเนินการร่วมกัน โดยใช้ตัวชี้วัดที่ชุมชนมีส่วนร่วมกำหนด และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเกิดความยั่งยืนในทุกมิติ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ชุมชนในอำเภอไพศาลีมีความต้องการระบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และมีแผนงานรองรับอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านฐานข้อมูลวัฒนธรรม การสนับสนุนงบประมาณ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในชุมชนก่อนการพัฒนาเชิงพาณิชย์ นอกจากนี้ ความเข้าใจของชุมชนเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ยังไม่เท่ากัน แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของการจัดอบรมและการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้สูงอายุ เพื่อสร้างความตระหนัก คุณค่า และความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ท้องถิ่น โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชน การที่ชุมชนต้องการมีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการคิด ออกแบบกิจกรรม ไปจนถึงการดำเนินงาน และการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม สะท้อนหลักการสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความยั่งยืนของการจัดการท่องเที่ยว ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภชนุ ประชุมกาเยาะมาต (2561) ที่พบว่า การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและความห่วงใยทรัพยากรให้คงอยู่ต่อไปในระยะยาว ขณะเดียวกัน บทบาทของผู้นำชุมชน กลุ่มแม่บ้าน และกลุ่มอนุรักษ์วัฒนธรรมในพื้นที่ไพศาลีที่ทำหน้าที่ประสานงาน ฟื้นฟูประเพณี และสร้างรายได้ให้ชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร อ่อนหวาน และคณะ (2562) ที่ชี้ให้เห็นว่า ชุมชนที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนจำเป็นต้องมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่ชัดเจน และมีการรวบรวมข้อมูลเป็นฐานความรู้รองรับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ดังนั้น บริบทการมีส่วนร่วมของอำเภอไพศาลีจึงถือว่ามีพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน หากได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ กลไกการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยหลักในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน โดยเริ่มจากการตัดสินใจที่ยึดชุมชนเป็นศูนย์กลาง เปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม การดำเนินงานต้องอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้งชุมชน ผู้นำ กลุ่มอาชีพ หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรสนับสนุน เพื่อให้กิจกรรมท่องเที่ยวเกิดความสมดุลทั้ง

มิติทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ช่วยสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทำให้ชุมชนเห็นคุณค่าในการอนุรักษ์และพัฒนาการท่องเที่ยวควบคู่กับการสร้างรายได้ ขณะเดียวกัน การประเมินผลร่วมกับชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการตรวจสอบ ปรับปรุง และยกระดับการจัดการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืนในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารัตน์ สืบญาติ (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่า กลไกการบริหารจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเชิงสร้างสรรค์จะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกชุมชนในทุกขั้นตอน การเรียนรู้ร่วมกันผ่านประสบการณ์จริง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พื้นที่ และระบบบริหารจัดการ รวมถึงบทบาทสนับสนุนของผู้นำท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้เกิดคุณค่าและความยั่งยืนในระยะยาว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมควรยึดชุมชนเป็นศูนย์กลาง โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนและกำหนดนโยบายผ่านเวทีประชาคมและคณะทำงานร่วม ตลอดจนการมอบหมายบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจนในขั้นตอนการดำเนินงาน เช่น การจัดกิจกรรม การดูแลแหล่งท่องเที่ยว และการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม พร้อมระบบรายงาน ตรวจสอบ และติดตามร่วมกัน เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและความยั่งยืนของการพัฒนาชุมชน ขณะเดียวกัน การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ตั้งแต่การกำหนดตัวชี้วัดจนถึงการนำผลไปปรับปรุงกิจกรรม ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับการจัดการท่องเที่ยวให้สมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งกฤษณ์ ศรีธาธนพัฒน์ (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนต้องอาศัยศักยภาพด้านอัตลักษณ์วัฒนธรรม การบริหารจัดการ และเครือข่ายความร่วมมือของชุมชน โดยรูปแบบ “CODI MODEL” สะท้อนให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมเชิงสร้างสรรค์ การบริหารจัดการเชิงรุก และการอนุรักษ์วัฒนธรรมควบคู่การพัฒนา ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับบริบทการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของอำเภอไพศาลี และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการพัฒนาในระยะยาวได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้



ภาพที่ 2 การมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

- 1. การร่วมวางแผนและกำหนดนโยบาย** การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจาก hookup การมีส่วนร่วมของชุมชนตั้งแต่ระดับการคิด ตัดสินใจ และกำหนดทิศทางนโยบาย เพื่อให้แผนงานสะท้อนบริบท วัฒนธรรม และความต้องการที่แท้จริงของพื้นที่
- 2. การดำเนินงานที่มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน** การกำหนดบทบาทของหน่วยงานภาครัฐ ผู้นำชุมชน และประชาชนอย่างชัดเจน ช่วยลดความซ้ำซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และทำให้การดำเนินกิจกรรมท่องเที่ยวเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- 3. การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม** การกระจายรายได้และผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวอย่างเป็นธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจและความร่วมมือของชุมชน ส่งผลให้ชุมชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและพร้อมรักษาทรัพยากรวัฒนธรรมในระยะยาว
- 4. การประเมินผลและการปรับปรุงร่วมกัน** การประเมินผลที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการท่องเที่ยวให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- 5. การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ (Creative Tourism)** การนำอัตลักษณ์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ช่วยเพิ่มมูลค่าและสร้างประสบการณ์ที่แตกต่างให้แก่นักท่องเที่ยว โดยไม่ทำลายรากฐานทางวัฒนธรรม

6. การบริหารการตลาดเชิงรุก การประชาสัมพันธ์และการตลาดที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ช่วยขยายการรับรู้ ดึงดูดนักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมาย และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

7. การอนุรักษ์ควบคู่การพัฒนา การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมต้องคำนึงถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการพัฒนา เพื่อคงคุณค่าและความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยวในระยะยาว

8. การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา ช่วยเสริมพลังการจัดการและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างบูรณาการ

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในอำเภอไพศาลีมีความหลากหลายครอบคลุมมิติด้านประวัติศาสตร์ วิถีชีวิต และศาสนา โดยมีแหล่งท่องเที่ยวสำคัญที่สะท้อนอัตลักษณ์และคุณค่าทางวัฒนธรรมของพื้นที่ ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการจัดการท่องเที่ยว แต่ยังขาดความรู้และระบบการจัดการที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมที่ยึดชุมชนเป็นศูนย์กลาง การทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน และการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยคำนึงถึงบริบททางประวัติศาสตร์ วิถีชีวิต และความเชื่อของชุมชน เพื่อให้การพัฒนาสอดคล้องกับอัตลักษณ์ท้องถิ่น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ควรส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการท่องเที่ยวอย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่การตัดสินใจ การดำเนินงาน ไปจนถึงการประเมินผล พร้อมพัฒนาศักยภาพของชุมชนด้านการบริการ การสื่อสาร และการเล่าเรื่อง เพื่อเพิ่มคุณภาพประสบการณ์ของนักท่องเที่ยว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการประสานความร่วมมือ สนับสนุนงบประมาณ และกำหนดระบบการแบ่งปันผลประโยชน์ที่โปร่งใสและเป็นธรรม รวมทั้งจัดให้มีการประเมินผลร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เช่น นักท่องเที่ยวผู้ประกอบการ และหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อให้เห็นมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น นอกจากนี้ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน เพื่อเสริมความลึกของข้อมูล และศึกษาผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมจากการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในระยะยาว รวมทั้งเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่นที่มีบริบทใกล้เคียง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการจัดการที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2567). *การท่องเที่ยวจังหวัดนครสวรรค์*. จาก <https://thai.Tourismthailand.org/>
- กฤษณะ เนียมหอม และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน กรณีศึกษาตลาดริมยม ชุมชนบ้านกง อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(7), 126–136.
- ดวงพร อ่อนหวาน และคณะ. (2562). *การศึกษาศักยภาพและรวบรวม ข้อมูลการท่องเที่ยวโดยชุมชน ในพื้นที่ภาคเหนือ และภาคกลาง ประเทศไทย*. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน (รายงานการศึกษา). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.
- ธิดารัตน์ สืบญาติ. (2566). กลไกการบริหารจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเชิงสร้างสรรค์: ปัญหาและแนวทางแก้ไข. *วารสารรามคำแหง ฉบับบัณฑิตวิทยาลัย*. 6(2), 15–30.
- นัยเนตร ขาวงาม. (2565). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับมาตรฐานการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*. 5(2), 66–80.
- ปราณปรียา นพคุณ. (2561). *ปัจจัยทางการตลาดท่องเที่ยว (7Ps) ที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางมาท่องเที่ยวตามน้ำลึกในประเทศไทยของนักดำน้ำชาวต่างชาติ*. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรรณศา สีฟ้า. (2562). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษาน้ำพุร้อน อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. 9(2), 111–121.
- รุ่งภัสสรณ์ ศรีรัตนพัฒน์. (2566). การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชาวชุมชนตลาดวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*. 19(3), 96–105.
- ศุภขุน ประชุมกาเยาะมาต. (2561). *การจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดยชุมชน กรณีศึกษา แหล่งท่องเที่ยวน้ำตกยะลูตง ตำบลกาเยาะมาตี อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส*. สืบค้นวันที่ 1 กันยายน 2567. จาก <http://www.islocal.ru.ac.th/pdf/is59/5924884505.pdf>

กระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า
ในจังหวัดตาก

THE PROCESS OF ILLEGAL IMMIGRATION OF BURMESE MIGRANT WORKERS
IN TAK PROVINCE

จิรวัดน์ อยู่สนธิ¹ และไพศาล เครือแสง²

Jirawat Yusanit¹ and Paisarn Khruesang²

นักศึกษาลัทธิรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์¹
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์²

Student, Master of Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University¹

Assistant Professor Dr., Lecturer, Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University²

E-mail: ¹Jirawat.y@my.nsruc.ac.th; ²Phisarn.k@nsru.ac.th

Received 15-02-2026; Revised 08-04-2026; Accepted 27-04-2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบริบทการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดตาก และ 2) เพื่อศึกษากระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดตาก การศึกษาใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 40 คน ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้นำท้องถิ่น จำนวน 20 คน และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ที่ในอดีตเคยผ่านการหลบหนีเข้าเมือง เข้ามาทำงานในประเทศไทย จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือการสัมภาษณ์เชิงลึก และการจัดประชุมสนทนากลุ่ม ทำการวิเคราะห์และจำแนกข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) บริบทการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดตาก พบว่า จังหวัดตากมีลักษณะชายแดนธรรมชาติที่หลากหลาย เช่น แม่น้ำ ป่าเขา และชุมชนชายแดน ทำให้เกิดช่องทางลักลอบเข้าเมืองในหลายอำเภอ โดยเฉพาะพื้นที่ติดกับเมียวดี ด้านเศรษฐกิจและสังคม แรงงานพม่าสามารถปรับตัวเข้ากับชุมชนได้ดีจากความใกล้ชิดทางชาติพันธุ์และวิถีชีวิตชายแดน อีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขณะที่ระบบกฎหมายมีข้อจำกัด เช่น ขั้นตอนเอกสารล่าช้า ค่าใช้จ่ายสูง และแรงงานขาดเอกสารต้นทาง ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการลักลอบเข้าเมือง ประกอบกับข้อจำกัดด้านความมั่นคงและความร่วมมือชายแดน ทำให้ควบคุมได้ไม่ทั่วถึง และ 2) กระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดตาก เป็นกระบวนการเชิงเครือข่ายที่มีการจัดการเป็นระบบ แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะต้นทาง แรงงานตัดสินใจเดินทางและ

ติดต่อเครือข่ายนายหน้า พร้อมชำระค่าบริการ ระยะกลางทาง เป็นการลักลอบผ่านช่องทางธรรมชาติ โดยมีผู้นำทางและการลำเลียงหลายรูปแบบเพื่อหลีกเลี่ยงการจับกุม และระยะปลายทาง แรงงานถูกส่งต่อสู่นายจ้าง บางส่วนถูกจำกัดสิทธิและทำงานชดใช้หนี้ ส่งผลให้เกิดการสะสมแรงงานผิดกฎหมายอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าว, การลักลอบเข้าเมือง, กระบวนการเข้าเมืองผิดกฎหมาย

Abstract

The objectives of this study were to 1) study the context of illegal migration of Burmese migrant workers in Tak Province, and 2) investigate the process of illegal migration of Burmese migrant workers in Tak Province. This study was qualitative research approach. Data were collected from 40 key informants, consisting of 20 government officials and local leaders, and 20 Burmese migrant workers who had previously entered Thailand irregularly for employment. The instruments for data collection methods included in-depth interviews and focus group discussions. Data were analyzed and categorized using content analysis.

The study findings were as follows: 1) The migration environment of Burmese foreign workers in Tak Province found that Tak Province has a diverse nature of borders, such as rivers, forests, and border communities, creating migration channels in many districts, especially areas adjacent to Myeongda, economically and socially. Myanmar's workforce is able to adapt well to the community due to its ethnic proximity and border lifestyles. It is also a major force in the agricultural and small-scale industries, while the legal system is constrained, such as delayed documentation procedures, high costs and lack of documentation of origin, resulting in incentives to evade the city. Consisting of border security and cooperation constraints, making it uncontrollable throughout, and 2) the process of immigration evasion of Burmese foreign workers in Tak Province is a systematically managed, networked process divided into three phases: the origin phase, the worker's decision to travel and contact the brokerage network. With the payment of the service, the middle distance is an evasion through natural channels, with several forms of guidance and transportation to avoid arrest, and the destination distance, the labor is forwarded to the employer, some rubbed.

Keywords: Migrant Workers, Illegal Migration, Illegal Migration Process

บทนำ

กระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดตากเป็นปัญหาที่มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง กระบวนการดังกล่าวมักดำเนินการผ่านเครือข่ายที่จัดตั้งขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ แต่มีลักษณะการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การย้ายถิ่นจึงถือเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยากจะยับยั้งได้ในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งแรงงานจำนวนมากมองว่าการย้ายถิ่นเป็นความจำเป็นพื้นฐานในการแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าในต่างประเทศ เมื่อประชาชนไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในประเทศต้นทางได้อย่างมั่นคง ย่อมหาทางย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีโอกาสทางเศรษฐกิจและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า การย้ายถิ่นดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบหลากหลายประการ ทั้งการเกิดขึ้นของขบวนการเครือข่ายนายหน้าผิดกฎหมาย ปัญหาการค้ามนุษย์ การเพิ่มขึ้นของอาชญากรรมรูปแบบต่าง ๆ ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ความเสี่ยงต่อความมั่นคงของชาติ รวมถึงปัญหาการบริหารจัดการและควบคุมพื้นที่ชายแดนตลอดจนภาวะการว่างงานในประเทศปลายทาง ปัญหาเหล่านี้ยังคงปรากฏให้เห็นอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มทวีความรุนแรงขึ้นตามจำนวนผู้ย้ายถิ่นที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกรณีของผู้ที่ลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย ทั้งนี้ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากลักษณะทางภูมิศาสตร์ของประเทศไทยที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านสามประเทศ ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งเอื้อต่อการลักลอบเข้ามาได้ง่าย ประกอบกับประเทศไทยมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียบพร้อม และมีความต้องการแรงงานจำนวนมากจากภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม จึงเป็นแรงจูงใจให้เกิดการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จังหวัดตากเป็นพื้นที่ชายแดนที่มีความเสี่ยงสูง เนื่องจากมีพรมแดนติดกับรัฐกะเหรี่ยง ประเทศสหภาพเมียนมา เป็นระยะทางยาว และมีลักษณะภูมิประเทศเป็นภูเขาสลับซับซ้อนและแม่น้ำเป็นแนวเขตแดน โดยเฉพาะแนวแม่น้ำเมยที่เอื้อต่อการลักลอบข้ามแดน อีกทั้งยังมีช่องทางและท่าข้ามจำนวนมากส่งผลให้การควบคุมตรวจตราเป็นไปได้ยาก อำเภอสอดจึงกลายเป็นจุดศูนย์กลางสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยแรงงานส่วนใหญ่เดินทางผ่านเมืองเมียวดีและอาศัยเครือข่ายนายหน้าในการประสานงานและจัดการข้ามแดน

บริเวณจุดข้ามชายแดนดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นช่องทางธรรมชาติ เช่น แนวแม่น้ำเมยซึ่งมีลักษณะค่อนข้างแคบและตื้นเขิน ทำให้สามารถลักลอบข้ามมายังฝั่งไทยได้โดยไม่ยากนัก เมื่อแรงงานข้ามมายังฝั่งไทยได้แล้ว นายหน้าของขบวนการมักประสานกับคนในพื้นที่ เช่น กลุ่มชนเผ่าเชื้อสายกะเหรี่ยงหรือม้ง เพื่อทำหน้าที่นำพาเดินลัดเลาะตามเส้นทางป่าเขา โดยใช้การเดินเท้าเพื่อเลี่ยงพื้นที่ตรวจตราและจุดสกัดของเจ้าหน้าที่ เมื่อละผ่านจุดตรวจเหล่านี้ได้แล้ว กลุ่มขบวนการลักลอบจะรับช่วงนำพาเข้าสู่พื้นที่ชั้นในโดยใช้การขนส่งทางรถยนต์เป็นหลัก กระบวนการดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นขั้นตอน มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ทำให้ยากต่อการเข้าถึงและสกัดกั้น นอกจากนี้ยังสะท้อนว่าการผลักดันผู้ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองกลับประเทศต้นทางไม่ใช่เรื่องง่ายตามที่คาดคิด

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจและอยากศึกษากระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดตาก เนื่องจากการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดตาก มีการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมาจำนวนมากที่สุด สาเหตุจากปัญหาทางการเมืองในประเทศพม่า งานวิจัยนี้เพื่อศึกษาบริบทและกระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมือง และนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ในจังหวัดตาก ให้ได้ประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษากระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดตาก

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องกระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดตาก โดยมีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

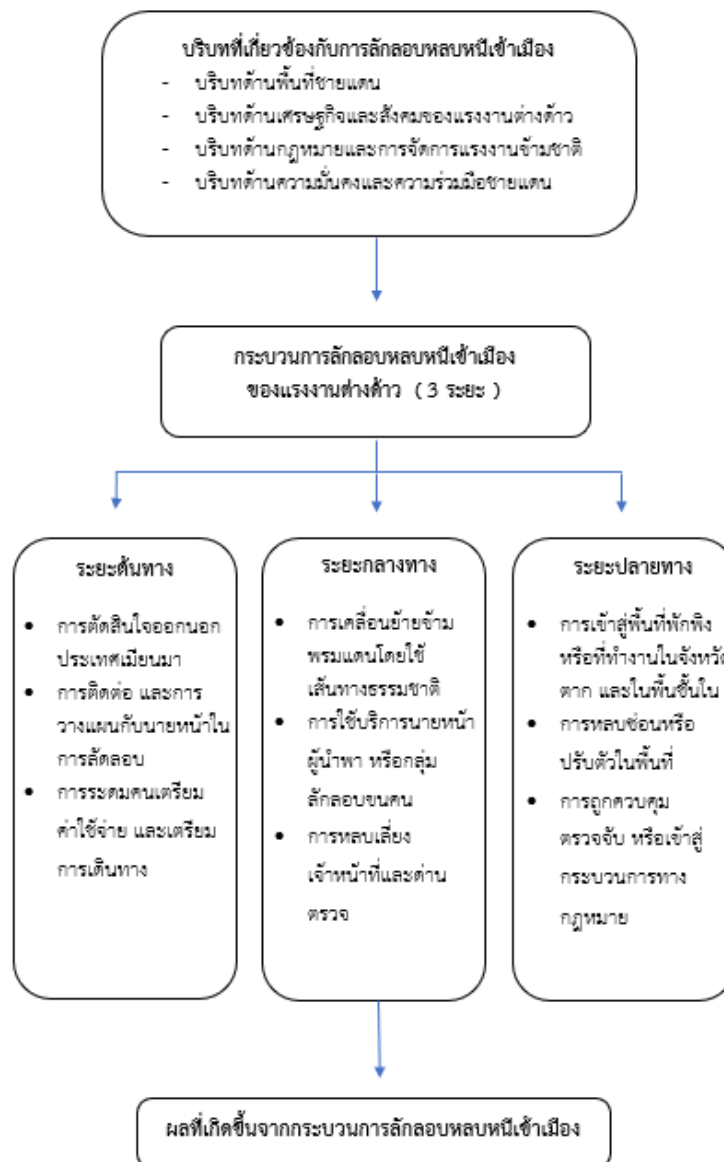
แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว “แรงงานต่างด้าว” ในบริบทของประเทศไทย หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยซึ่งเข้ามาประกอบอาชีพภายในประเทศ เพื่อแลกกับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากนายจ้างในประเทศไทย (พระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานต่างด้าว, 2551; วิลาศ เสาวภา, 2551; International Labour Organization, 2000; สิริโสม พรหมโสม, 2558)

แนวคิดที่เกี่ยวกับการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว กล่าวโดยสรุปประเทศไทยตั้งอยู่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีลักษณะภูมิประเทศและที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่เอื้อต่อการเป็นศูนย์กลางด้านคมนาคมและการเชื่อมโยงระหว่างประเทศ ด้วยพรมแดนทางบกและทางน้ำที่ยาวรวมถึงชายฝั่งทะเลทั้งฝั่งอ่าวไทยและทะเลอันดามัน ส่งผลให้ประเทศไทยมีทั้งโอกาสทางเศรษฐกิจและความท้าทายในด้านความมั่นคง โดยเฉพาะปัญหาการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยเป็นจุดหมายของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ การมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวและการเป็นศูนย์กลางการเดินทาง ค่าครองชีพที่ไม่สูงมาก และความต้องการแรงงานในภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ ส่งผลให้มีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกันก็เกิดการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายควบคู่กันไป ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากการใช้ช่องทางธรรมชาติ เช่น การเดินผ่านป่าและแม่น้ำบริเวณชายแดน หรือการใช้เอกสารปลอมผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง ด้วยความยาวของพรมแดนที่ติดกับหลายประเทศ ได้แก่ เมียนมา ลาว กัมพูชา และมาเลเซีย รวมถึงพื้นที่ชายแดนที่เป็นป่าทึบหรือห่างไกลจากการควบคุมของรัฐ ทำให้เกิดช่องโหว่ในการลักลอบเข้าเมือง

แนวคิด ทฤษฎี การย้ายถิ่น การย้ายถิ่น เป็นการเคลื่อนย้ายของประชากรจากพื้นที่หนึ่งเพื่อไปตั้งถิ่นพำนัก ณ อีกพื้นที่หนึ่ง ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง คำว่า “ผู้อพยพ” (Migrant) องค์การสหประชาชาติ (United Nations) (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2540: 251) ได้ให้คำจำกัดความว่า เป็นผู้ซึ่งเปลี่ยนแปลงที่อยู่เดิมจากพื้นที่หนึ่งไปอาศัยในพื้นที่ใหม่ที่ไกลจากที่อยู่เดิมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (A migrant was defined as a person who has changed his usual place of residence in specific area to another place in which a minimum distance is covered during a particular time period) และ Harris and Sabot, 1982 (อ้างใน อำนาจ นิลวิไล, 2543: 13) ได้ให้ความหมายของการย้ายถิ่น (Migration) ว่า เป็นการเคลื่อนย้ายของประชากรเชิงภูมิศาสตร์ (Geographical Move) ในการแสวงหางานทำ โดยการตัดสินใจในย้ายถิ่นที่สมเหตุสมผลนั้น จะเกิดขึ้นเมื่อผู้อพยพคาดว่าผลที่จะได้รับจากการย้ายถิ่น (Expected Gains) จะเกิดขึ้นมากกว่าต้นทุนที่ต้องเสียไป (Expected Costs)

แนวคิดเกี่ยวกับบริบทเชิงพื้นที่ชายแดน การศึกษาของ Jimenez (2003) พบว่าชุมชนที่มีการทำเหมืองแร่ในประเทศชิลี มีลักษณะเปลี่ยนแปลงไปตามกิจกรรมและความสัมพันธ์ทางสังคม ผู้คนที่อาศัยอยู่ในบริเวณเหมืองแร่มีวิธีการปฏิบัติตัวและตอบโต้กันที่ทำให้พื้นที่นั้นมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา พื้นที่ในลักษณะนี้มีได้เกิดขึ้นจากสภาพทางภูมิศาสตร์ แต่ปรากฏขึ้นจากปฏิบัติการของผู้คนที่เปลี่ยนแปลงและไม่หยุดนิ่ง (processuality) (Massey, 2008) การเคลื่อนที่ของผู้คนภายใต้กิจกรรมทางสังคมที่เปลี่ยนไปทำให้เห็นการเชื่อมโยงของพื้นที่หลายแบบ บริเวณที่เป็นพื้นที่ชายแดนจึงเต็มไปด้วยเครือข่ายของปฏิบัติการที่ไม่คงที่ เครือข่ายเหล่านี้มิได้มีขอบเขตที่ชัดเจน แต่เคลื่อนที่ไปตามเหตุการณ์สังคม ดังที่ Demetriou(2007) กล่าวว่าเหตุการณ์สังคมบ่งบอกถึงช่วงเวลาที่ต่างกันและสะท้อนแบบแผนของอำนาจที่ผู้กระทำการประเภทต่าง ๆ เข้าไปเกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยมีวิธีการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษากระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าในจังหวัดตาก ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้นำท้องถิ่น จำนวน 20 คน และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ในอดีตเคยผ่านการหลบหนีเข้าเมือง เข้ามาทำงานในประเทศไทย จำนวน 20 คน รวมทั้งหมด 40 คน การศึกษานี้ใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกเจ้าหน้าที่รัฐและผู้นำท้องถิ่นที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการควบคุมหรือแก้ไขปัญหาการลักลอบเข้าเมือง และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เคยมีประสบการณ์หลบหนีเข้าเมืองในอดีต

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาได้กำหนดเครื่องมือตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษากระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดตาก ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 บริบทการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดตาก และส่วนที่ 3 กระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดตาก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาบริบทการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดตาก เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 20 คน โดยเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษากระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดตาก การเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 2.1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวลักลอบหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ผู้ศึกษาใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) กับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ที่ในอดีตเคยผ่านการหลบหนีเข้าเมือง เข้ามาทำงานที่ประเทศไทย จำนวน 20 คน 2.2) กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ จัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดตาก ทั้งนี้ การประชุมสนทนากลุ่มไม่มุ่งเน้นการเก็บข้อมูลด้านบริบทเพิ่มเติม แต่เป็นการใช้เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง (Data Validation) และเสริมความเข้าใจในลำดับขั้นตอนและกลไกการลักลอบ จากมุมมองเชิงปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

กระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดตากโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) และการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ทำการวิเคราะห์และจำแนกข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากการทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการเก็บข้อมูลภาคสนามเพื่อหาลักษณะเฉพาะ ปัญหา และความต้องการการสังเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล 2) จัดระบบข้อมูล และใช้การจำแนก เป็นการนำข้อมูลที่ได้นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ออกให้เป็นระบบ 3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น และ 4) นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. บริบทด้านพื้นที่ชายแดนของจังหวัดตากมีบทบาทสำคัญต่อรูปแบบและความต่อเนื่องของการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า เนื่องจากจังหวัดตากมีพรมแดนธรรมชาติที่ทอดยาวตามแนวแม่น้ำเมย ซึ่งเชื่อมโยงหลายอำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่สอด อำเภอพบพระ อำเภอแม่ระมาด และอำเภอท่าสองยาง โดยลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นป่าเขา ลำห้วย และพื้นที่ชุมชนชายแดน ทำให้เกิดช่องทางการเดินข้ามแดนจำนวนมาก ทั้งทางน้ำ ทางป่า และเส้นทางชุมชน ขณะเดียวกันพื้นที่ชายแดนบางจุดมีความใกล้ชิดทางเศรษฐกิจและสังคมกับเมืองเมียวดีของเมียนมา ส่งผล

ให้เกิดการเคลื่อนไหวข้ามแดนอย่างต่อเนื่อง จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่รัฐในทั้งสี่อำเภอ พบว่าพื้นที่ชายแดนของแต่ละอำเภอมีลักษณะเฉพาะที่เอื้อต่อการลักลอบ เช่น (1) อำเภอแม่สอด มีเส้นทางรองจำนวนมากเลียบแม่น้ำเมยและแนวป่า โดยเฉพาะบริเวณแม่ปะ มหาวัน และท่าสายลวด ซึ่งเป็นจุดเคลื่อนไหวหลักของแรงงานต่างด้าว แม้จะมีจุดผ่านแดนถาวร 2 แห่ง แต่เส้นทางธรรมชาติยังถูกใช้มาก เพราะเสี่ยงการตรวจของเจ้าหน้าที่รัฐ (2) อำเภอพบพระ มีช่องทางธรรมชาติผ่านเขาและลำห้วยจำนวนมาก โดยเฉพาะบริเวณบ้านช่องแคบและคีรีราษฎร์ ซึ่งเชื่อมต่อไปยังอำเภอแม่สอดและวังเจ้า ทำให้เป็นเส้นทางที่ผู้นำพาใช้ส่งแรงงานเข้าสู่พื้นที่ชั้นใน (3) อำเภอแม่ระมาด มีจุดลักลอบสำคัญบริเวณบ้านน้ำดิบ บอนหวานและบ้านตือลือ ซึ่งเชื่อมโยงไปยังเส้นทาง 1175 และเส้นทางสู่อำเภอท่าสองยาง แรงงานมักเดินทางกลางคืนเพื่อหลบหนีการตรวจ และ (4) อำเภอท่าสองยาง มีภูมิประเทศป่าเขาทึบและท่าข้ามธรรมชาติหลายจุด โดยเครือข่ายนายหน้ามักนำแรงงานขึ้นฝั่ง จากนั้นเดินเท้าเข้าป่าก่อนเชื่อมต่อถนนสายหลักมุ่งหน้าไปอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่

วัตถุประสงค์ที่ 2. กระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานพม่าในจังหวัดตากเป็นกระบวนการที่เชื่อมต่อกันตั้งแต่ ระยะต้นทาง–กลางทาง–ปลายทาง โดยมีโครงสร้างแบบเครือข่ายที่ทำงานเป็นระบบและมีความยืดหยุ่นสูงต่อมาตรการปราบปรามของรัฐ ทั้งจากข้อมูลแรงงานและเจ้าหน้าที่รัฐสามารถสรุปภาพรวมดังนี้ (1) ระยะต้นทาง แรงงานตัดสินใจเดินทางจากเมียนมาเนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจความไม่มั่นคงทางการเมือง และความขัดแย้งภายในประเทศ ประกอบกับแรงดึงดูดจากฝั่งไทยที่มีความต้องการแรงงานสูง และมีเครือข่ายรองรับในพื้นที่ชายแดนจังหวัดตาก เช่น อำเภอแม่สอด แม่ระมาด พบพระ และท่าสองยาง แรงงานมักชำระเงินให้นายหน้าเพื่อจัดการเดินทางทั้งหมด โดยเครือข่ายนายหน้ามีโครงสร้างชัดเจน แม้ไม่เป็นทางการ แต่ทำงานอย่างเป็นระบบ (2) ระยะกลางทาง การลักลอบข้ามแดนใช้ช่องทางธรรมชาติ เช่น ริมแม่น้ำเมย เส้นทางป่า และช่องเขา โดยมีผู้นำทางท้องถิ่นและการขนส่งต่อด้วยรถที่ดัดแปลงเพื่อลดการตรวจจับ แรงงานเผชิญความเสี่ยงทั้งการจับกุม การรีดไถ และการถูกทอดทิ้งหากถูกผลักดันกลับ เครือข่ายสามารถจัดการนำเข้าใหม่ สะท้อนลักษณะการดำเนินงานแบบเครือข่ายธุรกิจที่แบ่งบทบาทชัดเจนและปรับเปลี่ยนเส้นทางตลอดเวลา และ (3) ระยะปลายทาง เมื่อเข้าสู่พื้นที่ชั้นใน แรงงานจะถูกส่งต่อให้นายจ้างตามข้อตกลง หลายรายถูกจำกัดเสรีภาพ ยึดเอกสาร และต้องทำงานใช้หนี้ค่าลักลอบ โดยส่วนใหญ่เข้าสู่ภาคเกษตร โรงงานขนาดเล็ก หรือถูกส่งต่อไปจังหวัดอื่น มีการพักรวมในแคมป์ปิดเพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจสอบ ส่งผลให้เกิดแรงงานผิดกฎหมายสะสม และเอื้อต่อการดำรงอยู่ของเครือข่ายลักลอบอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

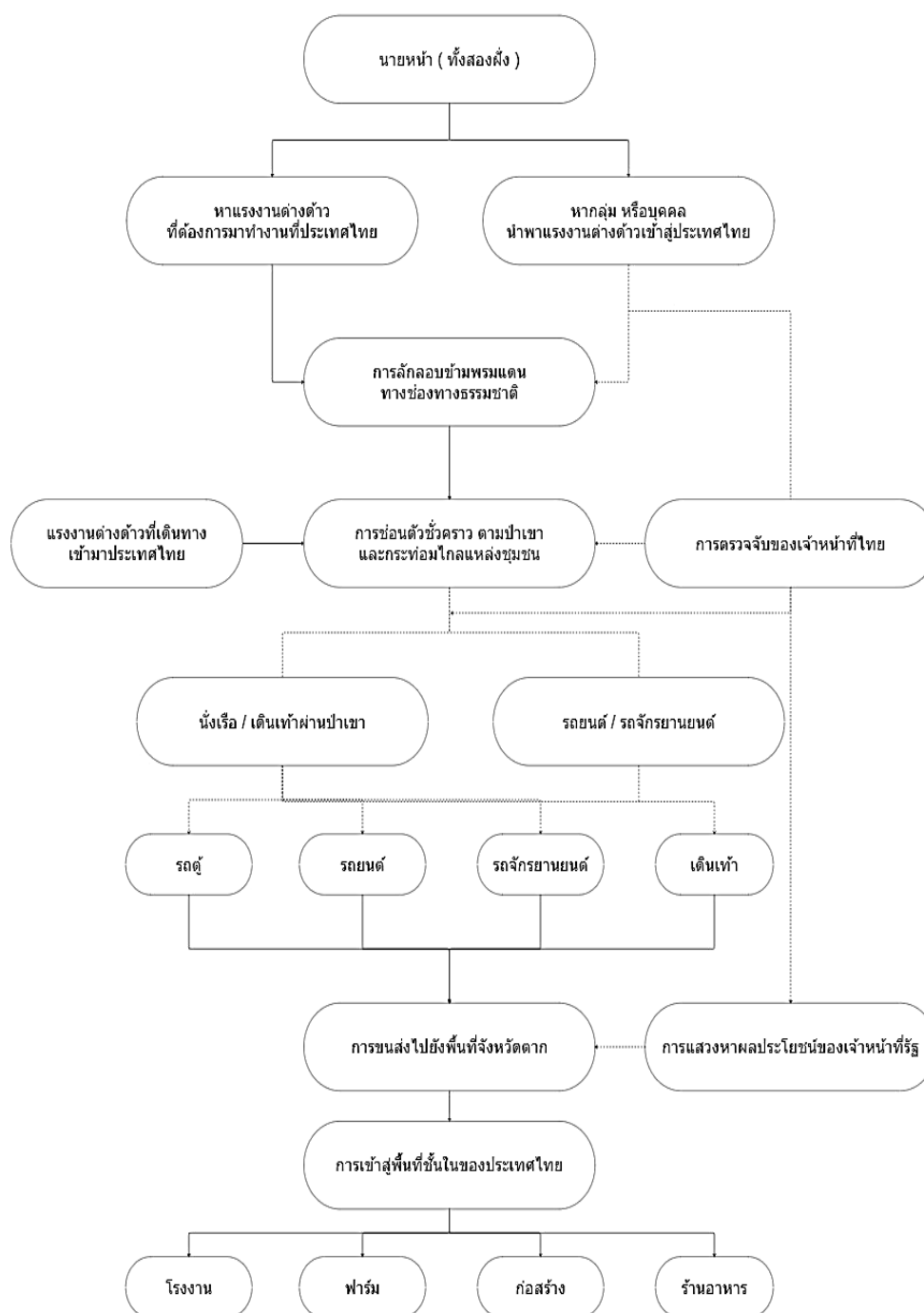
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บริบทของจังหวัดตากในฐานะพื้นที่ชายแดนมีลักษณะภูมิประเทศที่หลากหลาย ทั้งป่าเขา ลำห้วย และชุมชนริมพรมแดน ส่งผลให้เกิดช่องทางธรรมชาติที่เอื้อต่อการลักลอบเข้าเมือง โดยเฉพาะบริเวณที่มีความใกล้ชิดกับเมืองเมียวดี ประเทศ

เมียนมา การเคลื่อนไหวข้ามแดนจึงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยากต่อการควบคุม สอดคล้องกับการศึกษาของ NaBhadalung & Pailoplee (2024) ซึ่งใช้ระบบ GIS วิเคราะห์เส้นทางชายแดนไทย–เมียนมา และระบุว่าอำเภอแม่สอดเป็นจุดเข้าเมืองหลักของผู้พลัดถิ่น เนื่องจากข้อจำกัดด้านภูมิประเทศและศักยภาพการลาดตระเวน นอกจากนี้ งานวิจัยด้านสุขภาพชายแดน รวมถึงข้อมูลของ SMRU (Shoklo Malaria Research Unit) ยังสะท้อนให้เห็นว่าการเคลื่อนย้ายประชากรข้ามชาติในพื้นที่ดังกล่าวมีลักษณะกลับไป-มาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และสร้างพลวัตประชากรที่เชื่อมโยงสองฝั่งประเทศอย่างใกล้ชิด ในมิติด้านเศรษฐกิจและสังคม ผลการศึกษาพบว่าความต้องการแรงงานในภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ประกอบกับความสัมพันธ์ทางชาติพันธุ์และเครือญาติระหว่างสองประเทศ เอื้อต่อการปรับตัวและกลมกลืนของแรงงานต่างด้าวในชุมชนท้องถิ่น แม้จะประสบปัญหาด้านเอกสารและสิทธิแรงงานก็ตาม ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Castles & Miller (2009) ที่อธิบายว่าการอพยพระหว่างประเทศเป็นผลจากโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ ซึ่งเชื่อมโยงกับเทคโนโลยี เศรษฐกิจโลกาภิวัตน์ ความเหลื่อมล้ำ และความขัดแย้งระหว่างประเทศ การเคลื่อนย้ายแรงงานจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างเศรษฐกิจโลก ขณะเดียวกันรัฐมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและผลลัพธ์ของการอพยพ ทั้งในด้านความมั่นคง การจัดการแรงงานผิดกฎหมาย และการพัฒนาในประเทศ ต้นทางและปลายทาง ด้านกฎหมายและการจัดการแรงงาน แม้รัฐไทยจะมีมาตรการภายใต้ระบบ MOU และศูนย์บริการเบ็ดเสร็จเพื่ออำนวยความสะดวกในการนำเข้าแรงงาน แต่ผลการศึกษาพบอุปสรรคสำคัญได้แก่ ความล่าช้าในการออกเอกสาร ต้นทุนที่สูง และปัญหาการขาดเอกสารต้นทางของแรงงานจำนวนหนึ่ง ซึ่งกลายเป็นแรงจูงใจให้เลือกใช้ช่องทางไม่เป็นทางการ สถานการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับรายงานของ IOM (2024) และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2564) ที่ระบุว่าระบบ MOU มีต้นทุนสูงและมีบทบาทของนายหน้าที่ไม่ได้รับอนุญาต ขณะที่วิทยานิพนธ์ของ ผกาวัดี เมืองมูล (2560) ชี้ให้เห็นว่าบริษัทจัดหางานและนายหน้าเป็นตัวกลางสำคัญในกระบวนการนำเข้าแรงงาน ซึ่งบางกรณีสร้างภาระค่าใช้จ่ายและขั้นตอนที่ซับซ้อนแก่แรงงาน ท้ายที่สุด ในมิติด้านความมั่นคงและความร่วมมือชายแดน ผลการศึกษาพบว่าฝ่ายไทยต้องรับภาระหลักในการควบคุมแนวชายแดนที่มีความยาวและภูมิประเทศซับซ้อน ขณะที่ความร่วมมือกับเมียนมาถูกจำกัดจากความไม่มั่นคงทางการเมือง ส่งผลให้เกิดช่องว่างในการป้องกันแรงงานผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ และโรคติดต่อข้ามพรมแดน แนวชายแดนที่มีลักษณะพร่องหรือควบคุมได้ยากจึงเอื้อให้เครือข่ายลักลอบและนายหน้าที่ไม่ได้รับอนุญาตดำเนินกิจการได้ง่ายขึ้น แรงงานข้ามชาติที่เข้าสู่ระบบดังกล่าวจึงมีความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบและละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2568) ที่ชี้ว่าความไม่เสถียรทางการเมืองและความพร่องของ

ชายแดนเป็นอุปสรรคต่อการประสานงานและการควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุป บริบทชายแดนจังหวัดตากสะท้อนความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยด้านพื้นที่ เศรษฐกิจ-สังคม กฎหมาย และความมั่นคง ที่เกี่ยวพันกันเป็นระบบ และจำเป็นต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างบูรณาการทั้งในระดับชาติและระดับชายแดน เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืนและรอบด้าน.

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการศึกษาพบว่ากระบวนการลักลอบเป็นระบบ เครือข่ายหลายชั้น ตั้งแต่ระยะต้นทาง ระยะกลางทาง ระยะปลายทาง มีบทบาทชัดเจนของนายหน้า ผู้นำพา คนขับรถ และผู้ว่าจ้างในปลายทาง มีลักษณะเป็นเครือข่ายหลายชั้น เส้นทางลักลอบมีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ตามมาตรการรัฐ ระยะต้นทาง แรงงานพม่าตัดสินใจเดินทางเข้าสู่ไทยจากปัญหา เศรษฐกิจ รายได้ต่ำ ความไม่มั่นคงทางการเมือง และโอกาสงานที่ดึงดูดในไทย ขณะเดียวกัน เครือข่าย นายหน้าและเครือข่ายที่อยู่ในพื้นที่ชายแดนช่วยอำนวยความสะดวกและสร้างแรงสนับสนุนในการตัดสินใจเดินทาง งานวิจัยของ NaBhadlung & Pailoplee (2024) พบว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจและเครือข่ายเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้แรงงานตัดสินใจเข้าประเทศโดยผิดกฎหมาย ระยะกลางทาง แรงงานใช้ช่องทางธรรมชาติ เช่น แม่น้ำเมย ป่าเขา และช่องเขาที่ควบคุมยาก เดินเท้า เรือเล็ก หรือเดินตอนกลางคืน พร้อมมี ผู้นำทางท้องถิ่นและจุดพักคอย ก่อนถูกไล่เสี่ยงต่อด้วยรถยนต์ดัดแปลง ระบบนี้เป็น เครือข่ายหลายชั้น ที่สามารถปรับเปลี่ยนตามมาตรการรัฐ รายงานของ IOM (2023) และ NaBhadlung & Pailoplee (2024) ชี้ว่าช่องทางชายแดนแบบพร่อง (porous border) ทำให้เครือข่ายลักลอบสามารถปรับตัวตามมาตรการลาดตระเวนและการตรวจสอบได้ และระยะปลายทาง แรงงานถูกส่งต่อให้กับนายจ้างหรือเครือข่ายผู้จัดหา งานทันที บางส่วนถูกจำกัดเสรีภาพ ถูกยึดเอกสาร และต้องชดใช้หนี้ค่าลักลอบ การเข้าถึงบริการ สาธารณสุขและการทำงานที่เป็นธรรมมีข้อจำกัด การพักค้างในแคมป์ปิดทำให้แรงงานผิดกฎหมายสะสม และสนับสนุนเครือข่ายลักลอบอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยของ TDRI (2021) พบว่าขบวนการปลายทางมีลักษณะเป็น การควบคุมแรงงานแบบปิด และเป็นจุดที่นายหน้าหรือผู้ว่าจ้างมีอำนาจเหนือแรงงานสูง ส่งผลให้แรงงานตกอยู่ในสภาพเปราะบางและเสี่ยงต่อการถูกเอาเปรียบ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 กระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดตาก

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ กระบวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดตาก โดยวิเคราะห์ทั้งบริบทพื้นที่ชายแดนและโครงสร้างเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่าลักษณะภูมิประเทศตามแนวชายแดน เช่น แม่น้ำเมย ป่าเขา และชุมชนชายแดน เอื้อต่อการ

เคลื่อนย้ายข้ามแดนอย่างต่อเนื่อง กระบวนการลักลอบดำเนินการเป็นระบบ 3 ระยะ ได้แก่ ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง ภายใต้เครือข่ายนายหน้าที่มีการแบ่งบทบาทชัดเจนและปรับตัวได้ตามมาตรการรัฐ แรงงานจำนวนมากถูกส่งต่อเข้าสู่ตลาดแรงงานภาคเกษตรและโรงงานขนาดเล็ก บางส่วนเผชิญข้อจำกัดด้านเสรีภาพและภาระหนี้ค่าล๊อบ งานวิจัยจึงเสนอกรอบอธิบายเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงมิติพื้นที่ เครือข่ายล๊อบ และโครงสร้างตลาดแรงงานเข้าด้วยกัน เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับการกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทชายแดน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาครัฐควรปรับปรุงกระบวนการ MOU และการออกเอกสารแรงงานข้ามชาติ ลดความซับซ้อนและระยะเวลาในการออกเอกสาร เพิ่มความโปร่งใสในขั้นตอนการนำเข้าแรงงาน และกำหนดค่าธรรมเนียมที่เหมาะสม เพื่อลดแรงจูงใจให้แรงงานเลือกเส้นทางผิดกฎหมาย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ภาครัฐควรเสริมความร่วมมือชายแดนและระบบลาดตระเวนแบบมีส่วนร่วมพัฒนาความร่วมมือไทย–เมียนมาในการสอดส่องชายแดนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนชายแดนในการรายงานและป้องกันการลักลอบแรงงาน สร้างระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างประเทศและหน่วยงานท้องถิ่น เพื่อลดความพร่องของแนวชายแดน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งขยายกรอบการวิจัยให้ครอบคลุมทั้งในเชิงพื้นที่ เชิงเปรียบเทียบ และเชิงปริมาณอย่างบูรณาการ กล่าวคือ ควรศึกษาสาเหตุของการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวจากหลายประเทศต้นทาง เช่น กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยผลักดัน-ดึงดูดที่แตกต่างกัน และใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายที่แก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ควบคู่กับการศึกษาเปรียบเทียบผลการนำนโยบายแรงงานไปปฏิบัติของประเทศไทยกับประเทศอื่น เพื่อนำบทเรียนมาวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนากลไกการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณโดยสำรวจความคิดเห็นและประสบการณ์ของแรงงานต่างด้าวที่พำนักอยู่ในประเทศ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาดัชนีชี้วัดความสำเร็จของนโยบายอย่างเป็นรูปธรรม อันจะช่วยให้การประเมินผลและการตัดสินใจเชิงนโยบายในอนาคตตั้งอยู่บนหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนและรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

บุญคง หันจางสิทธิ์. (2540). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานต่างด้าว. (2551). ราชกิจจานุเบกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2567 จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/BKK_th/a18e

983e252f5e0a89acbd9c11ecf423.pdf

- ผกาวิไล เมืองมูล. (2560). *การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ: ศึกษาบทบาทของบริษัทจัดหาแรงงานต่างด้าว จังหวัดเชียงใหม่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิลาศ เสาวภา. (2551). *แนวทางพัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สิริโฉม พรหมโฉม. (2558). *การทำงานของคนต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2567 จาก <http://web.senate.go.th/lawdatacenter>.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2564). *โครงการการออกแบบระบบการประกันสังคมที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานในอนาคต*. กองยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนและสังคม สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2568). *สถานการณ์เศรษฐกิจแรงงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2568 จาก <https://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2025-12-01-1764571033.pdf>
- อำนาจ นิลวิไล. (2543). *แนวทางการจัดระเบียบนำเข้าและการจัดระบบควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายของไทย : ศึกษาจากกรณีของประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Castles, S., & Miller, M. J. (2009). *The age of migration: International population movements in the modern world*. Fourth Edition: Revised and Updated. Printed and bound in China.
- Demetriou, O. (2007). To cross or not to cross? Subjectivization and the absent state in Cyprus. *Journal of the Royal Anthropological Institute*, 13, 987–1006.
- Ingold, T. (2000). *The Perception of the Environment: Essays on Livelihood, Dwelling and Skill*. London: Routledge.
- International Organization for Migration. (2024). *World Migration Report 2024*. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2567 จาก <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2024>
- International Organization for Migration. (2023). *Migration Governance Indicators*. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2567 จาก <https://publications.iom.int/books/migration-governance-indicators-profile-2023-kingdom-thailand-thai>
- Jimenez, A.C. (2003). On space as a capacity. *Journal of the Royal Anthropological Institute*, 9, 137–53.
- Massey, D. (2008). *For Space*. Los Angeles: SAGE.

NaBhadalung & Pailoplee. (2024). GIS analysis of route along the Thailand–Myanmar border using topographic data: Implication for illegal immigration. *Bulletin of Earth Sciences of Thailand*. 16(2). 1–18.

TDRI. (2021). Analysis of COVID–19 Effects towards Tourism Sectors. Retrieved March 30, 2023, from <https://tdri.or.th/2021/02/covid-112/>

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

The Development of Digital Skills of Support Staff
at Rajamangala University of Technology Rattanakosin

พิชยา อานอาชา

Phichaya Arnacha

นักวิชาการศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

Academic Officer, College of Innovation Management

E-mail: phichaya.arn@rmutr.ac.th

Received 23-04-2026; Revised 27-04-2026; Accepted 28-04-2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารที่มีหน้าที่กำกับดูแลงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ หัวหน้างานพัฒนาบุคคล และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่า (1) ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ด้านแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ควรมุ่งพัฒนาความรู้และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย การปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล และการรู้เท่าทันข้อมูล ควบคู่กับการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านดิจิทัล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานและการบริการ รวมถึงการใช้และแบ่งปันข้อมูลอย่างเป็นระบบและปลอดภัย พร้อมเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์

คำสำคัญ: ทักษะด้านดิจิทัล บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Abstract

The objectives of this research were: (1) to examine the digital skills of support staff at Rajamangala University of Technology Rattanakosin, and (2) to propose guidelines for the development of digital skills among support staff at Rajamangala University of Technology Rattanakosin. This study employed a mixed-methods research design. The quantitative component involved a sample of 234 support staff members at Rajamangala University of Technology Rattanakosin. Data were collected using a questionnaire and analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative component involved seven key informants, comprising university administrators, administrators responsible for technology-related functions, digital technology experts, administrators in human resource management, administrators from the Office of Academic Resources and Information Technology, a head of personnel development, and a computer technical officer. Data were collected through interviews and analyzed using content analysis. The findings revealed that (1) the overall digital skills of support staff, as well as each specific dimension, were at a high level. (2) Regarding guidelines for digital skills development, the results indicated the need to focus on enhancing knowledge and skills in secure technology use, compliance with digital laws, and digital literacy, alongside strengthening digital leadership, applying technology and innovation to improve work efficiency and service quality, promoting systematic and secure data sharing, and preparing personnel to effectively respond to cybersecurity threats.

Keywords: Digital skills, support staff, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน โลกกำลังเปลี่ยนแปลงผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่ออย่างลึกซึ้งต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา โดยเฉพาะในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนและสร้างองค์ความรู้เพื่อขับเคลื่อนประเทศ การพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวและก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง (UNESCO, 2022) มหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ” (Smart University) ซึ่งหมายถึงการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษาอย่างรอบด้าน หนึ่งในกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบงานในมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว คือ “บุคลากรสายสนับสนุน” แม้บุคลากรกลุ่มนี้จะได้มีหน้าที่ในการสอนโดยตรงเช่นคณาจารย์ แต่กลับมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนระบบสำนักงาน การให้บริการนักศึกษา การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมสนับสนุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว บุคลากรสายสนับสนุนจำเป็นต้องมี “ทักษะด้านดิจิทัล” ที่เพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้สามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2565) ดังนั้นแล้ว รัฐบาลจึงจัดทำคู่มือการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566–2570 เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีให้เท่าทัน ความไม่ปลอดภัยต่าง ๆ รวมถึงความต้องการของประชาชน และผู้รับบริการที่ต้องการความรวดเร็ว สะดวกเข้าถึงง่าย ใช้งานได้ทุกที่ ประเด็นเหล่านี้ทำให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแก่ราชการและบุคลากรภาครัฐ จำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และมีความร่วมมือจากหน่วยงานหลายภาคส่วนที่มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา ด้วยเหตุนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยกำหนดเป็นประเด็นการพัฒนาทั้งกรอบความคิด และทักษะ ที่ต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566)

กลุ่มเป้าหมายของบุคลากรเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จำแนกกลุ่มตามการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ในการนี้ได้จำแนกกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ 1. ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ดูแลจัดการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและเครือข่ายของส่วนราชการ โดยจำแนกเป็น 1) ผู้ปฏิบัติงาน 2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน และ 3) ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับกระทรวง กรม 2. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง ซึ่งได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นผู้ใช้งาน ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและเครือข่ายของส่วนราชการที่ได้รับพัฒนาขึ้น หรือระบบปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายในส่วนราชการ หรือเพื่อให้บริการประชาชนตามภารกิจของส่วนราชการ สำหรับส่วนบุคคลฝ่ายสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่ 1. ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยครอบคลุมความสามารถใน 4 มิติ ดังนี้ 1) ความเข้าใจ 2) การเข้าถึง 3) การใช้ และ 4) การสร้าง 2. การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล 3. ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล 4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา 5. การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหาร 6. การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน และ 7. ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566)

ตามแผนกลยุทธ์ด้านดิจิทัลของมหาวิทยาลัยในช่วงปี พ.ศ. 2565–2570 มินโยบาย มหาวิทยาลัยที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือที่เรียกว่า เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ทันต่อยุคสมัย เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบการบริหารจัดการการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม มีองค์ประกอบ 5 ด้าน (5D) ประกอบด้วย D1 – Digital Workplace คือ

การทำงานรูปแบบใหม่ ที่ทุกขั้นตอนในการทำงานจำเป็นต้องใช้เครื่องมือทางดิจิทัลเข้ามาใช้งาน เพื่อให้การทำงานในองค์กรสะดวกและมีประสิทธิภาพทุกทีม ทุกแผนกในองค์กรสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ตลอดเวลา สามารถเห็นกระบวนการทำงานของแต่ละทีมได้พร้อมทั้งแบ่งปันข้อมูลการทำงานได้ง่ายและสะดวกมากขึ้น ซึ่งทำให้ประหยัดเวลาในการทำงานและมีการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ไว้แบบอัตโนมัติ D2 – Digital literacy คือ ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ ได้แก่ การใช้, เข้าใจ, การสร้าง และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ D3 – Digital Eco-System คือ การสร้างระบบนิเวศทางไอที ด้วยการใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและเพิ่มความสะดวกสบายให้กับบุคลากรและนักศึกษาภายในสถาบัน และ D4 – Digital service คือ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการให้บริการเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมบริการผ่านระบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยมีต้นทุนที่ต่ำที่สุด D5 – Digital for SMEs, Start Up คือ การส่งเสริมผู้ประกอบการหรือธุรกิจชุมชนด้วยดิจิทัล เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและปรับเปลี่ยนวิธีการทำธุรกิจจากการแข่งขันเชิงราคาไปสู่การแข่งขันเชิงการสร้างคุณค่าของสินค้าและบริการ ที่ผู้บริโภคพึงพอใจสูงสุด

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ยังมีความแตกต่างกันอย่างมากในด้านระดับความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี บางส่วนยังขาดความมั่นใจหรือมีทัศนคติที่ไม่เปิดรับเทคโนโลยีใหม่ อีกทั้งการจัดอบรมหรือพัฒนาทักษะในปัจจุบันยังไม่มีผลการประเมินผลหรือวิเคราะห์ความต้องการอย่างเป็นระบบ ทำให้การพัฒนาไม่ได้ตรงจุดหรือไม่เกิดผลอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาเรื่องการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อมุ่งเน้นการวิเคราะห์ระดับทักษะในปัจจุบัน และเสนอแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพดิจิทัลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัล ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างตรงเป้าหมายและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรจากคู่มือการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566–2570 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566) ประกอบด้วย ทักษะ

7 ด้าน ได้แก่ 1) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยี 2) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล 3) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล 4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน 5) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ 6) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน และ 7) ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ มีรายละเอียดพอสรุปได้ ดังนี้

1. ทักษะด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้ประโยชน์เทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้องและองค์กร ประกอบด้วย ทักษะ

1) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยี หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจในการใช้โปรแกรมสำนักงานและระบบสารสนเทศของหน่วยงาน การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลตลอดจนสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลดิจิทัลและปฏิบัติตามหลักสิทธิและข้อจำกัดในการใช้สื่อดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังมีทักษะในการใช้แอปพลิเคชันเพื่อการสื่อสาร การจัดเก็บและแบ่งปันข้อมูลออนไลน์ รวมถึงการใช้ปฏิทินอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานสนับสนุน อันสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของเทคโนโลยีต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในยุคดิจิทัล

2) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายดิจิทัลและสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยยึดหลักพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) กฎหมายความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์อย่างเคร่งครัด อีกทั้งตระหนักถึงการใช้สิทธิด้านทรัพย์สินทางปัญญาและการใช้ซอฟต์แวร์ที่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงการปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงานด้านอีเมลราชการ ระบบสารสนเทศ และเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อการคุ้มครองสิทธิในโลกดิจิทัลและการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลสำคัญของหน่วยงาน

3) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนมีวิสัยทัศน์และศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานของหน่วยงาน โดยสามารถแนะนำและชี้แนะแนวทางการใช้เทคโนโลยีแก่เพื่อนร่วมงาน รวมถึงการริเริ่มและแสดงบทบาทเชิงรุกในการนำเครื่องมือดิจิทัลใหม่ ๆ มาปรับใช้ ขณะเดียวกันยังมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและปลอดภัย ตลอดจนส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ และเป็นต้นแบบในการเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อผลักดันการพัฒนาหน่วยงานสู่การทำงานเชิงดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนสามารถเลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในการใช้โปรแกรมสำนักงาน ซอฟต์แวร์เฉพาะทาง และระบบอัตโนมัติ เพื่อลดขั้นตอนซ้ำซ้อนและเพิ่มความถูกต้องของงาน อีกทั้งยังสามารถติดตามและเรียนรู้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน การจัดการเวลา และการวางแผนงาน ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีบนอุปกรณ์พกพา

เพื่อสนับสนุนการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา อันเป็นการปรับปรุงแบบการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

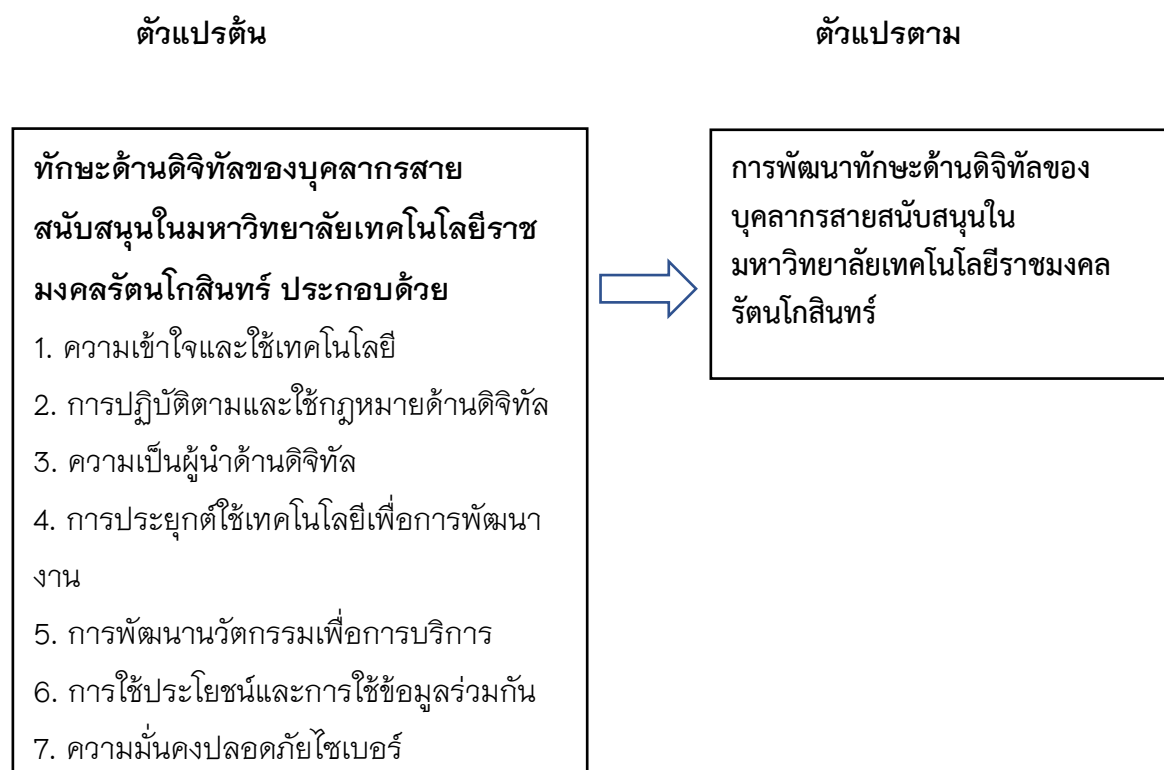
5) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ หมายถึง ความสามารถของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนสามารถริเริ่มและประยุกต์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนางานบริการ โดยสามารถออกแบบกระบวนการและสร้างวิธีการใหม่ ๆ ที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพและเพิ่มความสะดวกแก่ผู้รับบริการ อีกทั้งยังสามารถใช้ระบบดิจิทัลเพื่อเพิ่มความรวดเร็วและความถูกต้องในการให้บริการ พร้อมทั้งนำผลสะท้อนความคิดเห็นของผู้รับบริการมาปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมบริการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการในยุคดิจิทัล

6) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนในการจัดเก็บ จัดการ และใช้ประโยชน์จากข้อมูลดิจิทัลอย่างเป็นระบบ โดยสามารถบันทึก แบ่งปัน และเข้าถึงข้อมูลผ่านระบบออนไลน์หรือแพลตฟอร์ม Cloud ได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถวิเคราะห์และสรุปข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงปฏิบัติการ รวมถึงจัดระเบียบข้อมูลเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความถูกต้อง พร้อมทั้งกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลให้เหมาะสมตามบริบทการใช้งาน ตลอดจนยึดมั่นในหลักจริยธรรมและการเคารพสิทธิของผู้เกี่ยวข้องในการใช้ข้อมูลดิจิทัล

7) ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ หมายถึง ความสามารถของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติตามมาตรการด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างเคร่งครัด โดยสามารถตั้งและปรับเปลี่ยนรหัสผ่านที่ปลอดภัย ระบุและหลีกเลี่ยงการโจมตีในรูปแบบ Phishing รวมถึงปฏิบัติตามแนวทางการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตและ Wi-Fi ของหน่วยงานอย่างปลอดภัย อีกทั้งมีความรู้ด้านการป้องกันไวรัส มัลแวร์ และภัยคุกคามไซเบอร์ ตลอดจนการจัดการข้อมูลที่เป็นความลับอย่างถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมทั้งใช้ระบบสำรองข้อมูลเพื่อป้องกันการสูญหาย และมีความพร้อมในการรับมือกับเหตุการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 4 พื้นที่ ได้แก่ พื้นที่เพาะช่าง พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ วิทยาเขตวังไกลกังวล และพื้นที่ศาลายา จำนวนทั้งหมด 586 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ณ วันที่ 1 กันยายน 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 4 พื้นที่ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยคำนวณเทียบสัดส่วน ทั้ง 4 พื้นที่ และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งสิ้นจำนวน 234 คน

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารที่มีหน้าที่กำกับดูแลงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี

สารสนเทศ หัวหน้างานพัฒนาบุคคล และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบบังคับให้เลือก (Forced Choices) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา เขตพื้นที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล 3) ด้านความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล 4) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน 5) ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ 6) ด้านการใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน และ 7) ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ มีลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นลักษณะเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และร่างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหาที่จะศึกษาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2) นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำไปหาดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 – 1 ถือว่าใช้ได้ทุกข้อ

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ .984 สามารถนำไปใช้ได้

2.2 แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีการดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรและทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2) นำผลการศึกษาจากแบบสอบถามมาพิจารณาเพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยพิจารณาจากด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยรวมรายด้านต่ำ 3 ลำดับท้าย รวมทั้งข้อเสนอแนะข้อเสนอนำการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ที่มีผู้เขียนตอบมาวิเคราะห์ และนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ทั้งโครงสร้าง และในกรณีที่มีค่าคะแนนค่าเฉลี่ยรวมรายด้านใกล้เคียงกันจะใช้ทุกด้านในการสร้างแบบสัมภาษณ์ทั้งโครงสร้าง

3) นำแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ไปสัมภาษณ์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจาก วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเป็นกลุ่มตัวอย่าง และการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและทาง Google Form จำนวน 234 ฉบับ ขอรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 1 เดือน

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการวิเคราะห์ผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

4) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 7 คนด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับของทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำค่าเฉลี่ยแปลผลตามเกณฑ์ของช่วงคะแนนเฉลี่ย ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

3) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์ทางเนื้อหา (Content Analysis) การจัดกลุ่มข้อมูล (Categorization) และการตีความ (Interpretation) เพื่อหาข้อสรุปนำไปสู่การสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผลการศึกษาวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยี 2) ด้านการปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล 3) ด้านความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล 4) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา 5) ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหาร 6) ด้านการใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน และ 7) ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พบว่า ระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา และด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยี และด้านการใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน และด้านการปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล และด้านความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ส่วนด้านการพัฒนาวัตกรรมเพื่อการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ที่พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น มีข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงาน ขั้นตอนการทำงานตามระเบียบราชการที่เคร่งครัดและเน้นความปลอดภัยของข้อมูลเป็นหลัก เป็นต้น

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พอสรุป ได้ดังนี้

1) ด้านความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยี แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการอบรมด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ กฎหมาย PDPA และจริยธรรมดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง พร้อมพัฒนาระบบการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร จากผู้ผ่านการอบรมสู่บุคลากรอื่น

อย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่กับการเสริมสร้างทักษะการรู้เท่าทันข้อมูล เพื่อให้บุคลากรสามารถคัดกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อนนำไปใช้งานจริง

2) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการพัฒนาความรู้เชิงลึกด้านกฎหมาย PDPA ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และทรัพย์สินทางปัญญาให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละตำแหน่งงาน พร้อมทั้งอัปเดตนโยบายและสิทธิดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ควรมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้กฎหมายดิจิทัลในการปฏิบัติงานจริงผ่านระบบ e-Office, e-Signature และระบบสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและความถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลข้อมูล

3) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล แนวทางการพัฒนา

พัฒนาบุคลากรให้เป็น "ผู้นำการเปลี่ยนแปลง" ที่มีศักยภาพในการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่เพื่อนร่วมงาน พร้อมสร้างแรงจูงใจผ่านกิจกรรมอบรมภายในโดยใช้บุคลากรที่ผ่านประสบการณ์จากภายนอกมาเป็นวิทยากรต้นแบบ นอกจากนี้ต้องผลักดันโครงการเชิงรูปธรรมที่สนับสนุนการทำงานในระบบดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล อย่างยั่งยืนและเป็นระบบ

4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน แนวทางการพัฒนา

มุ่งเน้นการสนับสนุนการใช้เครื่องมือดิจิทัลและแอปพลิเคชันเพื่อลดขั้นตอนงานที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มคุณภาพงาน โดยส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่และระบบอัตโนมัติอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มความแม่นยำและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังควรขยายขีดความสามารถการใช้งานบนอุปกรณ์พกพา เพื่อรองรับรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ทุกที่ทุกเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหาร แนวทางการพัฒนา

ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และคุณภาพการบริการ พร้อมนำผลสะท้อนความคิดเห็นจากผู้รับบริการมาวิเคราะห์ ประเมินผล และพัฒนานวัตกรรมหรือปรับปรุงรูปแบบการให้บริการให้สอดคล้องกับบริบทดิจิทัล

6) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์หรือ Cloud ในการแบ่งปันข้อมูลอย่างถูกต้องและปลอดภัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแบบบูรณาการ และพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปรายงาน และการใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงปฏิบัติการ พร้อมเสริมความรู้ด้านการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลให้เหมาะสมกับระดับผู้ใช้งาน เพื่อป้องกันข้อมูลรั่วไหล

7) ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ แนวทางการพัฒนา

พัฒนาความสามารถในการระบุและรับมือกับภัยคุกคาม เช่น Phishing ผ่านการอบรมและอัปเดตความรู้สม่ำเสมอ พร้อมกับเสริมความรู้ด้านการป้องกันไวรัส มัลแวร์ และภัยคุกคามทางไซเบอร์รูปแบบใหม่มีการจัดการข้อมูลราชการและข้อมูลส่วนบุคคลด้วยระบบควบคุมสิทธิ์การเข้าถึงอย่างชัดเจน และ

เตรียมความพร้อมบุคลากรในการรับมือเหตุการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งที่

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการศึกษา การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า ระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนมีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการปฏิบัติงานประจำวันอย่างต่อเนื่อง เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และระบบการสื่อสารภายในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง มีความเข้าใจ และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามความคิดของผู้วิจัยที่เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอในบริบทของงานจริงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler (1980) ที่อธิบายว่าการพัฒนาทักษะของบุคลากรเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เกิดจากการฝึกอบรม การพัฒนา และการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธวัช บุญยมนิ (2550) ที่กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ซึ่งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัย ส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Andreev Ivan (2025) ที่ระบุว่าสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล มีอิทธิพลต่อระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kirine, K., Charoenarpomwattana, P., & Leeniwa, J. (2023) ที่พบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีระดับทักษะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งมิติความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติตามกฎหมาย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ความเป็นผู้นำดิจิทัล การใช้ข้อมูลร่วมกัน และความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ โดยเน้นการอบรมอย่างต่อเนื่อง การถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้จริงในการพัฒนางานและการให้บริการ ทั้งนี้เป็นเพราะบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนต้องเกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศ ข้อมูลราชการ และข้อมูลส่วนบุคคลมากขึ้นในบริบทของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล หากขาดความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัล กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพการบริการ และความเสี่ยงด้านข้อมูลขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดทักษะดิจิทัลของ สุปัญญาดา สุนทรนนท์ (2025) และกรอบสมรรถนะดิจิทัล DigComp 2.2 ของ Vuorikari, Kluzer and Punie (2022) ที่เน้นการเข้าถึง การใช้ การสื่อสาร การจัดการข้อมูล และความปลอดภัยดิจิทัล รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุพล ศิวินาและคณะ

(2567), Cherdchom, Jongsemtrakoon, and Piyasatit (2025); Loeknok and Kositpimanvach (2024) และ Polwik, Jaiman, and Phetsangsri (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีในงานจริง การสนับสนุนเชิงองค์กร และการกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรการศึกษามีทักษะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับสูงและสามารถนำไปใช้พัฒนางานและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เหตุผลสำคัญที่ทำให้ทักษะด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องจากการพัฒนานวัตกรรมไม่ได้อาศัยเพียงแค่ทักษะการใช้เครื่องมือ (Digital Literacy) แต่ต้องอาศัยทักษะการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และการสนับสนุนเชิงระบบจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับอุปสรรคที่พบคือภาระงานประจำที่มากเกินไปจนทำให้บุคลากรไม่สามารถดึงศักยภาพในการสร้างสรรค์ออกมาได้ นอกจากนี้การขาดงบประมาณและนโยบายที่สร้างแรงจูงใจอย่างเป็นรูปธรรมในระดับกองหรือแผนก ส่งผลให้บุคลากรเลือกที่จะปฏิบัติงานตามมาตรฐานเดิมมากกว่าการแสวงหานวัตกรรม ซึ่งหากเปรียบเทียบกับทักษะด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เป็นเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงและกฎหมาย (PDPA) ที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและบังคับใช้อย่างเคร่งครัดในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Community of Practice: CoP) มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย CoP ในแต่ละหน่วยงาน เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเทคนิคการทำงานดิจิทัล โดยคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะสูง (Digital Champions) มาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในลักษณะบูรณาการเข้ากับงานประจำ
2. การพัฒนาคลังเรียนรู้ดิจิทัลแบบ On-Demand โดยจัดทำ Micro-learning หรือคลิปวิดีโอสั้นสอนการใช้งานระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย (เช่น e-Office, PDPA Checklist) ที่บุคลากรสามารถเข้าถึงและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองทุกที่ทุกเวลา เพื่อแก้ปัญหาภาระงานประจำที่รัดตัวจนไม่มีเวลาเข้าอบรมเต็มวัน
3. มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้การพัฒนาวัตกรรมการดิจิทัลในสายงานสนับสนุนเป็นส่วนหนึ่งของดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) หรือมีรางวัล Digital Innovation of the Year เพื่อสร้างแรงจูงใจและปรับทัศนคติให้เห็นว่าการพัฒนานวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
2. ควรมีการศึกษาติดตามและประเมินผลการนำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไปใช้เพื่อประเมินผลลัพธ์ของการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในบริบทองค์กรการศึกษาประเภทอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างสถาบัน เพื่อขยายขอบเขตองค์ความรู้และเพิ่มความสามารถในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในวงกว้าง

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. (2567). รายงานข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2567). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ธวัช บุญยณ. (2550). การพัฒนาบุคลากร: กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์. โอเดียนสโตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- วิษณุพล ศิวินา, วรณวิศา สืบบุญธรรม คล้ายจำแลง, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และเสฐียรพงษ์ ศิวินา. (2567). องค์ประกอบสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 18(59), 436–451. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/272193>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2565). กรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐไทย. กรุงเทพฯ: สพร.
- สุปัญญา สุนทรนนท์. (2025). ทักษะดิจิทัล: แนวคิด สมรรถนะ และการประยุกต์ใช้ในองค์กรการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Andreev, I. (2025). *Learning in the flow of work: a guide for managers*. Valamis Learning Solutions. Valamis. https://www.valamis.com/hub/organizational-learning?utm_source.com
- Cherdchom, P., Jongsermtrakoon, S., & Piyasatit, P. (2025). Organizational support and digital mastery in higher education. *Journal of Educational Technology Systems*, 53(3), 312–330. <https://journals.sagepub.com/home/ets>.
- Kirine, K., Charoenarpornwattana, P., & Leeniwa, J. (2023). Digital Transformation of Human Resource Development. *Journal of Information and Learning [JIL]*, 34(3), 154–165. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jil/article/view/265310>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>.
- Loeknok, P., & Kositpimanvach, E. (2024). Digital Literacy Components of Basic Educational Institution Administrators. *Journal of Graduate MCU KhonKaen Campus*, 11(4), 55–61. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jg-mcukk/issue/view/17872>

- Nadler, L. (1980). Defining the field: Is it HRD, OD, or something else?. *Training and Development Journal*, 34(10), 14–21. <https://scispace.com/journals/training-and-development-journal-3a83o3ca>.
- Polwik, S., Jaiman, P., & Phetsangsri, S. (2023). Development of a digital competency model for vocational teachers. *Journal of Social Science and Cultural*, 7(9), pp. 300–311. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSC/issue/view/17658>.
- UNESCO. (2022). *Global framework of digital literacy skills* (pp. 9–24). UNESCO Publishing.
- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2: The digital competence framework for citizens*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี
ORGANIZATIONAL CLIMATE AND QUALITY OF WORKING LIFE
OF LAND OFFICE PERSONNEL IN SUPHAN BURI PROVINCE

ศรีสุดา วิถีชัย

Srisuda Viteechai

เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานที่ดินจังหวัดสุพรรณบุรี

Land Officer, Suphan Buri Provincial Land Office

E-mail: srisuda.vit@rmutr.ac.th

Received 23-04-2026; Revised 29-04-2026; Accepted 30-04-2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ดำเนินการวิจัยโดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำนวน 154 คน จากบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ายังคงอยู่ในระดับมาก (2) ด้านเพศที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในรายด้านพบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ปัจจัยด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในบางด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่อายุไม่ส่งผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและ (3) ด้านบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์สูงที่สุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนและด้านมาตรฐานการทำงานตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความสุขในการทำงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดสุพรรณบุรี

Abstract

This research aimed to (1) examine the level of quality of work life among personnel of the Land Office in Suphan Buri Province; (2) compare differences in the level of quality of work life based on personal factors; and (3) study the relationship between organizational climate and the quality of work life of personnel in the Land Office in Suphan Buri Province.

The study was conducted by collecting data through stratified random sampling from 154 personnel working at the Land Office in Suphan Buri Province. Data were gathered using questionnaires and analyzed through descriptive and inferential statistics. The research findings revealed that (1) the overall quality of working life among the personnel was at a high level. The dimension with the highest mean score was consideration of benefits and responsibility toward society and the organization, while fair and adequate compensation had the lowest mean score. However, it still remained at a high level. (2) There was no significant difference in overall quality of work life between male and female personnel. However, when considering each dimension separately, female personnel had a significantly higher mean score than male personnel in terms of work–life balance. Additionally, differences in educational level and length of service significantly affected certain aspects of quality of work life, whereas age did not result in statistically significant differences. (3) Overall organizational climate was positively correlated with quality of work life at a statistically significant level. The responsibility dimension showed the strongest correlation, followed by support and work standards, respectively.

Keywords: Quality of Working life, Organizational Climate, Human Resource Management, Happiness at Work, Suphan Buri Provincial Land Office

บทนำ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันที่สูงขึ้น หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานและการให้บริการประชาชนตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงขับเคลื่อนหลักในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันบุคลากรภาครัฐต้องเผชิญกับสภาวะ

ความกดดันจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Walton, 1973)

บรรยากาศองค์การถือเป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เนื่องจากพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานล้วนเป็นผลลัพธ์จากการรับรู้และทัศนคติที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน องค์การที่สามารถสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการสนับสนุน มีความเอื้ออาทร มีระบบแรงจูงใจที่ชัดเจนและมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นจะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีความต้องการทางด้านจิตใจ การยอมรับและการมีส่วนร่วมมากกว่าการเป็นเพียงกลไกหรือเครื่องจักร อย่างไรก็ตาม หากบรรยากาศองค์การไม่สามารถสร้างความสุขและความพึงพอใจได้จะนำไปสู่สภาวะ "ความรู้สึกแปลกแยก" (Alienation) ซึ่งส่งผลกระทบในเชิงลบอย่างรุนแรง ทั้งต่อสุขภาพจิตของบุคลากร การขาดงานบ่อยครั้งและอัตราการลาออกที่สูงขึ้น ซึ่งบั่นทอนคุณภาพชีวิตการทำงานและสมรรถนะขององค์การอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ด้วยเหตุนี้ นักบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในส่วนราชการ จึงมีบทบาทสำคัญในการเร่งสำรวจและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการไทยเมื่อปี พ.ศ. 2545 เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีมุ่งเน้นความคุ้มค่าและความคล่องตัว แนวทางการแก้ไขปัญหาลักษณะสำคัญจึงต้องมุ่งเน้นการปรับปรุงโครงสร้างและมาตรฐานงานให้มีความยืดหยุ่น การสร้างบรรยากาศองค์การที่เน้นการสนับสนุนและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อลดความขัดแย้ง รวมถึงการใช้มาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาระงานบริการประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์การ (Organization Development) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีความสุขในการทำงานและสามารถสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่สังคมและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมและลักษณะภายในของหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ที่จำแนกบรรยากาศองค์การออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์กร ความรับผิดชอบ การได้รับรางวัล มาตรฐานการทำงาน และความขัดแย้ง ซึ่งบรรยากาศที่เป็นบวกจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรในขณะปฏิบัติงาน ผู้วิจัยยึดตามกรอบแนวคิดของ Walton (1973) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้านหลัก ได้แก่

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) รายได้และสวัสดิการต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพ และเมื่อเทียบกับงานลักษณะเดียวกันในที่อื่นต้องมีความยุติธรรม

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) พนักงานไม่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงอันตราย มีการควบคุมมลพิษ เสียง หรือแสงสว่างที่เหมาะสม เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Opportunity to Use and Develop Human Capacities) งานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะ ความรู้ และการตัดสินใจ ไม่ใช่การทำงานแบบทำซ้ำๆ จนขาดความคิดสร้างสรรค์

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) การมีเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และมีความมั่นคงว่างานที่ทำจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยง่าย

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) เน้นความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

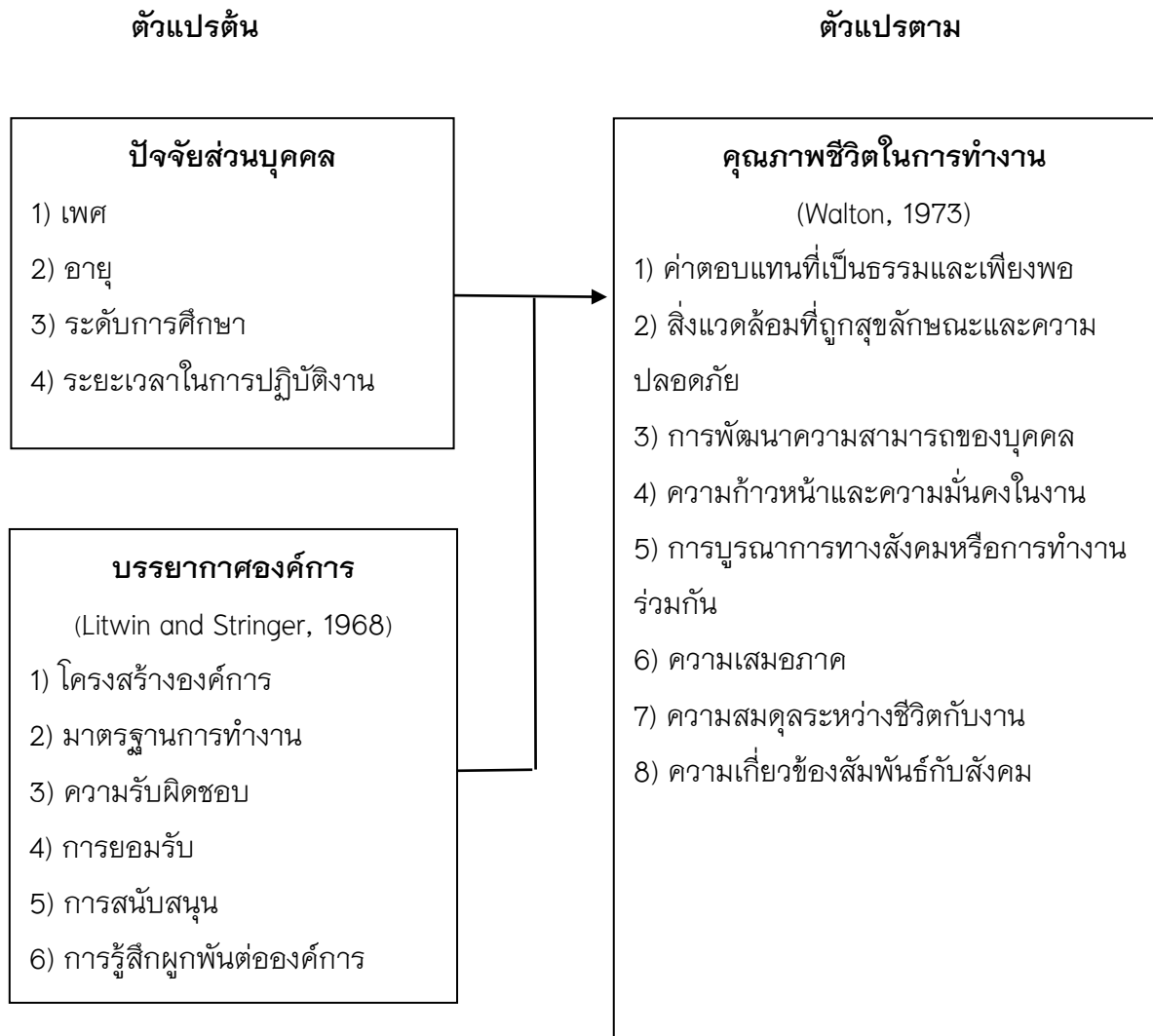
6) ความเสมอภาค (Constitutionalism in the Work Organization) พนักงานต้องได้รับสิทธิความเป็นส่วนตัว มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และมีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Work and Total Life Space) ภาระงานต้องไม่เบียดบังเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัวจนเกินไป เพื่อให้พนักงานสามารถทำหน้าที่ในฐานะสมาชิกของสังคมและครอบครัวได้อย่างสมบูรณ์

8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (The Social Relevance of Work Life) ความรู้สึกภาคภูมิใจว่าองค์กรที่ตนสังกัดมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผลิตสินค้าหรือบริการที่เป็นประโยชน์ และไม่มีส่วนทำลายสิ่งแวดล้อม

โดยเชื่อว่าหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อความจงรักภักดีและประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี รวมทั้งสิ้น 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้มีค่าความคลาดในการสุ่ม (e) 0.05 ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีจำนวน 154 คน โดยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจากเครื่องมือการวิจัยในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ได้คำถามที่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่ศึกษามากที่สุด โดยแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดข้อเลือกตอบ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.85 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบตรวจแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 ชุด โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกในแต่ละคนด้วยตนเองและติดตามทวงถาม จนได้แบบสอบถามกลับมาครบทั้ง 154 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้ง 154 ชุด มาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านการยอมรับ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และองค์การอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานภายใต้กรอบหน้าที่ความ

รับผิดชอบของตนเอง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการทำงานและรับรู้ถึงความมั่นคงในองค์การ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อโครงสร้าง นโยบาย การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานภายในองค์การ ซึ่งหากองค์การมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน และมีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะส่งผลให้บุคลากรเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1967) ที่เห็นว่า องค์การที่มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบของบุคลากร จะก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี และส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานสามารถจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีความเป็นธรรม และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5–10 ปี ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานยาวนานมีความคุ้นเคยกับลักษณะงานระบบงาน และวัฒนธรรมองค์การมากกว่า สามารถบริหารจัดการภาระงานและเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่งผลให้สามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งมักจะเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ ความมั่นคง และความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การที่ดี ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรดีขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการทำงาน และด้านโครงสร้างองค์การ แสดงให้เห็นว่าการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการมีระบบการทำงานที่ชัดเจน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ในเรื่อง

ทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งระบุว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ในองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยตรง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่มองว่าบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทุกมิติ ทั้งด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยสามารถนำผลที่ได้มาเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์การ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการภายใน โดยการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจ เช่น การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการภายในเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในกรณีฉุกเฉินหรือวิกฤตทางการเงิน
- 2) การให้รางวัล โดยการจัดกิจกรรมประกาศเกียรติคุณ เช่น การให้รางวัลแก่บุคลากรต้นแบบ เพื่อสร้างความรู้สึภาคภูมิใจและมีคุณค่าในตัวเองให้แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสำนักงานที่ดินในจังหวัดอื่น ๆ หรือหน่วยงานภาครัฐประเภทอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการศึกษาระดับที่กว้างขึ้น
2. ควรเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น
3. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความคิดเห็น ความรู้สึก และประสบการณ์ของบุคลากร ซึ่งจะช่วยอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
4. ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อให้สามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw–Hill.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.

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

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2562486>

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.

การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์
อำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี

Administration in Accordance with the New Public Management Approach of
the Wang Chan Subdistrict Administrative Organization,
Kaeng Krachan District, Phetchaburi Province

สุภาภรณ์ มีทรัพย์

Supaporn Meesup

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Master of Public Administration

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology

Rattanakosin

E-mail: supaporn.mee@outlook.rmutr.ac.th

Received 24-04-2026; Revised 29-04-2026; Accepted 30-04-2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน POCCC และการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย (1) ด้านการประเมินระดับการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่า อยู่ในระดับมาก (2) ด้านการเปรียบเทียบการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาที่อยู่อาศัย แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ไม่แตกต่างกัน และประชาชน ที่มีอายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และเขตพื้นที่อยู่อาศัย แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ แตกต่างกัน

และ (3) ด้านการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน POCCC และการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ

คำสำคัญ : การจัดการภาครัฐแนวใหม่ การจัดการ POCCC องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์

Abstract

The objectives of this research were (1) to assess the level of administrative management based on the New Public Management (NPM) approach of Wang Chan Subdistrict Administrative Organization, Kaeng Krachan District, Phetchaburi Province; (2) to compare administrative management based on the NPM approach according to personal factors; and (3) to test the relationship between POCCC based– management and administrative management based on the NPM approach of Wang Chan Subdistrict Administrative Organization. This quantitative research method was employed. The sample consisted of 380 residents living within the Wang Chan Subdistrict Administrative Organization. Data were collected using a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t– test, one– way analysis of variance (ANOVA), and Pearson’s product–moment correlation coefficient. Major findings: (1) the overall level of administrative management based on the New Public Management approach was at a high level; (2) when comparing administrative management based on the NPM approach according to personal characteristics, it was found that respondents with different genders, educational levels, marital statuses, and lengths of residence did not differ significantly in their opinions toward administrative management based on the NPM approach, whereas respondents with different ages, occupations, monthly incomes, and residential areas showed statistically significant differences in their opinions; and (3) there was a low positive correlation between POCCC based– management and administrative management based on the New Public Management approach of Wang Chan Subdistrict Administrative Organization.

Keywords : New Public Management, POCCC Management Wang Chan Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารจัดการนั้นเกี่ยวข้องกับการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Leading) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (Koontz & Weihrich, 2010) โดยการบริหารจัดการมีความสำคัญต่อองค์กร ได้แก่ การกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร การ

ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการประสานงาน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การเสริมสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน และการสร้างความโปร่งใส และธรรมาภิบาล การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management, NPM) เป็นแนวคิดการบริหารภาครัฐที่เกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1980 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศที่อยู่ในองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เช่น สหราชอาณาจักร นิวซีแลนด์ และออสเตรเลีย ซึ่งมีเป้าหมายหลักในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำแนวทางการบริหารจัดการแบบภาคเอกชนมาใช้ในภาครัฐ เน้นการบริหารเชิงผลลัพธ์ การใช้กลไกตลาด และการลดขนาดของรัฐบาล (Hood, 1991)

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระบบราชการและรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐเดิมที่มีลักษณะแนวนอนรักรัชนียม เน้นขั้นตอน และกระบวนการมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยเหตุนี้จึงเกิดความตื่นตัวในการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นที่มาของการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่เข้ามาปรับใช้ในระบบราชการไทย โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การบริหารงานภาครัฐมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น (Osborne & Gaebler, 1992)

แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จึงเริ่มนำมาใช้จริงจังกผ่านการปฏิรูประบบราชการโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 รวมถึงการนำแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาใช้ควบคู่กับการบริหารราชการแผ่นดิน โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนแนวทางดังกล่าว (สำนักงาน ก.พ.ร., 2566) นอกจากนั้นการจัดการภาครัฐแนวใหม่ กำลังได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในบริบทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการปฏิสัมพันธ์กับประชาชน และได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบบริการสาธารณะ

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐได้นำระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารประเทศไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์การภาครัฐให้มีศักยภาพและมีความได้เปรียบเชิงการแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ โดยมุ่งบริหารภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตรงตามวัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า มีคุณภาพ เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ และมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพให้สูงขึ้น (ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิณ, รักเกียรติ หงส์ทอง และ ภัทริยา สุวรรณบุรณ์, 2560)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดในเชิงพื้นที่ มีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณสุข การศึกษา สิ่งแวดล้อม และการให้บริการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชน การบริหารงานของ อบต. ที่มีประสิทธิภาพจึงมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พบว่า อบต. ส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดในการประยุกต์ใช้แนวทางการจัดการ

ภาครัฐแนวใหม่ ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากร การขาดแคลนงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ยังไม่ทั่วถึง ตลอดจนการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ยังไม่ครอบคลุม (สำนักงาน ก.พ.ร., 2565)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกงกระจัน จังหวัดเพชรบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบล ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2539 (ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 113 ตอนที่ 9 ลงวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2539) มีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ จึงเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ “One Plan” ซึ่งเน้นการบูรณาการแผนงานด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อม ด้าน ICT และด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชน เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับประชาชนในพื้นที่ โดยมี การดำเนินงานบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง(องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์, 2566)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์จะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันที่บริบททางเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่ต่อการบริการภาครัฐที่มีความซับซ้อนมากขึ้น พบว่า อบต. วังจันทร์ ยังคงประสบปัญหาที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเฉพาะปัญหาความจำกัดของทรัพยากรและงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่เพิ่มขึ้นของประชาชนในเขตพื้นที่กว้างขวาง และมีความหลากหลายทางกายภาพ นอกจากนี้ ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการกระจายบริการสาธารณะที่อาจยังไม่ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน ส่งผลให้เกิดคำถามถึงความโปร่งใสและความเท่าเทียมในการดำเนินงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการนำแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ซึ่งเน้นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ความคุ้มค่า และการตอบสนองความต้องการของประชาชน มาเป็นกรอบในการศึกษาและประเมินผลการบริหารงานของ อบต. วังจันทร์ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการดำเนินงานและสามารถเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

ซึ่งในงานวิจัยโดย พชร วงษ์มวกาวรี, เขมิกา ทองเรือง และ วรวิทย์อินทนนท์ (2566) พบว่า การบริหารภาครัฐแนวใหม่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอาศัยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากร และการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเหมาะสม จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้งานวิจัยของ กิตติเดช ศรีสุวรรณ (2566) ยังชี้ให้เห็นว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างจริงจัง โดยเน้นการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้คล่องตัว การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน การเปลี่ยนแปลง และการวัดผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพขององค์กร

จากที่ปัญหากล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกงกระจัน จังหวัดเพชรบุรี เพื่อจะได้นำผลที่ได้

จากการวิจัยเสนอผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารการพัฒนาการจัดการการดำเนินงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

1) ทฤษฎีการจัดการ POCCC

ผู้วิจัยได้ศึกษา การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ตามทฤษฎีการจัดการฟายอล (Fayol, 1916) คือ การบริหารงาน ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์กร 3) การสั่งการ 4) การประสานงาน และ 5) การควบคุม ดังนี้

1) การวางแผน หมายถึง การกำหนดแผนปฏิบัติการ หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติงานไว้ ตั้งแต่ต้นจนจบให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคต ซึ่งการวางแผนนี้เกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้าซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการการทำงาน และเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ

2) การจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคนให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์การ เพื่อจัดลำดับการบริหาร และสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดการองค์การที่เป็นระบบ ระเบียบ แบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อนมีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนเพียงพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง

3) การสั่งการ หมายถึง มีคนคอยควบคุม สั่งการ ดูแลพร้อม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด ข้อดีในการมีอำนาจสั่งการอีกอย่างก็คือ ช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาด รวดเร็ว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนด้วย และผู้บังคับบัญชาที่ดียังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจ รวมถึงอยู่ข้าง ๆ ในยามที่เกิดวิกฤติ

4) การประสานงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการ ปฏิบัติการทุกอย่างรวมไปถึงกำลังคน ที่ให้หน่วยงานเข้ากันให้ได้กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนาจให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น เพื่อให้

เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ทุกอย่าง หากขาดการประสานงานที่ดีก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้เมื่อมีการแบ่งโครงสร้างตลอดจนมอบหมายงานให้กับแต่ละส่วนชัดเจนแล้วการประสานงานให้เกิดการทำงานที่ดีที่สุดนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละส่วนต้องทำงานสอดคล้องประสานกันเพื่อผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง การประสานงานที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องมีในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลต่อบุคคล หัวหน้างานต่อลูกน้อง แผนกต่อแผนก ไปจนถึงผู้บริหารต่อทุกหน่วยงานในองค์กรเช่นกัน

5) การควบคุม หมายถึง หมายถึง การกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด เช่น กรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน และการประสานงานทุกฝ่าย รวมไปถึงการบริหารที่ไม่ใช้ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของการบริหารงาน POCCC อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ถือเป็นหน้าที่พื้นฐานสำคัญในการบริหารจัดการองค์การ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้บทบาทหน้าที่ทั้ง 5 ด้านตามแนวคิด POCCC มาเป็นตัวแปรต้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการตั้งคำถามในแบบสอบถามสำหรับประเมินพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของหน่วยงานต่อไป

2) ทฤษฎีการจัดการภาครัฐแนวใหม่

Christopher Hood (1991) กล่าวว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย 1) การดำเนินงานโดยผู้จัดการมืออาชีพ 2) การมีมาตรฐาน และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) การแบ่งแยกหน่วยงาน 5) การมุ่งเน้นการแข่งขัน 6) การใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน และ 7) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

1) การดำเนินงานโดยผู้จัดการมืออาชีพ หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะมีการมอบหมายให้ผู้จัดการที่เป็นมืออาชีพเข้ามาดำเนินงานภาครัฐ โดยมีการระบุตัวบุคคลที่ควบคุมการตัดสินใจในองค์การที่ชัดเจน และการให้ผู้จัดการมีอิสระในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ ซึ่งเป้าหมายของการปฏิบัติในข้อนี้ ก็เพื่อให้มีผู้รับผิดชอบต่องาน และผลงานที่ชัดเจน ไม่ใช่เป็นการแผ่กระจายของอำนาจไปทั่วจนหาผู้รับผิดชอบที่แท้จริงไม่ได้

2) การมีมาตรฐาน และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หมายถึง ในการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ จะต้องมีการนิยามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดของความสำเร็จให้ชัดเจน ซึ่ง มักจะกำหนดเป็นเชิงปริมาณ โดยเป้าหมายของการปฏิบัติในข้อนี้ก็คือ ในการที่จะกำหนดความรับผิดชอบได้นั้น จำเป็นจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่มีการระบุไว้อย่างชัดเจน และการทำงานที่มี ประสิทธิภาพก็คือ การดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั่นเอง

3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะต้องมุ่งเน้น ควบคุมผลที่ออกมา โดยการจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัลจะเชื่อมโยงกับการวัดผลการปฏิบัติงาน มิได้ถูก

กำหนดจากหน่วยงานส่วนกลางในระบบราชการอีกต่อไป ซึ่งเป้าหมายในการปฏิบัติในข้อนี้ก็คือ เพื่อให้มีการเน้นผลสำเร็จของภารกิจมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของกระบวนการ

4) การแบ่งแยกหน่วยงาน หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่จะต้องมีการแบ่งแยกหน่วยงานของภาครัฐ โดยการแบ่งแยกหน่วยงานที่ก่อนหน้านี้ มีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวไปสู่ รูปแบบของหน่วยย่อยที่เป็นบริษัทตามประเภทของการผลิต ซึ่งดำเนินงานในรูปของการกระจายอำนาจงบประมาณ และเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในรูปของเครือข่ายในแนวนอนมิใช่ตามสายงานของการบังคับบัญชาในแนวตั้งตามแนวการบริหารแบบดั้งเดิมอีกต่อไป ซึ่งเป้าหมายในการปฏิบัติในข้อนี้ก็คือ ต้องการสร้างหน่วยงานที่สามารถบริหารจัดการในลักษณะที่มีการแบ่งแยกหน่วยผลิตและหน่วยบริการออกจากกัน และเพื่อให้สามารถใช้วิธีการจ้างเหมาหน่วยงานอื่นเข้ามาจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานจากภาคเอกชนหรือภาครัฐด้วยกันเอง

5) การมุ่งเน้นการแข่งขัน หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่จะเน้นให้มีการแข่งขันกันภายในภาครัฐมากขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่รูปแบบของการทำสัญญาและกระบวนการของการประมูลเป็นสำคัญซึ่งเป้าหมายของการปฏิบัติในข้อนี้ก็คือ ในการแข่งขันเพื่อเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่การมีต้นทุนที่ต่ำและมีมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

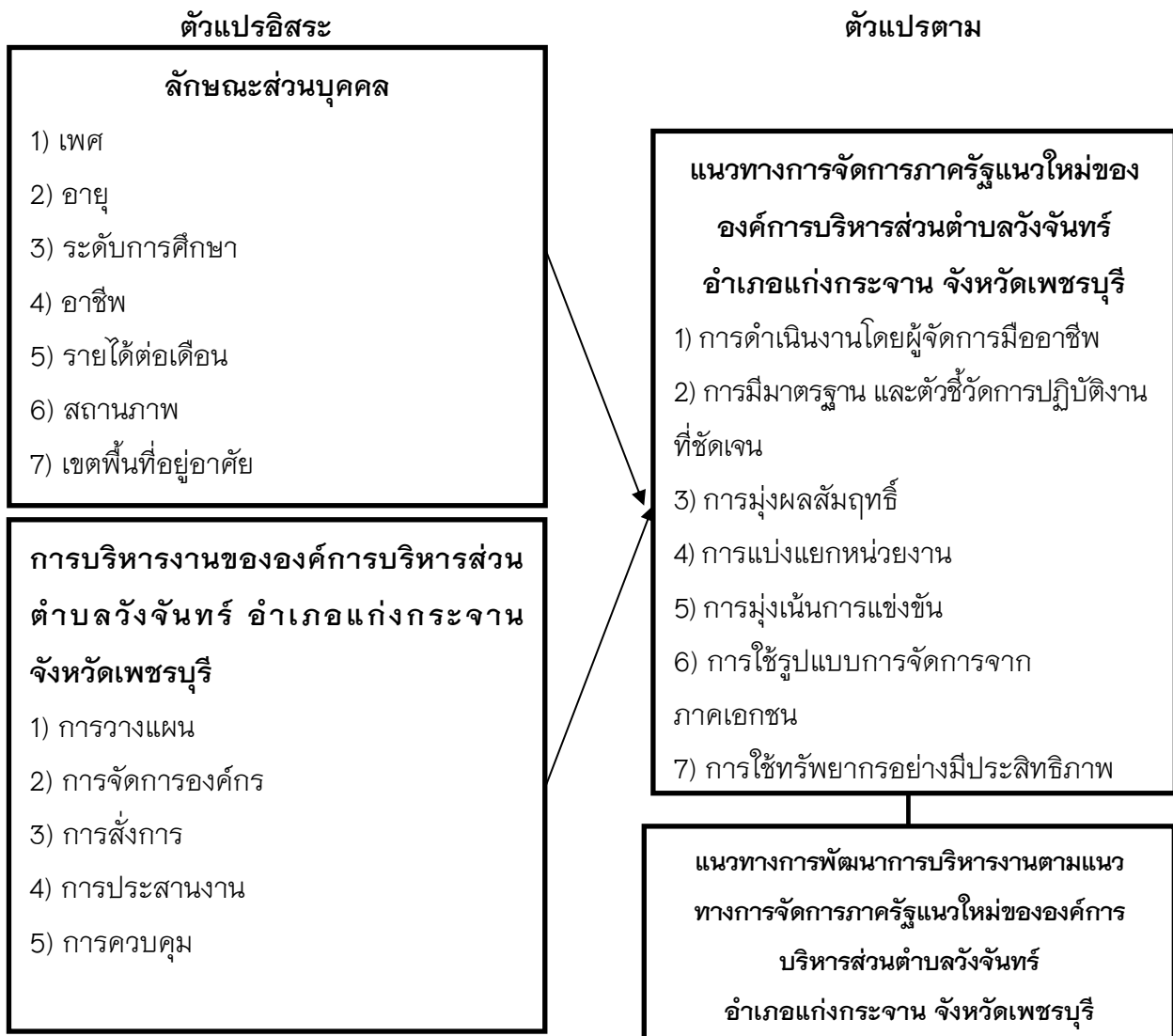
6) การใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่จะมุ่งเน้นที่การนำรูปแบบของการจัดการจากภาคเอกชนเข้ามาใช้ในภาครัฐเป็นการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดการให้บริการภาครัฐที่มีการจัดการแบบกองทัพไปสู่รูปแบบของการจัดการที่มีความยืดหยุ่นในการจ้างงาน การให้รางวัล และการใช้เทคนิคการโฆษณาประชาสัมพันธ์มากขึ้น ซึ่งเป้าหมายในการปฏิบัติในข้อนี้ก็คือ ต้องการนำวิธีการหรือเครื่องมือที่ได้รับการพิสูจน์แล้วใช้ได้จากภาคเอกชนมาใช้ในภาครัฐ

7) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่จะให้ความสำคัญกับความมีวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากรมากขึ้น โดยใช้วิธีการลด ต้นทุน และเพิ่มความมีระเบียบวินัยในการทำงาน ซึ่งเป้าหมายในการปฏิบัติในข้อนี้ก็คือ ต้องการให้มีการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรภาครัฐ และต้องการให้ได้ผลงานที่มากขึ้นด้วยทรัพยากรที่น้อยลง

จากแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าหัวใจสำคัญคือการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐโดยยึดลูกค้าหรือประชาชนเป็นศูนย์กลาง เน้นผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของงบประมาณ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมิติต่างๆ ของ NPM เช่น การมุ่งเน้นผลผลิต การปรับปรุงคุณภาพบริการ และความโปร่งใส มาเป็นกรอบในการสร้างข้อคำถามเพื่อวัดระดับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ในฐานะตัวแปรตาม เพื่อศึกษาว่าแนวคิดดังกล่าวได้ถูกนำไปปฏิบัติจริงมากน้อยเพียงใด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจัดการฟายอล (Fayol, 1916) มากำหนดตัวแปรอิสระ และนำทฤษฎีการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ของ (Christopher Hood, 1991) มาเป็นตัวแปรตาม ซึ่งสามารถสร้างกรอบคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนผู้รับบริการที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งสิ้น 5,208 คน (ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนอำเภอแกลงกระเจาน ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นประชาชนที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านหรืออาศัยอยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป เพื่อให้เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะเพียงพอในการรับรู้และ

ประเมินผลการดำเนินงานของภาครัฐ และเป็นผู้ที่เคยมาติดต่อรับบริการหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้รับมาจากการประกอบการรับบริการโดยตรง ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane, 1967 (จินตจุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559) มีจำนวนทั้งหมด 380 คน โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

1) การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งตามพื้นที่หมู่บ้านในเขต อบต.วังจันทร์ รวมทั้งสิ้น 6 หมู่บ้าน

2) การกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหมู่บ้านให้สอดคล้องกับประชากรจริง

3) การสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ลงพื้นที่แจกแบบสอบถามด้วยตนเองในแต่ละหมู่บ้านจนครบตามจำนวนที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อาชีพ 5. รายได้ต่อเดือน 6. สถานภาพ 7. เขตพื้นที่อยู่อาศัย 8. ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยเป็นการสอบถามผลของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลง กระเจา จังหวัดเพชรบุรี โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. การวางแผน 2. การจัดการองค์กร 3. การสั่งการ 4. การประสานงาน 5. การควบคุม จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยเป็นการสอบถามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลง กระเจา จังหวัดเพชรบุรี โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย 1.การดำเนินงานโดยผู้จัดการมืออาชีพ 2.การมีมาตรฐานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 3.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4.การแบ่งแยกหน่วยงาน 5.การประเมินผล และการควบคุมเชิงผลลัพธ์ 6.การมุ่งเน้นการแข่งขัน และ 7.การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการจัดการฟายอล (Fayol, 1916) คือ การบริหารงาน ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์กร 3) การสั่งการ 4) การประสานงาน และ 5) การควบคุม และทฤษฎีการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ของ (Christopher Hood, 1991) คือ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย 1) การดำเนินงานโดยผู้จัดการมืออาชีพ 2) การมีมาตรฐานและตัวชี้วัด

การปฏิบัติงานที่ชัดเจน 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) การแบ่งแยกหน่วยงาน 5) การมุ่งเน้นการแข่งขัน 6) การใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน และ 7) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 0.866

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขจากนั้น นำมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ทดลองใช้เก็บข้อมูล (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ในที่นี้คือ ประชาชนที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านตำบลวังจันทร์ อำเภอกงกระจัน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม พบว่า ข้อคำถาม ทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) เท่ากับ 0.830

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย จากวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล เสนอเพื่อขออนุญาตในการเข้าสำรวจข้อมูลกับประชาชนที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตตำบลวังจันทร์ อำเภอกงกระจัน จังหวัดเพชรบุรี

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 ชุด โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกประชาชนในแต่ละหมู่บ้านด้วยตนเอง และติดตาม ทวงถาม จนได้ แบบสอบถามกลับมาครบทั้ง 380 ชุด

3) เก็บแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของแบบสอบถาม

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้ง 380 ชุด มาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. การจัดทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำคำตอบแบบสอบถามที่ได้รับมาดำเนินการ ดังนี้

1) นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ เขตพื้นที่อยู่อาศัย และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยเป็นการคำนวณหาสัดส่วนของ ข้อมูลในแต่ละตัวเปรียบเทียบกับข้อมูลรวมทั้งหมด โดยให้ข้อมูลรวมทั้งหมดมีค่าเป็นร้อยละ

2) นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกงกระจัน จังหวัดเพชรบุรี ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สัญลักษณ์ $\bar{X}$ และ

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สัญลักษณ์ S.D. เพื่อศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี

3) นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (เพศ) โดยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยเป็นการทดสอบข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ เขตพื้นที่อยู่อาศัย และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ใช้การวิเคราะห์การหาความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA : F-test) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) และแปลความหมายตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1978 อ้างถึงใน กุลนัดดา สายสอน, 2559)

4) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณสองตัวแปร หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ คือ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี และมีตัวแปรตาม คือ แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การตีความหมาย (ชูศรีวงศ์รัตน์, 2541)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1) สถิติที่ใช้หาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ด้านดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (IOC: Index of Item Objective Congruence)

2) สถิติที่ใช้ในการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค

3) สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ค่าร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย 3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) ค่าที (t-test) สำหรับทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม การวิเคราะห์การหาความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA : F-test) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

5) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โดย การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณสองตัวแปร หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา

1) วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนผู้รับบริการที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการแบ่งแยกหน่วยงาน ด้านการดำเนินงานโดยผู้จัดการมืออาชีพ ด้านการใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการมีมาตรฐานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และด้านการมุ่งเน้นการแข่งขัน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2) วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาที่อยู่อาศัย แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ไม่แตกต่างกัน และประชาชนที่มีอายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และเขตพื้นที่อยู่อาศัย แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ แตกต่างกัน

3) วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า การจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุม โดยรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการศึกษา การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการแบ่งแยกหน่วยงาน ด้านการดำเนินงานโดยผู้จัดการมืออาชีพ ด้านการใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการมีมาตรฐานและตัวชี้วัด การปฏิบัติงานที่ชัดเจน และด้านการมุ่งเน้นการแข่งขัน ตามลำดับ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์มีการดำเนินงานตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ในภาพรวมได้อย่างเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ได้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของการดำเนินงานมากกว่ากระบวนการ มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่มีความเป็นระบบและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการนำแนวคิดของภาคเอกชนมาใช้ในการปรับปรุงการบริหาร ดังนั้นการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ถือว่าอยู่ในระดับที่ดีและเป็นไปตามแนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ พิพิธกุล, ภูวนิดา คุณผลิน, และกนกอร บุญมี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการภาครัฐแนวใหม่กับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย ระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพร ฉิมย้อย (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวนา อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับของปัจจัยด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวนา อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประชาชนผู้รับบริการที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์มีการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคทางเพศในการให้บริการประชาชน โดยไม่เกิดความลำเอียงในการรับรู้หรือการเข้าถึงบริการสาธารณะ ถือว่าเป็นลักษณะสำคัญของการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ที่ มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนอย่างโปร่งใส เท่าเทียมกัน และคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์มากกว่าความแตกต่างทางด้านบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรพงษ์ แสงแก้ว และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศ และการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี พบว่าการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุม โดยรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการ

บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกงกระจัน จังหวัดเพชรบุรี ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบการบริหารงานขององค์กรในรูปแบบการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม มีลักษณะเป็นระบบที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์พัฒนาการวางแผนที่ดีขึ้น มีการบริหารบุคลากรแบบมืออาชีพ การประสานงานที่ชัดเจน และการควบคุมคุณภาพงานอย่างเป็นระบบ ก็ย่อมทำให้เกิดผลการบริหารงานโดยรวมที่ดีขึ้นจึงปรากฏความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทั้งสองตัวแปรตามทฤษฎีการบริหารภาครัฐแนวใหม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ควรพัฒนาในด้านการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน การกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ชัดเจน และการส่งเสริมการแข่งขันเชิงบวกภายในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการให้บริการประชาชน
2. องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ควรกระจายทรัพยากร การสื่อสารนโยบาย และการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมี “ความเท่าเทียมเชิงพื้นที่ (Spatial Difference)” ในการรับรู้ของประชาชน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ควรเร่งสร้างความเข้าใจ สื่อสารผลการดำเนินงานให้ทั่วถึง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนของทุกกลุ่ม เพื่อยกระดับความโปร่งใสและคุณภาพการบริหารให้ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรจัดทำระบบฐานข้อมูลและแดชบอร์ดประชาสัมพันธ์ (Dashboard) แสดงผลสัมฤทธิ์และสถานะการดำเนินโครงการต่าง ๆ ผ่านสื่อออนไลน์และสื่อสังคมออนไลน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ เพื่อให้ประชาชนทุกหมู่บ้านสามารถเข้าถึงข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการดำเนินงานได้แบบปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในการเข้าถึงข้อมูล
2. ควรนำเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ (GIS) มาใช้ในการวางแผนกระจายทรัพยากรและงบประมาณพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยแสดงแผนที่การดำเนินโครงการในแต่ละหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนตรวจสอบได้ว่าการกระจายงบประมาณอย่างสมดุล และควรจัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นออนไลน์ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ห่างไกลสามารถเสนอความต้องการได้โดยไม่ต้องเดินทางมาที่สำนักงาน
3. ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับกลุ่มเปราะบางและผู้สูงอายุในตำบลวังจันทร์ เพื่อให้การจ่ายเบี้ยยังชีพและการสงเคราะห์มีความแม่นยำ ลดความซ้ำซ้อน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาโดยขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลาย และครอบคลุมมากขึ้นเช่น คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และประชาชนผู้รับบริการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพรวมของการบริหารงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่อย่างรอบด้านครบทุกมิติ
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหลายองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน
3. ควรศึกษาวิจัย โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) นอกจากแบบสอบถามเชิงปริมาณ ควรเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสังเกตจริงในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เจาะลึกปัญหา อุปสรรค และแนวคิดของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ผลวิจัยมีความแม่นยำ และมีมิติมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติเดช ศรีสุวรรณ. (2566). แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐของหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาหน่วยปฏิบัติการแพทย์ระดับสูงเทศบาลนครรังสิต [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- กิตติพงษ์ พิพิธกุล, ภูวนิดา คุณพลิน และกนกอร บุญมี. (2562). การจัดการภาครัฐแนวใหม่กับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 19(4), 189–198.
- กุลนัดดา สายสอน. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ [การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- จันต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). เทพเนรมิตการพิมพ์กรุงเทพฯ.
- ฐิติพร นิมย้อย. (2564). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวนา อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พชร วงษ์มากวารี, เขมิกา ทองเรือง, และวรุฒิ อินทนนท์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(4), 787–804. https://doi.nrct.go.th/admin/doc/doc_640796.pdf

- พีรพงษ์ แสงแก้ว และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น* 7(5), 179.
- ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิณ, รักเกียรติ หงส์ทอง และ ภัทริยา สุวรรณบุรณ์. (2561). การนำนโยบายด้านการศึกษา ไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, 20(1), 131– 148. <https://search.tci-thailand.org/article.html?b3BlbkFydGJibGUmdWQ9NTM3MDA3>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ก.พ.ร.). (2565). *คู่มือแนวทางการพัฒนาระบบราชการตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: ก.พ.ร.
- องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์. (2566). *แผนพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์*. เพชรบุรี :องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์.
- Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*. Institute of Electrical and Electronics Engineering, Paris.
- Hood, C. (1991). *A public management for all seasons? Public Administration*, 69(1), 3–19. <https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/PSPA108/4NMP%20all%20seasonsfulltext.pdf>
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. Addison–Wesley.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

Journal of Interdisciplinary Political Science

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2568

ผศ.ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ดร.เบญจพร พลธรรม	สาขารัฐศาสตร์ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ดร.ธนเดช สอนสะอาด	สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ดร.ธนพันธุ์ พูลชอบ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.สุเชาว์ มีหนองหว่า	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

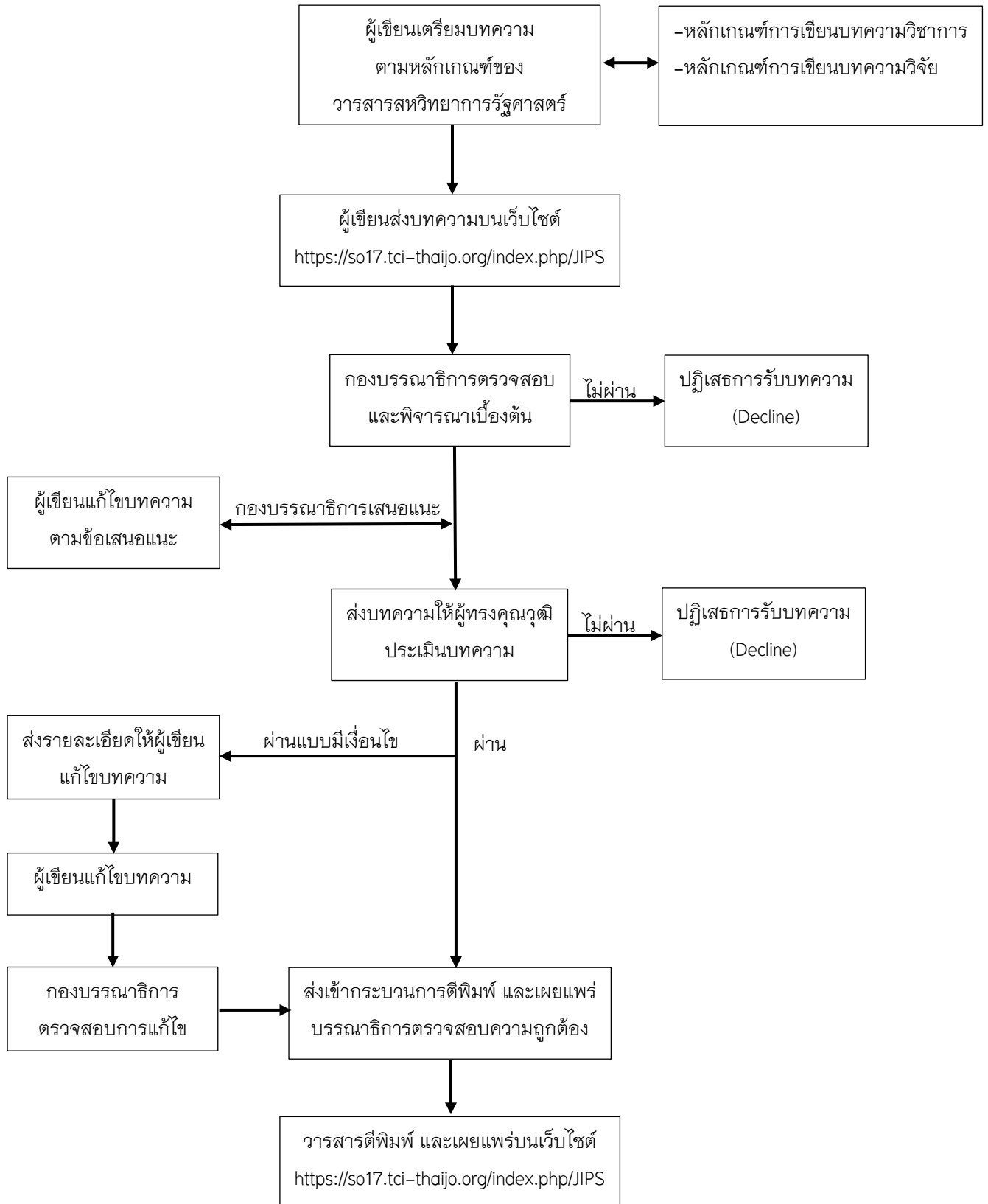
Journal of Interdisciplinary Political Science

ชมรมการบริหารสาธารณะ

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์: 090-962-5431

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องมีความรับผิดชอบและรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร
3. ผู้เขียนจะต้องปรับแต่ง แก้ไขบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของวารสารในหัวข้อ “คำแนะนำสำหรับผู้เขียน” โดยเฉพาะหัวข้อ รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ อันจะนำไปสู่บทความที่มีรูปแบบการตีพิมพ์ที่ได้มาตรฐานเดียวกัน
4. ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย คือต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เريب Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 เดือนมกราคม 2566 เป็นต้นไป
5. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัย ซึ่งข้อนี้ ขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบพบว่า มีบุคคลที่ไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความปรากฏอยู่ ทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
6. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ (หากมีการฟ้องร้องจะเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ทางวารสารจะไม่รับผิดชอบใด ๆ ทั้งสิ้น) และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
7. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารวิชาการที่ไม่ได้อ่านมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในเอกสารอ้างอิง และควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม ไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากเกินไป รวมทั้งต้องอ้างอิงจากรูปแบบการอ้างอิงของบทความ โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตามรูปแบบที่วารสารกำหนดไว้
8. ผู้เขียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ประเมินบทความและกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ปรับปรุงตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรือ อาจถูกปฏิเสธการเผยแพร่บทความ

9. ผู้เขียนควรระบุชื่อแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัย (ถ้ามี) และควรระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)

10. ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป

11. ผู้เขียนไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่ถูกถอดถอนออกไปแล้ว เว้นแต่ข้อความที่ต้องการสนับสนุนนั้นเป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการถอดถอน และจะต้องระบุไว้ใน เอกสารอ้างอิงด้วยว่าเป็นเอกสารที่ได้ถูกถอดถอนออกไปแล้ว

มาตรฐานทางจริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณวารสารวิชาการไทยในฐานข้อมูล TCI วันที่ 24 มิถุนายน 2562

2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแล และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับผู้นิพนธ์หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thajjo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% เป็นต้น

3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มี conflict of interest เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของตนเอง(บรรณาธิการหรือหัวหน้ากองบรรณาธิการ) อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น

4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ

5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed)

6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้เช่น โปรแกรม CopyCat เว็บ Thajjo ในระดับ ไม่เกิน 20% เพื่อให้แน่ใจว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ

7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียน และผู้ประเมิน โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด

8. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่

10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาความสามารถของกองบรรณาธิการ และควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละท่าน

12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา

13. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจน หรือระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัด หรือมีคุณวุฒิหรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่องหรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้าไป

ในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด

2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ แนะนำความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง รวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน

3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ รวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว

4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่า ตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ

5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกด และไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย

6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสาร รวมทั้งผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย ไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งทางวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 20% โดยมีผลตั้งแต่ เดือน มกราคม 2566 เป็นต้นไป

การจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 – 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH Niramit AS ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัด พร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุชื่อต้นสังกัด หรือชื่อหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำตอบทคัดย่อ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 – 5 คำ)

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

7) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) วัตถุประสงค์การวิจัย
- 4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- 5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา
- 6) กรอบแนวคิดการวิจัย
- 5) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ
- 7) อภิปรายผลวิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 8) องค์ความรู้ใหม่ ระบุองค์ความรู้ที่ได้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการสังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุม เข้าใจได้ง่าย
- 9) สรุป ระบุข้อสรุปที่สำคัญ
- 10) ข้อเสนอแนะ
 - (1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
 - (2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 11) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

บทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction)
- 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) องค์ความรู้จากการศึกษา (Knowledge)
ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย
- 5) บทสรุป (Conclusion)
- 6) เอกสารอ้างอิง (References)

ระบบการอ้างอิง

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสารเพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA 6th ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุล ของผู้เขียนและเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2554)
- 2) ผู้แต่ง 1 – 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร และ เขมณัฏฐ์ อินทรสุวรรณ, 2553) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (สมภาร พรหมทา, 2548; ธนิต อยู่โพธิ์, 2550)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (สนิท ศิริดำแดงและคณะ, 2548)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพญฺญชนะตัวแรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

- 1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2003)
- 2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2000) และให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 เอกสาร เช่น (Keown, 2003; Hersey & Blanchard, 2000)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al., ปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2008)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

หลักเกณฑ์ทั่วไปในการพิมพ์

รายการสำนักพิมพ์/โรงพิมพ์ กรณีเป็นสำนักพิมพ์หรือบริษัทให้คงไว้เฉพาะชื่อ ดังตัวอย่าง

- 1) บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด ใช้ 21 เซ็นจูรี
- 2) สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ใช้ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 3) กรณีที่เป็นโรงพิมพ์ให้ใช้รูปแบบเต็ม เช่น โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ. / (ครั้งที่พิมพ์). /สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์

ตัวอย่าง : บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

(2) บทความในหนังสือ

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ. /ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ)./ชื่อเรื่อง./ (เลขหน้าทั้งข้าง)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง: พระสมชาย ปโยโค (ดำเนิน). (2554). การประยุกต์ใช้สัมมาวาจาเพื่อการบริหารงานของผู้ว่า. ใน พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (บรรณาธิการ). *พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ*. (หน้า 10–12). กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.

(3) บทความจากวารสาร

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่/(ฉบับที่). /เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์–เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง:

อรชร ไกรจักร. (2560). พุทธวิธีสร้างความเข้มแข็งทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 1(2), 75–86.

กัญญาวิรุฬ มหาสนธิ. (2562). การเปรียบเทียบส่วนประสมทางการตลาดเพื่อดึงดูดใจเข้าศึกษาในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.). *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(3), 1–10.

Mogkaew, P. (2019). Construction of Dhammanamai Principles in Treatment of Thai Traditional Medicine of Prongmadaue Community, Muang District, Nakhonpathom Province. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 2(3), 45–58.

(4) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน ชื่อสารานุกรม./ (เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).
สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง:

สนม ครุฑเมือง. (2530). *หม้อคอกควาย*. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขตหัวเมืองฝ่ายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.

McNeil, D. W. et al., (1994). *Anxiety and fear*. In Encyclopedia of human behavior. (Vol.1, pp. 151-163). San Diego: Academic Press.

(5) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./เลขหน้า.

ตัวอย่าง:

ทวี มีเงิน. (26 สิงหาคม 2556). โกงแหวด 4 พันล้าน. *ข่าวสด*, 8.

(6) วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

รูปแบบ: ชื่อผู้เขียน./ (ปีพิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์./ (ระดับวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/หรือการค้นคว้าแบบอิสระ). ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง:

สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเปราะบางของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ชุมชนนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok* (Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

Marpue, S. (2013). *Use mindfulness to Apply to Solve Doing work Employees of Electricity Generating Authority of Thailand* (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province* (Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.

(7) สัมภาษณ์

รูปแบบ: ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ (ปี)./ตำแหน่ง./สัมภาษณ์, วัน เดือน.

ตัวอย่าง:

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ศ.ดร. (2558). อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สัมภาษณ์, 18 เมษายน.

(8) สื่อออนไลน์

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (วันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./สืบค้นเมื่อ วันที่ เดือน ปี./จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL)

ตัวอย่าง :

พระศรีคัมภีรญาณ (สมจินต์ สมมาปญฺโญ). (1 พฤษภาคม 2555). การจัดการศาสนาและวัฒนธรรมในอุษาคเนย์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2556, จาก https://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?Article_id=1304 & articlegroup_id=274.

Doyle, M. W. (22 June 2004). *Liberal Internationalism: Peace, War and Democracy*. Retrieved September 2, 2013, from [https://www. Nobelprize.org/nobel_prizes/themes/peace/doyle/index.html](https://www.Nobelprize.org/nobel_prizes/themes/peace/doyle/index.html)

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาถาพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ดัชนีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>.

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

- Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.
- Marpue, S. (2013). *Use mindfulness to apply to solve doing work Employees of Electricity Generating Authority of Thailand*(Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131–140.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ในวารสาร

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 15 หน้า (รวมบทคัดย่อ ภาพ ตารางและเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อรับการตีพิมพ์

การส่งบทความในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ตามเว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่ <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/JIPS/index>

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ

2) บทนำ

3) วัตถุประสงค์การวิจัย

4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา

6) กรอบแนวคิดการวิจัย

5) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ

7) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปร ที่ศึกษาทั้งหมด

8) องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ระบุองค์ความรู้ที่ได้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการ สังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุม เข้าใจได้ง่าย

9) สรุป ระบุข้อสรุปที่สำคัญ

10) ข้อเสนอแนะ

(1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

(2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

11) เอกสารอ้างอิง ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้าย บทความ

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

1 นิ้ว

1 นิ้ว

0.79 นิ้ว

TH Niramit AS
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง
Title

16 Point Bold { ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³
Author¹, Author² and Author³

14 Point {สังกัด¹
สังกัด²
สังกัด³
Affiliation¹
Affiliation²
Affiliation³

14 Point { E-mail: ¹.....; ².....; ³.....
Tel.....

บทคัดย่อ } 18 Point Bold

16 Point {
.....
.....
.....

16 Point Bold คำสำคัญ: 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

Abstract } 18 Point Bold

16 Point {
.....
.....
.....

16 Point Bold Keywords: 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

1 นิ้ว

บทนำ } 18 Point Bold

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรัชญาการค้นคว้า ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมาการค้นพบอะไรบ้าง และค้นพบโดยใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างอิงข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนวทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 18 Point Bold

1. เพื่อศึกษา.....
2. เพื่อศึกษา
3. เพื่อศึกษา

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 18 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม } 18 Point Bold

เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความรู้นั้นได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

1.
2.
3.

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้
ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย } 18 Point Bold

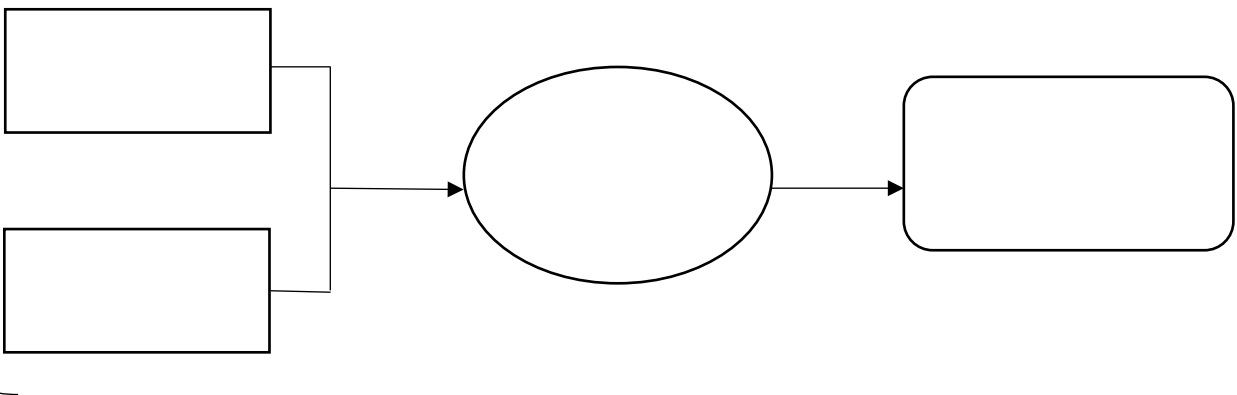
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ
.....ประกอบด้วย..... โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม

16 Point



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย } 18 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย } 18 Point Bold

16 Point

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

อภิปรายผลการวิจัย } 18 Point Bold

16 Point { ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า
.....ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะ.....
.....(เอกสารสนับสนุน).....
.....

16 Point { ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า
.....ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะ.....
.....(เอกสารสนับสนุน).....
.....

16 Point { ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า
.....ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะ.....
.....(เอกสารสนับสนุน).....
.....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย } 18 Point Bold

16 Point { ระบุงค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัย การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ
หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....
.....
.....

สรุป } 18 Point Bold

16 Point { สรุปในภาพรวมของบทความ
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ } 18 Point Bold

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้
กับ โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัย
ครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง } 18 Point Bold

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ:
จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์
ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาถาพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการ
การศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171–178

สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของ
นักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ชุมชนนิพนธ์ครูศาสตรดุษฎี
บัณฑิต)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน
2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>.

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathom, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem
Prevention Learning Center: A Case of Thorraneeekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok* (Doctoral
Dissertation). National Institute of Development Administration. Bangkok.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) เนื้อเรื่อง แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) องค์ความรู้จากการศึกษา ระบุง่องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับเข้าใจง่าย
- 5) บทสรุป
- 6) เอกสารอ้างอิง

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

1 นิ้ว

1 นิ้ว

0.79 นิ้ว

TH Niramit AS
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง
Title

16 Point Bold { ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³
Author¹, Author² and Author³

14 Point {สังกัด¹
สังกัด²
สังกัด³
Affiliation¹
Affiliation²
Affiliation³

14 Point {E-mail: ¹.....; ².....; ³.....
Tel.....

บทคัดย่อ } 18 Point Bold

16 Point {
.....
.....
.....

16 Point Bold คำสำคัญ: 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

Abstract } 18 Point Bold

16 Point {
.....
.....
.....

16 Point Bold Keywords: 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

1 นิ้ว

บทนำ } 18 Point Bold

กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยกว้างๆ (อ้างกฎหมาย นโยบาย หรือ
ทฤษฎีมารองรับ).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา 1 } 18 Point Bold

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา 2 } 18 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

องค์ความรู้จากการวิจัย } 18 Point Bold

16 Point

ระบอบองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ
แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

.....

.....

สรุป } 18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง } 18 Point Bold

16 Point

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ:
จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์
ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาถำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรม
การศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

- สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุสิตนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thoraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration. Bangkok.
- Marpue, S. (2013). *Use mindfulness to apply to solve doing work Employees of Electricity Generating Authority of Thailand*(Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131–140.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.