วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

PAAT Journal

ปีที่ / Volume 7
ฉบับที่ / Number 2
พฤษภาคม - สิงหาคม 2568
May - August 2025
pISSN 2730-1796 | eISSN 2730-1796
https://so10.tci-thaijo.org/index.php/paatj

วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

Public Administration Association of Thailand Journal (PAAT Journal)

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568
Volume 7 Number 2 May - August 2025

pISSN 2730-1796
eISSN 2730-1796

Published by:
Public Administration Association of Thailand (PAAT)
Copyright© 2020

Editorial Office:
Faculty of Political Science, Thammasat University (Thaprachan Campus)
Phrachan Road, Phra Nakorn, Bangkok, Thailand 10200
Phone: +6662-842-4456
Email: thaipaat@gmail.com
Website: www.thaipaat.com
Facebook Page: ***www.facebook.com/publicadministrationAssociation/***

วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย
Public Administration Association of Thailand Journal

ชื่อวารสาร

วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

Public Administration Association of Thailand Journal (PAAT Journal)

เจ้าของ

สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

บรรณาธิการที่ปรึกษา

1. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ	มหาวิทยาลัยรังสิต
2. รองศาสตราจารย์ สีดา สอนศรี	สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย
3. อาจารย์ ดร.วิบูลย์ รัตนาภรณ์วงศ์	สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

บรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ธำรงลักษณ์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รองบรรณาธิการ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวนธง ครุฑจ้อน	มหาวิทยาลัยทักษิณ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. รองศาสตราจารย์ ดร.พัชลินจ์ จีนนุ่น	มหาวิทยาลัยทักษิณ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
4. รองศาสตราจารย์ ดร.อรทัย เลียงจินดาถาวร	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตรลดา ไชยะ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
6. ร้อยเอก อาจารย์ ดร.จารุพล เรืองสุวรรณ	มหาวิทยาลัยรังสิต
7. อาจารย์ ดร.ถวิลวดี บุรีกุล	สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย
8. อาจารย์ ดร.ธนัญชกร ปกิตตาวิจิตร	สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย
9. อาจารย์ ดร.เนรมิต จิตรรักษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
10. อาจารย์ ดร.พิเชษฐ พิณทอง	สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

11. อาจารย์ ดร.ประกฤษฎิ์ รักษ์วงศ์	มหาวิทยาลัยทักษิณ
12. อาจารย์จิรวัฒน์ ศรีเรือง	มหาวิทยาลัยทักษิณ
13. อาจารย์บริบูรณ์ ฉลอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
14. อาจารย์เสกศักดิ์ อยู่ดี	มหาวิทยาลัยทักษิณ
15. อาจารย์สุรชัย คงประเสริฐ	สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย
16. นางสาวมณีชัชวาล มณีศรี	สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ข้อความและบทความที่เผยแพร่ในวารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย (PAAT Journal) เป็นทัศนะและข้อคิดเห็นของผู้เขียนบทความเท่านั้น มิใช่ความคิดเห็นและความรับผิดชอบของคณะผู้จัดทำ บรรณาธิการ กองบรรณาธิการสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ผู้เขียนบทความจึงเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลทางกฎหมายใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากบทความของตนเอง

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำฉบับ

1. ศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ วชิรขจร	มหาวิทยาลัยนครพนม
2. ศาสตราจารย์พิศิษฐ์ ดร.จำเนียร จวงตระกูล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชา มารี เคน	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
5. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
6. รองศาสตราจารย์ ดร.สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จริยา อินทนิล	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทนา อินทฉิม	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุกัญญา อุดานนท์	มหาวิทยาลัยนครพนม
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตรลดา ไชยะ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุมพล อังคณานนท์	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิรดา ชัยรัตน์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิวัฒน์ สมาธิ	มหาวิทยาลัยทักษิณ
15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมโชค อาษาวิมลกิจ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมเผยแพร่ผลงานและทัศนะทางวิชาการสาขารัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ การบริหารกิจการสาธารณะ รัฐศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. เพื่อเป็นการพัฒนาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้า

3. เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยกับสมาชิกของสมาคมฯ และสังคม

กำหนดออกและการเผยแพร่

สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยทำการจัดพิมพ์เผยแพร่ทางออนไลน์จำนวน 3 ครั้งต่อปี หรือ ปีละ 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับประจำเดือนเมษายน (มกราคม - เมษายน) ฉบับประจำเดือนสิงหาคม (พฤษภาคม - สิงหาคม) และฉบับประจำเดือนธันวาคม (กันยายน - ธันวาคม)

การส่งบทความ

ผู้เขียนบทความส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ word) ผ่านระบบที่
https://so10.tci-thaijo.org/index.php/paatj/index

ค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความ

ไม่มีค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความ

การพิจารณาบทความ

กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้า “ไม่ผ่าน” จะแจ้งกลับเพื่อแก้ไข ถ้า “ผ่าน” กองบรรณาธิการจะส่งบทความจะเข้าสู่การพิจารณา

โดยบทความวิชาการและบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ทุกบทความได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆ โดยเป็นการประเมินแบบปกปิดผู้พิจารณาและผู้เขียนบทความ (Blinded Review)

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสาร

วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้นจึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์กับวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพบทความในกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์
2. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการพิจารณาบทความโดยอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้เขียนและบทความที่พิจารณาไม่ว่าด้วยกรณีใด
3. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียนหรือผู้ประเมิน ไม่ว่าจะเพื่อประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
4. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ประเมินและผู้เขียน
5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

บทบาทหน้าของผู้เขียน

1. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น
2. ผู้เขียนต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น

3. หากผลงานทางวิชาการของผู้เขียนเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้เขียนควรดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง

4. ผู้เขียนต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่นๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยแล้ว

5. ชื่อผู้เขียนที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

บทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียน การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความขัดแย้งส่วนตัว

2. ผู้ประเมินต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3. ผู้ประเมินต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

4. หากผู้ประเมินตรวจสอบพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

5. ผู้ประเมินต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารกำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้ที่อื่นได้รับรู้



ทะเบียนเลขที่ จ.๑๓๔๐/๒๕๖๗ ส.ค.๖

ใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนการแต่งตั้งกรรมการของสมาคมขึ้นใหม่ทั้งชุด หรือการเปลี่ยนแปลงกรรมการของสมาคม

ใบสำคัญฉบับนี้ออกให้เพื่อแสดงว่า สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๒ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ท่าพระจันทร์) ถนนพระจันทร์ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งกรรมการของสมาคมขึ้นใหม่ทั้งชุด และนายทะเบียนสมาคม กรุงเทพมหานครได้รับจดทะเบียนการแต่งตั้งกรรมการของสมาคมขึ้นใหม่ทั้งชุด ตามมาตรา ๘๕ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว ดังต่อไปนี้

๑.	นางอัมพร	ธำรงลักษณ์	นายกสมาคม
๒.	นายจีระ	ประทีป	อุปนายก
๓.	นางสาวบุษบง	ชัยเจริญวัฒนะ	อุปนายก
๔.	นายมานิต	ศุทธสกุล	กรรมการ
๕.	นายไตรรัตน์	โภคพลากรณ์	กรรมการ
๖.	นายสถาพร	เริงธรรม	กรรมการ
๗.	นายธันยวัฒน์	รัตนสัค	กรรมการ
๘.	นางสาวเพ็ญศรี	ฉิรินัง	กรรมการ
๙.	นายอุดมโชค	อาษาวิมลกิจ	กรรมการ
๑๐.	นางถวิลวดี	บุรีกุล	กรรมการ
๑๑.	นายเนรมิตร	จิตรรักษา	กรรมการ
๑๒.	นายพิเชษฐ	พิณทอง	กรรมการ
๑๓.	นางธนัญชกร	ปกิตตาวิจิตร	กรรมการ
๑๔.	นายบดินทร์ธร	บัวรอด	กรรมการ
๑๕.	นายศุภชัย	ยาวะประภาษ	กรรมการและที่ปรึกษา
๑๖.	นายวิบูลย์	รัตนาภรณ์วงศ์	กรรมการและที่ปรึกษา
๑๗.	นางสาวมณีชัชวาล	มณีศรี	กรรมการและปฏิคม
๑๘.	นายทวนธง	ครุฑจ้อน	กรรมการและสาราณียกร
๑๙.	นายศิริวัฒน์	เปลี่ยนบางยาง	กรรมการและนายทะเบียน
๒๐.	นางสาวจิตรลดา	ไชยะ	กรรมการและประชาสัมพันธ์
๒๑.	นายบริบูรณ์	ฉลอง	กรรมการและเหรัญญิก
๒๒.	นางศิรภัสสรศ์	วงศ์ทองดี	กรรมการและเลขาธิการ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางสาวสิริญรัศมิ์ นุตตะรังค์)
นายอำเภอธาตุพนม รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการส่วนทะเบียนมูลนิธิ และสมาคม ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมการปกครอง
นายทะเบียนสมาคมกรุงเทพมหานคร

บทบรรณาธิการ

ในนามของทีมบรรณาธิการวารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย (PAAT Journal ระบบออนไลน์) ยินดีและขอขอบคุณเจ้าของผลงานวิชาการ ผลงานวิจัยและผลงานในทุกรูปแบบที่ได้กรุณามอบความไว้วางใจส่งผลงานอันทรงคณค่าเข้ามาเพื่อตีพิมพ์ การสนับสนุนจากทุกท่านไม่เพียงเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จของการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการร่วมกัน ทำให้สามารถผลิตวารสารฉบับที่ 2 ของปี สำเร็จลุล่วงด้วยดีตามเกณฑ์การเผยแพร่ อีกทั้งยังทำให้มีบทความคุณภาพเพียงพอสำหรับแผนการดำเนินงานในปีถัดไป ด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการเผยแพร่ผลงานของท่านสู่สาธารณะ

ผลงานส่งมาเพื่อเผยแพร่ในฉบับนี้รวม 11 เรื่อง ประกอบด้วย บทความวิจัยและบทความวิชาการที่มาจากงานประชุมวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ที่สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยจัดขึ้นในปีที่ผ่านมาและในปีนี้ รวมจำนวน 12 เรื่อง ประกอบด้วยผลงานวิจัย 9 เรื่อง ผลงานวิชาการ 1 เรื่อง นานาทัศนะ หัวข้อ “เมืองกับความท้าทายภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต” จากการกล่าวปาฐกถาของอดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา วีระศักดิ์ โควสุรัตน์ ในงานประชุมวิชาการด้านรับประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 20 ที่มหาวิทยาลัยศณีนครินทรวิโรฒ เมื่อต้นปี 2568 นี้ และงานพิเศษจากความกรุณาของศาสตราจารย์พิศิษฐ์ ดร.จำเนียร จวงตระกูล เรื่อง “การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งทันต่อกาลสมัยปัจจุบันที่มีความสำคัญยิ่งต่อทุกคนโดยเฉพาะสายงานบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับคนและความก้าวหน้าของปัญญาประดิษฐ์ที่นำมาปรับใช้กับการบริหารงานในองค์การ ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องนี้ อุดมโชค อาษาวิมลกิจ ได้แนะนำหนังสือที่น่าสนใจยิ่งเล่มหนึ่งก่อนจะไปหยิบหามาอ่านกันในรายละเอียด เรื่อง “Fluke: บังเอิญอย่างมีนัยสำคัญ” หวังว่างจะช่วยเปิดโลกทัศน์ในการทำงานและการศึกษาวิจัยได้ระดับหนึ่ง

ส่วนผลงานวิจัยและผลงานวิชาการจำนวน 10 เรื่องของอาจารย์ นิสิต และนักศึกษา ครอบคลุมประเด็นน่าสนใจเกี่ยวกับ ธรรมาภิบาลท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการศึกษาเฉพาะพื้นที่ในจังหวัดต่าง ๆ ด้วยความพยายามในการออกแบบกระบวนการมีส่วนร่วมที่มีความหมาย เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีพื้นที่มีส่วนร่วมในการบริหารพัฒนาเชิงพื้นที่แบบร่วมผลิต และคาดหวังว่าจะได้รับความไว้วางในสาธารณะมากขึ้นจากประชาชน ได้แก่ “การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในการร่วมมือจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่” โดย ศรัณย์พร ภมรพล เรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านโครงสร้างพื้นฐานในองค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ จังหวัดเชียงใหม่” โดย อิษณาติ ด่านพาณิชย์ และ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการเพิ่มความไว้วางใจและเสริมสร้างความโปร่งใสของรัฐบาลและรัฐสภาโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด” โดย เลิศพร อุดมพงษ์

ในอีกกลุ่มผลงานวิจัยที่นำมาเผยแพร่ในฉบับนี้ยังคงเป็นการศึกษาวิจัยเจาะกรณีศึกษาเฉพาะพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่เกี่ยวกับประเด็น “การบริหารวิกฤติและภาพลักษณ์องค์กรสาธารณะ” ประกอบด้วย เรื่อง “การจัดการภาวะวิกฤติที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่” โดย วรพิมพ์ พงศ์ภัคอภิปภา และ “การจัดการภาวะวิกฤติที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัด

เชียงใหม่” โดย ปฏิภาณ อ่อนคำ ที่พยายามสะท้อนให้เห็นความพร้อมเชิงระบบในการสื่อสารความเสี่ยง การฟื้นฟูความน่าเชื่อถือองค์กร และบทบาทผู้นำและเครือข่ายท้องถิ่นในภาวะวิกฤติในพื้นที่ที่เลือกศึกษา

ในทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน มีประเด็นน่าสนใจที่ยังเป็นแก้ไขไม่เด็ดขาด และดูเหมือนจะรุนแรงมากขึ้นคือ ประเด็นเกี่ยวกับ “สมรรถนะบุคลากรและคุณภาพบริการสาธารณะ” ได้แก่ เรื่อง “สภาวะการหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่” โดย วรยา ไพรั้ง เรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น” โดย อรทัย เฉลิมภูมิและเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย: กรณีศึกษาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์” โดย ชลกร ช่วยเชื้อสาย ชี้ให้เห็นปัญหาสุขภาวะและแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาขีดความสามารถเชิงสถาบัน และการออกแบบบริการสาธารณะให้ยืดหยุ่นและพร้อมรับเหตุฉุกเฉิน

สองผลงานสุดท้ายเป็นการเปิดมุมมองซอฟต์พาวเวอร์ในสองระดับ กล่าวคือระดับฐานรากที่เยาวชนเป็น “ผู้สร้างสรรค์” ผ่านกิจกรรมวิทยาศาสตร์ทางทะเล และระดับยุทธศาสตร์ที่ไทยใช้ภูมิพลังวัฒนธรรมเชื่อมกับการพัฒนาที่ยั่งยืน บทเรียนสำคัญ คือ ซอฟต์พาวเวอร์ไม่ใช่เพียงการสื่อสารภาพลักษณ์ แต่คือการลงทุนในระบบนิเวศการเรียนรู้ สร้างทักษะและเวทีให้เยาวชนได้ทดลอง ทำซ้ำ และเชื่อมเครือข่าย ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ได้แก่ เรื่อง “เยาวชนกับการขับเคลื่อนซอฟต์พาวเวอร์: กรณีศึกษานักเรียนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเล โรงเรียนพลูตาหลวงวิทยา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี” โดย จารุวรรณ แก้วมะโน และเรื่อง “นโยบายต่างประเทศไทยกับแนวทางการขับเคลื่อนภูมิพลังวัฒนธรรม (Soft Power) เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” โดย อรุณรัตน์ จินดา

ภาพรวมของฉบับนี้จะเห็นกรณีศึกษาที่หลากหลายเป็นการถักทอเรื่องราวของรัฐจากระดับชุมชนท้องถิ่นไปจนถึงยุทธศาสตร์ระดับชาติ ผลงานทุกชิ้นสะท้อนภาพเดียวกันว่า อนาคตของประเทศไทยขึ้นอยู่กับความสามารถในการฟังเสียงประชาชน อันเป็นหัวใจของความสำเร็จในการบริหารภาครัฐเริ่มต้นจากฐานรากที่แข็งแกร่งที่สุด นั่นคือ การมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายให้สามารถรับมือวิกฤติอย่างมืออาชีพ ลงทุนในทุนมนุษย์อย่างจริงจัง และสื่อสารคุณค่าของชาติออกสู่เวทีโลกอย่างมีกลยุทธ์ และนำไปสู่การพัฒนาที่มั่นคงด้วยพลังซอฟต์พาวเวอร์ของไทย เป็นตอกย้ำว่า พลังทางวัฒนธรรมไทยไม่ใช่แค่การประชาสัมพันธ์ แต่คือ การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เยาวชนได้เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และเชื่อมโยงกิจกรรมระดับฐานรากเหล่านั้นเข้ากับยุทธศาสตร์การต่างประเทศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ในนามของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย คณะกรรมการบริหารและทีมบรรณาธิการขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อทุกสถาบันและทุกท่านที่ให้การสนับสนุนกิจกรรมของสมาคมด้วยดีเสมอมา และที่ได้มอบความไว้วางใจให้คณะกรรมการฯ บริหารงานในวาระปัจจุบัน เรายังคงยึดมั่นในพันธกิจที่จะยกระดับงานวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ของไทยสู่มาตรฐานสากล ผ่านการพัฒนาระบบวารสารออนไลน์อย่างต่อเนื่อง จึงขอเรียนเชิญนักวิชาการและผู้สนใจทุกท่านส่งผลงานเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ผ่านระบบออนไลน์ได้ตลอดเวลา

หากท่านประสงค์จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสมาคมฯ สามารถติดต่อเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานได้ที่อีเมล: thaipaat@gmail.com หรือทาง Facebook: สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

ด้วยรักและศรัทธา
ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ธำรงลักษณ์
นายกสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

สารบัญ

หน้า

บทบรรณาธิการ viii

นานาทัศนะ

เมืองกับความท้าทายภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต 1
วีระศักดิ์ โควสุรัตน์

บทความพิเศษ

การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4
จำเนียร จวงตระกูล, ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ และพรรษวรรณ สุขสมวัฒน์

บทความวิจัย

สภาวะการหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ 20
วรยา ไพรั้ง

การจัดการภาวะวิกฤติที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ 31
วรพิมพ์ พงศ์ภัคอภิปภา

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในการร่วมมือจัดทำ 43
แผนพัฒนาการท่องเที่ยวของตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
ศรัณย์พร ภมรพล

เยาวชนกับการขับเคลื่อนซอฟต์พาวเวอร์ กรณีศึกษา นักเรียนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเล 57
โรงเรียนพลูตาหลวงวิทยา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
จารุวรรณ แก้วมะโน

การพัฒนาแนวทางการเพิ่มความไว้วางใจและเสริมสร้างความโปร่งใสของรัฐบาลและรัฐสภา 80
โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน: กรณีศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
เลิศพร อุดมพงษ์

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น 104
อรทัย เฉลิมภูมิ

การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้านโครงสร้างพื้นฐานในองค์การบริหาร 118
ส่วนตำบลดอยหล่อ จังหวัดเชียงใหม่
อิษณาติ ด่านพาณิชย์

การพัฒนาศักยภาพการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย: 132
กรณีศึกษา การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์
ชลกร ช่วยเชื้อสาย

การจัดการภาวะวิกฤติที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม 145
จังหวัดเชียงใหม่
ปฏิภาณ อ่อนคำ

สารบัญ

หน้า

บทความวิชาการ

นโยบายต่างประเทศไทยกับแนวทางการขับเคลื่อนภูมิพลังวัฒนธรรม (Soft Power) เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 159

อรุณรัตน์ จินดา

แนะนำหนังสือ

Fluke: บังเอิญอย่างมีนัยสำคัญ 171

อุดมโชค อาษาวิมลกิจ

รูปแบบการจัดบทความ a

นานาทัศนะ

เมืองกับความท้าทายภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

วีระศักดิ์ โควสุรัตน์

Weerasak Kowsurat

อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาและสมาชิกวุฒิสภา

ประธานคณะทำงานพิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติบริหารจัดการเพื่ออากาศสะอาด

Former Minister of Tourism and Sports

The 20th National Conference on Public Administration of

Public Administration Association of Thailand at Srinakharinwirot University, March 13, 2025

Received: March 13, 2025; Accepted: April 23, 2025

การพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุคปัจจุบันได้รับการเน้นย้ำจากแนวคิด 5Ps ของสหประชาชาติ ซึ่งประกอบด้วย People, Planet, Partnership, Peace และ Possibilities โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโลกในมุมมองที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยประเทศไทยมีจุดแข็งในฐานะพื้นที่ที่เหมาะสมต่อการเจรจาสันติภาพระดับโลก เนื่องจาก ไทยสามารถรักษาสถานะเป็นกลางและเลี่ยงความขัดแย้งได้อย่างดี แต่ในขณะเดียวกันประเทศไทยกำลังเผชิญภาวะ "สังคมผอมแห้ง" ประชากรลดลงอย่างรวดเร็ว คาดว่าในปี 2660 อาจเหลือไม่ถึงครึ่งของจำนวนประชากรปัจจุบัน ดังปาฐกถาที่กล่าวไว้ว่า **“ตอนนี้มันไม่เหลือคำว่าเมืองอีกแล้วเพราะชนบทเหลือเพียงแค่ผู้สูงอายุกับเด็กเล็กและกำลังหดตัวไปเรื่อย ๆ สังคมเมืองในนิยามความหมายใหม่มันอิงความเป็นส่วนใหญ่ของพื้นที่อยู่อาศัย”** อัตราการเกิดที่ลดลงเป็นเพราะคนส่วนใหญ่มีความคิดที่ไม่ต้องการมีบุตร ดังปาฐกถาที่กล่าวไว้ว่า **“โอกาสของโลกมันถูกปิดไปมาก ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมต่างๆมันเลวร้ายมากจนกระทั่งรู้สึกว่าการพาเด็กเข้ามาเกิดขึ้นใหม่บนโลกใบนี้เป็นการทารุณกรรมเขา”** ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาครัฐที่พนักงานสายวิชาชีพกำลังค่อยๆทยอยเกษียณอายุราชการทำให้มีปัญหาในการของคุณภาพของบุคลากรในการประจำการและมีปัญหาในเรื่องของปริมาณของบุคลากรที่จะเข้ามาแทนที่

การบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ไทยต้องเผชิญ โดยเฉพาะในเรื่องขยะและมลพิษทางอากาศ ปัญหาขยะที่ไม่ถูกแยกประเภทขยะเช่น กองขยะขนาดใหญ่ที่แพรกษา เนื่องจากการจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีขยะที่ไม่ถูกแยกประเภทจำนวนมากถูกหมักหมมจนเกิดก๊าซมีเทนที่สามารถติดไฟได้เอง ทำให้เกิดกลุ่มควันพิษที่กระทบต่อชุมชนใกล้เคียง ปัญหาสำคัญคือยังไม่มีหน่วยงานใดยอมรับเป็นเจ้าของกองขยะเหล่านี้ เพราะหากมีการกำหนดความเป็นเจ้าของหน่วยงานนั้นต้องเป็นคนรับผิดชอบในการดูและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

การเผาป่าในภาคเหนือของไทยทำให้เกิดฝุ่นละออง PM2.5 ที่ส่งผลต่อสุขภาพของประชาชน รวมถึงปัญหาผลกระทบจากการเผาในพื้นที่เกษตรกรรมและป่า ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของการเกิดไฟป่าและมลพิษการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศจึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการที่อิงข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์ ควบคู่ไปกับการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดขึ้นเพื่อลดการเผาในพื้นที่ป่าและภาคเกษตรกรรม เพราะการที่เราไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และความเข้าใจในประชากรทำให้นโยบายที่เกิดขึ้นยังส่งผลให้มีภัยพิบัติอยู่ซ้ำซาก เพราะเป็นการไปแก้ที่ผลไม่ใช่การแก้ที่เหตุ นอกจากนี้ การศึกษาข้อมูลย้อนหลังพบว่าไฟป่าในประเทศไทยเกิดขึ้นได้จาก

หลายปัจจัย หนึ่งในนั้นคือปรากฏการณ์การลักลอบขนส่งวัวเถื่อนจากพม่าเข้ามาขุนในป่าไทย ก่อนส่งต่อไปยังตลาดจีนและเวียดนาม การกระทำดังกล่าวส่งผลให้พื้นที่ป่าถูกบุกรุกและเกิดการเผาเพื่อเปิดพื้นที่เลี้ยงสัตว์ ปัญหาวัวเถื่อนที่ขนส่งผ่านป่าไทยเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดไฟป่าตามแนวชายแดน วัวเหล่านี้ไม่ได้เป็นวัวของไทย แต่ถูกลักลอบนำเข้ามาจากอินเดียซึ่งมีวัวจรจำนวนนับล้านตัว เนื่องจากกฎหมายของอินเดียห้ามฆ่าวัวเพราะอินเดียมีความเชื่อว่าวัวเป็นพาหนะของเทพเจ้าจึงทำให้มีการขนวัวเหล่านี้ออกจากอินเดียไปยังพม่าก่อนจะถูกขนต่อผ่านป่าไทยไปยังจีนตอนใต้และเวียดนามเพื่อจะทำการขายให้กับพ่อค้าผู้จะรับซื้อแต่ต่อไปนี้น่าจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆเพราะว่าตลาดรับซื้อของจีนตอนใต้แข็งแรงขึ้นมาก เมื่อนับปริมาณวัวเป็นในอาเซียนจะพบว่าอันดับที่ 1 คือ พม่า อันดับที่ 2 คือ อินโดนีเซีย อันดับที่ 3 คือ เวียดนาม ส่วนไทยอยู่อันดับที่ 4 ขณะที่ประเทศไทยเป็นผู้ส่งออกเนื้อวัวแท้ ๆ แต่เทียบกับประเทศพม่าไม่ได้เลยแม้แต่น้อย

เมื่อวัวจำนวนมหาศาลต้องเดินทางไกลผ่านป่าชายแดนไทย โดยเฉพาะในช่วงหน้าแล้ง ปัญหาไฟป่าจึงเกิดขึ้น เนื่องจากผู้เลี้ยงวัวจุดไฟเผาใบไม้แห้งที่ทับถมอยู่ในป่าเพื่อเปิดพื้นที่ให้แสงแดดส่องถึงพื้นดินเพื่อให้หญ้าแตกใบใหม่ซึ่งมีโปรตีนสูงสำหรับเป็นอาหารวัว กระบวนการนี้เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ทุกปี ทำให้ไฟป่ากลายเป็นปัญหาเรื้อรังที่ไม่ได้รับการพูดถึงในระดับนโยบาย สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อปัญหาหมอกควันในภาคเหนือของไทย แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์เชิงวิทยาศาสตร์และการติดตามข้อมูลอย่างเป็นระบบมีความสำคัญต่อการออกแบบนโยบายที่มีประสิทธิภาพ นักวิเคราะห์นโยบายจึงต้องมีบทบาทในการทำให้ข้อมูลที่ซับซ้อนสามารถเข้าใจได้ง่าย ดังปาฐกถาที่กล่าวไว้ว่า **“การไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และความเข้าใจในประชากรทำให้นโยบายที่เกิดขึ้นยังส่งผลให้เกิดภัยพิบัติอยู่ซ้ำซากเพราะเป็นการไปแก้ที่ผลไม่ใช่การแก้ที่เหตุ”**

การที่ฝุ่น PM 2.5 มีขนาดเล็กว่าเม็ดเลือดแดงทำให้มันสามารถผ่านจากปอดเข้าสู่ระบบทางเดินโลหิตได้ ซึ่งเมื่อมันเข้าสู่เลือด มันจะไหลผ่านหัวใจไปสู่ส่วนต่างๆ ของร่างกาย เช่น ตับ ไต และสมอง โดยมันอาจจะสะสมอยู่ การที่ PM 2.5 มีขนาดเล็กกว่าเม็ดเลือดแดงทำให้มันสามารถผ่านจากปอดเข้าสู่ระบบทางเดินโลหิตได้ ซึ่งเมื่อมันเข้าสู่เลือด มันจะไหลผ่านหัวใจไปสู่ส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น ตับ ไต และสมอง โดยมันอาจจะสะสมอยู่ในอวัยวะเหล่านี้ ถ้าฝุ่นสกปรกหรือมีเชื้อโรคอาจทำให้เกิดการอักเสบ หากการอักเสบเกิดขึ้นบ่อย ๆ ก็อาจนำไปสู่มะเร็งได้ ฝุ่นเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงแค่ปัญหาทางอากาศที่ทำให้เกิดการระคายเคือง แต่เป็นภัยคุกคามด้านสุขภาพที่ร้ายแรง โดยเฉพาะในประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจากการลักลอบนำเข้าวัวจากอินเดียผ่านพม่า ทำให้เกิดการเผาป่าเพื่อเลี้ยงวัว และปล่อยฝุ่น PM2.5 ในปริมาณมาก ในปี 2024 กรุงเทพฯ มีอากาศดีเพียง 90 วันจาก 365 วัน ซึ่งสะท้อนปัญหาคุณภาพอากาศที่รุนแรง แม้จะมีมาตรการจำกัดรถบรรทุก 6 ล้อเข้าเขตเมือง แต่ก็สามารถลดจำนวนรถได้เพียง 2,900 คัน ซึ่งถือว่ายังไม่เพียงพอกับสถานการณ์ฝุ่นที่เกิดขึ้น

ปัญหาไฟป่ายังส่งผลต่อดินและน้ำ เนื่องจากไฟไหม้ป่าทำให้เกิดชั้นน้ำมันเคลือบผิวดิน ส่งผลให้ดินไม่สามารถดูดซับน้ำได้ดีทำให้เกิดน้ำท่วมฉับพลันและพัดพาหน้าดินลงสู่แม่น้ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาน้ำท่วมและภัยแล้งสลับกันมานานกว่า 50 ปี เนื่องจากการบริหารจัดการน้ำที่ผิดพลาด นอกจากนี้แล้วเมื่อไฟป่าดับลงจะเกิดฟิล์มบางๆปกคลุมพื้นดินซึ่งทำให้น้ำซึมผ่านไม่ได้ แม้ต้นแม่จะรอดแต่ต้นต้นลูกมักจะถูกทำลายทั้งหมด เนื่องจากเปลือกของมันที่บางส่งผลให้พื้นที่ดังกล่าวค่อยๆ เปลี่ยนเป็นทุ่งหญ้าสะวันนา และหากเกิดไฟไหม้อย่างต่อเนื่อง ก็อาจนำไปสู่การกลายเป็นทะเลทราย (desertification) และในปัจจุบันกระบวนการนี้กำลังเกิดขึ้นในประเทศไทย

ประเทศไทยโชคดีที่ตั้งอยู่ในทำเลที่ช่วยปกป้องจากภัยพิบัติธรรมชาติบางอย่าง เช่น ไต้ฝุ่น ซึ่งเกิดขึ้นในมหาสมุทรแปซิฟิกและมุ่งหน้าเข้าสู่ประเทศที่อยู่ใกล้เคียง เช่น ฟิลิปปินส์ เวียดนาม ลาว และจีน แต่ประเทศ

ไทยได้รับผลกระทบเพียงแค่หางของพายุเท่านั้น ขณะที่ประเทศอื่นในอาเซียน เช่น เมียนมาร์ หรือบังกลาเทศ มักจะได้รับผลกระทบจากไซโคลนที่เกิดในมหาสมุทรอินเดีย อย่างไรก็ตามประเทศไทยก็ยังคงประสบปัญหาภัยพิบัติจากการบริหารจัดการที่ไม่ดีซึ่งนำไปสู่ผลกระทบที่ทำลายสิ่งแวดล้อม

การสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ (biodiversity loss) เป็นปัญหาที่เรากำลังเผชิญโดยไม่ค่อยรู้ตัว ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือการเปลี่ยนแปลงของยุงที่ในปัจจุบันซึ่งมีขนาดเล็กลง และมีอายุขัยที่สั้นลงจากเดิมมาก การศึกษาจากกรมอนามัย พบว่ายุงสามารถขยายพื้นที่การระบาดขึ้นไปสูงกว่าที่เคยเป็น เช่น ในพื้นที่สูงของเขาใหญ่หรือประเทศจีน ทำให้เกิดโรคระบาดจากยุงที่เคยอยู่ในเขตร้อนขึ้นไปยังพื้นที่ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนก่อน การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติทำให้สิ่งมีชีวิตบางชนิดปรับตัวเพื่อตอบสนองต่ออุณหภูมิที่สูงขึ้น เช่น แมลงปอ ซึ่งมีบทบาทในการควบคุมจำนวนยุงในธรรมชาติซึ่งถ้าหากเรามองเข้าไปในเมืองเราจะพบว่าแมลงปอมีจำนวนที่ลดน้อยลงและถ้าหากผึ้งซึ่งแมลงผู้ผสมเกสรหายไป ดังคำที่อัลเบิร์ต อัลสไตน์ (Albert Einstein) เคยกล่าวไว้ว่า

ถ้าผึ้งสูญพันธุ์ให้นับเวลาจากนี้อีก 6 ปี มนุษย์จะสูญพันธ์ไปเองเพราะตอนนี้เรายังไม่มีเทคโนโลยีอะไรที่จะมาแทนที่แมลงผู้ผสมเกสรเช่น ผึ้งหรือแมลงปอได้ ดังนั้นในยุคนี้มนุษย์จึงอยู่ในความเปราะบางมากที่สุด

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นปัญหาที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น การละลายของน้ำแข็งในกรีนแลนด์ส่งผลให้ระดับน้ำทะเลสูงขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อประเทศที่มีพื้นที่ที่มีความสูงจากระดับน้ำทะเลต่ำ เช่น มัลดีฟส์ และหมู่เกาะในทะเลใต้ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทำให้บางพื้นที่ต้องเผชิญกับภัยพิบัติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ดังคำปาฐกถาที่กล่าวไว้ว่า **“เรากำลังจะกลายเป็น Generation แรกของมนุษยชาติที่จะได้พบกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศอย่างแท้จริงสิ่งที่เราควรทำไม่ใช่การแก้ไขแต่เป็นการปรับพฤติกรรมเพื่ออยู่กับมันให้ได้เพราะเราไม่สามารถแก้ไขได้ทันแล้ว”**

ในด้านการรับรู้ของผู้คนทั่วโลกเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พบว่า ร้อยละ 23 ของประชากรโลกคิดว่าปัญหานี้ยังค่อนข้างไกลตัว ขณะที่ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีผู้ตอบมากที่สุดถึงร้อยละ 40 ว่ามันยังไม่เป็นปัญหาที่ใกล้ตัว ทำให้เราต้องเร่งรัดการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการแก้ไขปัญหานี้เพื่อสร้างตัวอย่างที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันและปรับปรุงสภาพแวดล้อมอย่างยั่งยืน

บทความพิเศษ

การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์

Artificial Intellectual (AI) Application in Human Resource Management

จำเนียร จวงตระกูล[1] ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์[2] และพรรษวรรณ สุขสมวัฒน์[3]

Jamnean Joungtrakul[1] Sarunya Lertputtarak[2] and Patsawan Suksomwat[3]

[1] คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2] คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

[3] คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

[1] Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University

[2] Burapha Business School, Burapha University

[3] Faculty of Management Science, Rajabhat Phranakorn Si Ayutthaya University

E-mail: professordrjj@gmail.com[1]

Corresponding E-mail: patsawan2549@gmail.com[3]

Received: May 20, 2025; Accepted: May 24, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาในรายละเอียดเกี่ยวกับการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิธีการที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมที่ไม่ใช้ระบบ โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้วสกัดข้อมูลที่ได้ศึกษานำมาใช้เพื่อเป็นฐานในการเขียนบทความนี้ วรรณกรรมที่ได้ศึกษาประกอบด้วย (1) ความหมายของปัญญาประดิษฐ์ (2) ประโยชน์ของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (3) ประเภทของปัญญาประดิษฐ์ที่ใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (4) การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (5) ความท้าทายในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต่อจากนั้นนำผลการศึกษามาสังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ คือกระบวนการและขั้นตอนในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ห้า ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้ (1) ทำการศึกษาและทำความเข้าใจกับปัญญาประดิษฐ์ให้ชัดเจน (2) พิจารณาถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ (3) ศึกษาและทำความเข้าใจประเภทของปัญญาประดิษฐ์ที่จะนำมาใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ (4) เลือกปัญญาประดิษฐ์ประเภทที่เหมาะสมและนำไปใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านที่ต้องการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (5) คำนึงถึงปัญหาความท้าทายต่าง ๆ ในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารมนุษย์โดยทำการป้องกันปัญหาหรือแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำสำคัญ: ปัญญาประดิษฐ์; การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This academic article aims to explore in detail the application of artificial intelligence (AI) in human resource management (HRM). The methodology employed is a non-systematic literature review, focusing on relevant literature concerning the use of AI in HRM. The reviewed literature includes (1) the definition of artificial intelligence, (2) the benefits of using AI in human resource management, (3) the types of AI used in HRM, (4) the application of AI in HRM, and (5) the challenges of using AI in HRM. Based on the reviewed literature, the findings were synthesized into new knowledge, presented as a process and set of steps for implementing AI in HRM. This process comprises five steps: (1) studying and gaining a clear understanding of artificial intelligence, (2) considering the benefits of using AI in HRM, (3) studying and understanding the types of AI applicable to HRM, (4) selecting the appropriate type of AI and applying it to the relevant HRM areas, and (5) taking into account the challenges and problems that may arise during implementation and addressing or preventing them accordingly. These steps ultimately lead to more effective and efficient human resource management.

Keywords: Artificial Intelligence (AI); Human Resource Management

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการบริหารจัดการบุคลากรในองค์การ เริ่มต้นจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ การนำคนเข้าสู่องค์การ การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การและกับองค์การ การจัดการด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดการงานธุรการที่เกี่ยวข้อง และการปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้องและครบถ้วน [1] ซึ่งถือได้ว่าเป็นภาระหน้าที่ (Functions) และเป็นส่วนควบ (Integral Part) ส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการในภาพรวมที่นับวันแต่จะมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว รุนแรงและต่อเนื่อง และจะมีความรวดเร็วและรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร เทคโนโลยีและการจัดระเบียบโลกใหม่ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่เป็นการค้าเสรี (Free Trade) กลับไปสู่การค้าแบบปกป้อง หรือคุ้มครองโดยใช้กำแพงภาษีเป็นการปกป้องคุ้มครองทางการค้า (Protectionism) ส่งผลให้เกิดการปรับตัวของทุกประเทศอย่างขนานใหญ่ ในขณะเดียวกันโลกก็ตกอยู่ในสถานการณ์ยุคอุตสาหกรรมอัจฉริยะที่มีการใช้เทคโนโลยีอัตโนมัติและการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในทุกด้านรวมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาแนวคิดและแนวทางในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการในทางปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้บทความนี้เป็นบทความวิชาการ (Academic Paper) โดยการศึกษาในการเขียนบทความนี้ใช้วิธีการศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรมอย่างไม่ใช้ระบบ (Non-systematic Literature Review) ตามแนวทางของ Dhillon [2] และ Majumder [3] โดยทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วสกัดข้อมูลออกมาเขียนเป็นบทความนี้ โดยจะนำเสนอสาระสำคัญต่าง ๆ ของบทความนี้ประกอบด้วย (1) บทนำ คือส่วนนี้เพื่อนำเสนอที่มาและความสำคัญของประเด็นที่จะศึกษาในบทความนี้ (2) ความหมายของปัญญาประดิษฐ์ (3) ประโยชน์ของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ (4) ประเภทของปัญญาประดิษฐ์ที่ใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (5) การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (6) ความท้าทายในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ (7) บทสรุปและเสนอแนะซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับไป

เนื้อหา

ความหมายของปัญญาประดิษฐ์

ก่อนที่จะได้ศึกษาถึงแนวทางการนำเอาปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในส่วนนี้จะได้นำเสนอความหมายของปัญญาประดิษฐ์เสียก่อน ซึ่งพิจารณาได้จากตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ความหมายของปัญญาประดิษฐ์

แหล่งที่มาของข้อมูล	คำอธิบาย
McKinsey and Company [4]	ปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI คือความสามารถของเครื่องจักรหรือคอมพิวเตอร์ในการทำงานที่คล้ายกับมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้ การเข้าใจสิ่งรอบตัว หรือแม้แต่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยที่เราอาจไม่ทันสังเกตว่าในชีวิตประจำวันเราได้ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์อยู่บ่อยครั้ง เช่น เวลาคุยกับผู้ช่วยเสียงอย่าง Siri หรือ Alexa หรือเมื่อพูดคุยกับแชทบอทที่คอยให้คำแนะนำในเว็บไซต์ต่าง ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์
NASA [5]	ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) หมายถึง ระบบคอมพิวเตอร์ที่สามารถทำงานซับซ้อนซึ่งในอดีตมักเป็นหน้าที่ของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ปัญญาประดิษฐ์ถูกพัฒนาให้รองรับงานได้หลากหลายและสามารถให้ผลลัพธ์ได้ในหลายรูปแบบ สำหรับ NASA มีการอ้างอิงนิยามของ ปัญญาประดิษฐ์ ตามคำสั่งบริหาร EO 13960 ซึ่งยึดตามมาตรา 238(g) ของพระราชบัญญัติการอนุญาตด้านการป้องกันประเทศปี 2019 โดยอธิบายไว้ดังนี้ (1) ระบบ ปัญญาประดิษฐ์ ที่สามารถทำงานในสถานการณ์ที่หลากหลาย และสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพให้ดีขึ้นเมื่อมีข้อมูลใหม่เข้ามา (2) ระบบที่ถูกสร้างขึ้นในรูปแบบของซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ หรือในบริบทอื่น ๆ ซึ่งมีความสามารถคล้ายมนุษย์ เช่น การรับรู้ การคิด การวางแผน การเรียนรู้ การสื่อสาร หรือการเคลื่อนไหว (3) ระบบที่ถูกออกแบบให้คิดหรือทำสิ่งต่าง ๆ แบบมนุษย์ โดยมีพื้นฐานจากโครงสร้างจำลองสมอง เช่น โครงข่ายประสาทเทียม (Neural Networks) (4) เทคนิคที่เรียกว่า Machine Learning หรือการเรียนรู้ของเครื่องจักร ซึ่งพัฒนาเพื่อเลียนแบบกระบวนการคิดของมนุษย์ในการแก้ปัญหาหรือวิเคราะห์ข้อมูล ระบบปัญญาประดิษฐ์ที่ถูกออกแบบให้เลียนแบบกระบวนการต่าง ๆ ของมนุษย์ ตั้งแต่การรับรู้ การวางแผน การให้เหตุผล การเรียนรู้ การสื่อสาร การตัดสินใจ ไปจนถึงการนำสิ่งเหล่านั้นไปใช้จริง อาทิ หุ่นยนต์ที่มีรูปร่างทางกายภาพซึ่งถูกออกแบบมาให้ทำงานเหมือนมนุษย์และควบคุมด้วยซอฟต์แวร์อัจฉริยะ

ตารางที่ 1 ความหมายของปัญญาประดิษฐ์ (ต่อ)

แหล่งที่มาของข้อมูล	คำอธิบาย
Copeland [6]	ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) คือเทคโนโลยีดิจิทัลหรือหุ่นยนต์ที่ถูกควบคุมโดยคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถทำงานบางอย่างแทนมนุษย์ได้โดยอาศัยสติปัญญาจำลอง คำว่า ปัญญาประดิษฐ์ มักถูกใช้ในบริบทของการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทำให้เครื่องจักรสามารถคิด วิเคราะห์ และเรียนรู้ได้ใกล้เคียงกับมนุษย์ เช่น การให้เหตุผล การตีความความหมาย การสรุปแนวโน้มทั่วไป และการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1940 เป็นต้นมา เทคโนโลยีดิจิทัลได้ถูกนำมาใช้ในการออกแบบโปรแกรมที่สามารถจัดการกับงานซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การพิสูจน์ทฤษฎีบททางคณิตศาสตร์ หรือการเล่นหมากรุก แม้ว่าปัญญาประดิษฐ์ จะมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความเร็วในการประมวลผลและความสามารถในการจัดเก็บข้อมูล แต่ก็ยังมีข้อจำกัดอยู่โดยเฉพาะเรื่องของความยืดหยุ่นทางความคิดและการทำความเข้าใจบริบทที่ลึกซึ้งหลากหลายแบบที่มนุษย์สามารถทำได้ อย่างไรก็ตาม ในบางด้าน ปัญญาประดิษฐ์ ก็สามารถทำงานได้ในระดับที่ใกล้เคียงกับผู้เชี่ยวชาญ เช่น การวินิจฉัยโรค การค้นหาข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ การรู้จำเสียงหรือลายมือไปจนถึงการสนทนาผ่านระบบแชทบอท
IBM [7]	ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) คือ เทคโนโลยีที่ช่วยให้คอมพิวเตอร์และเครื่องจักรสามารถเลียนแบบกระบวนการคิดของมนุษย์ได้ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้การทำความเข้าใจกับข้อมูล การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ หรือแม้แต่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมไปถึงความสามารถในการทำงานบางอย่างได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องพึ่งพาการควบคุมจากมนุษย์ตลอดเวลา
Google Cloud [8]	ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เป็นสาขาหนึ่งของวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์และเครื่องจักรให้สามารถคิด วิเคราะห์ เรียนรู้ และทำงานในลักษณะที่โดยปกติต้องอาศัยสติปัญญาของมนุษย์ หรือใช้ในการประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ที่เกินขีดความสามารถของมนุษย์ในการวิเคราะห์ด้วยตนเอง ปัญญาประดิษฐ์ ถือเป็นศาสตร์ที่มีความหลากหลาย ครอบคลุมหลายสาขาวิชา เช่น วิทยาการคอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ วิศวกรรมฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ ภาษาศาสตร์ ประสาทวิทยา รวมไปถึงปรัชญาและจิตวิทยา สำหรับการนำมาใช้ในภาคธุรกิจ ปัญญาประดิษฐ์ หมายถึง ชุดของเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นโดยมีพื้นฐานจากการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) และการเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning) ซึ่งถูกนำไปใช้ในงานต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์และคาดการณ์ข้อมูล การจำแนกวัตถุ การประมวลผลภาษา การแนะนำข้อมูลเฉพาะบุคคล และการค้นหาข้อมูลอย่างชาญฉลาด เป็นต้น

ที่มา: McKinsey & Company [4]; NASA [5]; Copeland [6]; IBM [7]; Google Cloud [8]

จากตารางที่ 1 สรุปได้ ว่าปัญญาประดิษฐ์เป็นเทคโนโลยีประเภทหนึ่งที่ช่วยให้เครื่องจักรสามารถเลียนแบบทักษะต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนของมนุษย์ได้ ซึ่งในปัจจุบันนี้ได้มีการนำเอาปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการดำรงชีวิตและการทำงานของมนุษย์อย่างหลากหลายรวมทั้งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วย

ประโยชน์ของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาผลงานของ AIHR [9] โดย จำเนียร จวงตระกูล และ ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ [10] เห็นว่าการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพในงานทรัพยากรมนุษย์ (Improved Efficiency and Productivity) การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ สามารถลดภาระจากงานธุรการที่ทำซ้ำได้ เช่น การจัดการเอกสาร การคัดกรองผู้สมัคร หรือการตอบคำถามทั่วไป ส่งผลให้สามารถทุ่มเทเวลาและทรัพยากรไปยังงานเชิงกลยุทธ์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์การได้มากยิ่งขึ้น เช่น กรณีศึกษาของ Unilever แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการใช้ ปัญญาประดิษฐ์ ในกระบวนการสรรหา โดยในแต่ละปีบริษัทต้องคัดเลือกผู้สมัครกว่าหนึ่งล้านราย การใช้เครื่องมือ การเรียนรู้ของเครื่อง เพื่อวิเคราะห์วิดีโอและคำตอบของผู้สมัคร ช่วยให้บริษัทสามารถลดระยะเวลาในการสรรหาลงได้ถึงร้อยละ 75 และเพิ่มความหลากหลายของกลุ่มผู้สมัครอย่างมีนัยสำคัญ ในอีกด้านหนึ่ง ปัญญาประดิษฐ์ ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลแบบทันเวลาเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณภาพมากขึ้น สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

2. การจัดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นระบบและมีโครงสร้างมากขึ้น (Better Structured Processes) การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ มีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเป็นไปอย่างราบรื่น โดยเฉพาะในการสร้างประสบการณ์ปฐมนิเทศ (Onboarding) ที่เป็นแบบเฉพาะบุคคล (Personalized) และไร้รอยต่อ (Seamless) สำหรับพนักงานใหม่ ปัญญาประดิษฐ์ ช่วยให้องค์การสามารถสร้าง ส่ง และจัดการเอกสารดิจิทัลโดยอัตโนมัติ เช่น สัญญาจ้าง ใบลงทะเบียน และแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง การให้บริการตอบคำถามแบบทันเวลาตลอด 24 ชั่วโมง ผ่านระบบส่งข้อความอัตโนมัติ (AI Chat) การใช้ระบบวิเคราะห์ข้อมูล (Analytics) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของพนักงานใหม่ การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Monitoring) แบบทันเวลา เช่น การอบรมที่จำเป็นหรือการส่งเอกสารครบถ้วน การแนะนำเส้นทางการฝึกอบรมที่เหมาะสม (Customized Training Paths) โดยอิงจากทักษะและบทบาทหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน การสร้างรายงานวิเคราะห์ (Reporting) เพื่อตรวจสอบแนวโน้มและปรับปรุงกระบวนการปฐมนิเทศให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต เช่น กรณีศึกษา: บริษัทผู้ให้บริการวิชาชีพระดับโลกแห่งหนึ่งได้ร่วมมือกับ JIFFY.ai เพื่ออัตโนมัติกระบวนการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ถึงร้อยละ 80 ของกิจกรรมทั้งหมด ผลลัพธ์ คือ กระบวนการทำงานเร็วขึ้นและต่อเนื่องมากขึ้น และประสบการณ์ของพนักงานใหม่ได้รับการปรับปรุงอย่างมีนัยสำคัญ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถเปลี่ยนบทบาทไปสู่การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ได้มากขึ้น

3. ลดต้นทุน (Reduced Costs) การใช้ปัญญาประดิษฐ์ เพื่ออัตโนมัติงานซ้ำ ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนกำลังคน ช่วยลดต้นทุนขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ เช่น Manipal Health Enterprises ใช้ MiPAL ผู้ช่วยเสมือนที่ตอบคำถามเกี่ยวกับการลา สลิปเงินเดือน และเรื่องทั่วไปอื่น ๆ แทนเจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานใหม่ลงได้ร้อยละ 5 ต่อปี และประหยัดเวลารวมกว่า 60,000 ชั่วโมง ให้กับทั้งพนักงานและทีมบริหารทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่การประหยัดต้นทุนอย่างมีนัยสำคัญ

4. ลดภาระงานซ้ำซากที่กินเวลาของทีมงานทรัพยากรมนุษย์ (Less Repetitive and Time-Consuming Tasks for People Teams) ปัญญาประดิษฐ์ ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถดูแลงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นงานธุรการ ใช้เวลานาน และไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะเชิงกลยุทธ์ เช่น การตอบคำถามเบื้องต้น (Helpdesk Support) การนัดหมายประชุม การสร้างเอกสารต่าง ๆ สิ่งนี้ช่วยให้ทีมบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถทุ่มเวลาไปกับงานที่มีคุณค่ามากกว่า เช่น การพัฒนาองค์การ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่มีความผูกพัน และการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ตัวอย่างองค์การที่ประสบความสำเร็จ เช่น Mastercard ร่วมมือกับ Phenom ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดตารางการสัมภาษณ์ ซึ่งช่วยให้การนัดหมายสัมภาษณ์เร็วขึ้นร้อยละ 85 และร้อยละ 88 ของการสัมภาษณ์สามารถจัดได้ภายใน 24 ชั่วโมง นับจากได้รับคำขอ

5. เพิ่มการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล (More Data-Driven Decision-Making) ปัญญาประดิษฐ์ ช่วยให้งานทรัพยากรมนุษย์สามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำมากขึ้น โดยสามารถระบุพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Top Talent) ปิดช่องว่างด้านทักษะ (Skills Gaps) พยากรณ์ความเสี่ยงในการลาออก บริหารจัดการศักยภาพกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์การ ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ที่ชัดเจน เช่น RingCentral ร่วมมือกับ Findem ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มค้นหาผู้สมัครงานที่ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ โดยผสานข้อมูลภายนอกนับล้านล้านจุดเข้ากับข้อมูลภายในองค์การ เพื่ออัตโนมัติกระบวนการจับคู่ผู้สมัคร การติดต่อ และขั้นตอนการสรรหาอื่น ๆ ผลลัพธ์ คือสามารถเพิ่มจำนวนผู้สมัครในระบบ (Talent Pipeline) ได้ร้อยละ 40 เพิ่มคุณภาพของผู้สมัครได้ร้อยละ 22 เพิ่มความสนใจจากกลุ่มผู้สมัครที่ขาดแคลนการเป็นตัวแทน (Underrepresented Groups) ได้ร้อยละ 40

ประเภทของปัญญาประดิษฐ์ที่ใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จำเนียร จวงตระกูล และ ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ [10] ได้ศึกษาผลงานของ AIHR [9] โดยแบ่งประเภทของปัญญาประดิษฐ์ที่ใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็น เจ็ด ประเภทตามที่แสดงในตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ประเภทของปัญญาประดิษฐ์ที่ใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประเภทของปัญญาประดิษฐ์	คำอธิบาย
ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ (Generative AI) ในงานทรัพยากรมนุษย์	Generative AI หรือปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ คือเทคโนโลยีที่สามารถสร้างเนื้อหาใหม่ เช่น ข้อความ ภาพ หรือวิดีโอ โดยอิงจากการเรียนรู้จากชุดข้อมูลขนาดใหญ่ สำหรับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีนี้สามารถนำมาใช้ในการสร้างข้อความการติดต่อผู้สมัครงานแบบเฉพาะบุคคล (Personalized Candidate Outreach) การเขียนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) การสร้างสื่อการเรียนรู้หรือเนื้อหาฝึกอบรม (Learning Materials) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงซ้อนเพื่อช่วยในการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เครื่องมือ ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ ที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน ได้แก่ ChatGPT, Copilot และ Perplexity ซึ่งต่างมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 2 ประเภทของปัญญาประดิษฐ์ที่ใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ประเภทของปัญญาประดิษฐ์	คำอธิบาย
ปัญญาประดิษฐ์เชิงสนทนา (Conversational AI) ในงานทรัพยากรมนุษย์	เทคโนโลยีที่ใช้ระบบแชทบอท (Chatbots) และผู้ช่วยเสมือน (Virtual Assistants) ซึ่งขับเคลื่อนด้วยการประมวลผลภาษาธรรมชาติ (Natural Language Processing: NLP) เพื่อสนับสนุนการสื่อสารระหว่างมนุษย์กับระบบคอมพิวเตอร์อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีนี้ช่วยให้ทีมงานทรัพยากรมนุษย์ สามารถให้การสนับสนุนพนักงานและผู้สมัครงานได้แบบทันทีตลอด 24 ชั่วโมง ตอบคำถามเกี่ยวกับนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างรวดเร็ว แนะนำขั้นตอนการลงทะเบียนรับสวัสดิการอย่างเป็นระบบ เสนอคำแนะนำเฉพาะบุคคลด้านการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ เพิ่มระดับความมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยทำให้ข้อมูลและบริการการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าถึงได้ง่ายขึ้น ด้วยบทบาทดังกล่าว ปัญญาประดิษฐ์เชิงสนทนา จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยยกระดับประสบการณ์ของพนักงาน (Employee Experience) และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล
เทคโนโลยีเสียงปัญญาประดิษฐ์ (AI Voice Technology) ในงานทรัพยากรมนุษย์	การนำมาใช้ในผู้ช่วยเสมือนด้านทรัพยากรมนุษย์ (Virtual HR Assistants) ซึ่งสามารถให้บริการสนับสนุนแก่พนักงานได้ตลอด 24 ชั่วโมง ระบบเหล่านี้มีความสามารถในการจัดการคำถามหรือข้อสงสัยทั่วไปจากพนักงานและผู้สมัครงาน ประเมินความซับซ้อนของปัญหาและส่งต่อไปยังเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในกรณีที่จำเป็น ยกระดับประสิทธิภาพในการให้บริการด้วยเวลาตอบสนองที่รวดเร็วขึ้น ขยายการเข้าถึงข้อมูล HR ได้อย่างทั่วถึงและเป็นมิตรกับผู้ใช้มากยิ่งขึ้น เทคโนโลยีเสียงปัญญาประดิษฐ์จึงเป็นอีกหนึ่งนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในการให้บริการแบบอัตโนมัติที่ยังคงรักษาความเป็นมนุษย์ผ่านการสื่อสารด้วยเสียง
การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) ในงานทรัพยากรมนุษย์	การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning: ML) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ปัญญาประดิษฐ์ สามารถเรียนรู้จากข้อมูลและปรับปรุงความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่องเมื่อเวลาผ่านไป ในบริบทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีนี้สามารถนำมาใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น พยากรณ์แนวโน้มของพนักงานที่อาจลาออก จับคู่งานกับผู้สมัครที่เหมาะสม แนะนำช่วงเงินเดือนที่เป็นธรรมตามข้อมูลในตลาดแรงงาน การเรียนรู้ของเครื่อง มีรูปแบบการเรียนรู้หลัก 2 ประเภท ได้แก่ (1) การเรียนรู้แบบมีผู้สอน (Supervised Learning) ระบบจะเรียนรู้จากตัวอย่างข้อมูลที่มีการระบุผลลัพธ์ไว้อย่างชัดเจน เช่น การฝึกโมเดลให้ประเมินว่า “ผู้สมัครรายนี้เหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือไม่” (2) การเรียนรู้แบบไม่มีผู้สอน (Unsupervised Learning) ระบบจะค้นหารูปแบบหรือแนวโน้มจากข้อมูลจำนวนมากโดยไม่มีคำแนะนำล่วงหน้า ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์เพื่อค้นหาสาเหตุที่บางทีมมีอัตราการลาออกสูงกว่าทีมอื่น ๆ การประยุกต์ใช้ การ

ตารางที่ 2 ประเภทของปัญญาประดิษฐ์ที่ใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ประเภทของปัญญาประดิษฐ์	คำอธิบาย
	เรียนรู้ของเครื่อง จึงมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์และช่วยให้องค์การสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น
การประมวลผลภาษาธรรมชาติ (Natural Language Processing: NLP) ในงานทรัพยากรมนุษย์	การประมวลผลภาษาธรรมชาติ (NLP) เป็นแขนงหนึ่งของปัญญาประดิษฐ์ ที่ช่วยให้ระบบสามารถตีความและเข้าใจภาษาเขียนและภาษาพูดของมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประมวลผลภาษาธรรมชาติ ถูกนำมาใช้ในหลายด้าน เช่น วิเคราะห์แบบสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน (Employee Surveys) ประเมินความรู้สึกจากคำติชม (Sentiment Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบเนื้อหาการสัมภาษณ์งาน (Interview Transcripts) การใช้ การประมวลผลภาษาธรรมชาติ เพื่อระบุแนวโน้มของความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงาน ช่วยให้ฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถรับรู้ประเด็นที่อาจเป็นปัญหาในสถานที่ทำงานได้อย่างรวดเร็ว และวางแผนดำเนินการแก้ไขเชิงรุก
ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการอัตโนมัติ (Automation AI) ในงานทรัพยากรมนุษย์	เทคโนโลยีที่ช่วยให้ทีมงานทรัพยากรมนุษย์สามารถมอบหมายงานที่เป็นกิจวัตรซ้ำ ๆ ให้ระบบดำเนินการแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การคัดกรองประวัติผู้สมัครงาน (Resume Screening) การประมวลผลเงินเดือน (Payroll Processing) การติดตามการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Tracking) การใช้ ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการอัตโนมัติ ช่วยลดความเสี่ยงจากความผิดพลาดของมนุษย์ (Human Error) และเพิ่มความแม่นยำ รวมถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญ
ตัวแทนปัญญาประดิษฐ์ (AI Agents) ในงานทรัพยากรมนุษย์	รูปแบบใหม่ของปัญญาประดิษฐ์ที่มีความสามารถในการดำเนินการตัดสินใจ และจัดการงานต่าง ๆ ได้โดยอัตโนมัติ โดยแทบไม่ต้องพึ่งพาการแทรกแซงจากมนุษย์ ในบริบทของงานทรัพยากรมนุษย์ ตัวแทนปัญญาประดิษฐ์ สามารถนำมาใช้ในการตรวจสอบและวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง การแนะนำโอกาสในการพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล การวางกำหนดการและจัดโปรแกรมการเรียนรู้สำหรับพนักงาน การแนะนำขั้นตอนต่าง ๆ สำหรับพนักงานใหม่ในกระบวนการปฐมนิเทศ (Onboarding) ตัวแทนปัญญาประดิษฐ์ จึงเป็นเทคโนโลยีที่มีศักยภาพสูงในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จากการดำเนินงานเชิงปฏิบัติการ ไปสู่การทำงานเชิงกลยุทธ์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและประสบการณ์ของพนักงานในระยะยาว

ที่มา: AIHR [9]; จำเนียร จวงตระกูล และ ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ [10]

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่ามีปัญญาประดิษฐ์ เจ็ด ประเภทที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ซึ่งจะได้นำเสนอแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในลำดับต่อไป

แนวทางการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัญญาประดิษฐ์สามารถนำมาใช้ในงานบริหารทรัพยากรกรมนุษย์ได้หลายด้าน จำเนียร จวงตระกูล และ ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ [10] ได้ศึกษาผลงานของ AIHR [9] ซึ่งได้อธิบายการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในงานบริหารทรัพยากรกรมนุษย์ไว้ที่ เก้า ส่วนดังต่อไปนี้

1. การสรรหาและจ้างงาน (Recruitment and Hiring) ในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ การสรรหาและจ้างงานถือเป็นงานแรก ๆ ที่มีการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินการ กระบวนการสรรหาในปัจจุบันได้รวมเอา ปัญญาประดิษฐ์ เข้าไปในหลายขั้นตอน ตั้งแต่การค้นหาผู้สมัคร (Sourcing) การคัดกรองเบื้องต้น (Pre-selection) การสัมภาษณ์ ไปจนถึงการกำหนดค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ตัวอย่างของการประยุกต์ใช้ คือ ระบบติดตามผู้สมัครงานที่ขับเคลื่อนด้วย ปัญญาประดิษฐ์ (AI-driven Applicant Tracking Systems: ATS) ซึ่งสามารถสแกนประวัติย่อเพื่อระบุคุณสมบัติสำคัญ และจับคู่ผู้สมัครกับรายละเอียดของตำแหน่งงานได้อย่างแม่นยำ นอกจากนี้ เครื่องมืออย่าง ChatGPT ก็มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการสรรหา โดยสามารถใช้ได้ในหลายขั้นตอน เช่น การเขียนคำบรรยายตำแหน่งงานและประกาศรับสมัครงาน การเขียนโพสต์สำหรับ LinkedIn หรือสื่อสังคมออนไลน์อื่น ๆ การจัดเตรียมข้อมูลเบื้องต้นก่อนการสัมภาษณ์เพื่อส่งให้ผู้สมัคร และงานอื่น ๆ อีกมากที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การวางแผน และการบริหารผู้สมัครอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยศักยภาพของ ปัญญาประดิษฐ์ เครื่องมือเหล่านี้ไม่เพียงแต่เพิ่มความรวดเร็วในก0ารสรรหา แต่ยังช่วยลดอคติ เพิ่มความแม่นยำ และสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ทั้งฝ่ายผู้สมัครและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

2. กระบวนการปฐมนิเทศพนักงาน (Onboarding) กระบวนการปฐมนิเทศพนักงานที่มีประสิทธิภาพสามารถเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงานได้มากถึงร้อยละ 82 โดยแพลตฟอร์มการปฐมนิเทศที่ขับเคลื่อนด้วย ปัญญาประดิษฐ์ สามารถช่วยให้องค์การและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สร้างประสบการณ์ที่น่าประทับใจและราบรื่นสำหรับพนักงานใหม่ เช่น ตรวจสอบให้แน่ใจว่าเอกสารที่จำเป็นถูกกรอกครบถ้วน เผยแพร่นโยบายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและองค์การ กำหนดเวลาการอบรมอย่างมีระบบ ตัวอย่าง Levity เป็นแพลตฟอร์มที่ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ ในการช่วยองค์การอัตโนมัติกระบวนการปฐมนิเทศทั้งระบบ ช่วยลดงานซ้ำซ้อนและเพิ่มความแม่นยำในการจัดการข้อมูลพนักงานใหม่

ในส่วนของการสิ้นสุดการจ้างงาน (Offboarding) เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ก็มีบทบาทสำคัญเช่นเดียวกัน เช่น ส่งแบบสอบถามความคิดเห็นก่อนออกจากงาน (Exit Survey) จัดการเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการคืนทรัพย์สินของบริษัท ส่งอีเมลเพื่อยกเลิกการเข้าถึงระบบและบัญชีภายในองค์กร ตัวอย่าง Introist ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินกระบวนการในการสิ้นสุดการจ้างงานได้อย่างเป็นระบบ โดยรวมถึงการแจ้งเตือนการสื่อสารเฉพาะบุคคล และการกำหนดเวลาสำหรับสัมภาษณ์ก่อนลาออก (Exit Interview) ปัญญาประดิษฐ์จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความต่อเนื่องและประสบการณ์ที่ดีทั้งในช่วงเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์การและความสัมพันธ์ระยะยาวกับพนักงาน

3. การวางแผนกำลังคนด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Workforce Planning with AI) ปัญญาประดิษฐ์ มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) โดยแพลตฟอร์มวิเคราะห์ข้อมูลที่ผสานความสามารถของ ปัญญาประดิษฐ์ สามารถประมวลผลข้อมูลพนักงานจำนวนมหาศาลเพื่อค้นหาแนวโน้ม พยากรณ์การลาออก (Turnover) และระบุช่องว่างด้านทักษะที่อาจเกิดขึ้น

ในองค์การ ข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้ช่วยให้นักทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่ตรงจุด จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เตรียมความพร้อมให้กับกำลังคนในการรองรับความต้องการขององค์กรในอนาคต ตัวอย่าง Quinyx ได้พัฒนาโซลูชันการพยากรณ์และระบบอัตโนมัติที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งช่วยให้องค์การสามารถวิเคราะห์ข้อมูลนับพันจุด เพื่อคาดการณ์ช่วงเวลาที่มีความต้องการแรงงานสูงหรือต่ำ และสามารถจัดตารางเวลาทำงานของพนักงานได้อย่างแม่นยำตามความต้องการในแต่ละช่วงเวลา ด้วยเหตุนี้ ปัญญาประดิษฐ์ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดต้นทุน เพิ่มความยืดหยุ่น และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

4. แชทบอทและผู้ช่วยเสมือนในงานทรัพยากรมนุษย์ (HR Chatbots and Virtual Assistants) แชทบอท (Chatbots) และผู้ช่วยเสมือน (Virtual Assistants) ถือเป็นหนึ่งในรูปแบบของปัญญาประดิษฐ์ ที่เป็นที่รู้จักและใช้งานอย่างแพร่หลายในสายงานทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในบทบาทของผู้ช่วยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถให้การตอบกลับต่อคำถามของพนักงานได้ตลอด 24 ชั่วโมง ตัวอย่างคำถามที่ระบบสามารถตอบได้ ได้แก่ นโยบายการลา สิทธิประโยชน์ของพนักงาน การเบิกค่ารักษาพยาบาล หรือเอกสารประกอบต่าง ๆ เครื่องมือเหล่านี้มีความสามารถในการยกระดับประสบการณ์ของพนักงาน (Employee Experience) โดยให้ข้อมูลที่รวดเร็วและเข้าถึงง่าย ลดภาระงานที่เกิดจากคำถามซ้ำ ๆ ซึ่งมักเป็นงานปริมาณมากสำหรับฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตัวอย่าง DRUID ได้พัฒนาตัวแทนเชิงสนทนาที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งสามารถสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้หลายด้าน เช่น การสรรหาและการปฐมนิเทศพนักงาน การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การดำเนินงานธุรการทั่วไป ดังนั้น แชทบอทและผู้ช่วยเสมือนในงานทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการสร้างประสบการณ์เชิงบวกให้แก่พนักงานในทุกระดับ

5. การเรียนรู้และการพัฒนาด้วยปัญญาประดิษฐ์ (Learning and Development with AI) ปัญญาประดิษฐ์ ได้ถูกนำมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร (Learning and Development: L&D) อย่างกว้างขวาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและปรับประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยเฉพาะการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล (Personalized Learning) เครื่องมือ ปัญญาประดิษฐ์ สามารถวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของพนักงานแต่ละคน และปรับหลักสูตรหรือเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการและความชอบเฉพาะบุคคล การสร้างเนื้อหาอัตโนมัติ (Automated Content Creation) ปัญญาประดิษฐ์ สามารถช่วยสร้างเนื้อหาการเรียนรู้ที่ตรงประเด็นและปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์เชิงพยากรณ์ (Predictive Analytics) เพื่อระบุแนวโน้มปัญหาด้านทักษะ และออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ล่วงหน้า ระบบผู้ช่วยฝึกสอนอัจฉริยะ (Intelligent Tutoring Systems) ให้คำแนะนำเฉพาะตัวในกระบวนการเรียนรู้แบบทันเวลา ตัวอย่าง NovoEd ได้พัฒนาแพลตฟอร์มที่ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อปรับประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะกับทีมงาน โดยวิเคราะห์โปรไฟล์ ความชอบ และกิจกรรมของผู้เรียน เพื่อแนะนำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะบุคคล นอกจากนี้ยังมีแชทบอทที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ ที่สามารถให้คำปรึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้ในแบบโต้ตอบได้อย่างต่อเนื่อง การนำปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ในด้านการเรียนรู้และการพัฒนา จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) อย่างยั่งยืน สอดรับกับยุคที่ความรู้และทักษะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

6. การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในงานวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์ (HR Analytics) งานวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้องค์การสามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ความผูกพันในองค์การ อัตราการลาออก และ วัฒนธรรมองค์การ เพื่อระบุประเด็น

สำคัญที่ควรปรับปรุง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ สามารถช่วยงาน ดังนี้ (1) พยากรณ์อัตราการลาออก (Turnover Prediction) โดยวิเคราะห์ข้อมูลการลาออกในอดีต แนวโน้มประสิทธิภาพ และข้อมูลเชิงความรู้สึก (Sentiment Data) หาก ปัญญาประดิษฐ์ ตรวจพบว่า พนักงานที่ไม่มีที่ปรึกษา (Mentor) จะลาออกเร็ว ฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถออกแบบกลยุทธ์การรักษาบุคลากร เช่น การจัดโปรแกรมพี่เลี้ยง หรือแผนการเติบโตในอาชีพ (2) การเปรียบเทียบค่าตอบแทน (Compensation Benchmarking) ปัญญาประดิษฐ์สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเงินเดือนจากอุตสาหกรรมภายนอกและโครงสร้างเงินเดือนภายในองค์การ เพื่อให้มั่นใจว่าอัตราค่าตอบแทนมีความเป็นธรรมและสามารถแข่งขันได้ ซึ่งส่งผลต่อการลดช่องว่างค่าจ้างและเพิ่มการรักษาพนักงาน นอกจากนี้ ChatGPT และเครื่องมือ ปัญญาประดิษฐ์ เชิงสร้างสรรค์ อื่น ๆ ยังกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในงาน วิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์ โดยการช่วยประมวลผลและสรุปข้อมูล วิเคราะห์แนวโน้ม ให้ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ ทั้งหมดนี้สามารถทำได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะการเขียนโค้ดหรือเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง ซึ่งช่วยให้นักทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้ข้อมูลเชิงลึกในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างคล่องตัว โดยไม่ต้องพึ่งพานักวิเคราะห์ข้อมูลโดยตรง

7. ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารบุคลากรศักยภาพสูง (AI in Talent Management) การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในด้านการบริหารบุคลากรศักยภาพสูง (Talent Management) ช่วยยกระดับความแม่นยำและขับเคลื่อนการตัดสินใจด้วยข้อมูล (Data-Driven) ในหลายกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การติดตามผลการปฏิบัติงาน (Performance Tracking) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) กลยุทธ์การรักษาบุคลากร (Retention Strategies) ตัวอย่างปัญญาประดิษฐ์ สามารถวัดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPIs) เช่น อัตราการทำงานเสร็จตามกำหนด ระยะเวลาการตอบสนอง ผลสะท้อนจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Feedback) ข้อมูลเชิงลึกแบบทันเวลานี้ช่วยให้องค์การสามารถระบุจุดแข็งและพื้นที่ที่ควรพัฒนาในตัวพนักงานแต่ละรายได้อย่างแม่นยำ

ในด้าน การพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้าในองค์การ (Internal Mobility) แพลตฟอร์มที่ขับเคลื่อนด้วย ปัญญาประดิษฐ์ เช่น Gloat และ Eightfold AI สามารถแนะนำโอกาสภายในองค์การที่เหมาะสมกับประสบการณ์และเป้าหมายของพนักงาน จับคู่พนักงานกับที่ปรึกษา (Mentor Matching) แนะนำหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาทักษะ (Upskilling) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายอาชีพ การบูรณาการ ปัญญาประดิษฐ์เข้ากับการบริหารจัดการบุคลากร ช่วยให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถติดตามผลการทำงานด้วยข้อมูลแบบทันเวลา ออกแบบเส้นทางอาชีพเฉพาะบุคคล ระบุผู้นำในอนาคตได้อย่างแม่นยำ คาดการณ์ความเสี่ยงในการลาออกและดำเนินการเชิงรุก ทั้งหมดนี้นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมียุทธศาสตร์ และการสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืนในองค์การ

8. การโค้ชโดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI-Based Coaching) การโค้ชโดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ คือกระบวนการโค้ชที่ได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ โดยมุ่งเน้นการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และการสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรแบบเฉพาะบุคคล (Personalized Development) อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบของการโค้ชด้วย ปัญญาประดิษฐ์ สามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภทหลัก (1) การโค้ชแบบสนับสนุนโดยปัญญาประดิษฐ์ (AI-Supported Coaching) รูปแบบนี้ ปัญญาประดิษฐ์ จะทำหน้าที่ประเมินทักษะและองค์ความรู้ของผู้รับการโค้ชผ่านแบบทดสอบหรือแบบจำลองการประเมิน จากนั้นจะส่งข้อมูลเชิงลึกให้แก่โค้ชที่เป็นมนุษย์ เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์และประสิทธิภาพของการโค้ชให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การโค้ชมีคุณภาพสูงขึ้นและตรงตามเป้าหมายของผู้รับการโค้ชมากขึ้น (2) การโค้ชแบบเสริมด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI-Augmented Coaching) ในกรณีนี้ ผู้รับการโค้ชสามารถใช้เครื่องมือที่

ขับเคลื่อนด้วย ปัญญาประดิษฐ์ ระหว่างช่วงเวลาที่ไม่ได้พบกับโค้ชจริง ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง และสนับสนุนกระบวนการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาโค้ชตลอดเวลา จึงช่วยให้การโค้ชมีความยืดหยุ่นและขยายขอบเขตการให้บริการได้มากขึ้น (3) ปัญญาประดิษฐ์เป็นผู้โค้ชโดยสมบูรณ์ (AI-as-the-Coach) รูปแบบนี้ผู้รับการโค้ชจะโต้ตอบกับ ปัญญาประดิษฐ์ เท่านั้น โดยแทบไม่มีการติดต่อกับโค้ชที่เป็นมนุษย์เลย ซึ่งช่วยให้การโค้ชเข้าถึงได้ง่ายขึ้น ขยายขนาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะกับองค์การที่ต้องการพัฒนาเจ้าหน้าที่จำนวนมากโดยใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด

9. การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (AI for HR Business Partnering) เมื่อเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ความสามารถในการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การก็จะยิ่งมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย แม้ว่าในอดีต ปัญญาประดิษฐ์ จะถูกใช้อย่างแพร่หลายในการอัตโนมัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีลักษณะซ้ำ ๆ เช่น งานธุรการหรือการจัดการข้อมูล แต่ในปัจจุบัน ศักยภาพของ ปัญญาประดิษฐ์ ได้ขยายไปสู่การสนับสนุนงานเชิงกลยุทธ์ ที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น การวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อการตัดสินใจด้านกำลังคน การจัดทำกลยุทธ์การรักษาพนักงาน หรือการออกแบบแผนพัฒนาองค์การ เพื่อให้สามารถใช้ ปัญญาประดิษฐ์ ได้อย่างเต็มศักยภาพ นักทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Analytical Skills) เสริมสร้างความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skills) สามารถแปลผลเชิงวิเคราะห์จาก ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อนำไปใช้ในเวทีการตัดสินใจของธุรกิจ ปัญญาประดิษฐ์ สามารถช่วยยกระดับคุณภาพการตัดสินใจ (Enhanced Decision-Making) แต่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีบทบาทสำคัญในการรับประกันว่า กลยุทธ์ต่าง ๆ ยังคงยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (People-Centered) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างแท้จริง การใช้ ปัญญาประดิษฐ์ อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถก้าวสู่การเป็น “หุ้นส่วนทางธุรกิจ” (Strategic Business Partner) อย่างแท้จริง โดยมีบทบาทในการกำหนดกลยุทธ์ด้านกำลังคนที่ขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์การในระยะยาว

ความท้าทายในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาผลงานของ Budhwar, Malik, De Silva, and Thevisuthan [11]; Lutfi and Mohammadi [12] และ Mwita and Kitole [13] พบว่างานของ Mwita and Kitole [13] มีความชัดเจน โดยค้นพบว่า การใช้ ปัญญาประดิษฐ์ ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประเด็นปัญหาความท้าทายที่สำคัญ เจ็ดประการดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 69 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่า ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ แต่ ปัญญาประดิษฐ์ อาจให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดที่สามารถวัดเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ซึ่งสามารถวัดได้ชัดเจน เช่น จำนวนยอดขาย คะแนนประเมินผลงาน ชั่วโมงทำงาน จำนวนงานที่เสร็จ ฯลฯ เนื่องจากข้อมูลเหล่านี้สามารถป้อนเข้าสู่ระบบ ปัญญาประดิษฐ์ และนำไปประมวลผลได้อย่างแม่นยำ โดยละเลยข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ที่วัดเป็นตัวเลขไม่ได้หรือวัดได้ยาก เช่น ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความพยายามส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ในทีมงาน การมีจริยธรรมในการทำงาน ภาวะผู้นำในสถานการณ์เฉพาะ ความสุขและความผูกพันกับองค์การ

2. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ร้อยละ 69 มีความคิดเห็นว่า คำแนะนำของปัญญาประดิษฐ์อาจไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การหรือความต้องการเฉพาะบุคคลจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาและปรับปรุงให้ ปัญญาประดิษฐ์ สามารถทำงานได้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายใน

การบูรณาการ ปัญญาประดิษฐ์ เข้ากับระบบงานที่ต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมากก็เป็นอุปสรรคสำคัญ

3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ร้อยละ 72 ของผู้ตอบแบบสอบถามเชื่อว่าการตัดสินใจของ ปัญญาประดิษฐ์ เกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการอาจขาดความโปร่งใสและระบบ ปัญญาประดิษฐ์ อาจไม่สามารถจัดการกับสถานการณ์เฉพาะของพนักงานได้ เนื่องจากการทำงานของ ปัญญาประดิษฐ์ โดยเฉพาะระบบอัตโนมัติหรืออัลกอริธึมมักมีความซับซ้อน ผู้ใช้งานอาจไม่รู้ว่า ปัญญาประดิษฐ์ ใช้หลักเกณฑ์อะไรในการตัดสินใจว่าพนักงานบางคนทำไมจึงได้โบนัสหรือเลื่อนขั้นมากกว่าคนอื่น หรือ มีความเป็นไปได้ว่า ปัญญาประดิษฐ์ จะประมวลผลจากข้อมูลทั่วไป เช่น คะแนนประเมินการทำงาน ผลงาน หรือ ตัวชี้วัด ที่อาจไม่สะท้อนความเป็นจริงตามสถานการณ์เฉพาะของพนักงาน เช่น บางคนอาจจะมีภาระดูแลครอบครัวหรือมีปัญหาด้านสุขภาพ ดังนั้นความโปร่งใสและความสามารถในประมวลผลจึงเป็นประเด็นสำคัญในการนำ ปัญญาประดิษฐ์ มาใช้งานด้านค่าตอบแทน

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์การ ร้อยละ 67 เห็นว่า ปัญญาประดิษฐ์ ไม่สามารถจัดการกับความละเอียดอ่อนทางอารมณ์ของความขัดแย้งในที่ทำงานได้เพราะ ปัญญาประดิษฐ์ ไม่เข้าใจถึงสถานการณ์ตามจริงที่มีความซับซ้อนของปัญหาและพนักงานอาจไม่ไว้วางใจระบบงานที่ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ ในการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง

5. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ ร้อยละ 70 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ปัญญาประดิษฐ์ อาจตีความข้อบังคับทางกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่ซับซ้อนผิดพลาด ซึ่งอาจนำไปสู่การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือความไม่โปร่งใสและความยุติธรรมในการตัดสิน เนื่องจากกฎหมายและระเบียบข้อบังคับทางธุรกิจหรือกฎหมายแรงงานมักมีความซับซ้อน ละเอียดอ่อนและต้องอาศัยดุลยพินิจของมนุษย์ มีความเป็นไปได้ที่ ปัญญาประดิษฐ์ นำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์โดยไม่มีความเข้าใจเชิงบริบทที่อาจทำให้การตัดสินใจผิดพลาดและส่งผลให้องค์การละเมิดกฎหมายโดยไม่ตั้งใจ เช่น การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เป็นต้น

6. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 69 มีความกังวลว่า ปัญญาประดิษฐ์ อาจระบุความเสี่ยงด้านความปลอดภัยผิดพลาดเพราะ ปัญญาประดิษฐ์ ใช้ข้อมูลที่มีในการประมวลผล ปัญญาประดิษฐ์ ไม่ได้สัมผัสหรือเข้าร่วมทำงานในกระบวนการต่าง ๆ โดยตรง นอกจากนี้ ปัญญาประดิษฐ์ อาจละเมิดความเป็นส่วนตัวจากการเก็บข้อมูลด้านสุขภาพ หรือมีการประมวลผลข้อมูลด้านสุขภาพที่ผิดพลาดจากการที่ ปัญญาประดิษฐ์ มีระบบการทำงานที่รวดเร็ว ลดต้นทุน และสามารถตัดสินใจแบบอัตโนมัติ แต่ในบางกรณี ปัญญาประดิษฐ์ อาจละเลยประเด็นด้านจริยธรรม เช่น การคัดเลือกพนักงานโดยไม่คำนึงถึงความหลากหลาย การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานโดยไม่ได้รับความยินยอม หรือมีการตัดสินใจที่ไม่เป็นธรรมต่อคนบางกลุ่ม ดังนั้นการสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพกับจริยธรรมก็เป็นความท้าทาย

7. ด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระบุถึงความท้าทายในการนำ ปัญญาประดิษฐ์ มาใช้งาน เช่น ร้อยละ 68 มีความคิดเห็นว่า ปัญญาประดิษฐ์ อาจมองข้ามคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่จับต้องไม่ได้หรือไม่สามารถประเมินเชิงตัวเลขได้อย่างชัดเจน เช่น ความมีวิสัยทัศน์ (Vision) ของผู้บริหาร ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ในขณะที่ร้อยละ 69 มีความคิดเห็นว่า ปัญญาประดิษฐ์ ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของพนักงานได้เนื่องจาก ปัญญาประดิษฐ์ ไม่เข้าใจความแตกต่างของพนักงานแต่ละคนในด้านวัฒนธรรม ภาษา ศาสนา สถานะส่วนบุคคล (เช่น พนักงานที่มีภาระครอบครัว พนักงานที่มีความพิการ) รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (เช่น บางคนต้องการความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงาน บางคนต้องการโอกาสในการเติบโตเฉพาะด้าน) ดังนั้น ปัญญาประดิษฐ์ ไม่สามารถเข้าใจเชิงลึกถึงความต้องการในการเรียนรู้

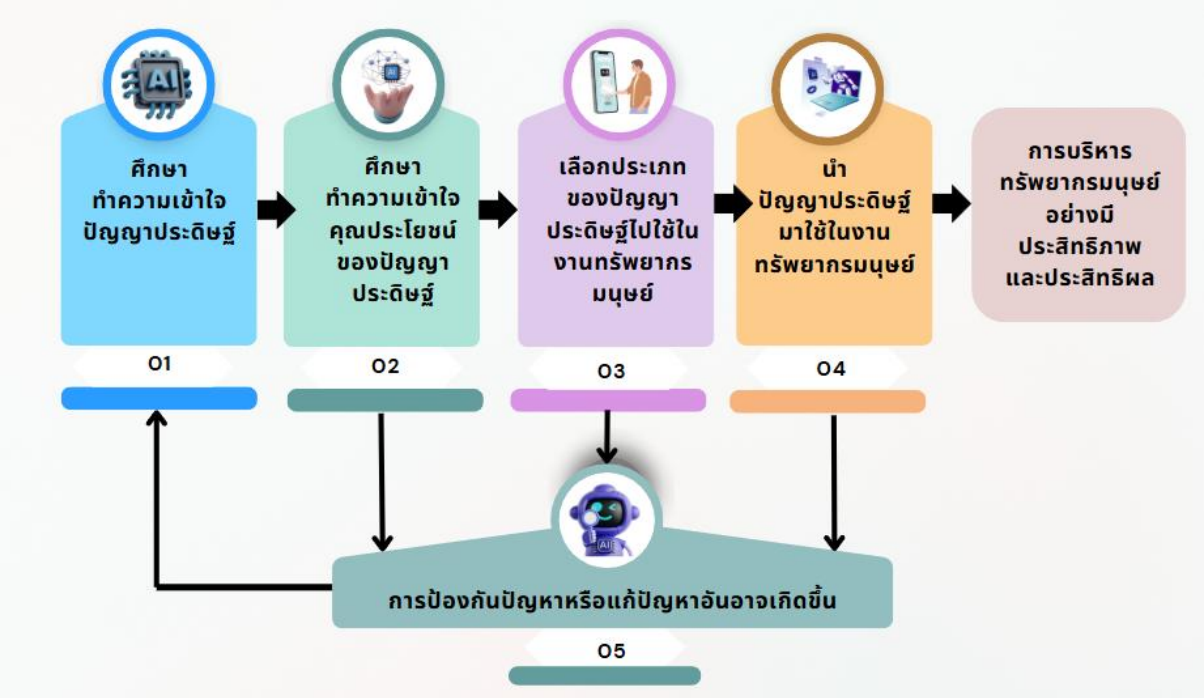
และพัฒนาในแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน

ผลการสำรวจเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า แม้ว่า ปัญญาประดิษฐ์ จะมีศักยภาพสูง แต่ข้อจำกัดในการทำความเข้าใจประเด็นเชิงลึก ด้านจริยธรรม และอารมณ์ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากมนุษย์เพื่อให้การใช้งานปัญญาประดิษฐ์ มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นในการใช้ ปัญญาประดิษฐ์ ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นจะต้องพินิจพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความท้าทายต่าง ๆ ดังตัวอย่างข้างต้นด้วย

สรุปและเสนอแนะ

1. สรุป จากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) หมายถึง ระบบคอมพิวเตอร์ที่สามารถทำงานซับซ้อนซึ่งในอดีตมักเป็นหน้าที่ของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ปัญญาประดิษฐ์ ถูกพัฒนาให้รองรับงานได้หลากหลาย และสามารถให้ผลลัพธ์ได้ในหลายรูปแบบ [5] ปัญญาประดิษฐ์ มีคุณประโยชน์ในการนำมาใช้สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5 ประการประกอบด้วย (1) การเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพในงานทรัพยากรมนุษย์ (2) การจัดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นระบบและมีโครงสร้างมากขึ้น (3) ลดต้นทุน (4) ลดภาระงานซ้ำซากที่กินเวลาของทีมงานทรัพยากรมนุษย์ และ (5) เพิ่มการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ ที่สามารถนำมาใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มี 7 ประเภทประกอบด้วย (1) ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ (2) ปัญญาประดิษฐ์เชิงสนทนา (3) เทคโนโลยีเสียงปัญญาประดิษฐ์ (4) การเรียนรู้ของเครื่อง (5) การประมวลผลภาษาธรรมชาติ (6) ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการอัตโนมัติ และ (7) ตัวแทนปัญญาประดิษฐ์ แนวทางในการนำเอา ปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำได้ดังนี้คือ (1) การสรรหาและจ้างงาน (2) การปฐมนิเทศพนักงาน (3) การวางแผนกำลังคนด้วยเทคโนโลยี (4) แชทบอทและผู้ช่วยเสมือนในงานทรัพยากรมนุษย์ (5) การเรียนรู้และการพัฒนา (6) การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในงานวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์ (7) ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารบุคลากรศักยภาพสูง (8) การโค้ชโดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (9) การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ แม้ว่าปัญญาประดิษฐ์ จะมีประโยชน์มากต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่ยังมีปัญหาความท้าทายที่จะต้องระมัดระวังประกอบด้วย (1) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (2) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (3) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์การ (5) ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ (6) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน และ (7) ด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการมีส่วนร่วมของพนักงานในการนำ ปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและระมัดระวังเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันอาจเกิดขึ้นได้เพื่อให้การนำมาใช้นั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องานบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างดียิ่งต่อไป

2. การสังเคราะห์ผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จากการศึกษาครั้งนี้คณะผู้เขียนได้นำมาสังเคราะห์เป็นความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ดังปรากฏในภาพที่ 1 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้
ที่มา: สังเคราะห์โดยคณะผู้เขียน (2568)

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ดังนี้ การนำ ปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยขั้นตอน ห้า ขั้นตอน ดังต่อไปนี้คือ ประการแรก ทำการศึกษาและทำความเข้าใจกับ ปัญญาประดิษฐ์ให้ชัดเจน ประการที่สอง พิจารณาถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการใช้ ปัญญาประดิษฐ์ ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประการที่สาม ศึกษาและทำความเข้าใจประเภทของ ปัญญาประดิษฐ์ ที่จะนำมาใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประการที่สี่ เลือก ปัญญาประดิษฐ์ ประเภทที่เหมาะสมและนำไปใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านต่าง ๆ ตามที่ต้องการ และประการที่ห้า ในระหว่างดำเนินการจะต้องคำนึงถึงปัญหาความท้าทายต่าง ๆ ในการนำ ปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ในการบริหารมนุษย์โดยการป้องกันปัญหาหรือแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สรุปและข้อเสนอแนะ

เนื่องจาก ปัญญาประดิษฐ์ เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ในสังคมไทยและยังมีปัญหาและความท้าทายรวมทั้งความเสี่ยงในการใช้งานหลายประการ จึงสมควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัญญาประดิษฐ์ และการประยุกต์ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ ในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตและการทำงานของมนุษย์และเผยแพร่ผลการศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

[1] ลัดดาวัลย์ สำราญ, บุษกร คำโฮม, กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟรี่, อรรถพล ศิริลัทธยากร, และจำเนียร จวงตระกูล. (2566). การสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์,* 12(6), 426-442.

[2] Dhillon, P. (2022). How to write a good scientific review article? *The FEBS Journal,* 289(13), 3589-3915.

[3] Majumder, K. (2015). *6 article types that journals publish: A guide for early career researchers.* Online Available at: https://www.editage.com/insights/6-article-types-that-journals-publish-a-guide-for-early-career-researchers

[4] McKinsey & Company. (2024). *What is AI (artificial intelligence)?* Online Available at: https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-ai

[5] NASA. (2024). *What is artificial intelligence?* Online Available at: https://www.nasa.gov/what-is-artificial-intelligence/

[6] Copeland, B. J. (2025). *Artificial Intelligence.* Britannica. Online Available at: https://www.britannica.com/technology/artificial-intelligence

[7] IBM. (2025). *What is artificial intelligence (AI)?* Online Available at: https://www.ibm.com/think/topics/artificial-intelligence

[8] Google Cloud. (nd.). *What is Artificial Intelligence (AI)?* Online Available at: https://cloud.google.com/learn/what-is-artificial-intelligence

[9] AIHR. (nd.). *AI in HR: A Comprehensive Guide.* Online Available at: https://www.aihr.com/blog/ai-in-hr/

[10] จำเนียร จวงตระกูล และ ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์. (2568). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย : ทฤษฎีและการปฏิบัติ.* ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.

[11] Budhwar, P., Malik, A., De Silva, M. T. T. & Thevisuthan, P. (2022). Artificial intelligence-challenges and opportunities for international HRM: a review and research agenda. *The International Journal of human resource management,* 33(6), 1065-1097.

[12] Lutfi, L. & Mohammadi, A. (2025). Challenges of Implementation Artificial Intelligence in Human Resources Management. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 15(4), 1-12.

[13] Mwita, K. M. & Kitole, F. A. (2025). *Potential benefits and challenges of artificial intelligence in human resource management in public institutions.* Discover Global Society (2025) 3:35. Online Available at: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s44282-025-00175-8.pdf

บทความวิจัย

สภาวะการหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

The Burn-out of the New Generation Officers, Chiang Mai Province

วรยา ไพรั้ง

Woraya Pairang

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University

E-mail: woraya_p@cmu.ac.th

This article is presented in the 18th National Conference on Public Administration of Public Administration Association of Thailand at Kasetsart University, March 1, 2024

Received: February 9, 2024; Revised: April 8, 2024; Accepted: April 26, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดสภาพวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ในระบบราชการไทย เพื่อนำมาสู่การพัฒนาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาสภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ภายที่ที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งในรูปแบบของการทำงานในระดับอำเภอ 25 แห่ง และระดับจังหวัด 1 แห่ง ผู้เขียนพยายามวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดสภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ โดยใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ อาศัยข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคลากร โดยมีอายุการทำงานตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป จากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม จำนวน 18 คน ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ที่อยู่ภายใต้ที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ที่มีการเปลี่ยนงาน ย้ายงานและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ที่ลาออกแม้ไม่มีงานใหม่รองรับ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Content Analysis

ผลการศึกษาพบว่า สภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ เกิดจากหลายปัจจัย โดยแบ่งได้เป็น 2 ปัจจัยหลัก และ 1 โครงสร้าง คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน ความเครียด และปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อนร่วมงาน ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และการขาดการสนับสนุนจากองค์กร ร่วมถึงรูปแบบการบริหารและโครงสร้างขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดสภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลกระทบทั้ง 3 ด้าน โดยเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคลากร เกิดสภาวะหมดไฟในการทำงาน และนำไปสู่การตัดสินใจ ซึ่งคนรุ่นใหม่ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี เมื่อเทียบการปฏิบัติงานในระดับอำเภอและระดับจังหวัด การทำงานในระดับจังหวัดมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบให้เกิดการหมดไฟในการปฏิบัติงานเร็วกว่าการปฏิบัติงานในระดับอำเภออย่างเห็นได้ชัด ด้วยโครงสร้างรูปแบบการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมที่แตกต่าง เพื่อรักษาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ไว้ในองค์กรเห็นควรมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างทั่วถึง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยอาศัยการปรับการปฏิบัติราชการสมัยใหม่ (New Public Management) เพื่อให้เกิดองค์กรการมีส่วนร่วมและพัฒนา

ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์กรเข้มแข็งและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟ; คนรุ่นใหม่; ผู้ปฏิบัติงาน; ที่ทำการปกครองจังหวัด

Abstract

This research study aims to investigate the factors contributing to The Burn-out of the New Generation recruited government officers in Thailand, with the goal of informing development and solutions to address this issue, specifically in the context of Chiang Mai province. The analysis focuses on factors leading The Burn-out of the New Generation Officers at both the district (25 districts) and provincial levels. The study utilizes qualitative research methods, drawing on In-depth data collected from documents and interviews with personnel. The sample comprises 18 individuals from three groups: newly recruited officers stationed in Chiang Mai province, those who have changed or relocated jobs, and those who have resigned without securing new employment. The collected data was analyzed with content analysis.

The study found The Burn-out of the New Generation Officers is influenced by several factors, categorized into two main groups and one overarching structure. Internal factors include salary, compensation, and stress, while external factors include organizational environment, colleagues, workload, and lack of organizational support, including management style and structure. These factors affect job burnout across three dimensions: physical, psychological, and behavioral, stimulating burnout and leading to decision-making. Comparing work at district and provincial levels, burnout occurs faster at the provincial level due to differences in structure, work practices, compensation, and environmental conditions. To retain newly recruited officers, it's recommended to promote comprehensive development, foster motivation through modernizing public service practices (new public management), encourage continuous organizational involvement, and develop capacity development, leading to stronger organizations capable of efficiently serving the public.
Keywords: The Burn-out; New Generation; Officer; Provincial Administration Office

บทนำ

จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้สภาพแวดล้อม มนุษย์เกิดการปรับตัวให้ทันต่อกระแสการหมุนเปลี่ยนของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบให้องค์กร หน่วยงาน บุคลากรจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถเพื่อรับมือกับสภาพแวดล้อมที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันหลายองค์กรมีการปรับรูปแบบการบริหารงาน การปรับรูปแบบการทำงานให้เกิดความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร เห็นได้ชัดในช่วงเหตุการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรน่า 2019 ที่มีการแพร่ระบาดครั้งใหญ่ ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการทำงาน ทำให้หลายองค์กรมีการปรับรูปแบบการทำงานให้สามารถทำงานจากที่บ้านได้ (Work From Home) แต่สำหรับหน่วยงานภาครัฐ การดำเนินการในรูปแบบของการ Work From Home สามารถเป็นไปได้ยาก เนื่องจากการขาดความพร้อมใน

หลายด้าน ประกอบกับงรูปแบบของการให้บริการประชาชน จำเป็นต้องมีการแสดงตนต่อเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อดำเนินการในกิจการของภาครัฐ นอกจากนี้ยังขาดความพร้อมด้านอุปกรณ์กรและเทคโนโลยีที่จะสนับสนุนให้การทำงานที่บ้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โครงสร้างขององค์กรภาครัฐยังเป็นการบริหารงานแบบบูรณาการร่วมกับหลายภาคส่วน และเป็นการสั่งการในรูปแบบ Top-Down ทำให้รูปแบบการทำงานจำเป็นต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา การทำงานไม่มีอิสระ ทำให้การทำงานแบบ Work From Home เป็นไปได้ยาก นอกจากนี้การทำงานของระบบราชการในทัศนคติของกลุ่มคนรุ่นใหม่มองว่าการปรับตัวของหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากโครงสร้างองค์กรที่มีขนาดใหญ่ และงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ตอบโจทย์การใช้ชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานเท่ากับการใช้ชีวิต (Work Life Balance) ด้วยรูปแบบการทำงานที่ไม่ตอบโจทย์การใช้ชีวิต และความสามารถในการปรับตัวขององค์กรและบุคลากรรุ่นเก่าที่ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ส่งผลให้กลุ่มคนรุ่นใหม่มองว่าตนเองต้องแบกรับภาระส่งผลให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ความกดดันและความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งจากงานวิจัยของ Metlife [1] The squeezed middle : Millennial managers Worse-off while supporting a Burn-out workforce ที่มีการอธิบายไว้ว่า กลุ่มคนรุ่นใหม่มีโอกาสในการเกิดสภาวะหมดไฟในการทำงานสูงถึง 42 เปอร์เซ็นต์ เมื่อเทียบกับกลุ่มคนรุ่นเก่า (Generation x และ Baby Boomers) เนื่องจากกลุ่มคนรุ่นใหม่เป็นกลุ่มคนที่ต้องการการยอมรับและการพัฒนาศักยภาพตลอดเวลา มีความต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มคนรุ่นใหม่มากขึ้น ในช่วง 1 -2 ปีแรกของการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 หลายอาชีพได้รับผลกระทบจากการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดสภาวะการหมดไฟในการทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพสายสุขภาพ หน่วยงานราชการ ที่แบกรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน ซึ่งอัตราบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เท่าเดิมหรือในบางองค์กรบุคลากรก็ลดลงอย่างเห็นได้ชัด และผลกระทบดังกล่าวที่ก่อให้เกิดสภาวะการหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น เกิดขึ้นทั่วโลก สำหรับประเทศไทยในช่วงปีที่ผ่านมาเริ่มสังเกตเห็นปัญหาสภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่มากขึ้นอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในสายงานราชการที่ไม่สนับสนุนค่านิยมและทัศนคติการใช้ชีวิตความต้องการพัฒนาศักยภาพ ขาดความท้าทายในงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่รู้สึกว่าภายในองค์กรหน่วยงานภาครัฐ การทำงานมีขีดจำกัดในการด้านสนับสนุนพัฒนาศักยภาพ งบประมาณ การยอมรับฟัง ความคิดเห็น การเป็นส่วนหนึ่งในการคิดนโยบายในการพัฒนาองค์กรและขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ระบบราชการถูกว่ามองว่าต้องใช้ความสัมพันธ์ทางสายบังคับบัญชาเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งขัดต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ที่ให้ความสำคัญกับความยุติธรรมความถูกต้องและความเสมอภาค โดย Max Weber [2] ได้กล่าวถึงระบบราชการว่า “การบริหารภาครัฐเน้นการดำเนินงานตามสายบังคับบัญชามีการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญ สร้างความมั่นคงในอาชีพราชการ เน้นความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม ตรวจสอบได้ และเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนร่วมเป็นสำคัญ” ที่ทำให้คนรุ่นใหม่เกิดการตั้งคำถามกับระบบราชการและคลาดหวังกับระบบราชการให้เป็นไปตามแนวคิดของ Max Weber [2] แต่เมื่อคนรุ่นใหม่มีโอกาสก้าวเข้ามาสู่ระบบราชการ ทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งกับหลักของ Max Weber [2] รวมถึงความคาดหวังที่มีต่อระบบราชการ โดยคนรุ่นใหม่มองว่า “ระบบราชการมีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ มีความเก่าแก่และยากต่อการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกที่เปลี่ยนไป ซึ่งเต็มไปด้วยการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ และระบบอุปถัมภ์” นอกจากนี้ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา ที่มีความคิดว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่จะต้องมีความเก่ง มีความสามารถ สามารถทำงานได้ทันที จึงทำให้ขาดการสอนงานจากรุ่นพี่ในองค์กรที่ประสบการณ์มากกว่า ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่

รู้สึกถึงความกดดัน และต้องศึกษาเรียนรู้การทำงานด้วยตนเอง นอกจากนี้สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ประกอบกับวัฒนธรรมภายในองค์กรก็เป็นอีกเหตุปัจจัยหนึ่งที่นำไปสู่การหมดไฟในการทำงาน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่ารูปแบบการทำงานในระดับอำเภอและระดับจังหวัด ตลอดระยะเวลา 5 ปี (2561-2566) อัตราการบรรจุของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ไม่สอดคล้องกับอัตราการลาออก การเปลี่ยนงาน และไม่เพียงพอต่อความต้องการขององค์กร ซึ่งในรอบระยะ 5 ปีที่ผ่านมาอัตราการลาออกเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 77.78 ของอัตราการบรรจุช่วง 5 ปี (2561-2566) และอัตราการลาออกเกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ที่มีอายุการทำงานในองค์กรไม่ถึง 3 ปี ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและภาระงาน งานเกิดความล่าช้า การรับผิดชอบหลายงานส่งผลให้งานขาดประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นเก่าที่ปฏิบัติงานมามากกว่า 10 ปี ขาดการพัฒนาศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่รับภาระในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่มาปรับใช้ในงานให้เกิดประสิทธิภาพ แต่ขณะเดียวกันการที่องค์กรนำเทคโนโลยีมาใช้แต่ขาดการส่งเสริมความรู้และศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีให้แก่บุคลากรนั้น ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ การทำงานเกินเวลาแต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนนั้นก็เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ขาดกำลังใจในการทำงาน รวมถึงข้อแตกต่างของการทำงานในระดับอำเภอและระดับจังหวัดที่มีอัตราค่าตอบแทนในขั้นตำแหน่งที่ต่างกัน แม้จะทำงานในตำแหน่งเดียวกันแต่อัตราค่าตอบแทบกลับมีความแตกต่างกันชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานระดับอำเภอมีอัตราการหมดไฟในการทำงานที่ต่ำกว่าในระดับจังหวัดที่ต้องแบกรับความกดดันและความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชามากกว่าในระดับอำเภอ โดยการศึกษาสภาวะหมดไฟของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่จะใช้การศึกษาในเชิงลึกประกอบกับแบบประเมินสภาวะหมดไฟในการทำงานของ Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) ที่จะนำมาตอบในประเด็นหลักทั้ง 3 ด้าน คือ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การเมินเฉยต่องาน และความสามารถในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟของผู้ปฏิบัติงานในระบบราชการจังหวัดเชียงใหม่ภายใต้ที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดสภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ โดยใช้ทฤษฎีภาวะหมดไฟ (Burn-out Syndrome) ทฤษฎีแรงจูงใจ (the motivation to work) และแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM)

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดเขตการศึกษาด้านพื้นที่ หน่วยงานภายใต้ที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่ และที่ทำการปกครองทั้ง 25 อำเภอ

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษามีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ที่อยู่ภายใต้ที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ที่มีการเปลี่ยนงาน ย้ายงาน จำนวน 8 คน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ที่ลาออกแม้ไม่มีงานใหม่รองรับ จำนวน 6 คน รวม 18 คน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีภาวะหมดไฟ (Burn-out Syndrome)

ทฤษฎีด้านสภาวะหมดไฟ เป็นแนวที่ทางด้านจิตวิทยาที่แสดงออกทางอารมณ์ พฤติกรรม โดยบ่งบอกสิ่งที่มีอยู่และค่อย ๆ หมดไป ตามที่ Hubbell [3] นักจิตวิทยา ได้อธิบายไว้ในในงานวิจัย Conservation of Resource Modal ว่า มนุษย์พยามยามที่จะรักษาสิ่งที่ตนมีอยู่ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของภายนอกหรือแม้แต่ความพึงพอใจ ความมั่นใจ ซึ่งประเด็นดังกล่าวส่งผลให้มนุษย์เกิดความเครียดได้ และเป็นสาแหตุที่ทำสู่การเกิดสภาวะหมดไฟในที่สุด โดยสามารถแสดงออกมาได้ 3 ทาง ได้แก่

1. สภาวะที่แสดงออกผ่านทางร่างกาย

สภาวะที่แสดงออกผ่านทางร่างกาย มนุษย์จะมีอาการเหนื่อยล้า ไม่มีแรง ภูมิคุ้มกันลดลง เจ็บกล้ามเนื้อ ไม่อยากอาหาร นอนไม่หลับหรืออยากนอนตลอดทั้งวัน

2. สภาวะที่แสดงออกผ่านทางจิตใจ สภาวะอารมณ์ ความรู้สึก

สภาวะที่แสดงออกผ่านทางจิตใจ จะสร้างความสับสน ลังแลใจให้กับตัวบุคคล มีความรู้สึกว่าตัวเองล้มเหลว ทำอะไรไม่ได้ตามที่ต้องการ รู้สึกสิ้นหวัง ขาดแรงบันดาลใจ ทำให้รู้สึกไม่อยากทำอะไร และความพึงพอใจในงานลดลง เพราะไม่อาจสัมผัสได้ถึงความสำเร็จในชีวิต

3. สภาวะที่แสดงออกผ่านทางพฤติกรรม การกระทำ

สภาวะที่แสดงออกผ่านทางพฤติกรรม มนุษย์จะมีการแสดงออกโดนการเอาตัวเองออกจากปัญหาภาระงาน ความชอบ เกิดเป็นสภาวะการชอบอยู่คนเดียว ไม่อยากมีสังคม ในด้านการทำงานเริ่มมีการผัดวันประกันพรุ่ง ใช้เวลาในการทำใจที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุผล หงุดหงิดง่าย มาสายกลับก่อนขาดความรับผิดชอบในงาน

Freudenberger [4] นักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้มีการสังเกตพฤติกรรมเพื่อนร่วมงานมีอาการเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย ซึ่งเป็นลักษณะที่นักวิชาการจิตวิทยา มองว่าเป็นความเหนื่อยหน่ายในงาน หรือ สภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout)

Maslash & Jackson [5] ได้ศึกษาวิจัยสภาวะหมดไฟจนเป็นที่ยอมรับในทางสังคมศาสตร์ กล่าวคือ มนุษย์เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร มนุษย์เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในองค์กรทุกกระบวนการ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานของมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อรักษาไม่ให้บุคลากรในองค์กรเกิดสภาวะหมดไฟในการทำงาน

ดังนั้น สภาวะหมดไฟจึงเป็นสภาวะที่เกิดจากสภาวะความเครียดและความกดดันในการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งเป็นสภาวะที่ได้รับการสะสมเรื้อรังทั้งด้านความรู้สึก จิตใจ ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า การมองโลกในด้านลบ ด้อยค่าตนเอง เมื่อปล่อยให้สภาวะดังกล่าวสะสมไปนาน ๆ อาจส่งผลให้นำไปสู่สภาวะซึมเศร้าในอนาคตได้ ในส่วนการหมดไฟในการทำงานนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ การเกิดสภาวะหมดไฟที่เกิดจากบรรยากาศในการทำงาน ความความหวังที่สูงเกินไป ขาดการให้เกียรติกันภายในองค์กร ผลตอบแทนไม่เหมาะสมกับเนื้องาน และอีกรูปแบบ คือ กลุ่มที่พร้อมช่วยเหลือทุกคนในองค์กรจนกลายเป็นบุคคลที่แบ่งทุกอย่างขององค์กรไว้คนเดียว อันนำไปสู่ผลเสียต่อตนเองและการเกิดสภาวะหมดไฟในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (2 Factor Theory)

เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะถึงขอบเขตความพึงพอใจไปสู่การไม่พอใจ โดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ (Factors for Satisfaction or Motivation Factor)

เป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบโดยตรงและเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำและความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มนุษย์มีความต้องการและเป็นตัวช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความมั่นใจในการทำงาน การได้รับความเชื่อถือ เป็นต้น

2. ปัจจัยที่ไม่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (factors for No Dissatisfaction or Hygiene Factor)

เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องตอบสนองทั้ง 10 ด้าน

2.1 นโยบายและการบริหารงานบขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถควบคุมดูแลระบบขั้นตอนกฎระเบียบ และการดำเนินงานไม่ซ้ำซ้อน มีความชอบธรรม และมีเงื่อนไขชัดเจน

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล จะต้องมีความยุติธรรมในการจัดสรรงาน การให้คำแนะนำ การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ที่จะต้องมีการแสดงออกในเชิงความสัมพันธ์อันดี มีความจริงใจสนิทสนมกัน และได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถร่วมงานกันได้ มีความเข้าใจ ร่วมมือและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจ ใส่ใจ และสามารถให้และได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บัญชาได้

2.6 ตำแหน่งงาน ต้องได้รับความเชื่อถือจากสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน งานมีความมั่นคง ยั่งยืน หรือแม้แต่ขนาดขององค์กรก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญ

2.8 ชีวิตส่วนตัว การเดินทางในการมาทำงาน สภาพชีวิตความเป็นอยู่ ความสะดวกสบาย

2.9 สภาพการทำงาน เช่น แสง อุณหภูมิ กลิ่น บรรยากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อม

2.10 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความเหมาสมกับภาระงาน ประกันชีวิต สวัสดิการด้านอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง

นอกจากนี้งานวิจัยของ Simathongdham [6] พบว่า คนรุ่นใหม่มีการเลือกงานจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าการเติบโตในงาน การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม การสนับสนุนให้อิสระในการทำงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่กล่าวมานี้สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ สามารถสรุปได้ 3 ประเด็น คือ

1. ความคาดหวังต่อองค์กร คนรุ่นใหม่ชอบงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นทั้งระบบการทำงานและเวลาในการทำงาน

2. ความคาดหวังต่องานพัฒนา ใช้มุมมองในการแก้ไขปัญหาและการตลาด เพื่อให้งานสำเร็จแทนการเคลื่อนไหวทางสังคม

3. ความคาดหวังส่วนตัว เป็นความเชื่อส่วนบุคคลที่จะได้รับสิ่งที่ต้องการ อย่างค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ ซึ่งในเด็กรุ่นใหม่แสวงหาความสำเร็จ ประเมินค่าตอบแทนที่ดีจากงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่ทำให้คนรุ่นใหม่อยู่ในองค์กรต่อหรือย้ายออกไปยังที่ที่มีค่าตอบแทน สวัสดิการที่ดีกว่า

ซึ่งแรงจูงใจเป็นสภาวะในการเพิ่มประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ โดยแรงจูงใจเป็นกระบวนการในการกระตุ้นให้พฤติกรรมเป็นไปตามเป้าประสงค์โดยไม่มีแบบแผนตายตัว ซึ่งในแต่ละบุคคลก็จะมีการเลือกใช้แรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไปตาม Generation และพื้นฐานทางสังคม

ทฤษฎีระบบราชการของ Max Weber (Weberian Bureaucracy Theory)

การบริหารราชการของ Max Weber [2] ถูกมองว่าเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด โดยเป็นการจัดองค์กรที่ยึดถืออำนาจจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย มีความสมเหตุสมผล มีกฎระเบียบ อาศัยหลักความสามารถ คุณธรรม และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมได้ ซึ่งรูปแบบการได้มาซึ่งอำนาจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามความต้องการอย่างชอบธรรม โดยการจะได้มาซึ่งอำนาจนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีทั้งอำนาจและกลไกการบริหาร ที่เป็นที่ยอมรับ และกลไกการบริหารจำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย นอกจากนี้รูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบระบบราชการนั้น จะกอบด้วย หลักลำดับขั้น หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ หลักความสมเหตุสมผล หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือความชำนาญเฉพาะด้าน และหลักคุณสมบัติและความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่ง Max Weber [2] มองว่าการบริหารอย่างเป็นลำดับขั้นจะทำให้ระบบการสั่งการบังคับบัญชา และการควบคุมมีความรัดกุม สามารถควบคุมการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แต่สำหรับระบบราชการของ Max Weber [2] นั้น สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของระบบราชการทั้งขนาดโครงสร้าง สภาวะทางเศรษฐกิจ ความล้าช้า เสรีภาพ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สามารถรักษา กำกับ ดูแล ควบคุมและมีความรับผิดชอบต่อการใช้อำนาจหน้าที่อย่างชอบธรรม โดยยึดถือระเบียบ ข้อบังคับ ขอบเขตของการดำเนินงาน แต่แนวคิดของแม็กซ์ เวอเบอร์เป็นเพียงแนวคิดที่สื่อออกมาเป็นแนวทางการบริหารรัฐในอดุมคติเท่านั้น

แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM)

พัชราวลัย ศุภภะ [7] การจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีมาตรฐานในการวัดโดยใช้กลไกตลาดเปิดโอกาสในการแข่งขันทั้งภาครัฐและเอกชน โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการลงทุนอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ ในระบบการได้นำมาปรับใช้ในการปฏิรูประบบราชการ ดังนี้ รัฐมีบทบาทหน้าที่เฉพาะ ในส่วนที่จำเป็นต้องทำ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนและชุมชนมีบทบาทมากขึ้น จัดองค์กรให้มีความกะทัดรัด คล่องตัว การบริหารงานภายในสามารถดำเนินไปได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เน้นการทำงานโดยใช้เทคโนโลยี พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้ารัฐให้เหมาะสมกับงานและทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยมีประชาชนเป็นเป้าหมาย มีกลไกการทำงานที่หลายหลาย มีระบบค่าตอบที่เป็นธรรมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเต็มใจทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส ตรวจสอบได้

Boston, Jonathan and et.al. [8] ได้เสนอลักษณะของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ 10 ประการ ดังนี้

1. เชื่อว่าการบริหารงานมีลักษณะเป็นสากลสภาพ ไม่มีความแตกต่างอย่างเป็นนัยสำคัญระหว่างภาครับและเอกชน

2. สามารถปรับเปลี่ยนการให้ความสำคัญ มุ่งเน้นการควบคุมทรัพยากรและกฎระเบียบ ปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในภาระรับผิดชอบต่อกระบวนงาน (Process Accountability) ไปสู่ภาระรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (Accountability for Result)

3. ให้ความสำคัญกับทักษะการบริหารจัดการมากกว่ากำหนดนโยบาย

4. โอนถ่ายอำนาจการควบคุมของส่วนกลาง (Devolution of Centralized Power) ให้อิสระและคล่องตัวแก่ผู้บริหาร

5. ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานออกเป็น 2 ภารกิจ ได้แก่ งานเชิงพาณิชย์ (การกำกับดูแล ควบคุม) และงานเชิงนโยบายและการบริหาร เพื่อให้องค์กรเล็กลง ทำงานอิสระมากขึ้น

6. เน้นการบริหารกิจการของรัฐเป็นรูปแบบเอกชนและให้มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอก (Outsourcing) รวมทั้งการบูรณาการวิธีการจัดจ้างและประมูลงาน (Competitive Tendering) เพื่อปรับปรุงคุณภาพกาให้บริการ

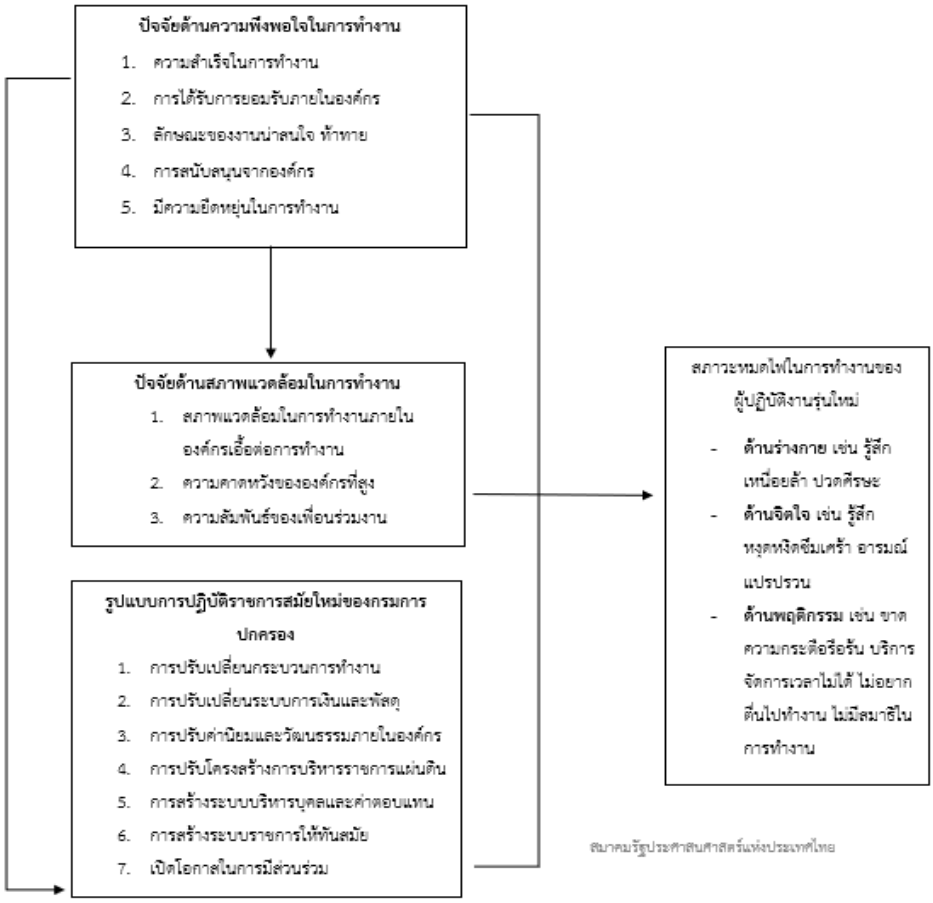
7. บุคลากรภาครัฐทำสัญญาระยะสั้น กำหนดเงื่อนไข ข้อตกลงให้มีความชัดเจน

8. นำรูปแบบการบริหารจัดการภาคเอกชนมีใช้ เช่น การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารคุณภาพเชิงรวม การจ่ายรางวัลค่าตอบแทน การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน

9. สร้างแรงจูงใจในองค์กร เช่น การจ่ายค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินเพื่อเป็นรางวัล (Monetary Incentives)

10. พยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มการผลิต เพื่อให้เกิดการใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า

การบริหารจัดการภาครับแนวใหม่ จึงเป็นการปรับเปลี่ยน ควบคุมผลผลิตและผลลัพธ์ให้มีความเป็นสากล ให้อิสระ ให้ความสำคัญกับทักษะการบริหารจัดการมากกว่าการกำหนดนโยบาย การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดเล็กลง ประยุกต์วิธีการแข่งขัน สร้างแรงจูงใจ สร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายงบประมาณ โดยระบบราชการไทยได้นำเอาหลักดังกล่าวมาประยุกต์เพื่อพัฒนาคุณภาพ และให้เกิดความเหมาะสมในภารกิจมากยิ่งขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและมีมาตราฐานการทำงานตามหลักสากล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้เลือกใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) โดยใช้วิธีการศึกษาแบบเจาะลึกผ่านการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและนำมาวิเคราะห์ อภิปราย และสรุปผลการศึกษาเพื่อตอบคำถามงานวิจัย อันนำไปสู่การหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขการเกิดสภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม โดยมีเงื่อนไขจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี ภายใต้ที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) ผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ที่อยู่ภายใต้ที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่
2) ผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่มีการเปลี่ยนงาน ย้ายงาน
3) ผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ลาออกแม้ไม่มีงานใหม่รองรับ

รวม 18 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลแบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการใช้แบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) และใช้แบบวัดสภาวะการหมดไฟในการทำงาน Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) เพื่อศึกษาการหมดไฟในแต่ละด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้เลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Content Analysis ในการสร้างข้อสรุปจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการหาข้อสรุป เพื่อให้การวิเคราะห์เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และการวิเคราะห์ผลเป็นการสรุปแบบ Typological Analysis โดยการนำทฤษฎีมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ตามวัตถุประสงค์และประเด็นคำถามการวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ หรือผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ที่เคยปฏิบัติงานภายใต้ที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงการใช้แบบประเมินสภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า ภาระงานที่มากเกินขีดความสามารถที่บุคคล 1 คนสามารถรับไหวและงานที่ไม่มีความท้าทายไม่มีการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้บุคคลเกิดสภาวะหมดไฟด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Freudenberger, H.J. [4] ที่มีการศึกษาพฤติกรรมของอาสาสมัครในคลีนิครักษาคนไข้ที่ติดยาเสพติดในนิวยอร์ก โดยคนเหล่านี้สูญเสียแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงอาการทางกายภาพและจิตใจ เช่น อาการเหนื่อยล้า เศร้า เฉยชา และพยายามถอนตัวออกจากงาน ซึ่งในงานวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่เกิดสภาวะดังกล่าวมากขึ้นในแต่ละปี ซึ่งมีแนวโน้มที่สะท้อนจากสภาวะทางด้านจิตใจ ส่งผลให้เกิดสภาพวะหมดไฟได้ง่าย เนื่องจากสภาพการทำงานส่งผลให้เกิดความเครียดสะสม ความคาดหวัง ความกดดัน นำไปสู่ผลกระทบด้านร่างกาย ที่เริ่มเหนื่อยล้าจากการทำงานมากขึ้น และผลกระทบด้านพฤติกรรม เนื่องจากขาดปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรอยากทำงาน ซึ่งสาเหตุหลักของแรงจูงใจคือ อัตราค่าตอบแทนที่ไม่สอดรับกับเศรษฐกิจในปัจจุบันและภาระงานที่หนักไม่คุ้มค่ากับค่าตอบแทน นอกจากนี้ปัญหาของระบบการทำงานที่ซ้ำซ้อน ล่าช้า

ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานจากปัจจัยดังกล่าวนำไปสู่การเกิดสภาวะหมดไฟในการทำงานและการเลือกที่จะลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล กิจจานนท์ อัจฉรา จงเจริญกำโช และพรพิมล มาศนรากรณ์ [4] ที่ศึกษาสภาวะการทำงานที่มีผลในทางบวกกับความตั้งใจลาออกซึ่งเกิดจากสภาวะเหนื่อยล้า

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของคนรุ่นใหม่ในที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่มีหลายปัจจัยที่นำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยด้านการทำงาน ปริมาณงานที่มาก ผลตอบแทนไม่สอดรับกับภาระหน้าที่ ขาดการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสามารถปรับปรุงและพัฒนาให้บุคลากรมีความพึงพอใจในองค์กรได้หากผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญของสภาวะการหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่และแก้ไขปัญหาที่นำไปสู่การเกิดสภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ภายในองค์กร

โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบประเมินสภาวะหมดไฟในการทำงาน Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) เพื่อนำมาวิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาวะหมดไฟของกลุ่มคนรุ่นใหม่ พบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานเกิดจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ อันนำไปสู่พฤติกรรมความเมินเฉยต่องานและความสามารถในการทำงานที่ลดลง ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานนั้นเกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ คือ 1.ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ 2. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานชั้นผู้น้อยรวมถึงไม่เปิดโอกาสให้แสดงออกทางความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการออกแบบรูปแบบการทำงาน 3. ภาระงานที่หนักและความกดดันในการทำงานที่มากเกินไป กระทบต่อเวลาส่วนตัวและการดำเนินชีวิต 4. ค่าตอบแทนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภาระค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่เกิดสภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างเห็นได้ชัดและนำไปสู่การเกิดสภาวะซึมเศร้าในอนาคตได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลควรเพิ่มในวงกว้างมากขึ้น เพื่อให้องค์กรหน่วยงานรัฐสามารถเรียนรู้และนำข้อมูลจากงานวิจัยไปปรับใช้ได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอเสนอให้หน่วยงานภาครัฐเล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิต ใส่ใจบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรมีการเปิดรับความคิดเห็นและให้โอกาสให้บุคลกรในองค์กรได้พัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องโดยองค์กรเป็นผู้สนับสนุน รวมถึงการปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมตามกระแสโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไป และการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อให้การนำมาใช้สามารถตอบโจทย์ได้อย่างคุ้มค่าตามตัวชี้วัดขององค์กร นอกจากนี้ควรมีการเปรียบเทียบประเด็นการหมดไฟในการทำงานของภาคเอกชนเพื่อนำมาปรับหาแนวทางการแก้ไขการทำงานระบบราชการอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง สภาวะการหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จะไม่สามารถสำเร็จได้หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์คำปรึกษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวีวรรณ แพทย์สมาน อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการศึกษาในครั้งนี้ รวมถึงคณาจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกท่าน ตลอดจนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงครอบครัว เพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 24 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

[1] Metlife. (2021). *The Squeezed middle : Millennial managers worse-off while supporting a burnt-out workforce*. https://www.metlife.com/ the-squeezedmiddle-millennial-managers-worse-off-while-supporting-a-burnt-out-workforce.

[2] Max Weber. (1966). *The theory of social and economic organization*. The Free Press. https://archive.org/details/theoryofsocialec0000webe_h9v3/mode/2up.

[3] Hubbell, S. P. (2001). *A unified neutrality theory of biodiversity and biogeography* (Monographs in Population Biology 32). Princeton University Press. https://openlibrary.org/books/OL7756590M/The_Unified_Neutral_Theory_of_Biodiversity_ and_Biogeography_(MPB-32)_(Monographs_in_Population_Biolo.

[4] Freudenberger, H. J. (1974). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory*, *Research and Practice*, 12(1), 73–82.

[5] Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

[6] Simathongdham, W. (2017). The guidelines to solve the problems of the job leaving of a new generation of employees. *Journal of Graduate School*, 12(1), 123-129.

[7] พัชราวลัย ศุภภะ. (2562). *นโยบายสาธารณะและการวางแผนเพื่อจัดการองค์กรภาครัฐ*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

[8] Boston, Jonathan and et.al. (1996). *Public management : The New Zealand model.* Oxford University Press. https://archive.org/details/publicmanagement0000unse_y7g7

[9] นฤมล กิจจานนท์, อัจฉรา จงเจริญกำโชค, และพรพิมล มาศนรากรณ์. (2552). ความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤติ. *รามาธิบดีพยาบาลสาร*, 15(1), 86-97.

บทความวิจัย

การจัดการภาวะวิกฤติที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่
Crisis Management of Situations Effecting Toward of the Wing 41's Image, Chiang Mai

วรพิมพ์ พงศ์ภัคอภิปภา
Woraphim Pongphukapipapa
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University
E-mail: Woraphim_p@cmu.ac.th
This article is presented in the 18th National Conference on Public Administration of Public Administration Association of Thailand at Kasetsart University, March 1, 2024

Received: February 9, 2024; Revised: April 13, 2024; Accepted February 20, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการจัดการกับภาวะฉุกเฉินที่ผ่านมาของกองบิน 41 และเสนอแนะแนวทางการจัดการภาวะฉุกเฉินที่ส่งผลกระทบเชิงลบและภาพลักษณ์ของกองบิน 41 ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต และเพื่อหยุดยั้งหรือป้องกันไม่ให้เข้าสู่ภาวะวิกฤติ ใช้วิธีการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยรวบรวมจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกองบิน 41 ในระดับสูง เกิดจากสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดหมายได้ก่อน แม้ว่าองค์กรจะมีแผนเตรียมรับต่อสถานกาณ์ฉุกเฉินในรูปแบบต่าง ๆ แต่เนื่องจากปัจจุบันภัยคุกคามใหม่ ๆ เกิดขึ้นเสมอ ในมุมมองของทั้งผู้บริหาร หัวหน้าส่วน และผู้ปฏิบัติมีความเห็นตรงกันว่ากระบวนการก่อนเกิดวิกฤติจึงมีความสำคัญ ได้แก่ การตรวจหาสัญญาณเตือน การจัดเตรียมความพร้อมทั้งคนและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง การปรับปรุงแผนที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย รวมถึงต้องมีการฝึกซ้อมทบทวนแผนเป็นประจำ เพื่อให้เผชิญต่อเหตุการณ์ได้อย่างรู้เท่าทัน แก้ไขปัญหาได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สามารถควบคุมสถานการณ์ไม่ให้เกิดความเสียหายเพิ่มมากขึ้น และกลับเข้าสู่สถานการณ์ปกติโดยเร็ว ส่วนในด้านการบริหารจัดการหลังภาวะวิกฤติเกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์กรที่เสียไป ซึ่งเป็นผลกระทบส่วนใหญ่ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับกองบิน 41 ควรต้องดำเนินการโดยฝ่ายกิจการพลเรือนและประชาสัมพันธ์ของหน่วย เนื่องจากมีความชำนาญด้านการสื่อสารภาพลักษณ์ การเจรจาต่อรอง อีกทั้งยังพบว่า สื่อมวลชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในเรื่องของการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เนื่องจากปัจจุบันสื่อมีความรวดเร็วและมีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารแบบทันท่วงที ดังนั้นการสื่อสารด้วยข้อเท็จจริงอย่างทันท่วงทีและตรงประเด็น อาจจะเป็นแนวทางใหม่ในการช่วยให้ลดผลกระทบได้มากขึ้นกว่าเดิม

คำสำคัญ: กองบิน 41; การจัดการภาวะวิกฤติ; ภาพลักษณ์องค์การ

Abstract

The objectives of this research were to study the past emergency management methods of the 41st Wing and to suggest guidelines for managing future emergencies that could negatively impact the image and reputation of the Wing 41, as well as prevent crises. Qualitative research methods were used by gathering data from related research documents and using semi-structured interviews for data collection. The research results found that the situation had a high impact on the image of Wing 41, arising from unforeseeable situations. Although the organization had various emergency response plans in place, new threats are constantly emerging. From the perspective of executives, department heads, and operators, pre-crisis processes are seen as important, including searching for early warning signs, preparing personnel and equipment, updating relevant plans to be up-to-date, and regularly practicing and reviewing plans. This allows an ability to knowledgeably confront events, resolve problems correctly and efficiently, control the situation to prevent further damage, and return to normal quickly. For post-crisis management of the damaged organizational image, which is the main impact of what happened to Wing 41, the unit's civilian affairs and public relations department should take action since they have expertise in image communication and negotiation. Moreover, it was found that the mass media has come to play an important role in disseminating various information and news, as modern media is fast and presents information instantly. Therefore, timely and concise communication of facts may be a new approach to help mitigate impacts more than before.

Keywords: Wing 41; Crisis Management; Organizational image

บทนำ

สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาตินั้น ได้แก่ สิ่งที่จะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อความมั่นคงปลอดภัยของชาติ ซึ่งในอดีตมักจะมาในรูปแบบของการสู้รบในสงคราม ปัจจุบันภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบไปจากที่เดิม อาทิเช่น ความแตกแยกทางความคิด ภัยพิบัติจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมธรรมชาติ โรคระบาด การก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติ ความยากจน ยาเสพติด เป็นต้น ซึ่งทำให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนต้องเตรียมความพร้อมในการเผชิญต่อสภาวะต่าง ๆ ให้มีความครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถดำรงไว้ซึ่งขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักได้อย่างสมบูรณ์ แต่หากไม่สามารถเตรียมและบริหารจัดการต่อสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ได้อย่างถูกต้อง ทันเวลา จะทำให้เกิดผลกระทบที่ตามมานั้นร้ายแรงจนเกินกว่าที่คาดการณ์ไว้ ส่งผลให้เกิดความเสียหายทั้งระบบ ในอดีตที่ผ่านมานั้น มีตัวอย่างของเหตุการณ์ที่เป็นภาวะวิกฤติที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงในวงกว้างต่อภาพรวมระดับโลก เช่น การก่อเหตุวินาศกรรม 11 กันยายน ค.ศ. 2011 เหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทั่วโลก เป็นต้น การดำเนินการขององค์กรต่อภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นอย่างเป็นขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง หรือบรรเทาหรือลดผลกระทบที่เกิดขึ้นในแต่ละด้านอย่างเร่งด่วน เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จึงจะทำให้องค์กรนั้นดำรงอยู่ได้ในสภาวะที่เกิดขึ้น

กองทัพอากาศกำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (one of the best air forces in ASEAN)” โดยดำเนินการตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนากองทัพอากาศในทุกด้านอย่างเป็นระบบ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาด้านความมั่นคงของชาติ และการพัฒนาศักยภาพทางทหารตามยุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กองทัพอากาศมีขีดความสามารถที่เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันโลกเชื่อมต่อเข้าถึงกันด้วยเครือข่ายสังคมออนไลน์มากมายหลายแพตฟอร์ม ซึ่งได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการสื่อสารของมนุษย์ ด้วยสามารถแพร่กระจายข้อมูลออกไปได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง และเมื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์มาประกอบกับกระแสสังคมที่กำลังเกิดขึ้นถูกนำมาใช้สื่อสาร ภาพลักษณ์เนื้อหาที่องค์กรใช้ในการสื่อสารจึงมีความสอดคล้องไปกับสถานการณ์ในสังคมขณะนั้น ถ้าหากข้อมูลที่ทำการสื่อสารนั้นไม่ได้มีการกลั่นกรองอย่างสมควร หรือข้อมูลข่าวสารรั่วไหล อาจนำมาซึ่งความเสี่ยงที่สามารถส่งผลกระทบต่อองค์กรจนกลายเป็นภาวะฉุกเฉิน และหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบระเบียบ อาจดำเนินเข้าสู่ภาวะวิกฤติที่กระทบต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้

ในด้านกระบวนการของการบริหารนั้น การสื่อสารยังเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง หรืออาจกล่าวได้ว่า ความสามารถในการบริหารการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือเป็นการทำให้พันธกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลลอื่น ๆ ที่อยู่รวมภายในองค์กรหรือสังคม หากขาดการสื่อสารที่ดีแล้ว อาจทำให้การติดต่อสื่อสารในองค์นั้นไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

กองบิน 41 ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ มีหน้าที่เตรียมและใช้กำลังทางอากาศตามแผนป้องกันประเทศ อีกทั้งมีหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยที่ตั้งหน่วยเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วง ดังนั้นการเตรียมความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ที่ไม่ปกติ หรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน รวมถึงภัยคุกคามประเภทต่างๆ นั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญ หากไม่ได้รับการจัดการที่ดี และเป็นขั้นตอน อาจนำไปสู่สภาวะวิกฤติ ในรูปแบบต่างๆ ที่ผ่านมาพบว่าเหตุการณ์ฉุกเฉินจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกองบินมากที่สุดทั้งโดยตรงและโดยอ้อม มีผลสาธารณชนขาดความเชื่อมั่นในองค์กร ทั้งยังส่งผลต่อความมั่นคงปลอดภัยในการทำภารกิจป้องกันที่ตั้งของกองบิน

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการจัดการสถานการณ์ที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์กองบิน41 โดยมุ่งเน้นศึกษาเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในอดีต เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และผลกระทบจากการดำเนินการตามแผนเผชิญเหตุของกองบินที่เกิดขึ้น รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นในสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการรับรู้ของสาธารณชน โดยเฉพาะผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกองบิน 41 รวมถึงกองทัพอากาศซึ่งเป็นหน่วยต้นสังกัดโดยตรง ในมุมมองของบุคลากรขององค์กรต่อกระบวนการการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเลือกวิเคราะห์เหตุการณ์ที่มีความแตกต่างในด้านประเภทและกระบวนการเกิดสถานการณ์ จำนวน 3 เหตุการณ์ ได้แก่ 1) กรณีพิพาทการต่อสัญญาเช่าประกอบการสนามกอล์ฟกับกองบิน 41 2) ข้าราชการทหารอากาศก่อเหตุยิงเพื่อนบ้านได้รับบาดเจ็บในพื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) กรณีกลุ่มเยาวชนเข้าจัดกิจกรรมภายในพื้นที่งานวันเด็กประจำปี 2566 ซึ่งทั้ง 3 เหตุการณ์เป็นเหตุการณ์ที่กองบินต้องดำเนินการจัดการในภาวะฉุกเฉิน ต่อผลกระทบภายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น ความคิดเห็นในเชิงลบต่อกองบิน 41 และกองทัพอากาศ ผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความมั่นคงในด้านการรักษาความปลอดภัยพื้นที่ ดังนั้น การบริหารจัดการในภาวะฉุกเฉิน รวมถึงการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถแก้ไขและบรรเทาความรุนแรงของเหตุการณ์ไม่ปกติ รวมทั้งการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ทั้งยังสามารถใช้

เป็นบทเรียนต่อการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร โดยเฉพาะการวางแผนการจัดการต่อเหตุการณ์วิกฤติที่อาจเกิดขึ้นได้อีกในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้ทราบถึงวิธีการจัดการกับภาวะฉุกเฉินที่ผ่านมาของกองบิน 41 และเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการในภาวะฉุกเฉินเพื่อหยุดยั้งหรือป้องกันไม่ให้เข้าสู่ภาวะวิกฤติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารสำหรับการเตรียมการและบริหารจัดการในภาวะฉุกเฉิน และภาวะวิกฤติตลอดจนผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ทันเวลา และสามารถแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือภาวะวิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะฉุกเฉินของกองบิน 41 โดยเป็นการศึกษาวิเคราะห์เหตุการณ์ฉุกเฉินย้อนหลังของกองบิน 41 จำนวน 3 เหตุการณ์ ได้แก่ 1) กรณีพิพาทการต่อสัญญาเช่าประกอบการสนามกอล์ฟกับกองบิน 41 2) ข้าราชการทหารอากาศก่อเหตุยิงเพื่อนบ้านได้รับบาดเจ็บในพื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) กรณีกลุ่มเยาวชนเข้าจัดกิจกรรมภายในพื้นที่งานวันเด็กประจำปี 2566 โดยศึกษาวิธีการจัดการกับภาวะฉุกเฉินที่ผ่านมาของผู้ที่เกี่ยวข้อง ในมุมมองของบุคลากรขององค์กร ใช้กรอบการจัดการภาวะวิกฤติ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินสถานการณ์ ด้านการเผชิญปัญหา และด้านการดำเนินการภายหลังเกิดเหตุการณ์

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้ศึกษากำหนดขอบเขตการศึกษาด้านพื้นที่ของกองบิน 41 และช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม โดยจะเป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามวัตถุประสงค์ (purposive sampling) คือ 1) ผู้บริหารระดับสูงของกองบิน 41 2) หัวหน้าหน่วยขึ้นตรงกองบิน 41 ที่เกี่ยวข้องแผนการบริหารจัดการในภาวะฉุกเฉินและภาวะวิกฤติ และ 3) ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องการบริหารจัดการในภาวะฉุกเฉินและภาวะวิกฤติ

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะวิกฤติ

ภาวะวิกฤติ หมายถึง ภาวะที่มีกรณีหรือเหตุการณ์เกิดขึ้น ทำให้เกิดความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน หรือรัฐอย่างกว้างขวางรุนแรง สร้างความเสียหายต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร หน่วยงาน หรือประเทศชาติในภาพรวม ส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมอย่างรุนแรง เป็นภาวะที่ผิดหวังรุนแรงชั่วขณะ และไม่สามารถจะจัดระเบียบใด ๆ ได้ และบุคคลที่เกี่ยวข้องมักไม่สามารถต่อสู้กับสถานการณ์นั้น ๆ ได้ โดยผู้บริหารมักใช้ความเชื่อของตนเองในการแก้ปัญหา ซึ่งการกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดผลทั้งทางลบและทางบวกแก่องค์กร

ผู้ศึกษาได้แบ่งประเภทของภาวะวิกฤติ/ฉุกเฉินของหน่วยงานกองบิน 41 มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ประจวบ อินอ๊อด ซึ่งมีแนวคิดแบ่งประเภทของภาวะวิกฤติใกล้เคียงกับนิวซอม ได้แก่ (1) ภาวะวิกฤติที่สามารถคาดหมายและวางแผนป้องกันได้ (2) ภาวะวิกฤติที่อาจคาดหมายได้ แต่ไม่สามารถป้องกันได้ ได้แต่ระมัดระวังให้มากที่สุด เพื่อที่จะเลี่ยงไม่ให้เกิดภาวะวิกฤติ (3) ภาวะวิกฤติที่ไม่สามารถคาดหมายได้ ไม่อาจรู้ได้ว่า จะเกิดอะไรขึ้น ที่ไหน อย่างไร ทำให้การวางแผนรับมือเป็นไปได้ยาก และ (4) ภาวะวิกฤตซึ่งเกิดจากข่าวลือทั้งที่เกิดจากเจตนาและไม่เจตนา โดยได้รับข่าวสารที่บิดเบือนไปจากความเป็นจริง [1]

แนวคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์

Philip Kotler อธิบายถึงคำว่า “ภาพลักษณ์” ว่า เป็นองค์รวมของความเชื่อ ความคิด และความประทับใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล องค์กร หรือสถาบัน ซึ่งทัศนคติและการกระทำของคนเราต่อสิ่งนั้น ๆ มีความเกี่ยวพันอย่างสูงกับภาพลักษณ์ของสิ่งนั้น โดยภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล และการตีความที่แตกต่างกันไป การให้คุณค่าต่อสิ่งนั้น ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ ซึ่งอาจจะเป็นภาพลักษณ์เชิงบวกหรือเชิงลบก็ได้ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามการรับรู้หรือประสบการณ์ใหม่ ๆ ของแต่ละบุคคล [2]

เสรี วงษ์มณฑา ได้กล่าวไว้ว่า ภาพลักษณ์ (image) เกิดจากองค์ประกอบระหว่างข้อเท็จจริง (objective facts) กับการประเมินส่วนตัว (personal judgment) ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง กลายเป็นความจริงแห่งการรับรู้ (perceptual) ของบุคคล ไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่ปราศจากอคติใด ๆ (factual reality) และองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ขององค์กร ได้แก่ 1) คูรสมบัติของผู้บริหาร อาทิ มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ยุติธรรม 2) พนักงาน จะต้องมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ดี บุคลิกภาพ มีความตระหนักว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างหรือทำลายภาพลักษณ์ขององค์กร 3) สินค้าหรือบริการ ต้องมีคุณภาพ 4) การดำเนินธุรกิจ โปร่งใส ซื่อสัตย์ คืนกำไรสู่สังคม มีการบริหารจัดการที่ดี 5) การดูแลเอาใจใส่สังคม รับผิดชอบต่อสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน 6) เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ที่มีความพร้อมในการดำเนินงานต่าง ๆ จากองค์ประกอบต่าง ๆ [3]

จากความหมายของภาพลักษณ์ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าภาพลักษณ์ คือ ภาพที่เกิดขึ้นในใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีอิทธิพลต่อทัศนคติและการปฏิบัติของพวกเขาต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งอาจจะแตกต่างไปจากสภาพความเป็นจริง ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ การรับรู้และความรู้สึกที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประสบการณ์ทัศนคติ ผสมผสานกับข้อเท็จจริงจนเกิดเป็นภาพลักษณ์ของตนเองและแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ทั้งนี้ภาพลักษณ์มีลักษณะเป็นพลวัต สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามการรับรู้ของผู้คน

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการในภาวะวิกฤติ

Coombs W. Timothy ได้เสนอแนวคิดการจัดการตามวงจรชีวิตของภาวะวิกฤต (crisis life cycle) โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้ [4]

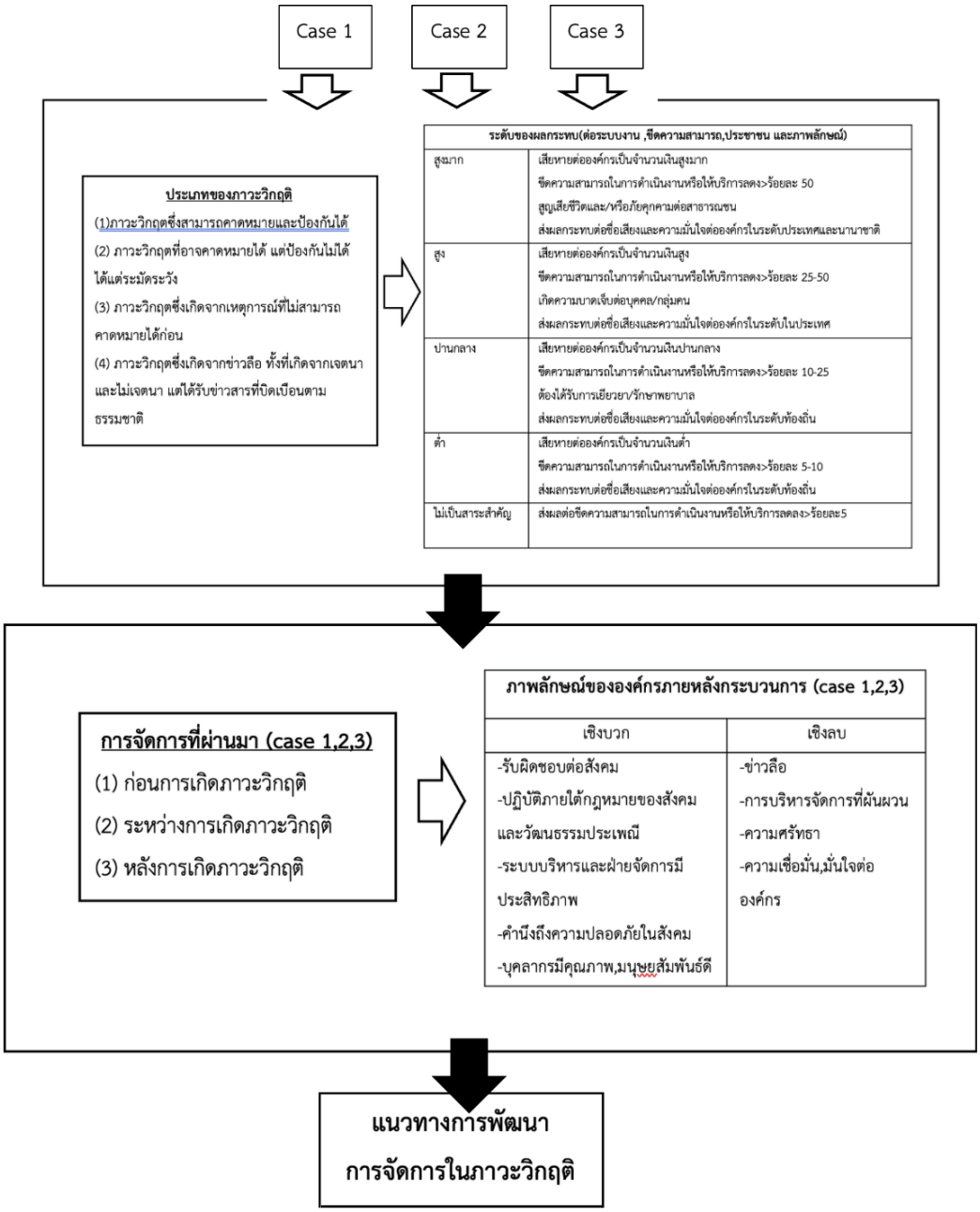
1. ช่วงก่อนการเกิดภาวะวิกฤต (pre-crisis) เป็นช่วงที่ภาวะวิกฤติยังไม่เกิดขึ้น เป็นช่วงที่เริ่มเห็นประเด็นปัญหาที่อาจกลายเป็นภาวะวิกฤติได้ องค์กรสามารถจัดการกับประเด็นปัญหา เพื่อไม่ให้ลุกลามได้ ในช่วงนี้ควรมีการจัดเตรียมแผนการเพื่อเตรียมความพร้อมกับภาวะวิกฤติในกรณีที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ตรวจหาสัญญาณเตือน 2) สร้างการป้องกัน ได้แก่ จัดการกับประเด็นปัญหา จัดการความเสี่ยง และการจัดการกับชื่อเสียง 3) เตรียมพร้อมด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับภาวะวิกฤติ เช่น จัดทำแผนภาวะวิกฤติ จัดตั้งหน่วยงานพร้อมระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ช่วงเกิดเหตุการณ์ภาวะวิกฤต (crisis event) เป็นช่วงที่มีสัญญาณบอกถึงจุดเริ่มต้นภาวะวิกฤติ และจุดจบเมื่อพิจารณาแล้วว่าภาวะวิกฤติได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว องค์กรต้องประเมินสถานการณ์ด้วยความรอบคอบ และตัดสินใจเลือกใช้วิธีการแก้ไขสถานการณ์ให้เหมาะสม แบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ 1) การรับรู้ถึงภาวะวิกฤติ ซึ่งบุคลากรภายในองค์กรมีการรับรู้ถึงภาวะวิกฤติที่กำลังเกิดขึ้น และติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งควบคุมไม่ให้ขยายความรุนแรงมากขึ้น 2) การแก้ไขภาวะวิกฤติ เป็นช่วงที่องค์กแก้ไขสถานการณ์ไม่ให้ลุกลามสร้างความเสียหายและส่งผลกระทบมากยิ่งขึ้น หากองค์กรใช้วิธีการที่เหมาะสม และสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียถึงความรับผิดชอบและแนวทางแก้ไข รวมถึงการที่มีแผนเผชิญเหตุวิกฤติหน้าที่ครอบคลุม จะช่วยแก้ไขสถานกาณ์ให้กลับสู่ปกติได้เร็วขึ้น

3. ช่วงหลังเหตุการณ์ภาวะวิกฤต (post-crisis) เป็นช่วงที่ได้รับการแก้ไขสถานการณ์วิกฤติที่ผ่านพ้นไปเรียบร้อยแล้ว องค์กรความประเมินผลถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปค้นหากระบวนการจัดการหรือกำหนดมาตรการรองรับความเปลี่ยนแปลงหลังสิ้นสุดภาวะวิกฤติ ซึ่งหากองค์กรมีการจัดการแก้ไขสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี จะสามารถใช้เป็นโอกาสในการกอบกู้ชื่อเสียงที่ดีคืนและสร้างความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรให้มากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยการนำแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะวิกฤติ แนวคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์ และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการในภาวะวิกฤติ เพื่อเป็นกรอบในการวิเคราะห์วิธีการจัดการกับภาวะฉุกเฉินที่ผ่านมาของกองบิน 41 และศึกษาแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการในภาวะฉุกเฉินเพื่อหยุดยั้งหรือป้องกันไม่ให้เข้าสู่ภาวะวิกฤติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research methodology) โดยใช้วิธีการศึกษาแบบเจาะลึกผ่านการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูล และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ อภิปราย และสรุปผลการศึกษาเพื่อตอบคำถามงานวิจัยเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาการจัดการในภาวะวิกฤติของกองบิน 41

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกองบิน 41, หัวหน้าส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับแผนเผชิญภาวะวิกฤติของกองบิน 41 และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องการบริหารจัดการในภาวะวิกฤติของกองบิน 41 รวมทั้งหมด 13 คน โดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามวัตถุประสงค์ (purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structure interview)

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (analytic description) สรุปผลการวิเคราะห์ อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลและอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ตามวัตถุประสงค์และประเด็นคำถามการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. ภาวะฉุกเฉิน/วิกฤติที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์กองบิน 41

1.1 กรณีพิพาทการต่อสัญญาเช่าประกอบการสนามกอล์ฟกับกองบิน 41 จัดอยู่ในประเภท “เหตุการณ์ซึ่งเกิดจากข่าวลือ ทั้งที่เกิดจากกเจตนาและไม่เจตนา แต่ได้รับข่าวสารที่บิดเบือนตามธรรมชาติ” ซึ่งจากการประเมินผลกระทบต่อกระบวนการหรือการวิเคราะห์ผลกระทบทางธุรกิจ (business impact analysis) [5] ผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้ขีดความสามารถในการดำเนินงานหรือให้บริการของกิจการสนามกอล์ฟลดลงเล็กน้อย เนื่องจากส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความมั่นใจต่อองค์กรในระดับท้องถิ่น ทำให้มีผู้ใช้บริการลดลงช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเน้นถึงสาเหตุเนื่องมาจากการเกิดความเข้าใจผิดต่อองค์กร ซึ่งอาจมาจากการเกิดข่าวลือจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียผลประโยชน์ กลุ่มพลังมวลชนกดดันต่าง ๆ การให้ข่าวความเดือดร้อนต่อพนักงานบริการที่ต้องตกงาน จากกรณีสนามกอล์ฟต้องถูกยกเลิกสัญญา ตลอดจนความเชื่อค่านิยมของประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป ความเข้าใจผิดอาจเกิดจากความไม่เข้าใจจากการสื่อสารระหว่างองค์กร กับประชาชนที่ขาดตอนไม่ครบวงจร และเกิดจากการเสนอข่าวของสื่อมวลชน ทำให้เกิดข่าวลือที่ได้รับการแต่งเติมทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา จนกระทั่งข้อเท็จจริงไม่มีหรือเหลือน้อยจนผู้รับข่าวลือในช่วงปลาย ๆ จะแยกแยะไม่ได้ว่าอะไรคือข้อเท็จจริง อะไรคือความเห็น หรือความรู้สึก นำไปสู่ผลกระทบทางด้านภาพลักษณ์เชิงลบที่กองบิน 41 ที่ยังคงได้รับอยู่จนปัจจุบัน

1.2 ข้าราชการทหารอากาศก่อเหตุยิงเพื่อนบ้านได้รับบาดเจ็บในพื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จัดอยู่ในประเภท “เหตุการณ์ซึ่งเกิดจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดหมายได้ก่อน” ประเมินผลกระทบต่อกระบวนการหรือการวิเคราะห์ผลกระทบทางธุรกิจ (business impact analysis) [5] ผลกระทบอยู่ในระดับสูง ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความมั่นใจต่อองค์กรในระดับประเทศ ซึ่งจากกรณีดังกล่าวมีการขยายผลทางสื่อสารมวลชน แพร่กระจายข่าวไปยังช่องข่าวหลักต่าง ๆ รวมถึงการโจมตีจากช่องทาง สังคมออนไลน์จำนวนมาก เนื่องจากมีพลเรือนได้รับบาดเจ็บ จากกรณีที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ อารมณ์และ

ความรู้สึก ทั้งในบริเวณ ชุมชนที่เกิดเหตุ รวมถึงประชาชนผู้ได้รับทราบข่าวสาร รวมไปถึงทำให้ต้องสูญเสียกำลังพลที่เป็นข้าราชการผู้ก่อเหตุ เนื่องจากเป็นคดีอาญาต้องได้รับโทษทางวินัย เบื้องต้น จากการปลดออกจากราชการ หน่วยงานต้องขาดแคลนบุคลากรส่งผลให้ต้องมีกระบวนการจัดหาบุคลากรเพื่อบรรจุทดแทน ซึ่งจะเกี่ยวเนื่องกับการบริหารงบประมาณในการจัดหาบุคคล และการฝึกอบรมต่าง ๆ ตามมา เป็นต้น

1.3 กลุ่มเยาวชนเข้าจัดกิจกรรมภายในพื้นที่งานวันเด็กประจำปี 2566 จัดอยู่ในประเภท “เหตุการณ์ที่อาจคาดหมายได้ แต่ป้องกันไม่ได้ ได้แต่ระมัดระวัง” เหตุการณ์ดังกล่าว ในขั้นตอนการเตรียมประชุมจัดงาน มีการคาดหมายสถานการณ์ว่าอาจจะมีกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมืองต่าง ๆ ก่อเหตุในพื้นที่ของกองบินเพื่อหวังผลทางการเมือง รวมถึงมีดำเนินมาตรการการคัดกรองและการรักษาความปลอดภัยในเบื้องต้น แต่เนื่องจากช่วงเวลาที่เกิดเหตุ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นในงานวันเด็กประจำปี ไม่สามารถจำกัดบุคคลที่เข้าถึงได้ โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชน เป็นเพียงการเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์ การประเมินผลกระทบอยู่ในระดับสูง ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความมั่นใจต่อองค์กรในระดับประเทศ ซึ่งจากกรณีดังกล่าวมีการขยายผลทางสื่อสารมวลชน แพร่กระจายข่าวไปยังช่องข่าวหลักต่างๆ อีกทั้งการโจมตีจาก กลุ่มเห็นต่างทางการเมืองในสื่อสังคมออนไลน์จำนวนมาก ภายหลังการเกิดเหตุมีการใช้กระบวนการการแพร่กระจายข่าวสารที่บิดเบือนจากสภาพความเป็นจริง รวมถึงการสร้างข่าวลือ ทำให้ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกองบินเป็นวงกว้าง ระยะเวลายาวนานกว่า 2 สัปดาห์

จากการศึกษาพบว่า ภาวะฉุกเฉิน หรือสภาวะไม่ปกติที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ กองบิน 41 มี 3 ลักษณะสำคัญ ได้แก่ 1) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามที่คาดหมายไว้ก่อนแต่ไม่สามารถป้องกันได้ 2) เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกะทันหันทันทีทันใดไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ และ 3) เป็นเหตุการณ์ที่เกิดจากข่าวลือ โดยเจตนาหรือไม่เจตนา แต่เป็นการแพร่กระจายข่าวสารที่บิดเบือนตามธรรมชาติ ซึ่งบางครั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หากประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญที่มากกว่าหนึ่งลักษณะ จะทำให้ผลกระทบต่อเหตุการณ์นั้นยิ่งทวีความรุนแรงและยาวนานมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น กรณีกลุ่มเยาวชนเข้าจัดกิจกรรมภายในพื้นที่งานวันเด็กประจำปี 2566 จัดอยู่ในประเภทเหตุการณ์ที่มีการประเมินสถานการณ์คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าในขั้นตอนของการเตรียมการ ก่อนเกิดเหตุ ภายหลังการเกิดเหตุมีการใช้กระบวนการการแพร่กระจายข่าวสารที่บิดเบือนจากสภาพความเป็นจริง รวมถึงการสร้างข่าวลือ ทำให้ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกองบินเป็นวงกว้าง ระยะเวลายาวนานกว่า 2 สัปดาห์

จากการรวบรวมข้อมูล สถานการณ์ฉุกเฉิน/วิกฤต ต่างๆที่เกิดขึ้นย้อนหลัง 5 ปีของกองบิน 41 นั้นในมุมมองของผู้วิจัย พบว่าสามารถแบ่งประเภทของสถานการณ์ ที่จะพัฒนาเข้าสู่ภาวะวิกฤติ โดยมีลักษณะสำคัญ 4 ลักษณะ ซึ่งยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของนิวซอม [1] ได้แก่ 1) เหตุการณ์สามารถคาดหมายและป้องกันได้ 2) เหตุการณ์ที่อาจคาดหมายได้ แต่ป้องกันไม่ได้ ได้แต่ระมัดระวัง 3) เหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดหมายได้ก่อน 4) เหตุการณ์ซึ่งเกิดจากข่าวลือ ทั้งที่เกิดจากกเจตนาและไม่เจตนา แต่ได้รับข่าวสารที่บิดเบือนตามธรรมชาติจนสุดท้ายแล้วทำให้สถานการณ์พัฒนาเข้าสู่ภาวะฉุกเฉินหรือวิกฤตได้ โดยประเภทเหล่านี้สามารถ อาจใช้พิจารณาจัดกลุ่มของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเลือกใช้แนวทางการปฏิบัติในแต่ละเหตุการณ์ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2. การจัดการภาวะฉุกเฉิน/วิกฤติกองบิน 41 ที่ผ่านมา และผลกระทบที่เกิดขึ้น

ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของกองบิน แม้ว่าปัจจุบันองค์กรมีการจัดทำแผนเผชิญเหตุต่อสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ เช่น แผนต่อต้านการก่อการร้าย แผนควบคุมฝูงชนหรือผู้บุกรุกต่ออาณาเขตที่ตั้งทางทหาร แผนบรรเทาสาธารณภัยกรณีเกิดเหตุภัยพิบัติ โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่าหากเป็นเหตุการณ์ที่ครอบคลุมอยู่ในแผน ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องจะมีแนวทางในการเข้าเผชิญเหตุและควบคุมสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี แต่เนื่องในปัจจุบันภัยคุกคามรูปแบบใหม่เกิดขึ้นมากมาย ซึ่งบางครั้งไม่ถูกพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย จึงทำให้แนวทางการปฏิบัติอาจจะไม่ครอบคลุม เมื่อเกิดเหตุจึงไม่สามารถปฏิบัติการได้อย่างราบรื่น รวมถึงต้องมีการฝึกซ้อมทบทวนแผนเป็นประจำ เพื่อให้เผชิญต่อเหตุการณ์ได้อย่างรู้เท่าทัน แก้ไขปัญหาได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จะสามารถควบคุมสถานการณ์ไม่ให้เกิดความเสียหายเพิ่มมากขึ้น และกลับเข้าสู่สถานการณ์ปกติโดยเร็ว อีกทั้งการรับรู้ถึงภาวะวิกฤติที่ดำเนินไปในแต่ละระยะ สามารถติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิด รวมถึงทำให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินตกลงใจสามารถควบคุม แก้ไขสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และทันเวลา

ในส่วนของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการเข้าเผชิญเหตุ ควรมีการพิจารณาความเหมาะสม ในการเข้าไปเผชิญเหตุ ต้องมีความเชี่ยวชาญชำนาญการผ่านการฝึกฝน ทั้งในด้านของการเข้าระงับเหตุ การเจรจาต่อรอง ไกล่เกลี่ย รวมไปถึงการพิจารณาความหนักเบาของสถานการณ์ ความเหมาะสมทางเพศสภาพ

การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการในการสื่อสารข้อมูลข่าวสารในภาวะฉุกเฉินหรือวิกฤติ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการสื่อสารและสร้างการรับรู้ในภาพรวมของกองทัพนั้นยังมีความจำเป็นและสำคัญ ซึ่งทำให้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถควบคุมข่าวปลอม ข่าวลือ และข้อมูลที่อาจทำให้เกิดความสับสนได้ ในขณะที่มีผู้ให้ข้อมูลในระดับผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยขึ้นตรงบางส่วน มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าอีกหนึ่งส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการขณะที่ เกิดสถานการณ์วิกฤตหรือไม่ปกติที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์องกองบิน คือ การที่องค์กรต้องมีการสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยความ จริงใจ ชัดเจน และรวดเร็ว หากองค์กรมีการตอบสนองได้เร็ว จะช่วยบรรเทา ความรุนแรงของสถานการณ์ หรือลดทำให้สถานการณ์คลี่คลายได้อย่างรวดเร็ว รวมไปถึงการมีความสัมพันธ์อันดีกับ สื่อสารมวลชนหรือนักข่าว ก็มีส่วนช่วยในการกำหนดทิศทางของข่าวสารได้

ด้านการบริหารจัดการหลังภาวะฉุกเฉินหรือวิกฤติ ภาพลักษณ์องค์กรที่เสียไปซึ่งเป็นผลกระทบส่วนใหญ่ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับกองบิน 41 ควรต้องดำเนินการโดยฝ่ายกิจการพลเรือนและประชาสัมพันธ์ของหน่วย เนื่องจากมีความชำนาญด้านการสื่อสารภาพลักษณ์ การเจรจาต่อรอง อีกทั้งยังพบว่าสื่อมวลชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในเรื่องของการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เนื่องจากปัจจุบันสื่อมีความรวดเร็วและมีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารแบบทันท่วงที ดังนั้นการสื่อสารด้วยข้อเท็จจริงอย่างทันท่วงทีและตรงประเด็นอาจจะเป็นแนวทางใหม่ในการช่วยให้ลดผลกระทบได้มากขึ้นกว่าเดิม มองว่าในเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์อย่างรุนแรงและสร้างผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของสาธารณชน ศูนย์ปฏิบัติการของหน่วยเองอาจพิจารณาแก้ไขสถานการณ์ในเบื้องต้นได้โดยการประสานหน่วยเหนือและออกดำเนินการทันที เพื่อให้เหตุการณ์คลี่คลายโดยเร็ว และเป็นการเรียกความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ต่อสาธารณชนกลับคืนมาได้โดยง่าย

จากการศึกษากระบวนการจัดการ ของกองบิน 41 มีรูปแบบการบริหารจัดการ เป็น 3 ช่วงเหตุการณ์เช่นกัน ได้แก่ ระยะก่อนเกิดสถานการณ์ ระยะขณะเกิดสถานการณ์ และระยะภายหลังการเกิดสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องไปกับแผนเผชิญเหตุของกองบินต่าง ๆ ซึ่งจะระบุการเตรียมการและการปฏิบัติเป็นขั้นตอนทั้ง 3 ขั้นตอน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานั้น พบว่า มีข้อดีข้อเสีย ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปฏิบัติจากผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าส่วนงานที่ รวมถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่เข้าระงับเหตุ จะสามารถนำไปปรับปรุงเพิ่มเติมแผน เพื่อให้นำไปใช้ได้อย่างครบถ้วนครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. แนวทางพัฒนาการจัดการภาวะฉุกเฉินที่ส่งผลกระทบเชิงลบและภาพลักษณ์ของกองบิน 41

แม้ว่าปัจจุบันกองบิน 41 จะมีการจัดทำแผนเผชิญเหตุต่อสถานการณ์ฉุกเฉินที่ครอบคลุมสถานการณ์ประเภทต่าง ๆ แต่เนื่องในปัจจุบันภัยคุกคามรูปแบบใหม่เกิดขึ้นมากมาย ซึ่งบางครั้งแผนไม่ถูกพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย จึงทำให้แนวทางการปฏิบัติอาจจะไม่ละเอียดชัดเจน เมื่อเกิดเหตุจึงไม่สามารถปฏิบัติการได้อย่างราบรื่น รวมถึงต้องมีการฝึกซ้อมทบทวนแผนเป็นประจำ เพื่อให้เผชิญต่อเหตุการณ์ได้อย่างรู้เท่าทัน แก้ไขปัญหาได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จะสามารถควบคุมสถานการณ์ไม่ให้เกิดความเสียหายเพิ่มมากขึ้นและกลับเข้าสู่สถานการณ์ปกติโดยเร็ว

ด้านการสื่อสารควรมีการจัดทำแผนด้านการสื่อสารในภาวะฉุกเฉิน/วิกฤติ เพื่อเป็นแนวทางการแก้ปัญหา หรืออาจจะเป็นแนวทางการตอบคำถามในกรณีที่ต้องสื่อสาร สำหรับโฆษกขององค์กรที่จะใช้ในการพูดแต่ละช่วงของวิกฤติ เป็นประโยชน์ต่อรับรู้ถึงภาวะวิกฤติที่ดำเนินไปในแต่ละระยะ สามารถติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิด ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการในการสื่อสารข้อมูลข่าวสารในภาวะฉุกเฉินหรือวิกฤติเป็นศูนย์กลางในการสื่อสารและสร้างการรับรู้ในภาพรวมของกองทัพโดยส่วนกลางที่เดียวนั้นจะมีความน่าเชื่อถือและสามารถควบคุมการสื่อสารได้ เพื่อช่วยบรรเทาและควบคุมความรุนแรงของเหตุการณ์ได้รวดเร็ว แต่ในบางสถานการณ์ที่เหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์อย่างรุนแรงและสร้างผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของสาธารณชน อาจพิจารณาแก้ไขสถานการณ์ในเบื้องต้น ด้วยศูนย์ปฏิบัติการของหน่วยโดยมีการแต่งตั้ง ผช.โฆษก (หน่วย) โดยการประสานหน่วยเหนือและออกดำเนินการทันที เพื่อให้เหตุการณ์คลี่คลายโดยเร็ว และเป็นการเรียกความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ต่อสาธารณชนกลับคืนมาได้โดยง่าย

ข้อเสนอแนะ

1. การจัดการภาวะวิกฤติที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร และการสื่อสารต่อภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งสำคัญ โดยการบริหารจัดการต้องมีเป้าหมายเพื่อทำให้ผลกระทบต่อการดำเนินงานและภาพลักษณ์ขององค์กรน้อยที่สุด และทำให้เหตุการณ์กลับคืนสู่สภาวะปกติให้เร็วที่สุด โดยการบริหารจัดการและการสั่งการของผู้นำอย่างมีระบบจะเป็นแนวทางปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร และทำให้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถควบคุมข่าวปลอม ข่าวลือ และข้อมูลที่อาจทำให้เกิดความสับสนได้

2. ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้และให้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการภาวะวิกฤติและการสื่อสารเพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร รวมถึงการทบทวนการปฏิบัติเมื่อเกิดภาวะไม่ปกติให้แก่บุคลากรในทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

3. ควรมีการสร้างเครือข่ายการสื่อสารประชาสัมพันธ์ หรือการให้ข้อมูลข่าวสารทั้งกับองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อการประสานงานและดำเนินการให้ข่าวสารและควบคุมข่าวสารในภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

4. การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการในการสื่อสารข้อมูลข่าวสารในภาวะฉุกเฉินหรือวิกฤติเป็นศูนย์กลางในการสื่อสารและสร้างการรับรู้ในภาพรวมของกองทัพนั้นยังมีความจำเป็นและสำคัญ เพราะเป็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารจากจุด ๆ เดียวกัน จะมีความน่าเชื่อถือและสามารถควบคุมการสื่อสารได้ เพื่อช่วยบรรเทาและควบคุมความรุนแรงของเหตุการณ์

5. เพื่อเป็นการพัฒนาและสามารถบริหารจัดการที่ครอบคลุมในเหตุการณ์แบบใหม่ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยงเหตุการณ์ที่อาจจะกระทบความมั่นคงปลอดภัยของกองบิน อีกทั้งการรวบรวมข้อมูลในด้านผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกองบิน

มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกกองบิน อาทิเช่น มวลชนรอบที่ตั้งที่ได้รับผลกระทบ หรือความคิดเห็นของสาธารณชนที่รู้สึกกับกองบิน เป็นต้น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ ในการพัฒนากระบวนการ บริหารจัดการภาวะฉุกเฉินหรือวิกฤต ของกองบินต่อไปในอนาคต

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องการจัดการภาวะวิกฤติที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งยังได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐมาวดี จงรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาชี้แนะแนวทาง การศึกษา ให้คำปรึกษา ความรู้ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง รวมถึงคณาจารย์สังกัด สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีกทั้งได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยขึ้นตรงกองบิน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนและกำลังใจจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมรุ่น จึงทำให้การค้นคว้าศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

[1] นันทกร อภิชาตนนท์. (2552). *การจัดการการสื่อสารในภาวะวิกฤตช่วงปิดท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และท่าอากาศยานดอนเมืองของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[2] สายฝน บูชา และ วริสรา สุกุมลจันทร์. (2564). *ภาพลักษณ์ของนักศึกษาคณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับนักศึกษาฝึกสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ.* (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

[3] ปิยวรรณ ก้องเสียง. (2564). *การจัดการภาพลักษณ์องค์กรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[4] ปรีด์เปรม ชัยกิจ. (2559). *การจัดการภาวะวิกฤติบนสื่อสังคมออนไลน์ของบริษัทผู้ให้บริการเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

[5] กลุ่มพัฒนาระบบบริหารสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ. (2564). *แผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤติของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (BCP : Business Continuity Plan) ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. https://www.nsc.go.th/

บทความวิจัย

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในการร่วมมือจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

Analysis of the Potential of Local Administrative Organizations and Communities to Cooperate in Planning Tourism Development Chiang Dao Subdistrict, Chiang Dao District, Chiang Mai Province

ศรัณย์พร ภมรพล

Saranporn Bhamornphol

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University

E-mail: Saranporn_bha@cmu.ac.th

This article is presented in the 19th National Conference on Public Administration of Public Administration Association of Thailand at Nakhon Phanom University, November 22, 2024

Received: October 31, 2024; Revised: January 6, 2025; Accepted: February 14, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวและศึกษาแนวทางการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกันระหว่างเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว ความสำคัญของการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนอย่างยั่งยืน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง (1) การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 16 คน ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชน สมาชิกสภาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว (2) การทำแบบสอบถาม โดยสอบถามทัศนคติจากประชาชนที่มีต่อการทำงานร่วมกันของหน่วยงานทั้ง 2 องค์กร จำนวน 222 คน โดยคำนวณตามวิธีของทาโร ยามาเน่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวมองว่า หน่วยงานทั้ง 2 องค์กรมีศักยภาพเพียงพอในการร่วมมือกันพัฒนาการท่องเที่ยว ในด้านบุคลากร ด้านพื้นที่ ด้านงบประมาณ ซึ่งทั้ง 2 องค์กรสามารถแลกเปลี่ยนทรัพยากรและบทบาทหน้าที่ในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ในส่วนของผู้นำชุมชน สมาชิกสภาท้องถิ่นมองว่าเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวมีศักยภาพสามารถร่วมกันพัฒนาการท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี ข้อเสนอแนะเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว ควรร่วมกันพัฒนาในด้านอื่นๆด้วย เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้าน

คำสำคัญ : ศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; การประสานความร่วมมือ; การพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกัน

Abstract

This research aims to analyze the organizational potential for tourism development and study the collaborative tourism development planning between Chiang Dao Subdistrict Municipality and Chiang Dao Subdistrict Administrative Organization. The significance of this research is to understand the potential of local administrative organizations in sustainable community tourism development. The tools used in the study and the sample groups include (1) in-depth interviews with 16 stakeholders, including executives, officials, community leaders, and local council members from both Chiang Dao Subdistrict Municipality and Chiang Dao Subdistrict Administrative Organization, and (2) a questionnaire survey to assess public attitudes towards the collaboration between the two organizations, with 222 respondents calculated using the Taro Yamane method. The study found that executives and officials from both organizations believe they have sufficient potential to collaborate on tourism development in terms of personnel, area, and budget. Both organizations can effectively exchange resources and roles in their collaborative work. Community leaders and local council members also view the two organizations as having the potential to develop tourism together effectively. Recommendations for Chiang Dao Subdistrict Municipality and Chiang Dao Subdistrict Administrative Organization include collaborating on other areas such as infrastructure and economy to ensure comprehensive development.

Keywords: Potential of Local Administrative Organizations; Cooperation Coordination; Joint Tourism Development

บทนำ

อำเภอเชียงดาว ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีพื้นที่ประมาณ 2,169 ตารางกิโลเมตร ห่างจากตัวเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ประมาณ 72 กิโลเมตร สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของอำเภอเชียงดาวมีลักษณะเป็นภูเขา ที่ราบลุ่มแม่น้ำ และที่ราบเชิงเขา [1] ทำให้อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ถือเป็นหนึ่งในเมืองท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงอีกแห่งของจังหวัดเชียงใหม่ โดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เช่น ดอยหลวงเชียงดาว เทือกเขาสันป่าเกี๊ยะ หมู่บ้านโฮมสเตย์เมืองคอง เป็นต้น แม้อำเภอเชียงดาวจะมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติมากมายที่เป็นที่รู้จัก แต่แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนของอำเภอเชียงดาวกลับไม่ได้รับความนิยมมากเท่าแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ดังกรณีของชุมชนหมู่ที่ 7 ตำบลเชียงดาวที่มีลักษณะเป็นชุมชนที่ติดกับตัวเมือง นอกจากนี้ยังอยู่ติดกับแม่น้ำปิง มีภูมิทัศน์ที่สงบร่มรื่น มีวัดอินทารามซึ่งมีเสาหลักเมืองของอำเภอเชียงดาวเป็นพื้นที่ที่ได้รับความนิยมในการจัดกิจกรรมประเพณีสำคัญของอำเภอเชียงดาวในทุกปี แต่แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เป็นที่รู้จัก ขาดการบูรณาการอย่างยั่งยืน ขาดหน่วยงานเข้าไปให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นรูปธรรม ทำให้แหล่งท่องเที่ยวในชุมชน มีรายได้น้อยและขาดแรงผลักดันในการต่อยอด อีกทั้งปัญหาในเรื่องของการแบ่งขอบเขตอำนาจ การดูแลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังกรณีของเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหาร

ส่วนตำบลเชียงดาวที่มีการแบ่งขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบแบ่งออกเป็นสองพื้นที่ทับซ้อนกัน ทำให้มีปัญหาในเรื่องของการพัฒนาพื้นที่แต่ละองค์กรก็มีเป้าหมายในการพัฒนาพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวต่างกัน งบประมาณก็ต่างกัน ทำให้การพัฒนาพื้นที่ไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพราะขาดการประสานงานร่วมกันในการพัฒนาพื้นที่บริเวณเดียวกัน ยกตัวอย่างเช่น พื้นที่บริเวณชุมชนหมู่ที่ 7 ตำบลเชียงดาว ถูกแบ่งเขตออกเป็น 2 ฝั่ง โดยมีแม่น้ำปิงกั้นกลาง พื้นที่ชุมชนหมู่ที่ 7 ในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงดาว มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ เช่น มีการจัดกิจกรรมถนนคนเดินทุกวันพฤหัสบดี ในสัปดาห์ที่ 1 - 3 ของทุกเดือน นอกจากนี้กิจกรรมการท่องเที่ยวที่สำคัญของอำเภอเชียงดาว ไม่ว่าจะเป็นประเพณีลอยกระทง,ประเพณีสงกรานต์ ก็มักจะถูกจัดขึ้นในบริเวณพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงดาวเป็นหลัก ทำให้มีการกระตุ้นเศรษฐกิจและรายได้ของคนในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ในขณะเดียวกันพื้นที่ชุมชนหมู่ที่ 7 ในเขตความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวไม่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว หรือการกระตุ้นเศรษฐกิจให้แก่คนในชุมชนเท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชนเดียวกันไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดข้อเปรียบเทียบระหว่างกันขึ้น

การวางแผนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของแต่ละพื้นที่ก็มีความหลากหลายแตกต่างกันไป เนื่องจากบริบทของแต่ละพื้นที่ก็แตกต่างกัน ลักษณะชุมชน ลักษณะวัฒนธรรมก็ต่างกัน ก่อให้เกิดเป็นความหลากหลายในด้านการท่องเที่ยว หากแต่ละพื้นที่มีการจัดทำแผนพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของตนเองก็จะทำให้มีแนวทางในการพัฒนาที่แตกต่างกัน เป้าหมายต่างกัน แต่พื้นที่ที่ต้องการจะพัฒนาเป็นสถานที่เดียวกัน ส่งผลให้การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวในสถานที่นั่นมีเป้าหมายที่กระจัดกระจาย ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างล่าช้าและไม่มีความยั่งยืน สิ่งสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาการท่องเที่ยวประสบผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืนจะต้องมาจากความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับแหล่งท่องเที่ยวบริเวณนั้น วางเป้าหมายการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน จะทำให้แผนการพัฒนาการท่องเที่ยวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการแบ่งกันพัฒนาเปรียบเสมือนในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะมีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง เพื่อพัฒนาพื้นที่และชุมชนของตนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีการจัดทำการประสานแผนร่วมกันเพื่อให้การพัฒนาทุกพื้นที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวก็เช่นเดียวกัน หากจะเป็นไปอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของทุกคนในพื้นที่ นอกจากนี้การที่ทั้ง 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาร่วมมือกันวางแผนการพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกัน จะช่วยให้ลดปัญหาการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ซ้ำซ้อนกัน เพื่อให้ไม่เสียงบประมาณโดยสูญเปล่า อีกทั้งยังเกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สะท้อนให้เห็นว่าการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะช่วยให้แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทราบถึงศักยภาพของตนเองและได้มองแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกัน เพื่อให้การพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนหมู่ที่ 7 ตำบลเชียงดาวเป็นไปในทิศทางเดียวกันและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวในการร่วมมือกันพัฒนาการท่องเที่ยว

2. เพื่อศึกษาแนวทางการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกันระหว่างเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการจัดการการท่องเที่ยว

การจัดการการท่องเที่ยว หมายถึง การวางแผนการท่องเที่ยวเปรียบเสมือนการวางกรอบเป้าหมายในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ จนนำรายได้เข้ามาสู่พื้นที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่คนในชุมชนอย่างยั่งยืน [2]

แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยว ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการพัฒนาการท่องเที่ยวให้มีความยั่งยืน ถือเป็นกระบวนการและองค์ประกอบที่สำคัญ [3]

1. แหล่งท่องเที่ยว ต้องมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านความพร้อมของชุมชน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวทุกรูปแบบ เช่น อำเภอเชียงดาวมีการพัฒนาความพร้อมทางการท่องเที่ยวเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ถนน ไฟฟ้า ให้เข้าถึงได้สะดวกเหมาะแก่การท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังมีการร่วมกันบริหารจัดการการท่องเที่ยวระหว่างภาคประชาชนและภาครัฐ มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวร่วมกันผ่านการประชุมในระดับอำเภอทุกวันที่ 2 ของเดือน เพื่อให้การพัฒนาการท่องเที่ยวสอดคล้องกันทุกภาคส่วน

2. การบริการทางการท่องเที่ยว สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) การกำกับดูแล หมายถึง หน่วยงานของรัฐหรือส่วนกลางผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลระเบียบกฎหมาย รวมถึงข้อบังคับเกี่ยวกับการท่องเที่ยว เป็นผู้ประสานงานร่วมกับชุมชนให้พัฒนาการท่องเที่ยวไปในทิศทางที่เหมาะสม (2) การดำเนินงาน หมายถึง การดำเนินงานทางอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ที่เป็นหนึ่งในตัวแปรของการขับเคลื่อนการท่องเที่ยว เช่น ร้านอาหาร ร้านขายของที่ระลึก ระบบขนส่งมวลชน เช่น อำเภอเชียงดาวมีการดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานรัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในการจัดกิจกรรมพัฒนาการท่องเที่ยว จะมีการแบ่งหน้าที่ในการกำกับดูแลร่วมกับชุมชน มีการกำกับดูแลทั้งจากทางหน่วยงานรัฐ อาทิเช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ ทีมงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) โดยจะร่วมมือกันดูแลพื้นที่ในระหว่างการจัดกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้ทางหน่วยงานภาครัฐในอำเภอเชียงดาว ยังมีการประสานความร่วมมือร่วมกับหน่วยงานภาคธุรกิจในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นการประสานงานร่วมกับร้านค้าในชุมชน ให้อยู่ในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อให้การบริการทางการท่องเที่ยวเป็นไปอย่างมีระเบียบเรียบร้อย

3. การตลาด การดำเนินงานจัดการด้านการตลาด จะต้องมีการวางเป้าหมายให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม เน้นการตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเป็นหลัก เปรียบเสมือนจากนำแนวคิดเชิงธุรกิจมาปรับใช้ในการแข่งขันเชิงธุรกิจจะต้องมีข้อได้เปรียบผู้แข่งขันรายอื่น ในภาคการท่องเที่ยวก็เช่นเดียวกัน นอกจากจะต้องตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวแล้วแหล่งท่องเที่ยวก็ต้องสร้างจุดเด่นหรือเอกลักษณ์ให้แก่ตนเองด้วย เช่น ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในภาคเหนือนอกจากจะมุ่งเน้นการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติแล้ว ยังมีจุดเด่นในเรื่องวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่ที่แตกต่างจากภาคอื่นด้วย ดังกรณีของอำเภอเชียงดาวเมื่อมีการจัดกิจกรรมพัฒนาการท่องเที่ยว ก็ต้องมีการทำการตลาดเพื่อประชาสัมพันธ์ในนักท่องเที่ยวได้รับทราบ ซึ่งในปัจจุบันการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวของอำเภอเชียงดาวมักจะมาในรูปแบบของรถประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน การติดป้ายประกาศในพื้นที่ แต่ยังขาดการ

ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบออนไลน์ซึ่งจะมีผลเป็นวงกว้างมากกว่าจะช่วยให้เชิญชวนนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่ได้มากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าแนวคิดการจัดการการท่องเที่ยวเป็นการวางกรอบเป้าหมายในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ประสบความสำเร็จตามแผนพัฒนาที่วางไว้ โดยต้องยึดหลักการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ได้แก่ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ 2. การวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด 3. การส่งเสริมคุณค่าของทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีชื่อเสียงและแพร่หลายเป็นที่รู้จัก ผ่านการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการท่องเที่ยว 4. การร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆในการพัฒนาการท่องเที่ยว 5. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชน ด้านการตลาด ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว 6. การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ผ่านการจัดฝึกอบรม แลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆในการพัฒนาการท่องเที่ยว 7. การให้บริการข้อมูลทางการท่องเที่ยว เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว 8. การประเมินและวิเคราะห์การจัดการการท่องเที่ยว เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. แนวคิดการประสานความร่วมมืออย่างมีธรรมมาภิบาล

แนวคิดการประสานความร่วมมืออย่างมีธรรมมาภิบาล (Collaborative Governance) หมายถึง การสร้างความร่วมมือผ่านการเรียนรู้ร่วมกันและการหาข้อตกลงบนฐานของความสมานฉันท์ แต่บทบาทขององค์กรและคนในสังคมจะอยู่ในลักษณะการเป็นหุ้นส่วนกันมากกว่าผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแนวคิด Collaborative Governance ประกอบไปด้วย 2 คำสำคัญ ได้แก่ collaboration หมายถึง กระบวนการที่ผู้กระทำเข้ามามีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอย่างเป็นทางการ ภายใต้โครงสร้างและกฎกติการ่วมกัน ในส่วนของ Governance หมายถึง กรอบของการบริหารงานภาครัฐโดยมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชน ภาครัฐกับภาคเอกชน และภาครัฐกับภาคประชาสังคม ที่มารวมกลุ่มกันอย่างสมัครใจเพื่อกำหนดกลไกขอบเขตและอำนาจของภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ โดยจะเข้ามาดำเนินการร่วมกันภายใต้หลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและการให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจร่วมกับรัฐ [4]

การเตรียมความพร้อมในการสร้างความร่วมมือภายใต้ทฤษฎีการทำงานร่วมกัน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ [5]

1. การสร้างเครือข่าย มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
2. การประสานงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. การร่วมมือ มีการแบ่งปันทรัพยากรของตนเองเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย
4. การทำงานร่วมกัน เป็นกระบวนการที่แต่ละองค์กรร่วมกันแบ่งปันข้อมูล แลกเปลี่ยนความรู้ ร่วมถึงการวางแผนในการดำเนินการ แบ่งหน้าที่การทำงานของแต่ละส่วนโดยมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานร่วมกัน

การประเมินความพร้อมในการประสานความร่วมมืออย่างมีธรรมาภิบาล ความพร้อมของรัฐบาลท้องถิ่นในการประสานความร่วมมืออย่างมีธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสามารถของพวกเขาในการจัดการกับความท้าทายที่ซับซ้อนและข้ามภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินความพร้อมฯ อาจต้องพิจารณาในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ความพร้อมด้านองค์กรและโครงสร้าง รัฐบาลท้องถิ่นจำเป็นต้องมีขีดความสามารถขององค์กรที่เพียงพอเพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการมีทรัพยากรที่จำเป็น บุคลากรที่มีทักษะ และกรอบ

การทำงานของสถาบันที่เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก [6] ในหลายกรณี รัฐบาลท้องถิ่นเผชิญกับความท้าทาย เช่น ทรัพยากรทางการเงินที่จำกัด ความไม่มีประสิทธิภาพของระบบราชการ และโครงสร้างลำดับชั้นที่แข็งตัว ซึ่งสามารถขัดขวางความสามารถของพวกเขาในการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันอย่างมีความหมาย การทำให้แน่ใจว่าแผนกและหน่วยงานภายในรัฐบาลท้องถิ่นมีความพร้อมและได้รับการเตรียมพร้อมเพื่อสนับสนุนความพยายามในการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จ

2. ความมุ่งมั่นของผู้นำในการทำงานร่วมกัน ความมุ่งมั่นของผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพร้อมของรัฐบาลท้องถิ่นในการทำงานร่วมกัน ผู้นำต้องไม่เพียงแต่เข้าใจคุณค่าของการทำงานร่วมกัน แต่ยังต้องส่งเสริมอย่างแข็งขันภายในองค์กรของพวกเขาด้วย [4] พวกเขาต้องเต็มใจที่จะแบ่งปันอำนาจ เจรจาผลลัพธ์ และทำงานเพื่อมุ่งสู่ฉันทามติกับพันธมิตรภายนอก ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมแบบร่วมมือเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำที่อำนวยความสะดวก นำทางกระบวนการในขณะที่ทำให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย [7]

3. ความพร้อมทางวัฒนธรรมและแนวคิดการทำงานร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรของรัฐบาลท้องถิ่นมีอิทธิพลอย่างมากต่อความพร้อมในการทำงานร่วมกัน การบริหารรัฐกิจแบบดั้งเดิมมักเน้นการตัดสินใจแบบลำดับชั้นและการดำเนินงานแบบแยกส่วน ซึ่งการทำงานร่วมกันถูกมองว่าเป็นสิ่งรองจากการรักษาการควบคุมกระบวนการ [8] การเปลี่ยนไปสู่วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันไม่เพียงแต่ต้องการการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างเท่านั้น แต่ยังต้องการการเปลี่ยนแปลงในแนวคิดของผู้บริหารรัฐกิจด้วย

4. ความสามารถในการจัดการกระบวนการทำงานร่วมกัน แม้ว่ารัฐบาลท้องถิ่นจะเปิดกว้างต่อการทำงานร่วมกัน แต่ความสามารถของพวกเขาในการจัดการกระบวนการทำงานร่วมกันที่ซับซ้อนมักเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความพร้อมของพวกเขา การปกครองแบบร่วมมือต้องการทักษะในการอำนวยความสะดวก ความสามารถในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และความสามารถในการนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายมาทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน [9] รัฐบาลท้องถิ่นจำนวนมากขาดสมรรถนะเฉพาะเหล่านี้ ซึ่งสามารถนำไปสู่ความท้าทายในการรักษาความพยายามในการทำงานร่วมกัน

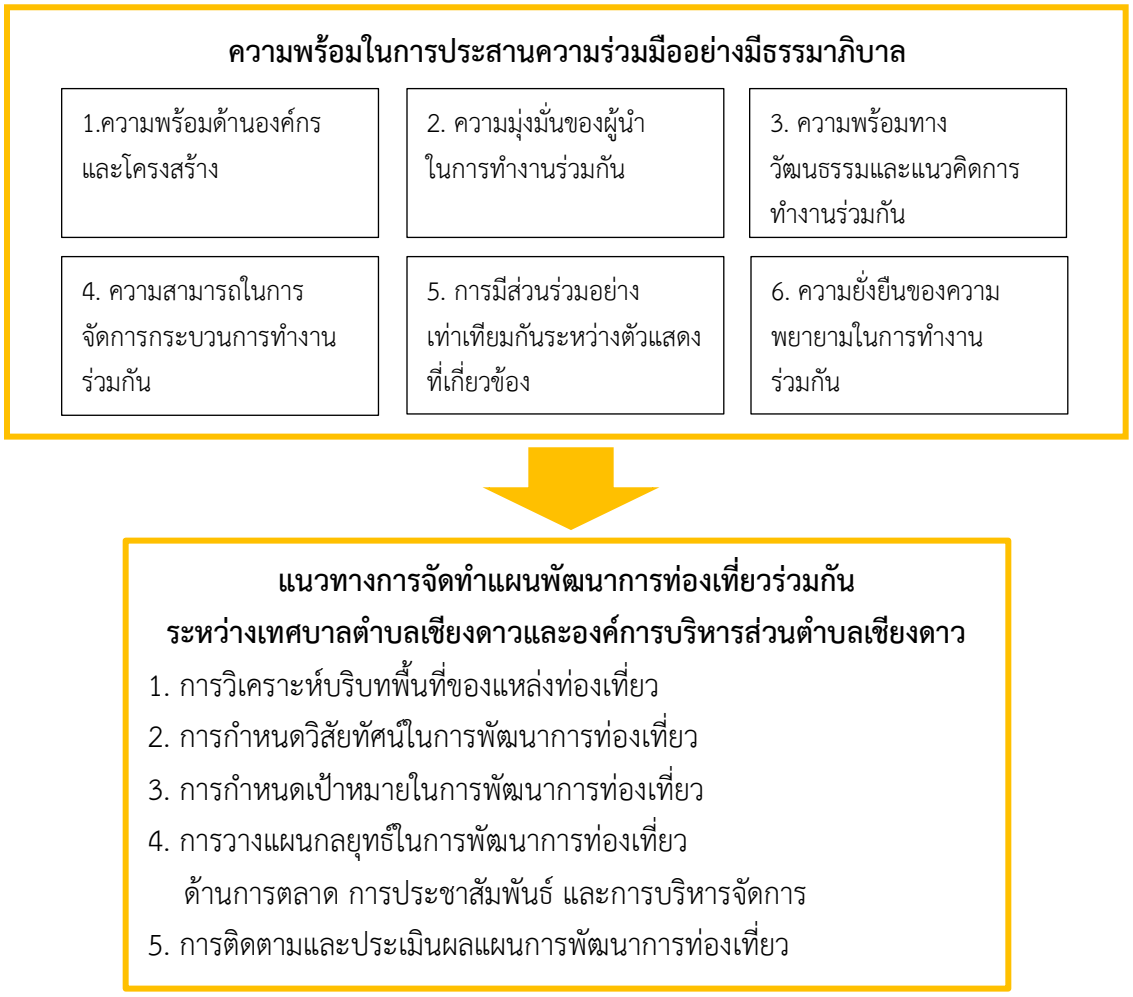
5. การมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันระหว่างตัวแสดงที่เกี่ยวข้อง หนึ่งในความท้าทายสำคัญที่รัฐบาลท้องถิ่นเผชิญในการปกครองแบบร่วมมือคือการทำให้แน่ใจว่ามีการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความไม่สมดุลของอำนาจมักนำไปสู่สถานการณ์ที่ผู้กระทำที่มีอิทธิพล (เช่น องค์กรภาคเอกชนขนาดใหญ่หรือหน่วยงานรัฐบาลที่มั่งคั่งกว่า) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอย่างไม่สมส่วน ในขณะที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เล็กกว่าหรือมีทรัพยากรน้อยกว่าต้องดิ้นรนเพื่อทำให้เสียงของพวกเขาได้รับการรับฟัง [10]

6. ความยั่งยืนของความพยายามในการทำงานร่วมกัน รัฐบาลท้องถิ่นต้องพิจารณาถึงความยั่งยืนของความคิดริเริ่มในการทำงานร่วมกันด้วย การทำงานร่วมกันในระยะสั้นอาจให้ผลลัพธ์ทันที แต่ความเป็นไปได้ในระยะยาวของพันธมิตรขึ้นอยู่กับความสามารถของรัฐบาลท้องถิ่นในการทำให้การทำงานร่วมกันเป็นสถาบัน [5] สิ่งนี้อาจบรรลุได้ผ่านข้อตกลงอย่างเป็นทางการ บันทึกความเข้าใจ หรือการสร้างคณะกรรมการที่ปรึกษาถาวรที่ให้ความต่อเนื่องนอกเหนือจากโครงการเฉพาะ

แนวคิดการประสานความร่วมมืออย่างมีธรรมมาภิบาล เมื่อถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกันระหว่างเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวนั้น จะช่วยให้การวางแผนการพัฒนาการท่องเที่ยวที่เคยอยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดองค์กรหนึ่ง ต่างฝ่ายต่างพัฒนาตามทิศทาง

แนวทางของตนเอง เมื่อนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้จะช่วยให้ลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการทำงาน เกิดมุมมองหรือรูปแบบการทำงานในแบบใหม่ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และความร่วมมือร่วมกันมากขึ้น จึงจะทำให้เห็นภาพแนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมและเป็นแบบแผนมากยิ่งขึ้น เช่น ในการพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกันในชุมชนหมู่ที่ 7 ตำบลเชียงดาวนั้น ทั้ง 2 องค์กรมีการจัดประชุมหารือแนวทางร่วมกัน มีการจัดทำ MOU เพื่อสร้างกรอบแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้ามามีบทบาทในทุกๆ ด้านตั้งแต่ด้านกระบวนการวางแผนการทำงานในระยะเริ่มต้น ด้านการบริหารจัดการพื้นที่ ด้านการตลาดประชาสัมพันธ์กิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านการร่วมมือกันทำงานเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการประสานความร่วมมือด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ และองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย กลุ่มประชากรและเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตพื้นที่บ้านเชียงดาว หมู่ที่ 7 ตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลเชียงดาว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว เจ้าหน้าที่บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องของทั้ง 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชนและสมาชิกสภาบ้านเชียงดาว หมู่ที่ 7 ตำบลเชียงดาว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 16 คน ประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีและเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการท่องเที่ยวของเทศบาลตำบลเชียงดาว และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวและเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ นอกจากนี้ยังใช้การตอบแบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ชุมชนบ้านเชียงดาว หมู่ที่ 7 ตำบลเชียงดาว เกี่ยวกับมีความคิดเห็นและมุมมองเกี่ยวกับศักยภาพในการทำงานร่วมกันของเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว จำนวน 222 คน โดยคำนวณตามวิธีการของทาโร ยามาเน่ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการร่วมมือด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอผ่านการบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถจำแนกเป็น 2 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้แก่ ผลการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวในการร่วมมือกันพัฒนาการท่องเที่ยว และการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกันระหว่างเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวในการร่วมมือกันพัฒนาการท่องเที่ยว

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐในเทศบาลตำบลเชียงดาว,องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว และกลุ่มผู้นำชุมชน,สมาชิกสภาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยว พบว่า

จากการสัมภาษณ์นายกเทศมนตรีตำบลเชียงดาวและนักพัฒนาชุมชนเทศบาลตำบลเชียงดาว เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ.2567 พบว่า เทศบาลตำบลเชียงดาวมีศักยภาพในการร่วมมือกันพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว เนื่องจากเทศบาลตำบลเชียงดาวมีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 5 หมู่บ้าน จำนวน 3.5 ตารางกิโลเมตร ด้วยลักษณะที่ตั้งของเทศบาลตั้งอยู่ใจกลางอำเภอเชียงดาว เดินทางสะดวกประกอบกับมีแหล่งอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ เช่น สถานที่จัดประชุม พื้นที่ลานจอดรถกว้างขว้าง มีสวนสาธารณะรวมถึงสนามกีฬา ทำให้เทศบาลตำบลเชียงดาวได้รับการติดต่อจากหลายๆหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคประชาชนในการเข้ามาใช้บริการรวมถึงจัดการประเพณีสำคัญต่างๆในอำเภอเชียงดาว เช่น การจัดงานราชพิธี

การจัดประเพณีลอยกระทง การจัดประเพณีสงกรานต์ ด้วยเทศบาลตำบลเชียงดาวมีความพร้อมในเรื่องพื้นที่และโครงสร้างขององค์กร ทำให้ได้รับการแต่งตั้งเป็นแก่นนำในการดำเนินโครงการด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวหลายโครงการ เช่น การจัดงานของดีอำเภอเชียงดาว การจัดงานฤดูหนาวของอำเภอเชียงดาว การสนับสนุนองค์กรทางศาสนา การจัดงานประเพณีทำบุญเสาหลักเมืองอำเภอเชียงดาว การสนับสนุนงานวันวิสาขบูชา (ประเพณีเดินเข้าถ้ำ) เป็นต้น ทำให้มองว่าเทศบาลตำบลเชียงดาวมีศักยภาพมากเพียงพอที่จะพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวได้เป็นอย่างดี เพราะเทศบาลตำบลเชียงดาวผ่านการร่วมมือการพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกับหลายองค์กรและสามารถบริหารจัดการจนประสบผลสำเร็จ จึงมองว่าเทศบาลตำบลเชียงดาวค่อนข้างมีประสบการณ์ในการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ และมีการเตรียมขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

จากการสัมภาษณ์ผู้ใหญ่บ้านบ้านเชียงดาว หมู่ที่ 7 และสมาชิกสภาเทศบาล หมู่ที่ 7 ตำบลเชียงดาวที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของเทศบาลตำบลเชียงดาว เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ.2567 พบว่า เทศบาลตำบลเชียงดาวมีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่เนื่องจากนายกเทศมนตรีตำบลเชียงดาวมีความใส่ใจในการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน เมื่อทางชุมชนประสบปัญหาจะเข้ามาเขียนคำร้องที่เทศบาล จากนั้นเทศบาลจะดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยเร็ว เช่น การซ่อมแซมไฟกิ่งสาธารณะ การตัดต้นไม้ที่ล่วงล้ำมาในพื้นที่สาธารณะ การบรรเทาและให้ความช่วยเหลือจากเหตุการณ์ภัยพิบัติต่างๆ นอกจากนี้เทศบาลตำบลเชียงดาวยังมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ผ่านการจัดทำโครงการถนนคนเดิน บริเวณพื้นที่ชุมชน หมู่ที่ 7 ตำบลเชียงดาว ทำให้พื้นที่ดังกล่าวกลายเป็นหนึ่งในแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่อีกด้วย ทำให้มองว่าเทศบาลตำบลเชียงดาวมีประสบการณ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวมากมาย และมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จ และเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลเชียงดาวและประชาชนในพื้นที่มีความสนิทสนมกัน ช่วยเหลือกันและกัน ทำให้เทศบาลตำบลเชียงดาวมีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว

จากการสัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวและนักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ.2567 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวมีความพร้อมในการพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกับเทศบาลตำบลเชียงดาว ถึงแม้พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขนาด 205.22 ตารางกิโลเมตร จำนวน 16 หมู่บ้าน แต่ทางผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวในทุกหมู่บ้านที่อยู่ในความดูแล ประกอบกับมีการประชาสัมพันธ์การส่งเสริมการท่องเที่ยวลงในเว็บไซต์ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว ยังมีเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เยอะและมีประสิทธิภาพเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาการท่องเที่ยว ทำให้การพัฒนาพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวประสบความสำเร็จอย่างมาก

จากการสัมภาษณ์ผู้ใหญ่บ้านบ้านดง หมู่ที่ 7 และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว หมู่ที่ 7 ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ.2567 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวมีศักยภาพในการดำเนินการร่วมกับเทศบาลตำบลเชียงดาวอย่างแน่นอน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวมีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบปริมาณมากจึงส่งผลให้มีแหล่งท่องเที่ยวมากมายที่อยู่ในความรับผิดชอบและมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนอยู่เสมอ ทำให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีความคุ้นเคยกับการพัฒนาการท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก ประกอบกับเจ้าหน้าที่ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามาดูแลประชาชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิด ทำให้เกิดความสนิทสนม เช่น การแจกเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในแต่ละชุมชน ทำให้บรรยากาศระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้การเข้าไปพัฒนาการท่องเที่ยวประสบความสำเร็จมากขึ้น

จากการตอบแบบสอบถามของประชาชนหมู่ที่ 7 ตำบลเชียงดาว ในประเด็นการวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน พบว่าทั้ง 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีศักยภาพในด้านความมุ่งมั่นของผู้นำในการพัฒนาการท่องเที่ยว จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมา ได้แก่ ศักยภาพในด้านกระบวนการทำงานร่วมกันในการพัฒนาการท่องเที่ยว จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ศักยภาพในด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ศักยภาพในด้านแนวคิดการทำงานร่วมกัน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ศักยภาพในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียม ศักยภาพในด้านความยั่งยืนของการทำงานร่วมกัน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

2. การวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกันระหว่างเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐในเทศบาลตำบลเชียงดาว,องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว และกลุ่มผู้นำชุมชน,สมาชิกสภาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยว พบว่า

เทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวมีแนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยวไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีกระบวนการในการร่วมมือกัน ดังนี้ 1.การประชุมร่วมกันระหว่างเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวเพื่อชี้แจงแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกัน 2.การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อประสานร่วมกัน โดยมีเจ้าหน้าที่จากทั้ง 2 องค์กรเข้ามาเป็นคณะทำงาน 3.การจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) ร่วมกันเพื่อวางกรอบและเป้าหมายในการพัฒนาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 4.การลงสำรวจพื้นที่ร่วมกัน เพื่อให้คณะทำงานมองภาพในการพัฒนาอย่างชัดเจน 5.การวางแผนการทำงานร่วมกัน โดยมีการจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 6.การติดตามและรายงานผลจากการทำงานร่วมกันเพื่อนำมาวิเคราะห์ปรับปรุง รูปแบบในการพัฒนาให้เป็นไปอย่างราบรื่น

สรุป และอภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวในการร่วมมือกันพัฒนาการท่องเที่ยว

จากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ (1) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงดาว ผู้นำชุมชนและสมาชิกสภาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเชียงดาว วิเคราะห์ว่าเทศบาลตำบลเชียงดาวมีศักยภาพในการร่วมมือกันพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะเทศบาลตำบลเชียงดาวมีความพร้อมในเรื่องของทรัพยากรในพื้นที่ มีแหล่งอำนวยความสะดวกอย่างครบครันในด้านการจัดการการท่องเที่ยว ประกอบกับเทศบาลตำบลเชียงดาวได้รับมอบหมายให้เป็นแกนนำในการจัดงานประเพณีสำคัญของอำเภอเชียงดาวมาเป็นเวลานาน ทำให้เทศบาลตำบลเชียงดาวมีเครือข่ายและมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆในอำเภอเชียงดาว สอดคล้องกับทฤษฎีการทำงานร่วมกันของ Romero, Galeano, and Molina [6] ที่กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมในการสร้างความร่วมมือ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน (1) การสร้างเครือข่าย

เทศบาลตำบลเชียงดาวและประชาชนในพื้นที่มีการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันในหลายๆด้าน ได้แก่ ด้านบรรเทาสาธารณภัย ด้านสาธารณสุข ด้านศาสนาและวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว (2) การประสานงาน เทศบาลตำบลเชียงดาวมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกับประชาชนในการร่วมกันพัฒนาพื้นที่ในหลายๆด้าน มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (3) การร่วมมือ มีการสร้างความร่วมมือกับประชาชนในการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ เช่น การจัดประเพณีทำบุญเสาหลักเมืองเชียงดาว การเชิญชวนประชาชนในพื้นที่มาร่วมกันทำบุญตักบาตร (4) การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลเชียงดาวมีการทำงานร่วมกับประชาชนในทุกด้าน เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการรับฟังคำร้องจากประชาชนในการลงพื้นที่แก้ไขปัญหา มีการพัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการร่วมกับเทศบาลตำบลเชียงดาว แต่เทศบาลตำบลเชียงดาวยังมีข้อจำกัดในเรื่องของปริมาณบุคลากรและงบประมาณขององค์กรที่ไม่เพียงพอในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ จึงมีความจำเป็นต้องร่วมกับหน่วยงานอื่นๆเพื่อให้สามารถพัฒนาพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว, ผู้นำชุมชนและสมาชิกสภาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว วิเคราะห์ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว สามารถพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกับเทศบาลตำบลเชียงดาวได้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวมีบุคลากรและงบประมาณที่มากเพียงพอต่อการดำเนินการพัฒนาการท่องเที่ยว อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวมีการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกบ่อยครั้ง ด้วยขนาดพื้นที่รับผิดชอบที่มีขนาดใหญ่ ทำให้มีพื้นที่ในความรับผิดชอบเยอะ จึงเกิดความผูกพันและนำไปสู่การสร้างเครือข่ายขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีความพร้อมในการเป็นพันธมิตรของรัตนา สีดี [5] ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความพร้อมในการเป็นพันธมิตร มีองค์ประกอบดังนี้ (1) ความไว้วางใจ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานภายนอก เนื่องจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (2) ความผูกพัน เมื่อได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นก่อให้เกิดเป็นความผูกพันในการทำงานร่วมกัน (3) ความร่วมมือ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวมีบทบาทในการทำงานร่วมกับหลายๆหน่วยงานจนประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการผลักดันสินค้าจากชุมชนให้มีบทบาท กลายเป็นสินค้าที่มีชื่อเสียงของอำเภอเชียงดาวและมีการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ (4) การมีประสบการณ์ด้านพันธมิตร จากการดำเนินงานกับหลายๆหน่วยงานสั่งสมเป็นประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวมีแนวคิดและวิธีการใหม่ๆในการพัฒนาการท่องเที่ยว (5) การทุ่มเทให้กับพันธมิตร ไม่ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวจะมีการดำเนินงานกับหน่วยงานไหน จะดำเนินการอย่างเต็มที่ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจน จนส่งผลให้การพัฒนาการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวประสบผลสำเร็จ

2. การวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกันระหว่างเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว

ในการดำเนินงานของ 2 องค์กร มีแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์บริบทพื้นที่ แรกเริ่มของการดำเนินการเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวจะต้องร่วมกันวิเคราะห์บริบทพื้นที่ที่เหมาะสมกับการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกัน ซึ่งพื้นที่ที่ถูกเลือก คือ ชุมชนบ้านเชียงดาวหรือบ้านดง หมู่ที่ 7 ตำบลเชียงดาว เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวอยู่ในเขตความรับผิดชอบของทั้ง 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการแบ่งเขตความรับผิดชอบบริเวณสะพานข้ามแม่น้ำปิงวัดอินทาราม หมู่ที่ 7 ตำบลเชียงดาว เหตุผลที่มีการเลือกพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่ดังกล่าวเนื่องจากเป็นสถานที่

จัดกิจกรรมสำคัญของอำเภอเชียงดาวมากมาย เช่น ประเพณีลอยกระทงอำเภอเชียงดาว ประเพณีสงกรานต์อำเภอเชียงดาว ประเพณีทำบุญเสาหลักเมืองเชียงดาว เป็นต้น นอกจากนี้พื้นที่ดังกล่าวยังมีการจัดกิจกรรมถนนคนเดินของอำเภอเชียงดาว เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนอีกด้วย

2. การกำหนดวิสัยทัศน์ เมื่อเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาววิเคราะห์บริบทพื้นที่เสร็จเรียบร้อยแล้ว กระบวนการต่อไปคือการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อวางวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์ที่ทั้ง 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างร่วมกันคือ การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ประชาชนจะต้องสามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีการบริหารจัดการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. การกำหนดเป้าหมาย เทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาวตั้งเป้าหมายในการพัฒนาการท่องเที่ยวในระยะเวลา 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

4. การวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาด้านการตลาด การประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการ ผ่านการสร้างเครือข่ายระหว่างประชาชนและหน่วยงานภายนอกในการเข้ามาวางแผนกลยุทธ์ เช่น มีการพัฒนาต่อยอดการส่งเสริมด้านการตลาดเดิมทีกิจกรรมถนนคนเดินมีทุกวันพฤหัสบดี สัปดาห์ที่ 1 และ 3 ของเดือน เนื่องจากเป็นเส้นทางสัญจรหลักของประชาชน ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ทุกสัปดาห์ ก็มีการเลือกทำเลใกล้เคียงที่ไม่ใช้เส้นทางสัญจร ในการสร้างพื้นที่เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนอีกช่องทางให้สามารถขายสินค้าได้ทุกๆวัน มีการจัดทำรถประชาสัมพันธ์เพื่อพานักท่องเที่ยวไปชมวิวทิวทัศน์รอบๆตัวอำเภอเชียงดาว มีการจัดตั้งคณะกรรมการหมู่บ้านมาเป็นผู้บริหารจัดการด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน

5. การติดตามและประเมินผล เทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว มีการติดตามและประเมินผลของการดำเนินการในทุกๆขั้นตอน ขั้นตอนใดที่ประชาชนไม่สามารถบริหารจัดการได้ ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาให้เพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวสามารถดำเนินการได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความหมายการจัดการการท่องเที่ยวของขวัญฤทัย เดชทองคำ [2] กล่าวว่า การวางแผนการท่องเที่ยวเปรียบเสมือนการวางเป้าหมายในการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ เพื่อนำรายได้เข้ามาในพื้นที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในหลายๆ ด้าน เช่น โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม เพื่อประโยชน์ของชุมชนอย่างยั่งยืน การวางแผนการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ผ่านกระบวนการคิดและดำเนินการร่วมกันของเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว จึงส่งผลให้พื้นที่ดังกล่าวถูกพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าประชาชนดำเนินการเอง อาจเพราะข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เทศบาลตำบลเชียงดาวและเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว ควรร่วมกันพัฒนาในด้านอื่นๆด้วย เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้พื้นที่ที่อยู่ในความดูแลของทั้ง 2 หน่วยงานมีการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถนน ในบางพื้นที่ก็มีความแตกต่างกันเนื่องจากงบประมาณที่แตกต่างกัน ทำให้ถนนเส้นเดียวกันได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรเลือกศึกษาการพัฒนาพื้นที่อื่นๆของอำเภอเชียงดาว เนื่องจากยังมีพื้นที่ในบริเวณอื่นที่ยังคงต้องการการเข้าไปพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอเชียงดาวมีรายได้และสามารถต่อยอดการท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในการร่วมมือกันจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยว กรณีศึกษาตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโท สามารถดำเนินการศึกษาค้นคว้าจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ต้องขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไกรวุฒิ ใจคำปัน อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และการช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลในงานวิจัยให้ออกมาถูกต้องเรียบร้อย จนสามารถทำให้การวิจัยในครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของเทศบาลตำบลเชียงดาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว รวมถึงผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภา และประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในตำบลเชียงดาว ที่ได้ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่ผู้วิจัย เพื่อให้การศึกษาได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันมากที่สุด

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับหน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องและผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] เทศบาลตำบลเชียงดาว. (ม.ป.ป). *สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน เทศบาลตำบลเชียงดาว*. https://cdlocal.go.th/content/generalinfo

[2] ขวัญฤทัย เดชทองคำ. (2564). การจัดการการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์สู่ความยั่งยืนของธุรกิจภายใต้วิกฤติโควิด 19. *วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ*, 17(2), 1-18.

[3] เม กองแก้ว. (2566). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนจังหวัดนครปฐม. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน*, 1(3), 30-40.

[4] อโศก พลบำรุง. (2566). แนวคิดการประสานความร่วมมืออย่างมีธรรมาภิบาล (Collaborative Governance). https://shorturl.asia/zW6w3

[5] รัตนา สีดี. (2559). แนวทางในการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจภายใต้บริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สำหรับธุรกิจสปาและนวดไทย. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 9(3), 756-779.

[6] Romero, D., Galeano, N., & Molina, A. (2008). Readiness For Collaboration Assessment Approach in Collaborative Networked Organizations. *Innovation in Manufacturing Networks*, 266, 47-56.

[7] Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543-571. https://doi.org/10.1093/jopart/mum032

[8] Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S. (2012). An integrative framework for collaborative governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22(1), 1-29. https://academic.oup.com/jpart/article/22/1/1/944908

[9] Emerson, K., & Nabatchi, T. (2015). *Collaborative governance regimes*. Georgetown University Press. https://press.georgetown.edu/Book/Collaborative-Governance-Regimes

[10] O'Leary, R., & Vij, N. (2012). Collaborative Public Management: Where Have We Been and Where Are We Going?. *Sage Journals*, 42(5), 507-522. https://doi.org/10.1177/0275074012445780

บทความวิจัย

เยาวชนกับการขับเคลื่อนซอฟต์พาวเวอร์ กรณีศึกษา นักเรียนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลโรงเรียนพลูตาหลวงวิทยา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

Youth Power Driving Soft Power: the case study of Marine Science Group of Plutaluang Wittaya School's Student, Sattahip District, Chonburi Province

จารุวรรณ แก้วมะโน

Jaruwan Kaewmano

สำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า

The Office of Promoting Politics of the People, King Prajadhipok's Institute

E-mail: Jaruwan@kpi.ac.th

This article is presented in the 19th National Conference on Public Administration of Public Administration Association of Thailand at Nakhon Phanom University, November 22, 2024

Received: October 31, 2024; Revised: January 22, 2025; Accepted: February 18, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่องบทบาทของซอฟต์พาวเวอร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างค่านิยมประชาธิปไตยและความสามัคคีในสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการยกระดับทุนทางสังคมสู่ซอฟต์พาวเวอร์ด้วยพลังเยาวชน โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ร่วมกับการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูที่ปรึกษาและนักเรียนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเล โรงเรียนพลูตาหลวงวิทยา และชาวบ้านในตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ซอฟต์พาวเวอร์เป็นพลังที่สามารถพัฒนาขึ้นได้อย่างเป็นระบบ โดยการพัฒนาทุนทั้ง 3 ประการร่วมกันประกอบด้วย ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคมและวัฒนธรรม ผ่านกระบวนการดังนี้ 1) การส่งเสริมการศึกษาเพื่อสร้างสำนึกการมีส่วนร่วมของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย และค้นหาทุนทางสังคมร่วมกัน 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขับเคลื่อนทุนทางสังคมร่วมกัน 3) การสร้างความตระหนักผ่านการมีส่วนร่วมกำหนดกิจกรรมร่วมกัน และ 4) การขับเคลื่อนกิจกรรมร่วมกัน กรณีศึกษาของนักเรียนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเล แสดงให้เห็นว่าเยาวชนมีศักยภาพในการพัฒนาขึ้นเป็นแกนนำขับเคลื่อนทุนทางสังคมและวัฒนธรรมสู่ซอฟต์พาวเวอร์ได้ โดยตั้งต้นจากการสร้างค่านิยมร่วมในการร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลผ่านกิจกรรมต่างๆ กระทั่ง สามารถเปลี่ยนการต่อต้านของคนในชุมชนให้กลายมาเป็นพลังสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลของนักเรียนในเวลาต่อมา

คำสำคัญ: ซอฟต์พาวเวอร์; พลังเยาวชน; การศึกษาเพื่อสร้างสำนึกพลเมือง; สำนึกพลเมืองประชาธิปไตย

Abstract

This article is a part of the research study on Roles of Soft Power and Citizen Engagement for Strengthening democracy and Social Cohesion. The objective is to present a method for raising social capital to soft power through the power of youth. The research

uses Participatory Action Research (PAR) process, combined with participatory observation and in-depth interviews 3 target groups; advisors and students of Marine Science Group of Plutaluang Wittaya School's student and the villagers in Samae San, Sattahip district, Chonburi Province. The finding shows that Soft power can be developed systematically through the development of 3 capitals together consists of human capital, social capital and culture capital through the following processes: 1) promoting civic education to create a sense of citizen participation in democracy, together with capital finding 2) knowledge sharing along with capital activation 3) creating awareness together with finding common good for co-creation activities and 4) driving activities together. The case study of Marine Science Group of Plutaluang Wittaya School's student shows that youth are human capital that has potential to develop to be the leader in driving social and cultural capital towards soft power. Starting by promoting citizen awareness in conserving marine resources through civic education. After that continue doing coral planting activities until later it was able to turn the opposition side in the community into support students' coral planting and marine resource conservation activities.

Keywords: Soft power; Youth power; Civic education; Democratic citizenship

บทนำ

ปัจจุบันแนวคิดเรื่องซอฟต์พาวเวอร์ (soft power) ได้รับความสนใจกล่าวถึงมากขึ้น ในฐานะกลไกหนึ่งในการพัฒนาแก้ไขปัญหาของสังคมและประเทศชาติ โดยตัวอย่างที่มักได้รับการกล่าวถึงเรื่องซอฟต์พาวเวอร์ในยุคนี้ก็คือประเทศญี่ปุ่นและประเทศเกาหลีซึ่งได้รับการยอมรับจากทั่วโลกว่าสามารถประยุกต์ใช้อัตลักษณ์วัฒนธรรมของชาติในการฟื้นฟูที่ประเทศจากสงครามได้เป็นอย่างดี โดยประเทศเกาหลีดำเนินการผ่านการปฏิรูปการเมืองให้เป็นประชาธิปไตยพร้อมๆกับขยายธรุกิจวัฒนธรรมความบันเทิงไปยังต่างประเทศ ขณะที่ประเทศญี่ปุ่นดำเนินการผ่านการก่อตั้งกองกำลังป้องกันตนเองเมื่อภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 และปรับภาพลักษณ์ให้มีความรักสันติ นำเสนอภาพลักษณ์ใหม่ผ่านวัฒนธรรมอนิเมชั่น [1] กระทั่ง สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว นักลงทุนให้สนใจเข้ามาสัมผัสประสบการณ์ของทั้งสองประเทศ กระทั่งส่งผลให้ทั้งสองประเทศมีการพัฒนาของเศรษฐกิจและการเมืองดีขึ้น ดังผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลก (Global Competitive Index: GCI) ของ World Economic Forum (WEF) [2] ระบุว่า ประเทศเกาหลีติดอันดับกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนานวัตกรรมของประเทศ ขณะที่ ญี่ปุ่นติดอันดับประเทศที่มีศักยภาพสูงที่สุดในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขัน (World Competitive Ranking) ของ International Institute for Management Development (IMD) ซึ่งทำการประเมินความสามารถในการแข่งขัน 5 ด้าน ประกอบด้วยความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ (economic performance) การเมือง (government efficiency) ภาคธุรกิจเอกชน (business efficiency) และโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ (infrastructure) ระบุว่า ในปี 2024 ประเทศเกาหลีติดอันดับที่ 20 จาก 67 ประเทศที่มีการจัดอันดับทั่วโลก ขณะที่ประเทศญี่ปุ่นอยู่ในอันดับที่ 38 [3] ไม่เพียงเท่านั้น ผลการสำรวจของ Freedom House เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพทางการเมืองของพลเมืองทั่วโลก ได้จัดอันดับให้ประเทศเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีสิทธิเสรีภาพทางการเมือง (free) โดยได้คะแนนรวมสิทธิทางการเมืองและสิทธิพลเมืองอยู่ที่ 83 และ 96 คะแนนตามลำดับ ขณะที่

ประเทศไทยถูกจัดอันดับให้อยู่ในส่วนของประเทศที่มีสิทธิเสรีภาพทางการเมืองบางส่วน (partly free) โดยได้คะแนนรวมสิทธิทางการเมืองและสิทธิพลเมือง 29 จาก 100 คะแนนเต็ม [4]

อันที่จริงซอฟต์พาวเวอร์ (soft power) เป็นแนวคิดที่ได้รับการกล่าวถึงมานานแล้วโดยผู้ที่ทำให้คำว่าซอฟต์พาวเวอร์เป็นที่รู้จักก็คือ โจเซฟ ไนย์ (Joseph Nye) [5] หลังจากที่เขาพยายามอธิบายความสามารถของประเทศสหรัฐอเมริกาในการรักษาสถานะความเป็นผู้นำของโลกหรือการครองอำนาจนำ (hegemony) เหนือประเทศอื่นๆในโลกว่าไม่อาจได้มาด้วยการใช้กำลังทหารและอาวุธเพียงอย่างเดียวแต่ต้องดำเนินนโยบายระหว่างประเทศอันมีพลังน่าดึงดูดใจไปพร้อมกัน โดยทำให้ทั่วโลกเห็นถึงศักยภาพในการเป็นผู้นำทางด้านเศรษฐกิจและการมีภาพลักษณ์ที่ดีของสหรัฐอเมริกา เพื่อสร้างการยอมรับและความร่วมหรือ (co-optive) จากประเทศอื่นๆเพื่อประโยชน์ของสหรัฐอเมริกาและประเทศพันธมิตร โจเซฟ ไนย์ พยายามชี้ให้เห็นว่าซอฟต์พาวเวอร์นั้นแตกต่างจากฮาร์ดพาวเวอร์ (hard power) ทั้งในแง่ของเครื่องมือ วิธีการแสดงออก และความยั่งยืนอันเกิดจากปฏิบัติการ กล่าวคือ ขณะที่ ฮาร์ดพาวเวอร์ เป็นอำนาจที่ได้จากการใช้กำลัง เช่น การทำสงคราม อาวุธ และกำลังทหาร อำนาจที่ได้มาจึงเกิดจากการบังคับให้ปฏิบัติตามซึ่งมีผลไม่ยั่งยืน แตกต่างจากซอฟต์พาวเวอร์ที่เป็นอำนาจอันเกิดจากการเชิญชวนให้เชื่อและปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ ผ่านนโยบายที่มีความน่าสนใจซึ่งอาจจะมอบประโยชน์บางประการให้แก่ผู้ปฏิบัติตาม ทำให้อำนาจอันเกิดจากซอฟต์พาวเวอร์มีความยั่งยืนมากกว่า

จากข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าซอฟต์พาเวอร์คือพลังที่ได้จากการยอมรับเชื่อมั่นและทำตามของบุคคลอื่นโดยสมัครใจ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ร่วมกันของผู้ริเริ่มและผู้ปฏิบัติตาม ส่งผลให้ซอฟต์พาวเวอร์ได้รับความสนใจศึกษาในแง่ที่มีศักยภาพในการสร้างสันติภาพ นำไปสู่การพัฒนาร่วมกัน และการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ งานของ แซนด์เบิร์ก (Sandberg M.) [6] ชี้ให้เห็นว่าซอฟต์พาวเวอร์ มีศักยภาพในการพัฒนาประชาธิปไตยได้ และโดยตัวมันเองก็อาจนับได้ว่าเป็นซอฟต์พาวเวอร์ประเภทหนึ่ง ในฐานะระบอบการเมืองการปกครองที่ได้รับการยอมรับจากประเทศต่างๆทั่วโลกที่เลือกนำประชาธิปไตยมาเป็นระบอบการเมืองหลักในการปกครองประเทศ ดังที่ ฮันติงตัน (Huntington S.P.) ได้กล่าวไว้ในงานชิ้นสำคัญเรื่อง The Third Wave [7] ว่าการเปลี่ยนผ่านไปสู่ประชาธิปไตยของประเทศที่เพิ่งได้รับเอกราชที่เรียกกันว่ากลุ่มประชาธิปไตยเกิดใหม่ในคลื่นระลอกที่ 3 ของการพัฒนาประชาธิปไตย ส่วนหนึ่งเป็นเพราะประเทศต่างๆพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้นส่งผลให้ปัจจัยภายนอกในระดับโลกกระทบต่อทิศทางของการเมืองภายในประเทศมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องสิทธิเสรีภาพและความเป็นอยู่ที่ดี นำไปสู่การเรียกร้องและท้าทายต่ออำนาจนิยมมากขึ้น ในแง่นี้ประชาธิปไตยจึงมีลักษณะเป็นซอฟต์พาวเวอร์ประเภทหนึ่งในฐานะอุดมการณ์ทางการเมืองที่ได้รับการยอมรับสูงสุด

ประเทศไทยมีทรัพยากรและทุนทางสังคมวัฒนธรรมมากมาย หากได้รับการสนับสนุนด้านนโยบายจะช่วยผลักดันให้ทุนทางสังคมวัฒนธรรมเหล่านั้นยกระดับขึ้นเป็นซอฟต์พาวเวอร์ที่มีพลังดึงดูดให้ทั่วโลกเห็นถึงเอกลักษณ์ความเป็นไทย ชื่นชม ชื่นชอบ และพร้อมที่จะสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของประเทศไทยได้ อันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ ตลอดจนสถานะของประเทศไทยในระดับโลก ในที่นี้ขอยกตัวอย่างทุนทางสังคมวัฒนธรรมของไทยที่มีลักษณะเป็นซอฟต์พาวเวอร์ เช่น พิธีกรรมบวชป่าซึ่งแนวคิดนี้เริ่มดำเนินการในจังหวัดแพร่โดยนำเอาความเชื่อในเรื่องสิ่งลึกลับ ผี เทวดา เจ้าป่า เจ้าเขา และประเพณีการบวช มาประยุกต์ใช้เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ผ่านพิธีกรรมบวชป่า โดยนำเอาจีวรพระห่มให้กับต้นไม้ที่ต้องการอนุรักษ์ไว้ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ได้ จากเดิมที่ชุมชนในระแวกนั้นมักใช้วิธีการประท้วงและร้องเรียนปัญหาการบุกรุกป่าไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งไม่เพียงแต่ไม่มีพลังมากพอที่จะปกป้องทรัพยากรป่าไม้ไว้ได้ในระยะยาว แต่ยังส่งผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างภาคประชาชน ธุรกิจเอกชน และภาครัฐอีกด้วย แต่เมื่อชุมชนนำเอาแนวคิดเรื่องการบวชป่ามาปรับใช้ ก็ทำให้ป่าไม้ได้รับการ

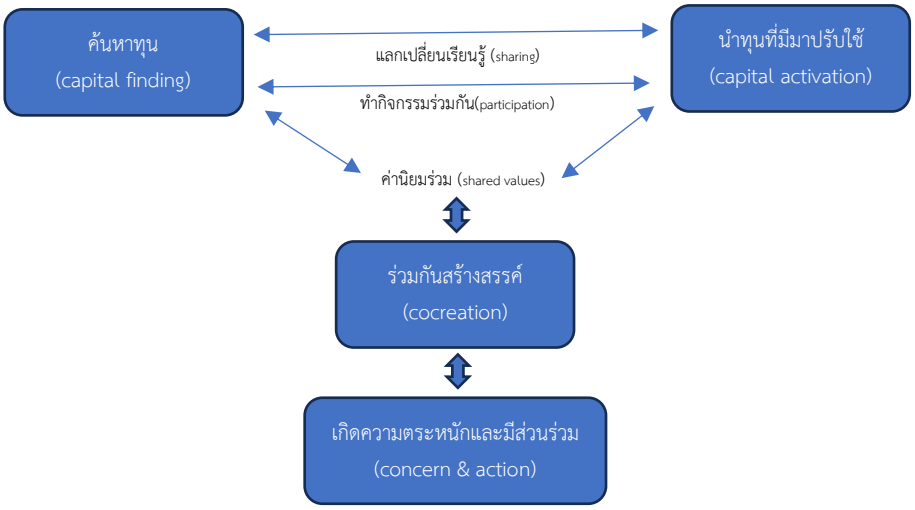
อนุรักษ์และถูกทำลายน้อยลง ส่งผลให้แนวคิดดังกล่าวได้รับความสนใจนำไปดำเนินการต่อในหลายจังหวัดทางภาคเหนือ [8] อีกกรณีหนึ่งคือจังหวัดเชียงคานที่นำวัฒนธรรมบ้านไม้เก่าแก่มาเป็นจุดรวมใจในการอนุรักษ์บ้านไม้ร่วมกันของคนในชุมชนไว้อย่างต่อเนื่อง กระทั่งส่งผลให้ถนนเส้นบ้านไม้เก่านั้นกลายเป็นสัญลักษณ์ของอำเภอเชียงคานที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาได้อย่างมาก ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของเชียงคานและบ้านไม้ไปพร้อม ๆ กัน [9]

ปัจจุบันประเทศไทยให้ความสำคัญกับการนำซอฟต์พาวเวอร์มาปรับใช้เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น โดยมีการจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2561 มีเป้าหมายเพื่อดึงศักยภาพในการพัฒนาประเทศผ่านนโยบาย 5f โดยผลักดันผ่านวัฒนธรรม 5 ด้าน คือ ได้แก่ 1) อาหาร (food) 2) ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ (film) 3) แฟชั่นผ้าไทย (fashion) 4) กีฬามวยไทย (fighting) และ 5) เทศกาลประเพณี (festival) เพื่อให้ประเทศไทยก้าวขึ้นเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวการค้าและการลงทุนในระดับสากล ต่อมาในปี 2566 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์แห่งชาติขึ้น ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 268/2566 เพื่อให้มีบทบาทในการจัดทำข้อเสนอแนะหรือแผนงานในการส่งเสริมและพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์ จึงนับเป็นโอกาสอันดีต่อการพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์ของไทยให้มีศักยภาพและขยายผลซอฟต์พาวเวอร์ในมิติต่างๆให้ไกลไปกว่าเรื่องความเชื่อและวัฒนธรรม ยกตัวอย่างเช่น พลังของเยาวชนที่ปัจจุบันถูกดึงออกมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์ของไทย โดยในปี 2565 สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) หรือ CEA ได้ร่วมกับ ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จัดตั้งโครงการ Youth in Charge ขึ้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์จากพลังเยาวชน โดยสนับสนุนให้เยาวชนไทยเป็นส่วนหนึ่งในการนำเสนอซอฟต์พาวเวอร์ของประเทศไทยไปเผยแพร่ต่อเวทีโลกผ่านแพลตฟอร์มที่โครงการพัฒนาขึ้น เป็นต้น [10-11]

อย่างไรก็ตาม ซอฟต์พาวเวอร์ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากกระบวนการประกอบสร้างเพื่อโน้มน้าวน้อมนำให้ผู้คนในสังคมมีมุมมองที่ชื่นชมชื่นชอบและปฏิบัติตาม วูฟวิ่ง (Vuving, A.) [12] ระบุว่าสิ่งที่ทำให้ซอฟต์พาวเวอร์มีพลังนั้นสัมพันธ์กับความรู้สึกอย่างมาก เนื่องจากผู้กระทำตามต้องรู้สึกว่าไม่ถูกบังคับและมีความปรารถนามากพอที่จะทำตามด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม ซอฟต์พาวเวอร์ทำงานโดยลำพังไม่ได้แต่ต้องทำงานร่วมกับฮาร์ดพาวเวอร์ด้วย ทว่าไม่ใช่ในแง่ของการใช้ความรุนแรงขู่เข็ญบังคับ แต่เป็นในแง่ของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมเศรษฐกิจการเมืองบางประการเพื่อให้รองรับต่อการทำงานของซอฟต์พาวเวอร์ เช่น ปรับเปลี่ยนกฎหมายและนโยบายบางประการ เป็นต้น โดยซอฟต์พาวเวอร์จะเริ่มทำงานได้ก็ต่อเมื่อมีพลังเหนี่ยวนำ (sticky power) บางอย่าง เช่น พลังทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์อันดี อุดมคติ ค่านิยม และเป้าหมายวิสัยทัศน์ที่ตรงกัน เป็นต้น ด้าน โอเนซอร์จ (Ohnesorge, H. W.) [13] ชี้ให้เห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ซอฟต์พาวเวอร์ไม่อาจเกิดพลังขึ้นได้โดยลำพัง แต่จะเกิดพลังขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีกระบวนการบางอย่างต่อสิ่งที่มีศักยภาพในการเป็นซอฟต์พาวเวอร์ เช่น มีการกำหนดนโยบายสาธารณะ มีการปรับปรุงสถาบันทางการเมืองและสังคมให้สอดคล้องต่อการส่งเสริมพลังซอฟต์พาวเวอร์ เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ สถาบันพระปกเกล้าจึงได้จัดทำโครงการวิจัยเรื่องบทบาทของซอฟต์พาวเวอร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างค่านิยมประชาธิปไตยขึ้น เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมค่านิยมประชาธิปไตยด้วยซอฟต์พาวเวอร์และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีสมมติฐานว่าซอฟต์พาวเวอร์นั้นสามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้ผ่านการแสวงหาค่านิยมร่วม (shared values) หรือสิ่งที่ผู้คนเล็งเห็นถึงคุณค่าร่วมกัน และนำคุณค่าเหล่านั้นมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนกิจกรรมโดยการมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและประชาธิปไตยผ่านการทำสิ่งดีๆ ร่วมกัน งานวิจัยเลือกดำเนินการในพื้นที่เป้าหมาย 2 แห่ง คือ อำเภอเชียงคาน

จังหวัดเลย และอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีทุนทางสังคมหลายประการซึ่งมีศักยภาพในการยกระดับขึ้นเป็นซอฟต์พาวเวอร์ได้



ภาพที่ 1 กรอบการวิจัย

ที่มา: ปรับปรุงมาจากแผนภาพกรอบการวิจัย โครงการวิจัยเรื่องบทบาทของซอฟต์พาวเวอร์และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างค่านิยมประชาธิปไตย สถาบันพระปกเกล้า. (2567).

บทความวิจัยนี้จะนำเสนอผลการศึกษาเฉพาะการศึกษาพลังเยาวชนในฐานะซอฟต์พาวเวอร์ กรณีศึกษาของชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลโรงเรียนพลูตาหลวงวิทยา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เนื่องจากเป็นกลุ่มเยาวชนที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาในพื้นที่ โดยใช้ความรู้ความสามารถในเรื่องของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล ความสามารถในการดำน้ำ และพลังของเยาวชนในการพัฒนาอุปกรณ์อนุรักษ์ปะการังกระทั่งได้รับรางวัลจากหลายหน่วยงาน โดยมีสมมติฐานว่าพลังเยาวชนเป็นซอฟต์พาวเวอร์ที่สามารถผลักดันให้เกิดค่านิยมประชาธิปไตยและความสามัคคีในสังคมได้ เพื่อมอบแนวทางการส่งเสริมค่านิยมประชาธิปไตยและความสามัคคีในสังคมโดยใช้ซอฟต์พาวเวอร์ผ่านพลังเยาวชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตยด้วยพลังซอฟต์พาวเวอร์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมซอฟต์พาวเวอร์ด้วยพลังเยาวชน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดซอฟพาวเวอร์ (Soft power)

แนวคิดเรื่องซอฟต์พาวเวอร์เป็นที่รู้จักจากผลงานของโจเซฟ ไนย์ (Joseph S. Nye) [5] ที่พยายามชี้ให้เห็นว่าภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองซึ่งประเทศต่างๆทั่วโลกอยู่ในบรรยากาศของการฟื้นฟูและการสร้างสันติภาพนั้น การธำรงสถานะผู้นำของโลกโดยการทำสงครามนั้นไม่ได้รับการยอมรับอีกต่อไป จึงควรหันมาพิจารณานโยบายต่างประเทศให้มากขึ้น เพราะอำนาจอันเกิดจากการใช้กำลังการทหารหรือฮาร์ดพาวเวอร์ (hard power) นั้นไม่ได้เกิดขึ้นจากการยอมรับจึงไม่อาจช่วยให้ดำรงสถานะความเป็นผู้นำของโลกได้อย่างยาวนาน ดังนั้น เขาจึงเสนอแนวคิดเรื่องซอฟต์พาวเวอร์ (soft power) ขึ้นในฐานะของอำนาจในการดึงดูดใจ

ให้ผู้อื่นเห็นชอบชื่นชมและปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลให้การดำรงสถานะนำทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมีความต่อเนื่องยั่งยืนมากกว่า โดยแหล่งที่มาของซอฟต์พาวเวอร์จากมุมมองของ โจเซฟ ไนย์ มีอาทิ นโยบายการต่างประเทศ (foreign policy) ค่านิยม อุดมการณ์ และวัฒนธรรมต่างๆ เป็นต้น ที่ดำเนินการผ่านกิจกรรมต่างๆอาทิ ผ่านการกำหนดนโยบายสาธารณะ การพัฒนาเศรษฐกิจ และเน้นประชาสัมพันธ์คุณค่าของชุดความคิดเหล่านั้นให้ผู้อื่นเห็นชอบเห็นดีและเห็นด้วยที่จะดำเนินการร่วมกันกับประเทศผู้ริเริ่ม ส่งผลให้ประเทศผู้ริเริ่มได้รับในสิ่งที่ต้องการ ขณะเดียวกันก็มีแรงต่อต้านจากฝ่ายที่ปฏิบัติตามลดลง กล่าวโดยสรุปได้ว่า ซอฟต์พาวเวอร์คือความสามารถในการดึงดูดให้ผู้อื่นต้องการในสิ่งสิ่งที่คุณต้องการ ผ่านความน่าดึงดูดใจของ “วัฒนธรรม อุดมคติทางการเมือง และนโยบายระหว่างประเทศ”

กึน ลี (Geun Lee) [1] ยกตัวอย่างซอฟต์พาวเวอร์ที่ประเทศเกาหลีใต้นำมาปรับใช้เพื่อยกระดับให้ประเทศเกาหลีได้รับการยอมรับจากทั่วโลกกระทั่งเกิดการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างมากในปัจจุบันว่าเป็นเพราะรัฐบาลลงทุนกับการพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์ โดยการสร้างภาพลักษณ์ของเกาหลีให้เป็นประเทศที่รักสงบมีความมั่นคงของการเมืองภายในประเทศเพื่อดึงดูดผู้คนให้เข้ามาลงทุนพร้อมกับกำหนดนโยบายระหว่างประเทศให้รองรับ เพื่อค่อยๆปรับมุมมองของผู้อื่นเกี่ยวกับสิ่งที่พึงปรารถนาและประโยชน์ที่จะได้รับให้สอดคล้องไม่ขัดแย้งกับนโยบายการพัฒนาของประเทศเกาหลี ขณะที่ในประเทศก็ดำเนินนโยบายด้านการส่งเสริมความสามัคคีไปพร้อมกัน โดยสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อรัฐบาล เหล่านี้คือกระบวนการที่ทำให้เกาหลีประสบความสำเร็จในการยกระดับสถานะการพัฒนาของประเทศ

โอเนซอร์จ (Ohnesorge H. W.) [13] กล่าวถึงซอฟต์พาวเวอร์ว่ามีที่มาจาก 4 แหล่ง คือ 1) วัฒนธรรม ซึ่งหมายถึงสิ่งที่ผู้คนทำร่วมกัน เห็นตรงกัน เช่นมีประวัติศาสตร์ที่มาภาษาเดียวกัน เป็นต้น ปัจจุบันวัฒนธรรมที่มีพลังยังครอบคลุมวัฒนธรรมป๊อบที่ได้รับความนิยมอย่างมาก 2) ค่านิยม หรือสิ่งที่ผู้คนเชื่อตรงกันและให้คุณค่ากับสิ่งเหล่านั้น ซึ่งอาจมีพลังได้ตั้งแต่ในประเทศและระหว่างประเทศ เช่น ค่านิยมเรื่องสันติภาพ ทำให้ประเทศต่างๆพยายามหาหนทางยุติสงครามและหันหน้ามาเจรจาร่วมกัน เป็นต้น 3) นโยบายของรัฐบาล เนื่องจากจะมีผลกระทบต่อการดำเนินการในเรื่องต่างๆตลอดจนมีผลต่อการรับรู้ของชาวต่างชาติ 4) บุคลิกภาพ (personalities) ของผู้ที่มีชื่อเสียงหรือวีรบุรุษ สามารถเป็นแหล่งที่มาของซอฟต์พาวเวอร์ได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม ซอฟต์พาวเวอร์ไม่อาจเกิดพลังขึ้นได้โดยลำพัง เนื่องจากแหล่งที่มาของซอฟต์พาวเวอร์นั้นค่อนข้างมีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่าแหล่งที่มาของฮาร์ดพาวเวอร์ ดังนั้น ซอฟต์พาวเวอร์จะเกิดพลังได้ก็ต่อเมื่อมีปฏิบัติการบางอย่างต่อแหล่งที่มาของอำนาจเหล่านั้น โดยใช้เครื่องมือต่างๆ อาทิ นโยบายสาธารณะ (public diplomacy) การจัดตั้งหรือปรับปรุงสถาบันทางการเมืองสังคมต่าง ๆ ให้สอดคล้องและส่งเสริมต่อแหล่งอำนาจซอฟต์พาวเวอร์ และการถ่ายทอดวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของตนผ่านภาพยนตร์และการแสดงศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น

ขณะที่ วูฟวิ่ง (Vuving, A.) [12] ระบุว่าซอฟต์พาวเวอร์มีแหล่งที่มาอยู่ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ความมีน้ำใจ (benignity) ซึ่งสามารถแสดงออกได้หลายรูปแบบ เช่น โดยการช่วยเหลือผู้อื่น ทำความดีใส่ใจ และเสียสละ เป็นต้น 2) ความฉลาด (brilliance) ในการกระทำ โดยเรื่องดังกล่าวมักปรากฏให้เห็นในรูปแบบของนโยบาย โครงการ กิจกรรมต่างๆ รวมไปถึงความสามารถของบุคคล อันจะนำไปสู่ความเคารพยอมรับและทำตาม 3) ความงาม (beauty) ซึ่งปรากฏผ่านอุดมคติ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ที่ผู้คนมีร่วมกัน อย่างไรก็ตาม แหล่งที่มาเหล่านี้จะเป็นซอฟต์พาวเวอร์ได้ก็ต่อเมื่อมีปฏิบัติการบางอย่างกับแหล่งที่มาเหล่านั้น เพื่อสื่อสาร สร้างภาพลักษณ์ เผยแพร่ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิ กำหนดนโยบายสาธารณะ นโยบายระหว่างประเทศ และโครงการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อสร้างการยอมรับความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้อื่นได้มีความคิดต่อเรื่องหนึ่งๆในมุมมองเช่นเดียวกันกับผู้ริเริ่มและมีปฏิบัติการ

ที่สอดคล้องกัน

2. ทุนทางสังคม (Social capital)

จากข้างต้น ซอฟต์พาวเวอร์เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ ชื่นชม และทำตาม ด้วยเหตุนี้ ทุนทางสังคมวัฒนธรรมของชุมชนและของชาตินั้นๆ จึงมีความสำคัญในฐานะหนึ่งในแหล่งที่มาของซอฟต์พาวเวอร์ ซึ่ง ‘ทุน’ (capital) ไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปของเงินตราแต่ความสำคัญของ ‘ทุน’ นั้นอยู่ที่การลงทุนกับสิ่งหนึ่งๆเพื่อทำให้เกิดผลตอบแทนบางประการ นาน ลิน (Nan Lin) [14] สรุปแนวคิดเรื่องทุนไว้ว่า ทุนนั้นหมายถึงการนำสิ่งที่มีอยู่มาสร้างให้เกิดมูลค่าเพื่อผลตอบแทนบางประการ ดังนั้น ทุนจึงไม่จำกัดไว้เฉพาะทุนทางด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่สามารถขยายไปสู่สิ่งอื่นๆ ที่สามารถสร้างให้เกิดมูลค่า เมื่อมีปฏิบัติการบางอย่าง ยกตัวอย่างเช่น ทุนมนุษย์ (human capital) ทุนทางวัฒนธรรม (cultural capital) และทุนทางสังคม (social capital) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม สิ่งเหล่านี้เป็นทุนได้ก็ต่อเมื่อมีการลงทุน ยกตัวอย่างเช่น ทุนทางสังคมนั้นไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นและปรากฏอยู่แล้ว แต่ต้องเป็นสิ่งที่ถูกมองเห็นแล้วหยิบยกขึ้นมาเข้าสู่กระบวนการรับรู้และเผยแพร่ ในแง่นี้ ปิแอร์ บูร์ดิเยอ (Pierre Bourdieu) [15] ชี้ให้เห็นว่าทุนทางสังคมนั้นเป็นทรัพยากร (resources) ที่ปรากฏอยู่ในสังคม ทั้งส่วนที่จับต้องได้อย่างสถาบันเครือข่ายกิจกรรมและกลุ่มคนในสังคม กับส่วนที่จับต้องไม่ได้อย่างค่านิยม ความคิดความเชื่อหรือวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โรเบิร์ต พัทนัม (Robert Putnam) [16] ที่แบ่งทุนทางสังคมไว้ 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1) ทุนทางกายภาพ (physical capital) ซึ่งจับต้องได้ 2) ทุนมนุษย์ (human capital) ซึ่งครอบคลุมความรู้ความคิดความเชื่อและการแสดงออกของผู้คน และ 3) ทุนทางสังคม (social capital) ซึ่งครอบคลุมความสัมพันธ์ของผู้คนว่ามีความเข้าใจต่อกันเช่นใด มีความเชื่อใจและมีความร่วมมือต่อกันเพียงใด เป็นต้น

จึงกล่าวได้ว่าทรัพยากรทั้งส่วนที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมเหล่านี้ จะกลายเป็นทุนที่มีพลังได้ต้องอาศัยการขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมบางประการ เพื่อสร้างการรับรู้และการยอมรับทุนเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ทุนมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การค้นพบและขับเคลื่อนทรัพยากรเหล่านั้นให้กลายเป็นทุนทางสังคมขึ้นมา โดยการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย ค้นหา ขับเคลื่อนกิจกรรม และสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันด้วยทรัพยากรที่มี ทุนทางสังคมจะเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากปฏิบัติการทางสังคม กล่าวคือ หากทรัพยากรที่มีอยู่ไม่ถูกค้นพบ ไม่ถูกรับรู้ถึงการมีอยู่ หรือแม้จะค้นพบถึงการมีอยู่แต่ทว่าหากผู้คนไม่เห็นคุณค่าหรือความสำคัญสิ่งเหล่านั้นก็ไม่อาจยกระดับจากทรัพยากรขึ้นมาเป็น ‘ทุน’ ได้ ดังที่ เจน จาคอป (Jane Jacobs) [18] ระบุไว้ว่าสิ่งที่จะเรียกว่า ‘ทุนทางสังคม’ ได้นั้น ผู้คนในสังคมจะต้องมองเห็นและให้คุณค่ากับสิ่งเหล่านั้นก่อน จึงจะสามารถเรียกสิ่งเหล่านั้นว่า ‘ทุน’ และสร้างมูลค่าได้ ซึ่งแนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงกับปฏิบัติการสร้างซอฟต์พาวเวอร์อยู่เช่นกันเนื่องจากแหล่งที่มาของซอฟต์พาวเวอร์ส่วนหนึ่งก็คือวัฒนธรรมซึ่งนับเป็นหนึ่งในทุนทางสังคม

3. พลังเรื่องเยาวชนสู่การสร้างความเปลี่ยนแปลง (Youth power)

พลังเยาวชนกับการพัฒนาสร้างสรรค์ประเทศเป็นแนวคิดที่ได้รับการกล่าวถึงและมีผู้สนใจศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว โดยแนวคิดหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของพลังเยาวชนก็คือแนวคิดเรื่องการกล่อมเกลาทางการเมือง (political socialization) และการศึกษาเพื่อสร้างสำนึกพลเมือง (civic education) ในฐานะของการถ่ายทอดความรู้ความคิดความเชื่อและปลูกฝังการแสดงออกบางประการให้แก่เยาวชนเพื่อสนับสนุนให้เยาวชนมีพฤติกรรมการแสดงออกที่สอดคล้องกับระบอบการเมืองปกครองเพื่อความมั่นคงและก้าวหน้าของประเทศ [18-20]

ในแง่นี้ หากพลังเยาวชนถูกนำมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมจะมีส่วนสนับสนุนต่อการพัฒนาสังคมและประชาธิปไตยได้ ดังปรากฏงานวิชาการบางส่วนที่ชี้ให้เห็นถึงพลังของเยาวชนในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม โดยชี้แนะว่าจะเป็นการดีหากสังคมมีการจัดวางพื้นที่ให้แก่เยาวชนเหล่านี้ได้มีส่วนร่วมและมีบทบาทบางประการในสังคม เช่น อาซาดอฟ และบารานอฟ (Asadov & Baranov) [21] ชี้ให้เห็นว่าพลังเยาวชนนั้นหากนำมาปรับใช้อย่างเหมาะสมจะช่วยส่งเสริมซอฟต์พาวเวอร์และนำไปสู่การพัฒนาประเทศได้ โดยงานชิ้นนี้ยกตัวอย่างการพัฒนาประเทศรัสเซียผ่านการส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยใช้พลังเยาวชนที่มีความกระตือรือร้นมาเป็นพลังดึงดูดและโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นถึงความน่าสนใจของการท่องเที่ยว ในแง่นี้กลุ่มเยาวชนจึงเปรียบเสมือนเป็นนักการทูตที่เผยแพร่วัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของประเทศไปสู่สาธารณะชนทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

ด้าน คาเทรินา อาร์ซิเดียโคโน และคณะ [22] ชี้ให้เห็นว่าเยาวชนมีพลังในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ชุมชนได้ เขามองว่าเยาวชนเป็นแหล่งที่มาของพลังประการหนึ่ง (youth resource) เป็นพลังบุคคล (individual power) โดยกลุ่มเยาวชนมักมีทุนที่สำคัญในเรื่องของการมีความเป็นตัวของตนเอง (self-appeal) มีความพร้อมในการเรียนรู้ มีความยืดหยุ่น มีครอบครัวและเครือข่ายต่างๆที่พร้อมจะสนับสนุนและเปิดโอกาสให้แก่พวกเขาได้มีส่วนร่วมและได้แสดงออก มีความสามารถและมีมุมมองเพื่อประโยชน์สาธารณะ และอย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนพลังของเยาวชนในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ชุมชนนั้น จะต้องดำเนินการสร้างสำนึกความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชนให้แก่พวกเขาพร้อมๆกับส่งต่ออารมณ์ความรู้สึกการเป็นเจ้าของชุมชนที่มีร่วมกัน (sharing emotional connectedness) ระหว่างเยาวชนและชุมชน อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องมีเงื่อนไขบางประการที่ชุมชนพึงมี เพื่อดึงพลังของเยาวชนออกมา อาทิ มีสถานที่สำหรับพบปะพูดคุย (meeting place) มีแผนเกี่ยวกับอนาคตของชุมชน (future planning) มีพื้นที่ส่งต่อความหมายหรือหัวข้อการสนทนาที่น่าสนใจและมีกลุ่มในชุมชนที่พร้อมสนับสนุนการทำงานร่วมกันกับเยาวชน เป็นต้น ขณะที่ สก็อต อีแวน (Scot D. Evans) [23] ชี้ให้เห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าเยาวชนจะสามารถแสดงศักยภาพและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชนได้ หากชุมชนเปิดโอกาสให้พวกเขาได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม โดยจัดวางให้เยาวชนมีพื้นที่ในชุมชน เพื่อให้พวกเขาสามารถไตร่ตรองบทบาทของตนเองที่สามารถมีต่อชุมชนได้มากขึ้น ด้าน หลุยส์ เจนนิงส์ และคณะ [24] ก็ชี้ให้เห็นเช่นเดียวกันว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างแข็งขัน (active community participation) จะมีส่วนสนับสนุนต่อการพัฒนาพลังและการแสดงออกของเยาวชน โดยหัวใจสำคัญอยู่ที่การสร้างให้เกิดความผูกพันทางสังคมเชิงบวก พร้อม ๆ กับส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย (meaningful participation) โดยเตรียมความพร้อมสำหรับการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่เยาวชนผ่านการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ต่างๆในชุมชน เป็นต้น

ฟลานาแกนและเชอร์รอด (Flanagan, C.A. & Sherrod, L.R.) [25] ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนานั้นต้องการพลังของคนหนุ่มสาว ทว่าสิ่งสำคัญคือการปรับสภาพแวดล้อมของสังคมและครอบครัวให้สนับสนุนต่อการเรียนรู้ของกลุ่มเยาวชน เพื่อดึงให้พวกเขาเห็นถึงความสำคัญของสังคมที่แวดล้อมเขา ลดสภาวะรู้สึกต่อต้านตามวัย สร้างความรู้สึกเชื่อมโยง และพัฒนาอัตลักษณ์ของพลเมืองที่เห็นต่อประโยชน์สาธารณะและการเป็นอาสาสมัคร ทั้งนี้เพราะปัญหาประการหนึ่งที่ทำให้เยาวชนไม่สามารถแสดงพลังได้ ก็คือการกีดกันคนหนุ่มสาวออกจากชุมชนขณะที่คาดหวังให้พวกเขาเคารพ เอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบต่อชุมชน เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้เยาวชนไม่รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของชุมชนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของเยาวชน

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าเป็นที่ยอมรับว่าเยาวชนเป็นกลุ่มคนที่มีพลัง หากได้รับการส่งเสริมจากผู้ใหญ่และสังคมตามวงจรการเสริมสร้างศักยภาพของวัยรุ่น (The Adolescent Empowerment Cycle: AEC)

ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างความภูมิใจในตนเอง ป้องกันความรู้สึกไร้บทบาทให้แก่เยาวชนผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การบริการชุมชนที่ให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเสริมแรงเชิงบวก เชื่อมโยงเข้ากับความผูกพันทางสังคม (social bonding) เพื่อทำให้พวกเขารู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากผู้ใหญ่ ผูกพันกับสถาบันเชิงบวก และมั่นใจในตนเองมากขึ้น ในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยมีผู้ใหญ่และชุมชนให้การสนับสนุน ในแง่นี้เยาวชนก็จะสามารถเป็นพลังร่วมกันพัฒนาชุมชนและสังคมได้ [26]

ในทางกลับกันมีปรากฏการณ์ทางสังคมที่แสดงให้เห็นพลังของเยาวชนในการเป็น ‘ผู้นำ’ ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงได้ โดยใช้คุณลักษณะเฉพาะของคนวัยนี้ อาทิ มีความกระฉับกระเฉง คิดใหม่ ทำใหม่ กล้าแสดงออกเพื่อสาธารณะประโยชน์มาเป็นจุดสร้างความสนใจและนำไปสู่การมีส่วนร่วมสร้างความเปลี่ยนแปลงด้านบวกให้แก่สังคม ยกตัวอย่างเช่น กรณีของ เกรต้า ทุนเบิร์ก (Gretha Thunberg) ที่เคลื่อนไหวเรื่องสภาพแวดล้อมเรื่องโลกร้อนมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบออนไซต์ (onsite) โดยการหยุดเรียนทุกวันศุกร์ การสร้างเว็บไซต์ Fridays For Future เพื่อนำไปสู่การเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องเรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องกระทั่งนำไปสู่การรวมตัวกันของผู้คนทั่วโลกจำนวนหนึ่งเพื่อประท้วงเรื่องสภาพภูมิอากาศปี 2020 นำโดยขบวนการ Fridays For Future เป็นต้น พร้อมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการสร้างความเปลี่ยนแปลงของเยาวชนว่าควรเริ่มต้นอย่างไร เช่น เริ่มต้นมองหากลุ่มหรือองค์กรที่ตนสนใจ มองหาช่องทางติดต่อกลุ่มเหล่านั้น ส่งข้อความและความตั้งใจเพื่อแสดงตัวแก่กลุ่มเหล่านั้น เข้าร่วมการประชุมหรือกิจกรรมต่างๆ เป็นระยะ แต่สิ่งที่สำคัญคือความเชื่อมั่นว่าตนเองทำได้ เยาวชนสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้ เปิดใจเรียนรู้และลงมือทำ ในแง่นี้เยาวชนจึงเป็นอีกหนึ่งพลังที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่สังคม [27]

จึงกล่าวได้ว่า ขณะที่ สังคมที่ดีและเปิดพื้นที่สนับสนุนการแสดงออกของเยาวชนนั้น สามารถส่งเสริมและดึงพลังเยาวชนให้ออกมาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์สังคมได้ แต่ในทางกลับกันพลังของเยาวชนก็สามารถสร้างสรรค์ให้สังคมตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบและสร้างความเปลี่ยนแปลงด้านบวกให้แก่สังคมได้เช่นกัน

4. ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเยาวชน ชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเล โรงเรียนพูลตาหลวงวิทยา จังหวัดชลบุรี

เพื่อให้เห็นภาพในส่วนการวิเคราะห์ชัดเจนมากขึ้น บทความนี้จะขอนำเสนอภาพรวมของชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลโรงเรียนพลูตาหลวงวิทยาโดยสังเขป เพื่อให้เห็นที่มาที่ไป กิจกรรมที่ดำเนินการ ความสำเร็จและปัญหาที่ผ่านมา

ชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเล ก่อตั้งขึ้นในปี 2529 เริ่มต้นจากคุณครูโรงเรียนพลูตาหลวงวิทยาสองท่านที่ต้องการกระตุ้นและสร้างความสนใจให้แก่นักเรียนในการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์เพื่อสร้างความเข้าใจและดึงดูดผู้เรียนได้มากขึ้น จึงนำเอากิจกรรมนอกสถานที่มาปรับใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน เริ่มต้นจากพานักเรียนเดินชมชายทะเล เก็บขยะริมชายหาด พร้อมกับบรรยายเรื่องความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล และการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลโดยการอนุรักษ์ปะการัง จากนั้น คุณครูที่ปรึกษาชุมนุมจึงเริ่มนำความถนัดในการดำน้ำของตนมาถ่ายทอดให้แก่นักเรียนที่สนใจอยากเรียนรู้เรื่องการดำน้ำ เพื่อชมปะการังของจริงในทะเลเพื่อสร้างความคุ้นเคยและทำให้นักเรียนเข้าใจระบบนิเวศทางทะเลมากขึ้น จากนั้นเมื่อมีนักเรียนสนใจมากขึ้นจึงจัดตั้งเป็นชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลขึ้น เพื่อทำกิจกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลโดยการอนุรักษ์ปะการังอย่างจริงจัง โดยเริ่มดำเนินการกับนักเรียนชุมนุมกลุ่มเล็กๆที่ดำน้ำได้ ภายใต้คำแนะนำของครูที่ปรึกษาชุมนุมที่แนะนำให้นักเรียนได้รู้จักกับนวัตกรรมการปลูกปะการังที่ประดิษฐ์จากท่อพีวีซีซึ่งประยุกต์มาจากรากฟันเทียมและนำปะการังที่เกยตื้นที่เรียกว่าปะการังหลงทางมาปักไว้กับท่อ

ที่ทำเป็นแผงสำหรับปลูกปะการังเพื่อการอนุรักษ์

อย่างไรก็ตาม การดำเนินกิจกรรมของชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลในช่วงแรก ยังไม่เป็นที่เข้าใจของคนในชุมชนมากนัก เนื่องจากปะการังเป็นสัตว์สัตว์ป่าคุ้มครองตามพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 ห้ามล่า ห้ามทำอันตราย ห้ามครอบครอง ห้ามค้า หรือเพาะพันธุ์โดยมิได้รับอนุญาต ผู้ฝ่าฝืนมีบทลงโทษ ทั้งจำทั้งปรับหนักเบาตามฐานความผิด แต่ด้วยพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ทรงเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติด้วยการปลูกปะการัง จึงเสด็จพระราชดำเนินไปปลูกปะการังครั้งหนึ่งกับชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลโรงเรียนพลูตาหลวงวิทยา ส่งผลให้ชาวบ้านบริเวณทะเลแสมสารซึ่งเป็นพื้นที่จัดกิจกรรมของชุมนุมฯ เห็นถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ปะการังมากขึ้น ทำให้กิจกรรมของชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลยังคงสามารถดำเนินการได้เรื่อยมา โดยมีมูลนิธิรักษ์ปะการังเข้ามาเป็นองค์กรช่วยเหลืออย่างถูกต้องตามกฎหมาย ความสำเร็จนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะกลุ่มนักเรียนชุมนุมไม่ย่อท้อต่อคำถามและข้อสงสัยของชุมชนที่เกิดขึ้น และยังคงคิดค้นนวัตกรรมการปลูกปะการังมาอย่างต่อเนื่อง โดยปรับเปลี่ยนจากท่อปลูกปะการังสีฟ้าที่ทำด้วยท่อพีวีซี ซึ่งไม่สวยงามนักในสายตาของนักท่องเที่ยวดำน้ำ นำมาสู่แนวคิดเรื่องเรือนแหวนรุ่นที่ 1-5 ซึ่งเป็นการปลูกปะการังด้วยการหนีบแทนการสวมลงท่อพีวีซี กระทั่ง ต่อมาพัฒนามาเป็นแท่นปลูกปะการังซึ่งประดิษฐ์จากปูน ลงสีให้คล้ายกับแท่นหิน ประดับด้วยเปลือกหอยให้มีความกลมกลืนกับธรรมชาติยิ่งขึ้นในปัจจุบัน

นวัตกรรมการปลูกปะการังของนักเรียนกลุ่มนี้ได้รับการยอมรับจากหลายหน่วยงานกระทั่งได้รับรางวัลมากมาย อาทิ รางวัลพัฒนาอัจฉริยภาพทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) รางวัลการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการวิทยาศาสตร์ STEM Education ประเทศไทย และ KPI NEW GEN สร้างสรรค์นวัตกรรมท้องถิ่น จากสถาบันพระปกเกล้า เป็นต้น ส่งผลให้กิจกรรมการปลูกปะการังได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากกองทัพเรือฐานทัพเรือสัตหีบ โดยโรงเรียนชุมพลทหารเรือสัตหีบได้ทำความร่วมมือกับชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลในการอนุรักษ์ปะการังและอนุญาตให้ใช้พื้นที่หาดเกล็ดแก้วเป็นฐานการเรียนรู้และทำกิจกรรมปลูกปะการังได้ พร้อมกันนี้ทางชุมนุมฯยังได้รับการสนับสนุนชุดดำน้ำจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี นอกจากนั้น ภาคธุรกิจเอกชนหลายแห่งก็เลือกกิจกรรมปลูกปะการังและอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลนำโดยชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลนี้เป็นกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) ของบริษัทในเวลาต่อมาอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม แม้การดำเนินงานของชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลจะประสบความสำเร็จได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกมากมายทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ แต่ถึงอย่างนั้นการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มเยาวชนกลับยังไม่เป็นที่รับรู้ของคนในชุมชนแสมสารอันเป็นพื้นที่ที่นักเรียนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลเลือกใช้เป็นพื้นที่ทำกิจกรรมมากนัก ส่งผลให้ที่ผ่านมาการอนุรักษ์ทรัพยากรทะเลแสมสารดำเนินการโดยนักเรียนเพียงลำพัง ทำให้ผลที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับจำกัด เนื่องจากผู้คนในชุมชนยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล ยังคงใช้ชีวิตเหมือนเดิม เช่น ปล่อยน้ำเสียจากการประมงหรือการประกอบธุรกิจร้านอาหารและโฮมเสตย์โดยไม่บำบัด ทิ้งขยะโดยไม่คัดแยก ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับท้องทะเลอันเกิดจากฝีมือมนุษย์ยังคงดำเนินต่อไป ทั้งเรื่องขยะในทะเลและบริเวณชายหาด เมื่อเป็นเช่นนี้จึงเป็นการดีกว่าที่คนในชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมกันในการอนุรักษ์ท้องทะเลแสมสารที่เปรียบเสมือนบ้านของพวกเขา

ทว่าที่ผ่านมาชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลยังไม่เคยมีการเผยแพร่ความรู้เรื่องความสำคัญของทะเลและการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลด้วยการปลูกปะการังให้แก่คนในชุมชนมาก่อน เหตุที่เป็นเช่นนั้นคุณครู

ที่ปรึกษาชุมนุมฯให้สัมภาษณ์ว่าส่วนหนึ่งเป็นเพราะเกรงว่าคนในชุมชนมีภารกิจในการประกอบอาชีพ จึงอาจไม่ให้ความร่วมมือหรือให้ความร่วมมือน้อย ประกอบกับสัตหีบเป็นอำเภอที่มีลักษณะกึ่งเมืองซึ่งผู้คนรวมตัวยาก อีกประการหนึ่งคือเกรงว่าคนในชุมชนแสมสารอาจไม่เข้าใจความสำคัญของกิจกรรมที่ชุมนุมฯดำเนินการอยู่และอาจปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือ เมื่อเป็นเช่นนี้จึงทำให้ที่ผ่านมาชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลจึงไม่เคยมีการจัดกิจกรรมในลักษณะเชื่อมสัมพันธ์หรือเชิญชวนให้ชาวแสมสารเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมมาก่อน แม้ว่าชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลจะมีศักยภาพ มีความพร้อม และได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกอย่างมากก็ตาม

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ระหว่างทีมผู้วิจัยและคนในชุมชน เนื่องจากงานวิจัยเรื่องซอฟต์พาวเวอร์ต้องการการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายและการลงมือปฏิบัติ โดยใช้กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการตรวจสอบสามเส้า (triangulations) จากวิธีการเก็บข้อมูลที่แตกต่างกัน (methodological triangulation) ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร (documentary research) การจัดกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (participatory observation) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เพื่อประเมินความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายหลังมีปฏิบัติการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การศึกษาเอกสาร (documentary research) ครอบคลุมเอกสารงานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับซอฟต์พาวเวอร์ เพื่อให้ทราบถึงแหล่งที่มา เงื่อนไขปัจจัยสนับสนุนให้เกิดซอฟต์พาวเวอร์ ตลอดจน กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมผลักดันซอฟต์พาวเวอร์ของไทยและต่างประเทศ

2) การจัดกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research หรือ PAR) [28] ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เป็นการขับเคลื่อนของผู้วิจัยในการจัดกระบวนการค้นหาความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและแนวทางการขับเคลื่อน โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนในประเด็นความสำเร็จ ข้อท้าทายในการทำกิจกรรมที่ผ่านมา จะทำอย่างไรให้กิจกรรมประสบความสำเร็จและได้รับความร่วมมือมากขึ้น สุดท้ายคือกลุ่มและชุมชนมีทุนทางสังคมอะไรที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อสร้างค่านิยมร่วมให้แก่คนในชุมชนได้ โดยในส่วนของผู้วิจัยจะครอบคลุมกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องซอฟต์พาวเวอร์ การมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตยด้วย โดยเมื่อได้แผนการดำเนินงานของกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจนแล้ว ผู้วิจัยจะปรับบทบาทมาเป็นผู้สังเกตการณ์และเก็บข้อมูลวิจัย ส่วนที่ 2 เป็นการดำเนินงานของกลุ่มเป้าหมายในการขับเคลื่อนปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ร่วมกัน ครอบคลุมการวัดผล และการแก้ไขปัญหา ตลอดจนถอดบทเรียนร่วมกัน

3) การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (participatory observation) ทุกกิจกรรมที่จัดขึ้น โดยประเด็นสังเกตการณ์ครอบคลุม ความกระตือรือร้น คำตอบและพัฒนาการของกระบวนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

4) การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ครูที่ปรึกษาชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเล นักเรียนแกนนำของชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเล องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และประชาชนชาวแสมสารที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยใช้คำถามกึ่งมีโครงสร้าง (semi structure) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นครอบคลุมประเด็นต่างๆดังนี้ ทุนทางสังคม กิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชนที่ผ่านมา ความรู้สึกเมื่อได้เข้าร่วมกิจกรรมและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายหลังทำกิจกรรม

งานวิจัยพัฒนาข้อคำถามจากกรอบการวิจัยเรื่องค่านิยมร่วม ทุนทางสังคม พลังเยาวชนและการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยคำถามการสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแนวคำถามเทียบกับวัตถุประสงค์การวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้ ซึ่งได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ตามเกณฑ์มาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (typological analysis) วิเคราะห์คำหลักและคำที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจัดกลุ่มคำตอบภายใต้ประเด็นคำถามเดียวกัน แล้วจึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปผลและตีความข้อมูลโดยอิงจากกรอบการวิจัยที่พัฒนาขึ้น อธิบายความสัมพันธ์และทำความเข้าใจข้อมูลที่ได้โดยใช้ทฤษฎี

ขอบเขตด้านพื้นที่

งานวิจัยชิ้นนี้เลือกดำเนินการในตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เนื่องจากเป็นพื้นที่ปฏิบัติการของนักเรียนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเล โรงเรียนพลูตาหลวงวิทยา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของงานวิจัยชิ้นนี้

กลุ่มตัวอย่างและวิธีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยชิ้นนี้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยอาศัยสมมติฐานในการวิจัยที่เชื่อว่าพลังเยาวชนเป็นซอฟต์พาวเวอร์ที่สามารถผลักดันให้เกิดค่านิยมประชาธิปไตยและความสามัคคีในสังคมได้ โดยพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มเยาวชนที่มีการรวมตัวกันขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคมโดยอาศัยความรู้ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง กระทั่ง ได้รับการยอมรับจากสังคม อาทิ ได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับรองความตั้งใจและผลงานของเยาวชนกลุ่มดังกล่าว

ผลการวิจัย

เพื่อตอบสมมติฐานของการวิจัยว่าพลังเยาวชนเป็นซอฟต์พาวเวอร์ที่สามารถผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตยได้หรือไม่อย่างไร เพื่อมอบแนวทางการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมค่านิยมประชาธิปไตยโดยใช้ซอฟต์พาวเวอร์ผ่านพลังเยาวชนต่อไปนั้น ผู้วิจัยกำหนดคำถามย่อยไว้ 3 ประการเพื่อตอบโดยกรณีศึกษาชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลโรงเรียนพลูตาหลวงวิทยา ประกอบด้วย 1) ทุนทางสังคมที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนเป็นซอฟต์พาวเวอร์ 2) กระบวนการขับเคลื่อนซอฟต์พาวเวอร์ด้วยพลังเยาวชน และ 3) ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายหลังมีปฏิบัติการ โดยจะนำเสนอผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ทุนทางสังคมที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนเป็นซอฟต์พาวเวอร์

เพื่อให้ทราบมุมมองเกี่ยวกับซอฟต์พาวเวอร์และเพื่อเป็นการทบทวนทุนทางสังคมของพื้นที่เป้าหมาย ผู้วิจัยได้จัดเวทีระดมความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายคือกลุ่มนักเรียนในชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลขึ้นเพื่อระดมความเห็นในประเด็น ดังต่อไปนี้ 1) ทบทวนทุนทางสังคม หรือสิ่งดีๆในชุมชนจากมุมมองของนักเรียน 2) ทบทวนศักยภาพที่นักเรียนมี ในฐานะเยาวชนคนรุ่นใหม่ และ 3) ทบทวนแนวทางที่นักเรียนในฐานะเยาวชนจะร่วมกันดำเนินการเพื่อนำชุมชนไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าแม้กลุ่มแกนนำนักเรียนจะไม่มีความเข้าใจว่าซอฟต์พาวเวอร์คืออะไร ทำงานอย่างไร สำคัญอย่างไร แต่ถึงอย่างนั้นพวกเขาก็ตระหนักถึงศักยภาพของตนในฐานะเยาวชนและนักเรียนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับท้องทะเลอย่างมาก โดยภายหลังการระดมความเห็น

นักเรียนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลระบุว่าทุนเดิมที่พวกเขามี ประกอบด้วย

1) ทุนความรู้ ซึ่งในที่นี้ก็คือความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรทางทะเล ความสำคัญของปะการังต่อระบบนิเวศทางทะเล การดำน้ำและการปลูกปะการังเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปขยะทะเลให้มีคุณค่าและมีมูลค่า เช่น การเพิ่มมูลค่าให้แก่ฝาหอยตาวัว และการเพนท์ซีกลาส (Sea glass) เพื่อเพิ่มมูลค่าให้แก่เศษแก้วที่ถูกลบคมโดยเศษปะการัง เป็นต้น

2) ทุนความสามารถ ซึ่งในที่นี้ประกอบด้วย ทักษะที่ได้รับการฝึกฝน เช่น ทักษะในการดำน้ำ ทักษะในการเล่นโซเชียลมีเดีย และการผลิตสื่อออนไลน์ ส่วนทักษะตามวัย เช่น ความกระฉับกระเฉง ความสดใสตามวัย ความสามารถในการสื่อสารทำความเข้าใจและถ่ายทอดเรื่องราวใหม่ๆ เป็นต้น

3) ทุนกิจกรรม แม้ว่ากิจกรรมที่ชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลดำเนินการและได้รับรางวัลมากมายนั้นคือเรื่องนวัตกรรมในการปลูกปะการัง อย่างไรก็ตาม ชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลยังมีกิจกรรมอื่นๆอีกประกอบด้วย การอบรมถ่ายทอดความรู้เรื่องทรัพยากรทางทะเล การเก็บขยะบริเวณชายหาด การเก็บขยะในทะเล การนั่งเรือท้องกระจกเที่ยวชมทะเล การเพนท์ซีกลาส (sea glass) และการจัดค่ายวิทยาศาสตร์ทางทะเล

4) ทุนเครือข่ายและกิจกรรม สืบเนื่องจากที่ผ่านมาชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลดำเนินกิจกรรมมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีเครือข่ายที่เห็นถึงศักยภาพของเยาวชนกลุ่มนี้และให้การสนับสนุน อาทิ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มูลนิธิรักษ์ปะการัง และ บริษัทเอจีซี วีนิไทย (AGC Vinythai) เป็นต้น

ในส่วนของทุนทางสังคมที่นักเรียนมองว่าทะเลแสมสารมีอยู่นั้นก็คือ ทรัพยากรธรรมชาติทางทะเลอันสวยงาม โดยเพื่อให้ทุนทางสังคมที่ได้ทบทวนเหล่านี้อยู่ในการรับรู้ร่วมกันของผู้คนในสังคม ผู้วิจัยได้เปิดพื้นที่ให้แก่กลุ่มเยาวชนซึ่งโดยสมมติฐานของการวิจัยเชื่อว่าจะเป็นพลังในการสร้างซอฟต์พาวเวอร์ได้ ทำการทบทวนกิจกรรมที่สืบเนื่องจากทุนมนุษย์ที่พวกเขามีเข้ากับทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและทุนทางสังคมที่ชุมชนแสมสารมีอยู่ เพื่อดึงดูดให้ประชาชนชาวแสมสารเห็นถึงความสำคัญของทุนเหล่านั้นผ่านกิจกรรมต่างๆ กระทั่งเกิดค่านิยมร่วมกันและต้องการเข้ามามีส่วนร่วมกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทางทะเลอันเป็นเป้าหมายหลักของชุมนุมโดยผลการทบทวนกิจกรรมส่งเสริมทุนเหล่านี้พบว่ามี 3 กิจกรรมหลักๆ ที่นักเรียนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลต้องการขับเคลื่อนเพื่อสร้างการรับรู้เรื่องความสำคัญของการปลูกปะการังและการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลของแสมสารออกไปสู่สาธารณะชน ประกอบด้วย 1) การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลและการใช้พื้นที่ทางทะเล 2) การผลิตเพื่อสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเล ตลอดจนเพื่อสร้างและขยายเครือข่ายในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเล และ 3) การจัดกิจกรรมจิตอาสา เพื่อปลูกจิตสำนึกการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของคนในชุมชน

เพื่อดึงศักยภาพของนักเรียนกลุ่มนี้ออกมาให้เป็นกลไกขับเคลื่อนซอฟต์พาวเวอร์ ทางสถาบันพระปกเกล้าในฐานะผู้วิจัย ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนขึ้น ผ่านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของประชาธิปไตย ความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม พร้อมๆกับพัฒนาศักยภาพตามความต้องการของนักเรียน เพื่อเสริมความมั่นใจในปฏิบัติการตามกิจกรรมที่นักเรียนได้กำหนดขึ้น ซึ่งในที่นี้ก็คือการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการผลิตสื่อออนไลน์เพื่อเผยแพร่ความรู้ผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย ซึ่งการอบรมเหล่านี้นับเป็นการลงทุนใน ทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้พวกเขาสามารถดึงทุนทางสังคมที่มีอยู่มาปรับใช้ให้เกิดพลังได้ตามกรอบการวิจัย

2. กระบวนการขับเคลื่อนซอฟต์พาวเวอร์ด้วยพลังเยาวชน

ผลจากการศึกษาพบว่าที่ผ่านมากลุ่มเยาวชนจากชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลยังไม่เคยทำกิจกรรมร่วมกับประชาชนชาวแสมสารมาก่อน ส่งผลให้ประชาชนชาวแสมสารไม่ทราบว่านักเรียนกลุ่มนี้ทำกิจกรรมอะไร ทำเพื่ออะไร ได้ประโยชน์อะไร จึงไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม เมื่อเป็นเช่นนี้กระบวนการขับเคลื่อนซอฟต์พาวเวอร์โดยพลังเยาวชนจึงต้องเริ่มต้นจากการสนับสนุนให้กลุ่มเยาวชนแสดงศักยภาพให้แก่ประชาชนชาวแสมสารได้ทราบก่อนเป็นอันดับแรก

จากกรอบการวิจัย (ภาพที่ 1) จะเห็นได้ว่า กระบวนการส่งเสริมซอฟต์พาวเวอร์นั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ มีปฏิบัติการอย่างน้อย 2 ประการประกอบกัน คือการค้นหาทุน (capital finding) และการขับเคลื่อนทุน (capital activation) ซึ่งกิจกรรมทั้งสองส่วนนี้จะต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วม (people participation) ในการดำเนินการ เพื่อนำไปสู่การรับรู้ถึงการมีอยู่ของทุนที่มีศักยภาพในการพัฒนาต่อยอดร่วมกัน กระทั่งเกิดการยอมรับเห็นคุณค่าในสิ่งเหล่านั้นร่วมกัน (shared values) ก่อนที่จะนำไปสู่กระบวนการแสวงหาเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกันผ่านการกำหนดโครงการหรือกิจกรรมในการขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (co-creation) ที่ตั้งใจ โดยสุดท้ายเป้าหมายที่เกิดขึ้นก็คือเกิดทัศนคติเกี่ยวกับศักยภาพของตนเองในการมีส่วนร่วมพัฒนาและเกิดการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม หรือก็คือพลเมืองกระตือรือร้น (active citizen) อันเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตย

ในส่วนของการค้นหาทุนนั้นไม่ใช่เรื่องยาก แต่ข้อท้าทายในการพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์ก็คือการขับเคลื่อนทุน จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าแม้เยาวชนจะตระหนักถึงศักยภาพของตนเองในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ทว่าประเด็นเรื่องพลังเยาวชนในฐานะทุนมนุษย์ยังไม่ถูกรับรู้หรือกล่าวถึงโดยคนในชุมชนมากนัก ด้วยเหตุนี้ ในขั้นตอนของการขับเคลื่อนทุน ผู้วิจัยจึงเริ่มต้นจากการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งในที่นี้ก็คือกลุ่มเยาวชนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลผ่านกิจกรรมอบรมให้ความรู้ในเรื่องของการพัฒนาประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม และบทบาทของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย โดยเชื่อมโยงให้ผู้เรียนเห็นว่าสิ่งที่พวกเขาทำอยู่ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล ไม่ว่าจะเป็นการดำน้ำปลูกปะการัง การเก็บขยะทะเล หรือการเพิ่มมูลค่าให้แก่ขยะทะเลนั้น ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลไว้เท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ต่อประชาชนชาวแสมสารและประเทศชาติอย่างมาก พร้อมกันนั้นก็จัดกิจกรรมเพื่อเสริมศักยภาพในประเด็นที่พวกเขาสนใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่เยาวชนในการเข้าหาชุมชนและเป็นแกนนำในการเชิญชวนกลุ่มชาวบ้านในพื้นที่ให้เห็นถึงความตั้งใจของเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลและต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลร่วมกันต่อไป

โดยเพื่อให้เยาวชนสามารถแสดงศักยภาพและเป็นกลไกในการขับเคลื่อนซอฟต์พาวเวอร์จากตนเองได้ ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้เยาวชนกำหนดกิจกรรมที่พวกเขาต้องการขับเคลื่อนโดย นำทุนมนุษย์หรือก็คือศักยภาพของพวกเขาในฐานะเยาวชนที่มีความรู้ทักษะและมีพลัง มาใช้เป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆเพื่อดึงให้ผู้คนมองเห็นปฏิบัติการของพวกเขาที่มีต่อสิ่งที่คนในชุมชนให้ความสำคัญในฐานะทุนทางสังคมมากขึ้น และเพื่อประชาสัมพันธ์ชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลให้เป็นที่รู้จักแก่คนในชุมชน เพื่อนำไปสู่การยอมรับในการจัดกิจกรรมต่อไป ซึ่งกลุ่มเยาวชนได้กำหนดกิจกรรมขึ้น 3 เรื่อง ประกอบด้วย 1) การเผยแพร่ความรู้ 2) การทำคลิปสื่อสารกิจกรรมของชุมนุมฯ ความรู้เกี่ยวกับการปลูกปะการัง และความสำคัญต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเล และ 3) การทำกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับคนในชุมชน โดยมีสถาบันพระปกเกล้าในฐานะผู้วิจัยสนับสนุนการจัดกิจกรรมทั้งองค์ความรู้ เครือข่าย และงบประมาณบางส่วน

ผลที่เกิดขึ้นก็คือกิจกรรมที่กลุ่มเยาวชนกำหนดไว้สามารถจัดขึ้นได้ตามแผนที่กำหนดไว้ด้วยดี ประกอบด้วย การผลิตสื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเรื่องความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเล และการจัดเวทีประชุมร่วมกันระหว่างกลุ่มนักเรียนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลและประชาชนชาวแสมสาร เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเรื่องความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเล พร้อมๆกับเผยแพร่กิจกรรมต่างๆที่กลุ่มเยาวชนในชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลดำเนินการในการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลแสมสาร ผ่านสื่อออนไลน์ที่กลุ่มเยาวชนพัฒนาขึ้น จากนั้นจึงเป็นการทบทวนทุนทางสังคมที่คนในชุมชนแสมสารเห็นคุณค่าและต้องการปกป้องไว้ร่วมกันกับกลุ่มเยาวชน ซึ่งผลการทบทวนทุนทางสังคมพบว่าประชาชนชาวแสมสารเห็นตรงกันกับกลุ่มเยาวชนว่าทะเลแสมสารเป็นทุนทางสังคมและทรัพยากรสำคัญของพื้นที่และเป็นสิ่งที่คนในชุมชนต้องการปกป้องไว้

ในแง่นี้จะเห็นได้ว่าในกระบวนการค้นหาทุนทางสังคมอย่างมีส่วนร่วมผ่านการประชุมระดมความเห็นโดยมีกลุ่มนักเรียนเป็นแกนนำทำกิจกรรมนั้น นอกจากจะทำให้นักเรียนและชาวแสมสารสามารถค้นหาทุนทางสังคมที่พวกเขาเห็นคุณค่าร่วมกันได้แล้ว สิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมกันก็คือ การแสดงให้คนในชุมชนเห็นศักยภาพของทุนมนุษย์ซึ่งในที่นี้ก็คือกลุ่มเยาวชนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลโรงเรียนพลูตาหลวงวิทยาไปพร้อมกันด้วย ขณะที่ กิจกรรมการถ่ายทอดผลงานของชุมนุมที่ผ่านมา ร่วมกับการเผยแพร่สื่อที่กลุ่มเยาวชนผลิตขึ้นเพื่อฉายให้เห็นภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับสัตว์ทะเลและท้องทะเลอันเนื่องมาจากการกระทำของมนุษย์นั้นก็ช่วยสร้างความรู้สึกร่วม (shared values) ให้แก่ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมได้เห็นถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลซึ่งเป็นบ้านของพวกเขามากขึ้น โดยภายหลังจากรับชมสื่อเพื่อสร้างสำนึกการมีส่วนร่วมแล้ว การจัดกิจกรรมระดมความเห็นต่อทุนทางสังคมเพื่อค้นหาสิ่งที่ทุกคนให้คุณค่า และเป้าหมายที่ทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรมเห็นพ้องที่ขับเคลื่อนไปพร้อมกันนั้น ก็ยิ่งเป็นกระบวนการที่ตอกย้ำสำนึกความเป็นเจ้าของลงไปเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงมือทำอะไรสักอย่างเพื่อเป้าหมายนั้น จากนั้น จึงเป็นเวทีระดมสมองเพื่อค้นหาแนวทางความร่วมมือเพื่อเป้าหมายที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกำหนดจะทำร่วมกัน ซึ่งเป้าหมายในที่นี้ก็คือการอนุรักษ์ทะเลแสมสารไว้ให้สวยงาม เป็นที่อยู่ของสัตว์ทะเลน้อยใหญ่และปะการัง เพื่อต้อนรับนักท่องเที่ยว นำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนอย่างยั่งยืน โดยผลการระดมความเห็นนั้นได้แนวทางการทำกิจกรรมก็คือการร่วมกันอนุรักษ์ปะการังต่อไป นำไปสู่การจัดกิจกรรม “ร้อยใจแสมสารสู่ล้านปะการัง” ในเวลาต่อมา

สำหรับกิจกรรมร้อยใจแสมสารสู่ล้านปะการังนั้น เป็นความร่วมมือระหว่างชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเล ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสถาบันพระปกเกล้า ในฐานะผู้วิจัย โดยเป็นกิจกรรมต่อเนื่องจากเวทีประชุมระดมความเห็นครั้งแรกกับชาวแสมสาร ที่นำไปสู่ความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ปะการัง โดยกิจกรรมภายในงาน มีตั้งแต่การจัดนิทรรศการแสดงผลงานของกลุ่มเยาวชนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลที่ผ่านมา นวัตกรรมการอนุรักษ์ปะการัง และบริเวณที่จัดเตรียมไว้สำหรับผู้ที่สนใจทดลองเพนท์สีลงบนซีกลาส ซึ่งเป็นเศษแก้วที่เดิมเคยเป็นขยะอันตรายตามชายหาดแต่ถูกเศษปะการังที่ตายแล้วลบคม กระทั่ง มีรูปร่างมนและสะท้อนแสงสวย ซึ่งนักเรียนจากชุมนุมวิทยาศาสตร์เห็นถึงลักษณะเฉพาะดังกล่าวจึงนำมาทดลองเพนท์สี และเพิ่มมูลค่าให้กับซีกลาสในเวลาต่อมา โดยกิจกรรมหลักในงานก็คือการปลูกปะการังอันเป็นไปตามมติที่ประชุมก่อนหน้านี้

อย่างไรก็ตาม ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เป็นประชาชนผู้สูงอายุและไม่สามารถดำน้ำได้ แต่ในเมื่อพวกเขาต้องการมีส่วนร่วมในการปลูกปะการัง ทางชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลจึงจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ขึ้นในชุมชน โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมปลูกปะการังเรซิ่นแทนเนื่องจากปะการังเป็นสัตว์ที่ไม่อาจห่างน้ำทะเลได้

เพื่อตอบสนองต่อกิจกรรมที่คนในชุมชนกำหนดร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกต่อการเป็นเจ้าของกิจกรรม และสร้างความเข้าใจว่าการปลูกปะการังนั้นทำเช่นใด จากนั้น ทางกลุ่มนักเรียนของชุมนุมที่ดำน้ำได้ จะนำแท่นปลูกปะการังที่มีการตอกชื่อของกลุ่มที่ทำกิจกรรมในวันนั้น ไปทำการปลูกปะการังบริเวณทะเลริมหาด ในฐานะตัวแทนของผู้เข้าร่วม พร้อมทั้งถ่ายภาพกิจกรรมาเผยแพร่ในหน้าเพจเฟสบุ๊กของชุมนุมฯ และไลน์กลุ่มประชาคมแสมสาร ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อใช้ติดต่อสื่อสารกันระหว่างกลุ่มชุมนุมและชาวแสมสารเกี่ยวกับกิจกรรมจิตอาสาในการอนุรักษ์ทะเลแสมสาร

เหล่านี้คือกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการค้นหาทุนและส่งเสริมซอฟต์พาวเวอร์ตามกรอบการวิจัย ในส่วนของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายหลังดำเนินกิจกรรมจะขอกล่าวถึงในส่วนถัดไป

3. ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายหลังมีปฏิบัติการ

ความเปลี่ยนแปลงในที่นี้แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนคือ 1) ความเปลี่ยนแปลงทางกายภาพอันเกิดจากการทำกิจกรรม และ 2) ความเปลี่ยนแปลงด้านสำนึกและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาตามระบอบประชาธิปไตย

3.1 ความเปลี่ยนแปลงทางกายภาพอันเกิดจากการทำกิจกรรม

ผลจากการศึกษาพบว่าความเปลี่ยนแปลงทางกายภาพอันเกิดขึ้นภายหลังดำเนินกิจกรรมแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนแรกเป็นความเปลี่ยนในเรื่องของเนื้อหาและการให้ความหมายในการทำกิจกรรมของกลุ่มนักเรียนในชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลที่มีการเพิ่มเติมมิติของสำนึกความเป็นพลเมืองและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาแก้ไขปัญหาต่างๆในชุมชนโดยภาคประชาชนเข้าไปด้วย จากแต่เดิมเนื้อหาในการนำเสนอของชุมนุมฯ จะเน้นไปที่ทรัพยากรธรรมชาติทางทะเลเป็นหลัก เช่น ประเภทของสัตว์ทะเล ความสำคัญของปะการัง ปัญหาจากปะการังฟอกขาวที่ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศทางทะเล การทิ้งขยะลงทะเลและปัญหาของระบบนิเวศทางทะเลอันเป็นผลมาจากมนุษย์ ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีเนื้อหาส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้คนในสังคมอยู่แล้ว ในแง่นี้การอบรมเพื่อสร้างสำนึกพลเมืองอันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวิจัยได้ช่วยขยายมิติความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลตามความเข้าใจเดิมของนักเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมภายใต้มิติการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมไปสู่มิติบทบาทหน้าที่ของพลเมืองและการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย ผลการสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่าภายหลังเข้าร่วมโครงการนักเรียนเข้าใจการมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยเรียนรู้ที่จะรับฟังความเห็นที่แตกต่างหลากหลาย และนำกระบวนการมีส่วนร่วมมาใช้ในการเผยแพร่ความรู้ พร้อมที่จะเปิดใจ รับฟัง ไม่ตัดสินผู้อื่น และเห็นความสำคัญของการสร้างเครือข่ายขยายผลในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลมากขึ้น ทั้งยังเห็นถึงศักยภาพของตนว่า แม้จะเป็นเยาวชนก็สามารถเป็นแกนนำในการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชนโดยร่วมกับคนอื่นๆในชุมชนได้

ส่วนที่สอง เป็นความเปลี่ยนแปลงเรื่องการสร้างกิจกรรมร่วมกับชุมชน ผลการสัมภาษณ์ครูที่ปรึกษาชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลระบุว่าการจัดเวทีระดมความคิดเห็นร่วมกับประชาชนชาวแสมสารภายใต้โครงการวิจัยนี้ นับเป็นครั้งแรกที่ทำให้ชุมนุมและชุมชนได้พบกัน ก่อนหน้านั้นไม่เคยจัดกิจกรรมในลักษณะนี้มาก่อนเนื่องจากมองว่าคนในชุมชนโดยมากมักติดภาระกิจและอาจไม่ให้ความสนใจกับการจัดกิจกรรมมากนัก ทางชุมนุมจึงเลือกที่จะทำกิจกรรมของตนไปโดยไม่ประสานกับคนในชุมชน ส่งผลให้คนในชุมชนไม่เข้าใจเป้าหมายและลักษณะกิจกรรมของชุมนุมฯ และไม่สนใจเข้ามามีส่วนร่วมหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมนุมฯ แต่เมื่อได้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ก็ทำให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อความยั่งยืนของผลปฏิบัติการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้เห็นแนวทางที่กิจกรรมของชุมนุมฯจะเชื่อมประสานไปยังชุมชนได้

ส่วนที่สาม เป็นความเปลี่ยนแปลงเรื่องเครือข่ายและการขยายผล ผลการศึกษาพบว่าการดำเนินโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ สามารถสร้างเครือข่ายในระดับพื้นที่ให้แก่ชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลได้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสาร อันเป็นผลสืบเนื่องจากการจัดเวทีระดมความเห็นร่วมกันระหว่างชุมนุมฯ กับประชาชนชาวแสมสาร จึงส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสารเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนสถานที่ กระทั่ง อบต.แสมสาร เห็นถึงความตั้งใจ และผลการดำเนินงานของชุมนุมวิทยาศาสตร์ฯที่เป็นรูปธรรมและเป็นประโยชน์ต่อชุมชน จึงเกิดแนวคิดที่จะสนับสนุนการปลูกปะการังของนักเรียน โดยรับเอานวัตกรรมการผลิตทุ่นเพาะปะการังมาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาอาชีพในชุมชนในการจัดทำทุ่นปลูกปะการัง ส่วนหนึ่งเพื่อสนับสนุนกิจกรรมปลูกปะการังของนักเรียน แต่อีกส่วนหนึ่งนั้นเพื่อต่อยอดอาชีพการปลูกสาหร่ายพวงองุ่นให้แก่คนในชุมชนโดยใช้ทุ่นปลูกปะการังเป็นตัวยึดเกาะ นอกจากนั้น นายก อบต.แสมสาร ยังมีแนวคิดที่จะจัดกิจกรรมพาพยูนกลับบ้านเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน โดยนอกจากความร่วมมือกับชุมนุมวิทยาศาสตร์ฯแล้ว ก็จะขอความร่วมมือไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีซึ่งเคยให้การสนับสนุนกลุ่มชุมนุมวิทยาศาสตร์ฯมาก่อน ซึ่งกิจกรรมขยายผลในชุมชนเช่นนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้หากไม่มีกิจกรรมค้นหาทุนร่วมกันระหว่างนักเรียนในชุมนุมฯและประชาชนชาวแสมสาร ที่นำให้คนในชุมชนได้รู้จักกับนวัตกรรมแท่นปลูกปะการังที่กลุ่มนักเรียนพัฒนาขึ้น

3.2 ความเปลี่ยนแปลงด้านสำนึกและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาตามระบอบประชาธิปไตย

ผลการศึกษาพบว่าภายหลังจากการดำเนินโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้ ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงด้านการรับรู้และการมีส่วนร่วมให้แก่กลุ่มเป้าหมาย 4 กลุ่ม ดังนี้

ในส่วนของกลุ่มนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมนั้น ผลการสัมภาษณ์พบว่าพวกเขาภูมิใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการทบทวนศักยภาพที่พวกเขามี ทำให้พวกเขามีความมั่นใจมากขึ้นเมื่อต้องพูดในพื้นที่สาธารณะ และเห็นถึงความสำคัญในการสร้างความร่วมมือและความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงระหว่างชุมนุมกับชุมชนเข้าด้วยกัน ผ่านกิจกรรม เช่น การประชุมระดมความคิดเห็น และกิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ เป็นต้น

ขณะที่ คุณครูที่ปรึกษาชุมนุมก็เล็งเห็นศักยภาพของกลุ่มเยาวชนในแง่ของพลังที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงด้านบวกให้แก่ชุมชนได้มากขึ้น แม้ยังมีความห่วงกังวลว่าความร่วมมือของคนในชุมชนอาจจะไม่แน่นอน แต่อย่างน้อยการเข้าร่วมโครงการก็ทำให้เห็นวิธีการเชื่อมประสานกับชุมชนโดยนำเอาจุดเด่นหรือพลังของเยาวชนมาเป็นกลไกเปิดทางการพูดคุย ทำความเข้าใจและสร้างค่านิยมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่กิจกรรมที่ทุกฝ่ายเห็นควรจะขับเคลื่อนร่วมกันต่อไปในอนาคต

ด้านชาวบ้านที่เข้าร่วมกิจกรรมนั้น ผลการสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่าพวกเขาเข้าใจลักษณะกิจกรรมของชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลและเห็นถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ปะการังมากขึ้น เพื่อรักษาระบบนิเวศทางทะเล ดังปรากฏให้เห็นจากกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมเวทีเห็นพ้องต้องกันที่จะขับเคลื่อนเพื่ออนุรักษ์ทะเลแสมสารผ่านกิจกรรมปลูกปะการัง แม้ว่าพวกเขาจะดำน้ำไม่เป็นก็ตาม สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าพวกเขามั่นใจในศักยภาพของเยาวชนและพร้อมที่จะสนับสนุนกิจกรรม จากเดิมที่ไม่เคยเข้าใจไม่เห็นถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ปะการังและไม่ทราบว่าจะเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างไร ก็หันมาเปิดใจและพร้อมให้การสนับสนุนกิจกรรมของนักเรียนมากขึ้น

ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่าง อบต.แสมสาร ก็มีการรับรู้ถึงลักษณะกิจกรรมของกลุ่มชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลโรงเรียนพลูตาหลวงมากขึ้นจากเดิม ที่สำคัญได้รับรู้ถึงการมีอยู่ของนวัตกรรม

การปลูกปะการัง และเล็งเห็นถึงศักยภาพในการต่อยอดนวัตกรรมดังกล่าวไปสู่การสร้างอาชีพให้แก่ชาวบ้าน พร้อมๆกับการส่งเสริมกิจกรรมปลูกปะการังของนักเรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสมสารให้สัมภาษณ์ว่า ก่อนหน้าที่จะมีการดำเนินโครงการนี้ทราบว่ามีกลุ่มนักเรียนเข้ามาทำกิจกรรมที่หาดแสมสาร อย่างไรก็ตามไม่ทราบรายละเอียดกิจกรรม นอกจากนั้น ที่ผ่านมา อบต.แสมสาร ไม่ค่อยจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ เนื่องจากแสมสารมีลักษณะเป็นชุมชนเมือง และประชาชนมักติดภารกิจในการออกเรือหาปลา ทำให้รวมตัวกันยาก การจัดกิจกรรมในครั้งนี้จึงเป็นโอกาสดีที่ทำให้ชาวแสมสารได้รวมตัวทำกิจกรรมดีๆร่วมกันและเป็นการดีที่ทำให้ตนเห็นศักยภาพในการต่อยอดเทคโนโลยีแท่นปลูกปะการังที่กลุ่มเยาวชนพัฒนาขึ้น โดยตนมองว่าแม้คนในชุมชนส่วนใหญ่จะไม่สามารถดำน้ำปลูกปะการังได้ แต่ก็สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้ได้ โดยตนมีแนวคิดจะจัดตั้งกลุ่มผลิตแท่นปลูกปะการังให้แก่ชุมนุมฯขึ้นในชุมชน โดยแท่นปลูกปะการังส่วนหนึ่งจะสนับสนุนกิจกรรมปลูกปะการังของชุมนุมฯ แต่อีกส่วนตนมองว่าสามารถนำแท่นปลูกปะการังไปต่อยอดสู่การปลูกสาหร่ายพวงองุ่นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนได้ด้วย อีกแนวคิดที่ดำเนินการต่อยอดจากการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลของชุมนุมฯ ก็คือการทำโครงการพาพยูนกลับบ้านเพื่อแสดงให้เห็นถึงความอุดมสมบูรณ์ของทะเลแสมสารและสนับสนุนการท่องเที่ยวชุมชนไปพร้อมกัน

อย่างไรก็ตาม แม้การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมร่วมกันระหว่างชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลและประชาชนชาวแสมสารจะผ่านไปด้วยดี นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ สำนึกและพฤติกรรมความร่วมมือดังที่กล่าวไปข้างต้น ทว่าผู้วิจัยสังเกตว่าผู้ที่เข้าร่วมโครงการนั้นส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ เนื่องจากประชาชนวัยทำงานส่วนมากมักออกเรือไปจับสัตว์น้ำจึงไม่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งปัญหาของกลุ่มผู้สูงอายุก็คือขาดความกระฉับกระเฉงและมักมีปัญหาเรื่องการเคลื่อนไหว แต่ถึงอย่างนั้นคนกลุ่มนี้ก็มีความรู้สึกสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมจนสำเร็จ โดยระหว่างกิจกรรมมีการตอบโต้แสดงความคิดเห็น กระตือรือร้นในการตอบคำถามพอสมควร โดยภายหลังกิจกรรมผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นว่าพวกเขาเข้าใจกิจกรรมของกลุ่มเยาวชนมากขึ้น และเห็นความสำคัญของการปลูกปะการังเพื่อฟื้นฟูระบบนิเวศทางทะเล ทว่าพวกเขาไม่ทราบว่าจะมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรเหล่านั้นได้อย่างไร พวกเขาจึงเห็นดีและเห็นด้วยกับการปลูกปะการังของกลุ่มนักเรียนและพร้อมให้การสนับสนุน

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุและไม่สามารถดำน้ำได้ จึงส่งผลให้ผู้ที่มีบทบาทหลักในกิจกรรมปลูกปะการัง คือ กลุ่มเยาวชนในชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเล ซึ่งเป็นผู้ที่มีความกระฉับกระเฉงมากกว่า ในแง่นี้การที่องค์การบริหารส่วนตำบลเล็งเห็นถึงศักยภาพและช่องทางสนับสนุนกิจกรรมปลูกปะการังของเยาวชน โดยส่งเสริมให้ชุมชนผลิตแท่นปลูกปะการังแทนการดำน้ำลงไปปลูกปะการังจริงๆจึงอาจเป็นกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในชุมชนซึ่งส่วนมากเป็นผู้สูงอายุมากกว่า อย่างไรก็ตาม แนวคิดดังกล่าวก็สะท้อนให้เห็นถึงพลังเยาวชนในการขับเคลื่อนซอฟต์พาวเวอร์ในชุมชนได้ ในแง่ที่ทำให้คนในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการปลูกปะการังอันเป็นกิจกรรมที่กลุ่มเยาวชนดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง กระทั่งเกิดแรงบันดาลใจในการเข้ามามีส่วนร่วมผ่านรูปแบบกิจกรรมที่พวกเขาดำเนินการได้ เช่น การผลิตแท่นปลูกปะการัง และต่อยอดนวัตกรรมที่เยาวชนพัฒนาขึ้นไปสู่การส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมโดยการใช้แท่นปลูกปะการังไปเพาะพันธุ์สาหร่ายพวงองุ่นเป็นต้น

สรุป และอภิปรายผล

จากผลการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่าพลังเยาวชนมีศักยภาพในการพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์ได้ ทว่าไม่ใช่โดยพลังของเยาวชนเพียงลำพัง แต่ต้องประกอบกันระหว่างพลังของเยาวชนในฐานะทุนมนุษย์ พลังของ

ทุนทางสังคมวัฒนธรรมที่ผู้คนในชุมชนเห็นคุณค่าร่วมกัน โดยมีปฏิบัติการบางประการเพื่อเชื่อมโยงทุนเหล่านั้นให้เกิดขึ้นเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ผู้คนจะมีส่วนร่วมกันเพื่อปกป้องทรัพยากรเหล่านั้นไว้ในรูปแบบต่างๆ อาทิ นโยบายสาธารณะ การปรับปรุงสถาบันทางการเมืองสังคมต่างๆ รวมไปถึงการจัดทำโครงการเพื่อสนับสนุนปกป้องพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในพื้นที่โดยอาศัยทุนทางสังคมเหล่านั้น ทุนทางสังคมจึงจะเกิดขึ้นได้ แต่ถึงอย่างนั้นซอฟต์พาวเวอร์จะเกิดขึ้นหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับการยกย่องยอมรับเห็นด้วยและปฏิบัติตามของคนกลุ่มอื่นๆที่เล็งเห็นถึงคุณค่าและโอกาสที่พวกเขาจะได้รับประโยชน์จากโครงการหรือกิจกรรมเหล่านั้น [12, 13]

ด้วยเหตุนี้ การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะทุนมนุษย์คือผู้ที่จะร่วมกันขับเคลื่อนทุนทางสังคมต่าง ๆ ให้มีพลังต่อไป กรณีของชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลนั้น นักเรียนมีศักยภาพและตระหนักถึงศักยภาพของตนเองดี ในแง่ของการเป็นผู้มีความดี ความงาม ความตั้งใจในการอนุรักษ์ทรัพยากระทางทะเลโดยการปลูกปะการังอย่างต่อเนื่อง ทว่าความสามารถและความตั้งใจเหล่านั้นยังไม่ส่งต่อไปถึงชุมชน จึงทำให้พวกเขายังไม่สามารถแสดงพลังในฐานะทุนมนุษย์ได้อย่างเต็มที่ การขับเคลื่อนพลังซอฟต์พาวเวอร์ด้วยพลังเยาวชนภายใต้การวิจัยนี้จึงเริ่มต้นจากการการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการขึ้น เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่กลุ่มเยาวชนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลโรงเรียนพลูตาหลวงวิทยาและครูที่ปรึกษาชุมนุมฯ เพื่อให้ขยายมุมมองให้พวกเขาเห็นความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมที่พวกเขาดำเนินการอยู่กับการพัฒนาชุมชนสังคมและการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย ตลอดจนเห็นถึงศักยภาพของตนเองในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โดยเมื่อกลุ่มเป้าหมายเริ่มตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง ขั้นต่อไปในการพัฒนาทุนมนุษย์ก็คือการเปิดพื้นที่ให้แก่กลุ่มเป้าหมายได้แสดงออกเพื่อเผยแพร่ความคิดความเชื่อและผลงานอันดีงามของพวกเขาแก่สาธารณะชนเพื่อสร้างความมั่นใจและสร้างแนวร่วม กรณีของชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลนั้นแม้จะได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกแต่ทว่าปัญหากลับอยู่ที่การยอมรับจากคนในพื้นที่ ด้วยเหตุนี้ ทางผู้วิจัยจึงสนับสนุนให้เกิดการประชุมร่วมกันระหว่างกลุ่มเยาวชนในชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเลและประชาชนชาวแสมสารขึ้น ซึ่งผลการศึกษาพบว่าการมีพื้นที่ให้กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นทุนมนุษย์ได้เผยแพร่ความตั้งใจในการพัฒนา ความดี ความงาม ของการพัฒนาที่ผ่านมา แก่กลุ่มเป้าหมายขยายผล ซึ่งอาจเป็นคนในชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้น มีศักยภาพในการสร้างค่านิยมร่วมกันระหว่างทุนมนุษย์ที่เป็นกลุ่มริเริ่มและทุนมนุษย์ที่เป็นกลุ่มขยายผลได้ อย่างไรก็ตาม หลังจากนั้นการมีกิจกรรมร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญ และที่สำคัญที่สุดก็คือกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้มาซึ่งกิจกรรมร่วมกันเหล่านั้น เนื่องจากกระบวนการมีส่วนร่วมจะทำให้สามารถค้นพบทุนทางสังคมที่ผู้คนมีความชื่นชอบชื่นชมและต้องการปกป้องรักษาไว้ร่วมกัน จากนั้นจึงดำเนินการค้นหากิจกรรมภายใต้ศักยภาพที่พวกเขามีร่วมกันต่อไป

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการค้นหากิจกรรมที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรพิจารณาจากบริบทและศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายด้วย โดยไม่ให้กระทบกับการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ในกรณีศึกษาของชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเล ที่เบื้องต้นได้กำหนดกิจกรรมที่จะทำร่วมกันเป็นการปลูกปะการังนั้น แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะเกิดจากมติที่ประชุม ซึ่งแน่นอนว่าไม่ควรฝืนมตินั้น ทว่าในทางปฏิบัติหากกิจกรรมไม่สอดคล้องกับศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายสุดท้ายกิจกรรมก็จะไม่มีประสิทธิภาพมากพอ ในแง่นี้การที่ประชาชนชาวแสมสารที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุและไม่มีทักษะในการดำน้ำ จึงส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นจึงเป็นการดีกว่าหากมีการทบทวนกิจกรรมให้สอดคล้องกับศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายเพื่อประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วม แม้จะต้องใช้ระยะเวลาในการพูดคุยทบทวนมากขึ้นก็ตาม

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสารมองเห็นถึงศักยภาพของนวัตกรรมแท่นปลูกปะการังที่กลุ่ม

เยาวชนพัฒนาขึ้นและมีแนวคิดที่จะผลักดันนวัตกรรมดังกล่าวสู่การเป็นทุนเพาะพันธุ์สาหร่ายพวงองุ่น และสนับสนุนการจัดทำแท่นปลูกปะการังแก่นักเรียนแทนการลงไปดำน้ำปลูกปะการังซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ทำไม่ได้ นับเป็นตัวอย่างที่ดีในการค้นหากิจกรรมให้สอดคล้องกับทุนทางสังคมและศักยภาพของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งหากนำมาปรับใช้ได้ก็จะช่วยสนับสนุนซอฟต์พาวเวอร์ให้เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง นอกจากนั้น ยังแสดงให้เห็นถึงพลังของเยาวชนในการพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์ผ่านการพัฒนานวัตกรรมภายใต้ประเด็นที่พวกเขาสนใจกระทั่ง ทำให้ผู้อื่นตระหนักถึงความดีความงามและศักยภาพของนวัตกรรมเหล่านั้น ส่งผลต่อการรับเอาแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาตามศักยภาพและความถนัดเพื่อประโยชน์ของชุมชนโดย อบต.แสมสาร ซึ่งแน่นอนว่าเป็นประโยชน์ต่อชุมนุมในฐานะผู้ริเริ่มในการอนุรักษ์ทรัพยากรไปพร้อมกันตามนิยามของซอฟต์พาวเวอร์

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ซอฟต์พาวเวอร์เป็นพลังที่สามารถพัฒนาขึ้นได้อย่างเป็นระบบ โดยการพัฒนาทุนทั้ง 3 ประการร่วมกันประกอบด้วย ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคมและวัฒนธรรม ผ่านกระบวนการดังนี้ 1) การส่งเสริมการศึกษาเพื่อสร้างสำนึกการมีส่วนร่วมของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย และค้นหาทุนทางสังคมร่วมกัน 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขับเคลื่อนทุนทางสังคมร่วมกัน 3) การสร้างความตระหนักผ่านการมีส่วนร่วมกำหนดกิจกรรมร่วมกัน และ 4) การขับเคลื่อนกิจกรรมร่วมกัน กรณีศึกษาของนักเรียนชุมนุมวิทยาศาสตร์ทางทะเล แสดงให้เห็นว่าเยาวชนนับเป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพในการพัฒนาขึ้นเป็นแกนนำขับเคลื่อนทุนทางสังคมและวัฒนธรรม เพื่อยกระดับไปสู่ซอฟต์พาวเวอร์ได้ แต่ถึงอย่างนั้นกระบวนการพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์จากทุนที่มีศักยภาพทั้ง 3 ประการนั้นก็ต้องทำอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของกลุ่มผู้ริเริ่มและกลุ่มเป้าหมายขยายผลไปพร้อมๆกัน เพื่อให้กิจกรรมที่กำหนดขึ้นสามารถพัฒนาบรรดาทุนทางสังคมทั้งหลายให้เกิดการยกย่อง ยอมรับ และต่อยอดสู่ซอฟต์พาวเวอร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมซอฟต์พาวเวอร์โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะทางทฤษฎีและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ข้อเสนอแนะทางทฤษฎี ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นแล้วว่าซอฟต์พาวเวอร์ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นหรือมีอยู่แล้วโดยธรรมชาติ ทั้งยัง ไม่ได้จำกัดอยู่แค่เพียงมิติทางด้านการเมืองระหว่างประเทศ หรือตั้งอยู่บนมิติทางด้านวัฒนธรรมเท่านั้น แต่ซอฟต์พาวเวอร์สามารถพัฒนาขึ้นได้ หากสามารถทำให้ผู้อื่นเห็นด้วย เห็นดี และอยากปฏิบัติตาม ในแง่นี้ทำให้การพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์จำเป็นต้องหันมาให้ความสนใจกับกระบวนการสร้างค่านิยมร่วม (shared values) ให้มากขึ้น ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าค่านิยมร่วมสามารถสร้างขึ้นได้ผ่านกระบวนการค้นหาทุนทางสังคมและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งที่กลุ่มเป้าหมายเห็นคุณค่าร่วมกันมาเป็นจุดเหนี่ยวนำให้เกิดค่านิยมร่วม ดังนั้น การศึกษาเรื่องซอฟต์พาวเวอร์จึงควรให้ความสำคัญกับการศึกษาเรื่องการพัฒนาทุน การสร้างสรรค์ทุน และการประยุกต์ใช้ทุนเพื่อสร้างค่านิยมร่วมไปพร้อมกัน

นอกจากนั้น ซอฟต์พาวเวอร์ไม่ควรถูกกล่าวถึงโดยลำพัง แต่ควรศึกษาไปพร้อมกันกับการทบทวนแนวคิดเรื่องมิติทางอำนาจให้กว้างขวางโดยเน้นไปที่อำนาจร่วม (co-optive power) ให้มากขึ้น เนื่องจากซอฟต์พาวเวอร์นั้นไม่ใช่การใช้อำนาจโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำตามโดยไร้เหตุผล ทว่าเป็นการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นถึงประโยชน์บางประการที่จะได้จากการมีปฏิบัติการดังกล่าว กระทั่ง ผู้นั้นเลือกที่จะปฏิบัติตามด้วยตนเอง โดยที่ผู้นั้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามให้เหมือนกันทั้งหมด แต่อาจเป็นการต่อยอดแนวคิดแม่แบบ (model) ออกไป

สู่กิจกรรมอื่นๆภายใต้ทุนทางสังคมและความถนัดที่ตนมีก็ได้ ในแง่นี้การศึกษาซอฟต์พาวเวอร์ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงของมิติทางอำนาจไปพร้อมกันด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่าซอฟต์พาวเวอร์ไม่ได้จำกัดเฉพาะเรื่องการเมืองระหว่างประเทศหรือเพียงเรื่องเศรษฐกิจและวัฒนธรรมเท่านั้น อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ผ่านการจัดกระบวนการอย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเรื่องซอฟต์พาวเวอร์ว่าควรมีการทบทวนทุนทางสังคมอย่างจริงจังให้ครอบคลุมทุนมนุษย์ ทุนทรัพยากร ทุนทางวัฒนธรรม รวมไปถึงของดี จุดเด่น หรือสิ่งที่ผู้คนในสังคมเห็นคุณค่าร่วมกัน และต้องการปกป้องรักษาสิ่งนั้นไว้ โดยอาจจัดเป็นเวทีของดีของแต่ละจังหวัดหรืออาจต่อยอดโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ทว่าไม่ควรจำกัดไปที่เรื่องของเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ควรเน้นไปที่การสร้างให้ผู้คนเห็นคุณค่าของสิ่งเหล่านั้นร่วมกันเสียก่อน โดยชี้ให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของสิ่งที่ผู้คนให้คุณค่ากับประโยชน์ที่ผู้คนจะได้รับร่วมกันเมื่อพวกเขาได้เข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมให้เกิดการใช้งานหรืออนุรักษ์สิ่งเหล่านั้นไว้ เพื่อมิให้ซอฟต์พาวเวอร์เป็นเพียงถ้อยคำที่ถูกเอ่ยถึงโดยไร้ปฏิบัติการ และเพื่อสนับสนุนให้แนวคิดเรื่องซอฟต์พาวเวอร์มีพลังอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป ซอฟต์พาวเวอร์เป็นอำนาจที่ผู้คนไม่รับรู้ถึงอำนาจ แต่เป็นอำนาจที่ช่วยให้ผู้คนรู้สึกถึงคุณค่าของตนชุมชนหรือกลุ่มตนและเป็นพลังที่สามารถเกาะเกี่ยวผู้คนให้มีปฏิบัติการบางอย่างร่วมกันได้โดยสมัครใจ ดังนั้น การพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์โดยระบุว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นซอฟต์พาวเวอร์นั้น จึงไม่เพียงพอที่จะทำให้สิ่งเหล่านั้นเป็นซอฟต์พาวเวอร์ขึ้นมาได้ แต่จำเป็นต้องมีปฏิบัติการในการสร้างค่านิยมร่วมและสร้างคุณค่าให้แก่สิ่งเหล่านั้นผ่านกิจกรรมต่างๆอย่างต่อเนื่องกระทั่งกลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันที่ผู้คนเลือกจะทำตามคุณค่าเหล่านั้นโดยสมัครใจและไม่ตั้งคำถาม

เอกสารอ้างอิง

[1] Lee, G. (2009). A theory of soft power and Korea's soft power strategy. *The Korean Journal of Defense Analysis*, 21(2), 205-218.

[2] World Economic Forum. (2024). *The Global Competitiveness Index (GCI) 5.0.* https://www.weforum.org/about/the-global-competitiveness-index-gci-5-0/

[3] International Institute for Management Development. (2024). *World Competitiveness Center.* https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness- center/rankings/world-competitiveness-ranking/rankings/wcr-rankings/

[4] Freedom House. (2024). *Global Freedom Scores.* https://freedomhouse.org/countries/freedom-world/scores

[5] Nye, J. S. (1990). Soft power. *Foreign policy,* 80, 153-171.

[6] Sandberg, M. (2011). Soft power, world system dynamics, and democratization: A bass model of democracy diffusion 1800-2000. *Journal of Artificial Societies and Social Simulation,* 14(1), 1-35.

[7] Huntington S. P. (1991). Democracy's Third Wave. *Journal of Democracy,* 2(2), 12-34.

[8] สุธีร์พงษ์ ศรีวิราช, ปรารภ แก้วเศษ และไพรัช ถิตย์ผาด. (2562). บวชป่า : การใช้ภูมิปัญญาพื้นบ้านในการอนุรักษ์ทรัพยากร ป่าไม้ในชุมชนภาคเหนือผ่านพิธีกรรมบวชป่า. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(1), 121-144.

[9] นิตยา โพธิ์นอก และอินทุอร แสงอรัญ. (2566). *การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมของชาติเพื่ออนาคตประชาธิปไตยไทย: กรณีศึกษาการใช้ทุนทางวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมในพื้นที่เทศบาลตำบลเชียงคาน.* สถาบันพระปกเกล้า. https://kpi-lib.com/library/books/kpibook-30928/

[10] The Active. (2022). *เพราะเยาวชนคือซอฟต์พาวเวอร์ของประเทศ.* https://theactive.net/read/youth-power-is-soft-power/

[11] Creative Economy Agency. (2565). *CEA ร่วมประชุมผลักดัน Youth Power ขับเคลื่อนThailand's Soft Power.* https://www.cea.or.th/th/news-updates/youth-power

[12] Vuving, A. (2009 September 3). H*ow soft power works.* [Paper presentation] American Political Science Association Annual Meeting, Toronto, Canada.

[13] Ohnesorge, H. W. (2020). *Soft power: The Forces of Attraction in International Relations*. Springer.

[14] Lin, N. (2017). Building a network theory of social capital. *Connections,* 22(1), 28-51.

[15] Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood.

[16] Putnam, R. D. (1994). Social capital and public affairs. *Bulletin of the American Academy of Arts and Sciences,* 47(8), 5-19.

[17] Jacobs, J. (1961). *The Death and Life of Great American Cities.* Random House.

[18] Hyman, H. (1959). *Political Socialization: A study in the psychology of political behavior*. Free Press.

[19] Easton, D., & Dennis, J. (1969). *Children in the Political System: Origins of Political Legitimacy*. McGraw-Hill.

[20] วีระ สมบูรณ์. (2561). *ทฤษฎีการเมืองกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ.* WAY of BOOK.

[21] Asadov, B. R., & Baranov, A. S. (2017). The influence of youth tourism on the image of the territory as a tool of soft power in the context of contemporary international relations. Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. *Science Journal of Volgograd State University,* 22(2), 137-148.

[22] Arcidiacono, C., Procentese, F., & Di Napoli, I. (2007). Youth, community belonging, planning and power. *Journal of Community & Applied Social Psychology,* 17(4), 280-295.

[23] Evans, S. D. (2007). Youth sense of community: Voice and power in community contexts. *Journal of Community Psychology,* 35(6), 693-709.

[24] Jennings, L. B., Parra-Medina, D. M., Hilfinger-Messias, D. K., & McLoughlin, K. (2006). Toward a critical social theory of youth empowerment. *Journal of Community Practice,* 14(1-2), 31-55. https://www.cea.or.th/en/news-updates/youth-power

[25] Flanagan, C.A., & Sherrod, L.R. (1998). Youth political development: An introduction. *Journal of Social Issues,* 54(3), 447–456.

[26] Chinman, M. J., & Linney, J.A. (1998). Toward a model of adolescent empowerment: Theoretical and empirical evidence. *Journal of Primary Prevention,* 18, 393-413.

[27] Margolin, J. (2020). *Youth to Power: Your Voice and How to Use It.* Grand Central Publishing.

[28] Gaffney M. (2008). Participatory Action Research: An Overview, What makes it tick?. *Kairaranga,* 9(3), 9-15.

บทความวิจัย

การพัฒนาแนวทางการเพิ่มความไว้วางใจและเสริมสร้างความโปร่งใสของรัฐบาลและรัฐสภาโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน: กรณีศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

Development of Guidelines for Enhancing Trust and Promoting Transparency in the Government and Parliament through Public Participation: A Case Study of Roi Et Municipality

เลิศพร อุดมพงษ์
Lertporn Udompong
สถาบันพระปกเกล้า
King Prajadhipok's Institute
E-mail: Lertporn@kpi.ac.th
This article is presented in the 19th National Conference on Public Administration of Public Administration Association of Thailand at Nakhon Phanom University, November 22, 2024

Received: October 31, 2024; Revised: January 31, 2025; Accepted: February 17, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของความเชื่อมั่นและความโปร่งใสของรัฐบาลและรัฐสภา กรณีศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด และจัดทำข้อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการเพิ่มความเชื่อมั่นและเสริมสร้างความโปร่งใสของรัฐบาลและรัฐสภาโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ประชาชนเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด 67 คน และ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 คน เก็บข้อมูลโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ การสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การตีความเชิงพรรณนาข้อมูล การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา สรุปว่า (1) ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มมีความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสและความไว้วางใจต่อรัฐบาลและรัฐสภาค่อนข้างน้อย เนื่องจากสาเหตุสำคัญหลายประการ ได้แก่ การไม่สามารถแสดงผลการทำงานที่เป็นรูปธรรมตามที่ได้หาเสียงไว้ ยังมีการเล่นการเมือง มีการเอื้อประโยชน์ให้กับพวกพ้อง และมีการทำงานที่โปร่งใสน้อยลง (2) ข้อเสนอแนวทางในการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ การเปิดช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น, การตรวจสอบและประเมินการทำงานผ่านช่องทางที่หลากหลายและสม่ำเสมอ, การสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส, การสร้างความโปร่งใสในกระบวนการเลือกผู้แทนที่จะส่งผลให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ และ การมีระบบในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีประสิทธิภาพและมีการตอบสนองกับประชาชน

คำสำคัญ: ความเชื่อมั่น; ความไว้วางใจ; ความโปร่งใส; การมีส่วนร่วมของประชาชน

Abstract

This research aims to examine the current state of public confidence and transparency in the government and parliament from the perspective of residents in Roi Et Municipality. The study also seeks to develop suitable recommendations to enhance confidence and promote

transparency in the government and parliament through public participation. The informants were divided into two groups: (1) 67 residents of Roi Et Municipality and (2) four experts. Data were collected through participatory workshops and interviews, and analyzed using descriptive interpretation, triangulation, and content analysis.

The findings are summarized as follows:

(1) Informants from all groups expressed relatively low confidence in the transparency and trustworthiness of the government and parliament. This was attributed to several key reasons, including the government's inability to deliver on election promises, ongoing political maneuvering, favoritism, and decreasing transparency.

(2) The recommendations for public participation include creating channels for public engagement and feedback, regularly monitoring and evaluating the government's performance through various platforms, transparent communication and information disclosure, fostering transparency in the selection process of representatives to ensure the election of qualified individuals, and establishing an efficient system for receiving and responding to public feedback and suggestions.

Keywords: Confidence; Trust; Transparency; Public Participation

บทนำ

ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจเป็นคำที่มีความหมายใกล้เคียงกัน โดยความเชื่อมั่น เป็นความคาดหวังเชิงบวกที่บุคคลมีต่อความสามารถหรือความน่าเชื่อถือของตนเองหรือผู้อื่น ซึ่งช่วยส่งเสริมการตัดสินใจและการกระทำในบริบทต่าง ๆ เช่น การทำงานร่วมกันในองค์กรหรือสถาบัน ความเชื่อมั่นนี้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการร่วมมือในสังคม โดยเฉพาะในระดับสถาบัน เช่น รัฐบาลหรือองค์กร ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการสนับสนุนและความไว้วางใจจากประชาชนได้ [1, 2] ในขณะที่ความไว้วางใจ เป็นความคาดหวังเชิงบวกที่บุคคลมีต่อการกระทำหรือเจตนาของผู้อื่นหรือองค์กร โดยเชื่อว่าพวกเขาจะปฏิบัติตามความคาดหวังอย่างซื่อสัตย์และไม่ทำให้เกิดความเสียหาย ความไว้วางใจถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงทั้งในระดับบุคคลและสังคม โดยยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการทำงานร่วมกันและความยั่งยืนของสถาบันทางการเมืองและเศรษฐกิจในระบบที่ซับซ้อน [3, 4] กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทั้งความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ต่างมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงและการร่วมมือในระดับบุคคลและสังคม ซึ่งส่งผลต่อการสนับสนุนและความยั่งยืนของสถาบันทางการเมืองได้

ความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสและความไว้วางใจต่อการทำงานของรัฐบาลและรัฐสภา เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบอบประชาธิปไตยแบบผู้แทน และมีความท้าทายอย่างมากในสภาวการณ์ปัจจุบันที่เป็นยุคดิจิตัล ประกอบกับคนรุ่นใหม่ให้ความสนใจการเมืองมากขึ้น แนวโน้มในปัจจุบันจากรายงานทางวิชาการของธนาคารโลก ชี้ว่า ความเชื่อมั่นของประชาชนในรัฐบาลทั่วโลกมีระดับลดลง [5] สำหรับประเทศไทย ในทศวรรษที่ผ่านมา ประชาชนก็มีแนวโน้มความเชื่อมั่นในเรื่องความโปร่งใสและการทำงานของรัฐบาลและรัฐสภาลดลงอย่างต่อเนื่อง สะท้อนจากผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการให้บริการสาธารณะและการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของสถาบันพระปกเกล้า พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2558 ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นต่อการทำงานของรัฐบาล ร้อยละ 78.8 และ มีความเชื่อมั่นต่อการทำงานของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ร้อยละ 58.8 แต่ใน ปี พ.ศ. 2566 ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นต่อการทำงานของ

รัฐบาลเพียงร้อยละ 36.1 และ มีความเชื่อมั่นต่อการทำงานของวุฒิสภาเพียง ร้อยละ 37.3 ในขณะที่ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นต่อการทำงานของสภาผู้แทนราษฎร หลังมีการเลือกตั้งในปี พ.ศ. 2562 ตามผลการสำรวจ 4 ครั้ง คือ พ.ศ.2563-2566 อยู่ร้อยละ 36.1, 41.9, 34.7 และ 31.7 ตามลำดับ [6] ดังนั้น สถานการณ์ดังกล่าวจึงเป็นโจทย์สำคัญที่ฝ่ายการเมืองทั้งฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารต้องให้ความสนใจในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น

นอกจากที่กล่าวมา กระแสของยุคสมัยการเปลี่ยนแปลงที่มาจากการถือกำเนิดของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีความล้ำสมัย หรือ ยุค Digital Disruption ยิ่งเป็นสิ่งปลุกเร้า ทำให้ความเป็นราชการต้องถูกปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ ต้องหันมาปรับตัวและอาศัยเทคโนโลยีเพื่อตอบโจทย์และตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบราชการ รวมทั้ง ข้อจำกัดเกี่ยวกับขีดความสามารถของภาครัฐเองในการจัดการกับปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้ง การมีความคล่องแคล่วว่องไว (agility) และสามารถปรับตัว (adaptive) ในการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคมในลักษณะของการร่วมกันคิดออกแบบ (co-designer) [7] เพื่อเพิ่มโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมที่เข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุม ทำให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ ตลอดจน ยังช่วยลดช่องทางและโอกาสที่จะเกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นลงได้ สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ตัวแบบระบบราชการ 4.0
ที่มา: ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2560)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบนั้น มีเป้าหมายหลัก เพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผ่านทั้งการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และปิดโอกาสในการกระทำการทุจริต ทำให้การทุจริตคอร์รัปชั่นทำได้ยากและมีโอกาสสูงที่จะถูกตรวจพบและลงโทษ [8] อย่างไรก็ตาม หากมองสถานการณ์การทุจริตของประเทศไทยผ่านดัชนีวัดภาพลักษณ์การคอรัปชั่น (Corruption

Perception Index: CPI) ขององค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ ตามผลการสำรวจในปี พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมา จะพบว่า ภาพรวมประเทศไทย ได้คะแนนเพิ่มขึ้นเป็น 36 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 101 ของโลก ดีขึ้นจากปี 2564 ที่ได้คะแนน 35 คะแนน และอยู่ในอันดับที่ 110 ของโลก โดยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 4 โดยประเทศที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ประเทศสิงคโปร์ มีคะแนนรวม 83 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 4 ของโลก ส่วนอันดับที่ 2 และ 3 คือประเทศมาเลเซีย และประเทศเวียดนาม โดยได้คะแนน 47 และ 42 ตามลำดับ [9] ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ระดับปัญหาการทุจริตคอรรัปชั่นในภาพรวมของประเทศไทยเป็นส่วนสำคัญที่สอดคล้องกับระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อการทำงานของรัฐบาลและรัฐสภา

การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) เป็นกระบวนการซึ่งประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและการตัดสินใจของรัฐ การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม ทั้งนี้ เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา เป็นการสร้างฉันทามติ และทำให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ อีกทั้งช่วยหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าใน ”กรณีที่ร้ายแรงที่สุด” ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม และช่วยให้ทราบความห่วงกังวลของประชาชนและค่านิยมของสาธารณชน รวมทั้ง เป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน [10] ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชน จึงมีความสำคัญในการสร้างประชาธิปไตยที่ยั่งยืนและเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารงาน หากการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้นเพียงใดก็จะช่วยให้มีการตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร และทำให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการป้องกันนักการเมืองจากการกำหนดนโยบายที่ไม่เหมาะสมกับสังคมนั้น ๆ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนยังเป็นการสร้างความมั่นใจว่าเสียงของประชาชนจะมีคนรับฟัง อีกทั้งความต้องการหรือความปรารถนาของประชาชนก็จะได้รับการตอบสนอง

การวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันของความเชื่อมั่นและความโปร่งใสของรัฐบาลและรัฐสภาในมุมมองของประชาชน ซึ่งในกรณีศึกษาครั้งนี้ เลือกพื้นที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ได้รับรางวัลด้านการบริหารจัดการที่ดีและด้านการมีส่วนร่วมหลายรางวัลในช่วงห้าปีที่ผ่านมา ซึ่งสะท้อนถึงความเข้มแข็งของทุกภาคส่วนในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมในการศึกษาครั้งนี้ ในการมาร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการเพิ่มความเชื่อมั่นและเสริมสร้างความโปร่งใสของรัฐบาลและรัฐสภาโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสและความไว้วางใจต่อรัฐบาลและรัฐสภาในมุมมองของประชาชน กรณีศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

2. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการเพิ่มความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสและเสริมสร้างไว้วางใจต่อรัฐบาลและรัฐสภาโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ

ความเชื่อมั่น (Confidence) หมายถึง ความรู้สึกหรือความคาดหวังในเชิงบวกที่บุคคลมีต่อความสามารถหรือความน่าเชื่อถือของตนเองหรือบุคคลอื่น ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดการตัดสินใจ การกระทำ หรือการร่วมมือในการบรรลุเป้าหมาย ความเชื่อมั่นสามารถเกิดขึ้นในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กร หรือสถาบัน ความเชื่อมั่นมีความสำคัญในหลายบริบท เช่น การทำงานเป็นทีม ความไว้วางใจในรัฐบาล และการดำเนินงานของธุรกิจ [1] ในงานวิจัยสมัยใหม่ ถูกอธิบายว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่บุคคลมีความเชื่อหรือความคาดหวังในเชิงบวกเกี่ยวกับความสามารถ ความน่าเชื่อถือ หรือความแน่นอนของบางสิ่ง เช่น บุคคล สถาบัน หรือกระบวนการ ความเชื่อมั่นยังสะท้อนถึงการรับรู้ที่บุคคลมีต่อความสามารถของตนเองหรือผู้อื่นในการบรรลุเป้าหมาย ความเชื่อมั่นในระดับสถาบัน เช่น รัฐบาลหรือองค์กร จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและความร่วมมือในสังคม และสามารถกระตุ้นให้เกิดการสนับสนุนจากประชาชน [2] หรือ หมายถึง ความเชื่อมั่นหรือความคาดหวังในเชิงบวกของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมองว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติตามความคาดหวังที่ตั้งไว้ หากการปฏิบัตินั้นตรงกับความคาดหวังในเชิงบวก จะส่งผลให้ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจเพิ่มขึ้น แต่หากความคาดหวังในเชิงบวกไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับในระดับที่ต่ำกว่าที่คาดหวัง ความไว้วางใจก็จะลดลง กล่าวคือ เราจะไว้วางใจคนที่ปฏิบัติตามความคาดหวังในเชิงบวกของเรา โดยเชื่อว่าบุคคลที่เราไว้วางใจจะมีความตั้งใจและสามารถทำในสิ่งที่เราคาดหวังให้สำเร็จได้ [11]

ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การคาดหวังเชิงบวกต่อการกระทำหรือเจตนาของบุคคลหรือองค์กรที่เรามีปฏิสัมพันธ์ด้วย โดยเชื่อว่าพวกเขาจะทำตามความคาดหวังเหล่านั้นและไม่ทำให้เราเสียหาย ความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงทั้งในระดับส่วนบุคคลและระดับสังคม การมีความไว้วางใจมักจะนำไปสู่การสื่อสารที่เปิดเผย การทำงานร่วมกัน และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในระยะยาว [3] และ ยังหมายถึง ระดับความเชื่อมั่นและความคาดหวังที่ประชาชนมีต่อรัฐบาล หน่วยงานรัฐ หรือสถาบันทางการเมือง โดยที่ประชาชนเชื่อว่าผู้นำและสถาบันเหล่านั้นจะดำเนินงานอย่างซื่อสัตย์ มีประสิทธิภาพ และมุ่งเน้นประโยชน์ของสาธารณะ [12, 13] ในงานวิจัยสมัยใหม่ อธิบายถึงความไว้วางใจว่า เป็นการรับรู้หรือความเชื่อมั่นเชิงบวกที่บุคคลหนึ่งมีต่ออีกบุคคลหนึ่ง องค์กร หรือสถาบัน โดยที่บุคคลนั้นเชื่อว่าอีกฝ่ายจะมีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ และปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาหรือกฎเกณฑ์ที่ตกลงไว้ ความไว้วางใจยังถูกพิจารณาในเชิงระบบ เช่น ความไว้วางใจต่อสถาบันทางการเมืองและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความยั่งยืนของสังคมและการทำงานร่วมกันในระบบเศรษฐกิจที่ซับซ้อน [4]

หากพิจารณาประเภทของความไว้วางใจของสาธารณะชน อาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Interpersonal Trust) เป็นความไว้วางใจที่บุคคลมีต่อบุคคลอื่นๆ ในสังคม เช่น ครอบครัว เพื่อน หรือคนในชุมชน ความไว้วางใจนี้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลและเป็นพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในระดับชุมชน 2) ความไว้วางใจในสถาบัน (Institutional Trust) เป็นความไว้วางใจที่ประชาชนมีต่อสถาบันหรือองค์กรต่างๆ เช่น รัฐบาล รัฐสภา หน่วยงานราชการ หรือสื่อมวลชน ขึ้นอยู่กับความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถาบันเหล่านั้น และ 3) ความไว้วางใจทางสังคมทั่วไป (Generalized Social Trust) เป็นความไว้วางใจทั่วไปที่บุคคลมีต่อคนอื่นๆ ในสังคม แม้จะเป็นคนแปลกหน้าหรือไม่มีความสัมพันธ์ส่วนตัว ความไว้วางใจประเภทนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นและความร่วมมือในระดับสังคมและประเทศ [14, 15]

สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่น (Confidence) และ ความไว้วางใจ (Trust) เป็นความคาดหวังเชิงบวกที่บุคคลมีต่อความสามารถของตนเองหรือผู้อื่น และการกระทำหรือเจตนาขององค์กร โดยความเชื่อมั่นช่วยส่งเสริมการ

ตัดสินใจและการทำงานร่วมกัน ขณะที่ความไว้วางใจเน้นถึงความเชื่อว่าอีกฝ่ายจะปฏิบัติตามความคาดหวังอย่างซื่อสัตย์ ทั้งสองสิ่งนี้เป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันและมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงและการร่วมมือในระดับบุคคลและสังคม ซึ่งส่งผลต่อการสนับสนุนและความยั่งยืนของสถาบันทางการเมืองและเศรษฐกิจ

2. ความสำคัญของความเชื่อมั่นและไว้วางใจ

ความไว้วางใจทางสังคมและการเมืองเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของสังคมและการทำงานของระบบการเมือง โดยความสำคัญของความไว้วางใจทางสังคมและการเมืองได้รับการยืนยันในงานวิจัยหลายชิ้น [4, 12, 13] สรุปได้ดังนี้

ความเชื่อมั่นและไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคมและการทำงานของระบบการเมือง ความไว้วางใจทางสังคมและการเมืองช่วยลดความสงสัยและความระแวงระหว่างสมาชิกในสังคม การมีความไว้วางใจกันทำให้ความขัดแย้งและความตึงเครียดในสังคมลดลง สังคมที่มีความสงบสุขเกิดจากการที่สมาชิกในสังคมมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ความไว้วางใจยังส่งเสริมความสมานฉันท์ สมาชิกในสังคมจะพร้อมร่วมมือกันและมีเป้าหมายร่วมกันที่สอดคล้องกับประโยชน์ส่วนรวม อันจะเป็นพื้นฐานที่ทำให้สังคมมีความมั่นคงและยั่งยืน ความไว้วางใจจากประชาชนยังส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของสถาบันทางการเมือง เมื่อประชาชนมีความเชื่อมั่นในสถาบันต่าง ๆ ของรัฐ รัฐบาลจะมีความชอบธรรมในการดำเนินนโยบายและการตัดสินใจต่าง ๆ โดยเฉพาะนโยบายที่มีผลกระทบต่อส่วนรวม ความไว้วางใจที่มีอยู่ช่วยให้สถาบันทางการเมืองมีความเสถียรภาพและลดความตึงเครียดทางการเมือง อีกทั้งยังทำให้ประชาชนมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนนโยบายและการปฏิรูปต่าง ๆ การสนับสนุนจากประชาชนนี้ช่วยให้นโยบายถูกนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างราบรื่น ลดความขัดแย้งที่อาจเกิดจากการไม่ยอมรับในนโยบายของรัฐ นอกจากนี้ ความไว้วางใจยังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนได้เป็นอย่างดี เมื่อประชาชนมีความไว้วางใจในรัฐบาลหรือสถาบันทางการเมือง พวกเขาจะมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกระบวนการทางการเมือง เช่น การออกเสียงเลือกตั้งหรือการร่วมกิจกรรมสาธารณะ ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นนี้ยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยในสังคม เนื่องจากประชาชนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและเคารพในความหลากหลายทางความคิด ซึ่งนำไปสู่การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างเป็นธรรมชาติ

ในด้านเศรษฐกิจ ความไว้วางใจมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม โดยลดต้นทุนที่เกิดจากความจำเป็นในการกำกับดูแลและตรวจสอบ ทำให้สังคมประหยัดทรัพยากรและเวลามากขึ้น สังคมที่มีความไว้วางใจสูงเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการลงทุน นักลงทุนและผู้ประกอบการมีความมั่นใจในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจและเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม ในการจัดการวิกฤต ความไว้วางใจช่วยให้เกิดการตอบสนองที่รวดเร็วและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น การแพร่ระบาดของโรคหรือภัยธรรมชาติ ความไว้วางใจทำให้ประชาชนพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำของรัฐบาลโดยไม่เกิดความลังเลหรือความตื่นตระหนก รัฐบาลสามารถสื่อสารข้อมูลและคำแนะนำที่ชัดเจนได้ ซึ่งได้รับการยอมรับและปฏิบัติตามจากประชาชน ความเชื่อมั่นในข้อมูลและความสามารถในการจัดการวิกฤตของรัฐบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการลดความเสี่ยงและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากสถานการณ์ฉุกเฉิน

ความไว้วางใจยังเชื่อมโยงกับความยั่งยืนและความมั่นคงของสังคม สังคมที่มีความไว้วางใจจะมีพื้นฐานที่มั่นคง เนื่องจากความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติตามหลักนิติธรรมและความยุติธรรม ทำให้เกิดสังคมที่มีความเป็นธรรม นอกจากนี้ สังคมที่มีความไว้วางใจสูงจะมีระดับความไม่เท่าเทียมต่ำลง เนื่องจากสมาชิกในสังคมพร้อมช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ประการสุดท้าย ความไว้วางใจยังส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการเรียนรู้ เมื่อสมาชิกในสังคมหรือองค์กรมีความไว้วางใจกัน พวกเขาจะกล้าเปิดรับความคิด

ใหม่ ๆ และแบ่งปันนวัตกรรมและความรู้ซึ่งกันและกัน ความเชื่อมั่นในกันและกันทำให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของสังคมและองค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความไว้วางใจทางสังคมและการเมืองเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เสริมสร้างความมั่นคงเสถียรภาพ และการพัฒนาของสังคมและประเทศชาติ มันไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อการดำเนินงานของสถาบันและระบบการเมืองเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคน การเสริมสร้างและรักษาความไว้วางใจจึงเป็นหน้าที่ร่วมกันของรัฐบาล สถาบัน และประชาชน เพื่อสร้างสังคมที่มีความสมานฉันท์ ยั่งยืน และพร้อมเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ในอนาคต

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและไว้วางใจ

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อองค์กร/หน่วยงานของรัฐ ดังนี้

3.1 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนโดยงานศึกษาของ Grimmelikhuijsen และ Meijer [16] มุ่งศึกษาเรื่องผลกระทบของความโปร่งใสต่อการรับรู้ความน่าเชื่อถือขององค์กรรัฐบาล โดยใช้การทดลองออนไลน์เป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ว่า การเปิดเผยข้อมูลขององค์กรรัฐบาลสามารถส่งผลอย่างไรต่อความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ จุดประสงค์สำคัญของงานวิจัย คือ เพื่อสำรวจว่าความโปร่งใส (transparency) ขององค์กรรัฐบาลมีผลกระทบอย่างไรต่อการรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือ (trustworthiness) ขององค์กร ใช้วิธีการศึกษา โดยใช้การทดลองออนไลน์ โดยการมอบหมายให้ผู้เข้าร่วมการทดลองได้รับข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรรัฐบาลในระดับที่แตกต่างกันไปของความโปร่งใส จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมประเมินความน่าเชื่อถือขององค์กรนั้นๆ ผ่านแบบสอบถาม สรุปผลการวิจัยว่า 1) การเปิดเผยข้อมูลในเชิงบวกสามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์กรได้ 2) ความโปร่งใสในเรื่องที่องค์กรทำผิดหรือมีความล้มเหลว สามารถลดทอนความไว้วางใจได้ แต่ในขณะเดียวกันก็อาจทำให้ประชาชนเห็นว่าองค์กรมีความตรงไปตรงมาและซื่อตรง และ 3) ความโปร่งใสที่มีเนื้อหามากเกินไปหรือมีความซับซ้อนอาจสร้างความสับสนและไม่ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือได้เท่าที่ควร ดังนั้น การเปิดเผยข้อมูลหรือความโปร่งใสขององค์กรมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่ถูกเปิดเผย และวิธีการที่ใช้ในการสื่อสารข้อมูลนั้นๆ การสื่อสารที่เหมาะสมและการเปิดเผยข้อมูลอย่างสมดุลสามารถช่วยสร้างความไว้วางใจของประชาชนได้

3.2 การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของประชาชน

การศึกษาของ Kim และ Lee [17] ได้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-participation) ความโปร่งใส และความเชื่อมั่นในรัฐบาลท้องถิ่น งานวิจัยนี้เน้นว่าในยุคดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานของรัฐบาลท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของประชาชน ประเด็นสำคัญจากงานวิจัย พบว่า การใช้เทคโนโลยีในการสร้างช่องทางให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมกับรัฐบาลท้องถิ่นผ่านทางอินเทอร์เน็ต เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การมีส่วนร่วมของประชาชนสะดวกและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น รวมทั้ง การมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ช่วยให้ประชาชนได้รับข้อมูลที่ชัดเจนและโปร่งใสเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐบาล การเข้าถึงข้อมูลอย่างสะดวกนี้ช่วยลดความกังวลของประชาชนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสของรัฐบาล และ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและการแสดงถึงความโปร่งใสในการดำเนินงานของรัฐบาลส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนต่อรัฐบาลท้องถิ่น ผลการศึกษายังพบว่า การใช้ e-participation มีผลเชิงบวกต่อการรับรู้ถึงความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในรัฐบาลท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วม

ของประชาชนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างประชาชนและรัฐบาล ดังนั้น รัฐบาลควรลงทุนในเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและการบริหารงาน เพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นจากประชาชน

3.3 การลดการทุจริตและเพิ่มความซื่อสัตย์

การทุจริตเป็นปัจจัยที่ลดความเชื่อมั่นของประชาชน โดยในการศึกษาของ Morris และ Klesner [18] ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทุจริตและความเชื่อมั่นในรัฐบาล โดยเน้นกรณีศึกษาจากประเทศเม็กซิโก ประเด็นสำคัญจากการศึกษา พบว่า ความเชื่อมั่นในรัฐบาลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการรักษาความเสถียรของระบบการเมือง ผู้เขียนวิเคราะห์ว่าการที่ประชาชนรับรู้ถึงการทุจริตในรัฐบาลมีผลทำลายความเชื่อมั่นในระบบการเมืองโดยรวม หรือ มีผลในทางลบต่อความเชื่อมั่นต่อรัฐบาล ความเชื่อมั่นที่ลดลงนี้อาจทำให้ประชาชนไม่พึ่งพาหรือเชื่อถือในระบบการเมืองและการบริหารงานของรัฐบาล หลักฐานจากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในเม็กซิโก เพื่อวิเคราะห์ว่าการทุจริตมีผลอย่างไรต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในสถาบันทางการเมือง ชี้ให้เห็นว่าการรับรู้ถึงการทุจริตส่งผลลบอย่างมีนัยสำคัญต่อความเชื่อมั่นในรัฐบาลและสถาบันการเมืองในเม็กซิโก สรุปว่า การทุจริตเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำลายความเชื่อมั่นในรัฐบาลและสถาบันทางการเมืองในเม็กซิโก โดยความพยายามในการลดการทุจริตและเพิ่มความโปร่งใสจะมีผลสำคัญต่อการฟื้นฟูความเชื่อมั่นของประชาชน อีกทั้ง ความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยฟื้นฟูความเชื่อมั่นในสถาบันทางการเมืองเช่นกัน

3.4 ความเป็นธรรมและการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม

การปฏิบัติตามหลักนิติธรรมและการดำเนินงานที่เป็นธรรมของรัฐบาลส่งผลต่อความเชื่อมั่น งานวิจัยของ Tyler [19] มุ่งเน้นการวิเคราะห์มุมมองทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องความชอบธรรม (legitimacy) และกระบวนการสร้างความชอบธรรม (legitimation) โดยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างความชอบธรรม คือ การปฏิบัติที่ยุติธรรมและเคารพต่อบุคคล การปฏิบัติอย่างโปร่งใสและการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกว่าผู้นำหรือสถาบันนั้นมีความชอบธรรม ประชาชนจะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามกฎหมายหรือยอมรับการปกครองหากพวกเขารู้สึกว่าระบบนั้นยุติธรรมและเชื่อถือได้ ซึ่งสรุปว่า ความเชื่อในความชอบธรรมขึ้นอยู่กับการรับรู้ถึงความยุติธรรมและการมีส่วนร่วมของประชาชน กระบวนการสร้างความชอบธรรมควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างระบบที่ประชาชนรู้สึกว่ามีความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อเพิ่มการยอมรับและความเชื่อมั่นในสถาบันและผู้นำ

3.5 วัฒนธรรมและค่านิยมประชาธิปไตยของสังคม

ค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมมีผลต่อความเชื่อมั่นในรัฐบาล งานวิจัยของ Inglehart และ Welzel [20] มุ่งศึกษากระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการสร้างประชาธิปไตย โดยนำเสนอทฤษฎีว่าการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม (modernization) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและวัฒนธรรม ซึ่งในท้ายที่สุดนำไปสู่ความต้องการประชาธิปไตยที่มากขึ้น โดยชี้ว่าเมื่อค่านิยมทางวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เน้นการแสดงออกและเสรีภาพมากขึ้น ความต้องการในระบบการเมืองแบบประชาธิปไตยก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน Inglehart และ Welzel แย้งว่าการพัฒนาทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ประชาชนเรียกร้องประชาธิปไตยมากขึ้น และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ประชาธิปไตยมีความมั่นคงยิ่งขึ้น ผลการวิจัยสนับสนุนทฤษฎีที่ว่า การพัฒนาทางเศรษฐกิจช่วยสร้างพื้นฐานให้กับการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมที่สังคมเน้นเรื่องเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนมากขึ้น ซึ่งทำให้ประชาธิปไตยมีโอกาสเกิดขึ้นและคงอยู่ได้อย่างมั่นคงมากขึ้น สรุปว่า การพัฒนาทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการเกิดขึ้นและความมั่นคงของประชาธิปไตย สังคมที่มีค่านิยมเน้นความเป็นประชาธิปไตยและการมี

ส่วนร่วมมีแนวโน้มที่จะมีความไว้วางใจสูงขึ้น และประเทศที่พัฒนาแล้วมีโอกาสมากกว่าที่จะรักษาระบบประชาธิปไตยได้ เนื่องจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจสร้างค่านิยมที่สนับสนุนเสรีภาพและความเป็นอิสระของประชาชน

3.6 ความมีเสถียรภาพทางการเมืองและเศรษฐกิจ

ความเสถียรและความมั่นคงทางการเมืองและเศรษฐกิจส่งผลต่อความเชื่อมั่น งานวิจัยของ Mishler และ Rose [21] ศึกษาปัจจัยที่เป็นต้นกำเนิดของความเชื่อมั่นทางการเมืองในสังคมหลังคอมมิวนิสต์ ผลการศึกษาพบว่าในสังคมหลังคอมมิวนิสต์ ความเชื่อมั่นทางการเมืองได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยทางสถาบันและทางวัฒนธรรม แต่ในบริบทของสังคมที่เพิ่งเปลี่ยนผ่าน การทำงานของสถาบันทางการเมืองมีบทบาทที่สำคัญมากกว่า ทฤษฎีเชิงสถาบันแสดงให้เห็นว่าเมื่อประชาชนมองว่าสถาบันการเมืองทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะเชื่อมั่นในรัฐบาลมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ค่านิยมและประสบการณ์ทางการเมืองที่สะสมมายังมีผลต่อระดับความเชื่อมั่นทางการเมืองเช่นกัน สรุปว่า ความเชื่อมั่นทางการเมืองในสังคมหลังคอมมิวนิสต์มีต้นกำเนิดจากทั้งการทำงานของสถาบันทางการเมืองและค่านิยมทางวัฒนธรรม โดยการทำงานของสถาบันที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญในการฟื้นฟูความเชื่อมั่นในรัฐบาล ในขณะเดียวกัน ค่านิยมทางวัฒนธรรมและประสบการณ์ในอดีตก็ยังคงมีอิทธิพลต่อระดับความเชื่อมั่นทางการเมืองในสังคมเหล่านี้ และความไว้วางใจในสถาบันการเมืองเพิ่มขึ้นเมื่อมีเสถียรภาพและมีการเติบโตทางเศรษฐกิจ

สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นและไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อองค์กรรัฐได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส ซึ่งช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์กรหากเปิดเผยข้อมูลเชิงบวกหรือจัดการกับความผิดพลาดอย่างตรงไปตรงมา การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของประชาชนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย การลดทุจริตและเสริมสร้างความซื่อสัตย์ช่วยฟื้นฟูความไว้วางใจในรัฐบาล ขณะที่การปฏิบัติตามหลักนิติธรรมและความเป็นธรรมช่วยให้ประชาชนรู้สึกว่ารัฐมีความชอบธรรม วัฒนธรรมประชาธิปไตยและค่านิยมในเสรีภาพเป็นพื้นฐานที่สร้างความต้องการในระบบการเมืองแบบประชาธิปไตย และสุดท้าย ความเสถียรทางการเมืองและเศรษฐกิจส่งผลให้ประชาชนไว้วางใจในรัฐบาลมากขึ้น

4. แนวทางการเพิ่มความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อการทำงานของรัฐบาลและรัฐสภา

4.1 การสร้างความโปร่งใสในการทำงาน

งานวิจัยของ Piotrowski และ Van Ryzin [22] มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อความโปร่งใสของรัฐบาลท้องถิ่น โดยเน้นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับหรือสนับสนุนความโปร่งใสในภาครัฐ ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากประชาชนทั่วไป และข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อระบุปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความโปร่งใสของรัฐบาลท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชาชนส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนความโปร่งใสในรัฐบาลท้องถิ่นและเชื่อว่าความโปร่งใสช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของรัฐบาล 2) การเข้าถึงข้อมูลภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ประชาชนมองว่ารัฐบาลโปร่งใส 3)ประชาชนที่เชื่อมั่นในความโปร่งใสของรัฐบาลมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองมากขึ้น และ 4) ตัวแปรอายุ, ระดับการศึกษา และประสบการณ์ส่วนตัวในการติดต่อกับรัฐบาลท้องถิ่นเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อทัศนคติของประชาชน ซึ่งสรุปได้ว่า ความโปร่งใสของรัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของประชาชน การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจและการทำงานของรัฐช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระยะยาว

4.2 ความรับผิดชอบและการตรวจสอบจากสาธารณะ

งานวิจัยของ Grimmelikhuijsen [23] มีเป้าหมายในการศึกษาและทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความโปร่งใส ความรู้ และความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อรัฐบาล โดยใช้การทดลองที่ควบคุมตัวแปรหลายอย่าง โดยให้ผู้เข้าร่วมทดลองได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐบาลที่มีระดับความโปร่งใสแตกต่างกัน จากนั้นวัดระดับความไว้วางใจและความรู้ของผู้เข้าร่วมเกี่ยวกับรัฐบาล โดยวิธีการสุ่มเพื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่ได้รับข้อมูลโปร่งใสกับกลุ่มที่ไม่ได้รับข้อมูลโปร่งใส ผลการศึกษาพบว่า 1) การเพิ่มระดับความโปร่งใสในข้อมูลที่ประชาชนได้รับเกี่ยวกับการทำงานของรัฐบาลมีแนวโน้มที่จะเพิ่มความไว้วางใจในรัฐบาล แต่ผลกระทบนี้ไม่เป็นเชิงเส้นตรง 2) เมื่อประชาชนมีข้อมูลและความเข้าใจที่มากขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐบาล พวกเขาจะมีแนวโน้มไว้วางใจในรัฐบาลมากขึ้น และ 3) การให้ข้อมูลที่โปร่งใสอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะเพิ่มความไว้วางใจในรัฐบาล หากข้อมูลนั้นไม่ช่วยเพิ่มความเข้าใจและความรู้ของประชาชนอย่างแท้จริง โดยเสนอแนะว่า การสร้างความไว้วางใจในรัฐบาลไม่เพียงแต่ต้องเพิ่มความโปร่งใสเท่านั้น แต่ต้องให้ข้อมูลที่ช่วยเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐบาลด้วย

4.3 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย

งานวิจัยของ Wang และ Wan Wart [24] มีจุดประสงค์เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการบริหารและความไว้วางใจในรัฐบาล โดยเน้นไปที่การรับรู้ของผู้บริหารภาครัฐเกี่ยวกับผลกระทบของการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อความไว้วางใจ โดยได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารภาครัฐในระดับท้องถิ่นผ่านแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการบริหารงานและการรับรู้ของผู้บริหารเกี่ยวกับผลกระทบของการมีส่วนร่วมนี้ต่อความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อรัฐบาลท้องถิ่น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า 1)การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารช่วยเพิ่มความโปร่งใสและส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างรัฐบาลและประชาชน ทำให้ความไว้วางใจในรัฐบาลเพิ่มขึ้น 2) ผู้บริหารภาครัฐส่วนใหญ่รับรู้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนมีผลในเชิงบวกต่อความไว้วางใจของประชาชน และการมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพสามารถลดความขัดแย้งและเสริมสร้างการยอมรับในนโยบายของรัฐบาลได้ และ 3)ประสบการณ์ส่วนตัวของผู้บริหารในกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมถึงลักษณะขององค์กรที่ทำงานมีผลต่อการรับรู้ของผู้บริหารเกี่ยวกับประโยชน์ของการมีส่วนร่วม โดยเสนอว่า การเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการบริหารงานจะช่วยสร้างความไว้วางใจในรัฐบาล ควรเน้นการมีส่วนร่วมที่เปิดกว้าง โปร่งใส และให้ประชาชนมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ

4.4 การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริการประชาชน

งานวิจัยของ Tolbert และ Mossberger [25] มุ่งศึกษาผลกระทบของการใช้ e-government หรือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานราชการ ที่มีต่อความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อรัฐบาล โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อวัดผลของ e-government ในการเสริมสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในภาครัฐ เพื่อตรวจสอบว่า e-government ช่วยเพิ่มความไว้วางใจของประชาชนในรัฐบาลหรือไม่ และศึกษาว่า e-government ส่งผลต่อการรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับความโปร่งใสและความมีประสิทธิภาพของรัฐบาลอย่างไร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า 1) การใช้ e-government มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อรัฐบาล โดยเฉพาะเมื่อประชาชนมองว่า e-government ช่วยเพิ่มความโปร่งใสและการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ 2) การใช้ e-government ช่วยให้ประชาชนรับรู้ถึงการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐบาล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในภาครัฐ และ 3) แม้ว่า e-government จะช่วยเพิ่มความไว้วางใจในรัฐบาลได้ แต่คณะผู้วิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับระดับการเข้าถึงและการใช้งาน e-government ของประชาชน ดังนั้น จึงมีข้อเสนอว่า e-government เป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถใช้

ในการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในรัฐบาล หากมีการนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรเน้นการเข้าถึงบริการที่เท่าเทียมสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม เพื่อเพิ่มผลกระทบเชิงบวกต่อความไว้วางใจและความเชื่อมั่น

4.5 การปฏิรูปกระบวนการทำงานของรัฐสภา

งานวิจัยของ Pelizzo และ Stapenhurst [26] ศึกษาถึงความสำคัญของการกำกับดูแลและบทบาทของสภานิติบัญญัติในกระบวนการงบประมาณ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายประเทศ เพื่อประเมินว่าการกำกับดูแลทางนิติบัญญัติมีผลกระทบอย่างไรต่อความโปร่งใสและประสิทธิภาพของการจัดการงบประมาณของรัฐบาล โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบจากหลายประเทศทั่วโลก โดยพิจารณาถึงการทำงานของสภานิติบัญญัติในการตรวจสอบงบประมาณ กระบวนการในการกำกับดูแลงบประมาณ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการกำกับดูแล เช่น โครงสร้างการปกครอง กฎหมายท้องถิ่น และความเป็นอิสระขององค์กรนิติบัญญัติ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประเทศที่สภานิติบัญญัติมีบทบาทในการกำกับดูแลที่เข้มแข็งและมีอิสระ สามารถจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้จ่ายของรัฐบาล 2) ความเป็นอิสระของสภานิติบัญญัติจากฝ่ายบริหาร และเครื่องมือในการตรวจสอบ เช่น คณะกรรมการตรวจสอบและอำนาจในการซักถามข้อมูล เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับดูแลงบประมาณ และ 3) ระดับของการกำกับดูแลทางนิติบัญญัติแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ โดยประเทศที่มีโครงสร้างการปกครองที่มีความโปร่งใสและมีระบบกฎหมายที่เอื้อต่อการกำกับดูแล มักจะมีการจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพมากกว่า ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอว่า การเสริมสร้างบทบาทของสภานิติบัญญัติในการกำกับดูแลกระบวนการงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างการปกครองที่ส่งเสริมความโปร่งใสและให้อำนาจแก่สภานิติบัญญัติในการตรวจสอบและควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณของรัฐบาล

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสและความไว้วางใจต่อการทำงานของรัฐบาลและรัฐสภา ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กระบวนการวิจัยในพื้นที่กรณีศึกษา

ในพื้นที่กรณีศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่นำแนวคิดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมเข้ามาประยุกต์ใช้ โดยแนวคิดดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการพยายามสร้างโอกาสให้สมาชิกในที่ประชุมได้เข้ามีส่วนร่วมอย่างมีความหมายตั้งแต่ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของความเชื่อมั่นและความโปร่งใสของรัฐบาลและรัฐสภาในมุมมองของประชาชน ปัจจัยที่ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่นต่อการทำงานและความโปร่งใสของรัฐบาลและรัฐสภา ตลอดจน ข้อเสนอแนวทางในการเพิ่มความเชื่อมั่นและเสริมสร้างความโปร่งใสของรัฐบาลและรัฐสภาโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยบทบาทของผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยกระบวนการที่เอื้อให้เกิดการคิดร่วมกัน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การทบทวนวรรณกรรม: ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร หนังสือ บทความ และงานวิจัย เพื่อเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นและเสริมสร้างความโปร่งใสของรัฐบาลและรัฐสภา และการมีส่วนร่วมของประชาชน

2. การเตรียมความพร้อม: ผู้วิจัยจะประสานงานติดต่อในพื้นที่กรณีศึกษา และ ประสานความพร้อมด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้ง กำหนดวันเวลาในการจัดกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. การจัดกิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ: ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดกิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ จำนวน 3 ครั้ง จำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยในแต่ละครั้ง มีการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

3.1 เกริ่นนำและการบรรยาย เรื่อง “สถานการณ์ความไว้วางใจและแนวคิดการความโปร่งใสของรัฐบาลและรัฐสภาโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน”

3.2 การระดมความคิดเห็นในประเด็นคำถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อรัฐบาลและรัฐสภา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปประเด็นคำถามในการระดมความคิดเห็น

หัวข้อหลัก	รัฐบาล			รัฐสภา		
ความไว้วางใจ	1. ท่านมีความรู้สึกไว้วางใจต่อการทำงานของรัฐบาลปัจจุบันมากน้อยเพียงใด (0 คะแนน= ไม่ไว้วางใจเลย – 10 คะแนน = ไว้วางใจอย่างยิ่ง)			1. ท่านมีความรู้สึกไว้วางใจต่อการทำงานของรัฐสภาปัจจุบันมากน้อยเพียงใด 1.1 ความไว้วางใจต่อ ส.ส. 1.2 ความไว้วางใจต่อ ส.ว. (0 คะแนน= ไม่ไว้วางใจเลย – 10 คะแนน = ไว้วางใจอย่างยิ่ง)		
	2. เมื่อเปรียบเทียบกับรัฐบาลที่ผ่านมา ท่านมีความรู้สึกไว้วางใจต่อการทำงานของรัฐบาลปัจจุบัน อย่างไร เพราะเหตุใด			2. เมื่อเปรียบเทียบกับรัฐสภาที่ผ่านมา ท่านมีความรู้สึกไว้วางใจต่อการทำงานของรัฐสภา (ส.ส. / ส.ว.) ปัจจุบัน อย่างไร เพราะเหตุใด		
	ไว้วางใจมากขึ้น	ไว้วางใจเท่า ๆ กัน	ไว้วางใจลดลง	ไว้วางใจมากขึ้น	ไว้วางใจเท่า ๆ กัน	ไว้วางใจลดลง
	ระบุเหตุผล	*ระบุเหตุผล*	*ระบุเหตุผล*	*ระบุเหตุผล*	*ระบุเหตุผล*	*ระบุเหตุผล*

ตารางที่ 1 สรุปประเด็นคำถามในการระดมความคิดเห็น (ต่อ)

หัวข้อหลัก	รัฐบาล	รัฐสภา
	3. จะมีแนวทางอย่างไร เพื่อทำให้ประชาชนมีความไว้วางใจต่อการทำงานของรัฐบาลมากขึ้น	3. จะมีแนวทางอย่างไร เพื่อทำให้ประชาชนมีความไว้วางใจต่อการทำงานของรัฐสภามากขึ้น
	4. ประชาชนควรเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างไร เพื่อยังคง/เพิ่มความไว้วางใจต่อการทำงานของรัฐบาล	4. ประชาชนควรเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างไร เพื่อยังคง/เพิ่มความไว้วางใจต่อการทำงานของรัฐสภา
	4.1 ส่วนร่วมในระดับการให้ข้อมูล	4.1 ส่วนร่วมในระดับการให้ข้อมูล
	4.2 ส่วนร่วมในระดับการเปิดรับความคิดเห็น	4.2 ส่วนร่วมในระดับการเปิดรับความคิดเห็น
	4.3 ส่วนร่วมในระดับปรึกษาหารือ	4.3 ส่วนร่วมในระดับปรึกษาหารือ
	4.4 ส่วนร่วมในระดับร่วมวางแผน/ร่วมปฏิบัติ	4.4 ส่วนร่วมในระดับร่วมวางแผน/ร่วมปฏิบัติ
ความโปร่งใส	1. ท่านเชื่อมั่นว่า การทำงานของรัฐบาลปัจจุบัน มีความโปร่งใสมากน้อยเพียงใด (0 คะแนน= ไม่โปร่งใสเลย – 10 คะแนน = โปร่งใสอย่างยิ่ง)	1. ท่านเชื่อมั่นว่า การทำงานของรัฐสภาปัจจุบัน มีความโปร่งใสมากน้อยเพียงใด 1.1 เชื่อมั่นต่อความโปร่งใสของ ส.ส. 1.2 เชื่อมั่นต่อความโปร่งใสของ ส.ว. (0 คะแนน= ไม่โปร่งใสเลย – 10 คะแนน = โปร่งใสอย่างยิ่ง)
	2. เมื่อเปรียบเทียบกับรัฐบาลที่ผ่านมา ท่านเห็นว่า ความโปร่งใสในการทำงานของรัฐบาลปัจจุบัน เป็นอย่างไร เพราะเหตุใด	2. เมื่อเปรียบเทียบกับรัฐบาลที่ผ่านมา ท่านเห็นว่า ความโปร่งใสในการทำงานของรัฐสภา (ส.ส./ส.ว.) ปัจจุบัน เป็นอย่างไร เพราะเหตุใด
	มีความโปร่งใสมากขึ้น *ระบุเหตุผล*	มีความโปร่งใสเท่า ๆ กัน *ระบุเหตุผล*	มีความโปร่งใสลดลง *ระบุเหตุผล*	มีความโปร่งใสมากขึ้น *ระบุเหตุผล*	มีความโปร่งใสเท่า ๆ กัน *ระบุเหตุผล*	มีความโปร่งใสลดลง *ระบุเหตุผล*
	3. จะมีแนวทางอย่างไร เพื่อทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการทำงานของรัฐบาลมากขึ้น	3. จะมีแนวทางอย่างไร เพื่อทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการทำงานของรัฐสภามากขึ้น
	4. ประชาชนควรเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างไร เพื่อยังคง/เพิ่มความเชื่อมั่นต่อการทำงานของรัฐบาล	4. ประชาชนควรเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างไร เพื่อยังคง/เพิ่มความเชื่อมั่นต่อการทำงานของรัฐสภา
	4.1 ส่วนร่วมในระดับการให้ข้อมูล	4.1 ส่วนร่วมในระดับการให้ข้อมูล
	4.2 ส่วนร่วมในระดับการเปิดรับความคิดเห็น	4.2 ส่วนร่วมในระดับการเปิดรับความคิดเห็น
	4.3 ส่วนร่วมในระดับปรึกษาหารือ	4.3 ส่วนร่วมในระดับปรึกษาหารือ
	4.4 ส่วนร่วมในระดับร่วมวางแผน/ร่วมปฏิบัติ	4.4 ส่วนร่วมในระดับร่วมวางแผน/ร่วมปฏิบัติ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่กรณีศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด: โดยเป็นผู้ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และ เป็นผู้แทนของภาคส่วนต่าง ๆ 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ภาครัฐ และ2) ภาคประชาชน และ 3) ภาคประชาสังคม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างเพศและวัย รวม 67 คน โดยแต่ละกลุ่ม มีคุณสมบัติ ดังนี้ (1) ผู้แทนภาครัฐ เป็นผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐในพื้นที่เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 5 ปี (2) ผู้แทนภาคประชาชน เป็นผู้แทนประชาชนจากหมู่ต่าง ๆ ในพื้นที่เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อย่างน้อย 5 ปี และ (3) ผู้แทนภาคประชาสังคม เป็นผู้แทนองค์กรภาคประชาสังคมต่าง ๆ ในพื้นที่เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรภาคประชาสังคม อย่างน้อย 5 ปี

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านการต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนไม่น้อยกว่า 5 ปี ทั้งจากภาคการเมือง ภาควิชาการ และภาคประชาสังคม รวม 4 ท่าน ใช้การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

3. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาประมวล วิเคราะห์ และสรุปผล ด้วยการตีความเชิงพรรณนาข้อมูล การตรวจสอบแบบสามเส้า (Data triangulation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เชื่อมโยงประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยส่วนต่าง ๆ

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสและความไว้วางใจต่อรัฐบาลและรัฐสภาในมุมมองของประชาชน กรณีศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับคะแนนความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสและไว้วางใจต่อการทำงานของรัฐบาลและรัฐสภา (สส. และ สว.)

สรุปผลการระดมความคิดเห็น โดยให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนาแต่ละกลุ่มประเมินระดับความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสและความไว้วางใจต่อรัฐบาลและรัฐสภา (สส. และ สว.) มีคะแนนระหว่าง 1-10 คะแนน พบว่า ในด้านระดับคะแนนความไว้วางใจต่อรัฐบาลและรัฐสภา (สส. และ สว.) พบว่า ระดับคะแนนความไว้วางใจต่อ สส. มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 5.30 คะแนน รองลงมา คือ ความไว้วางใจต่อรัฐบาล เท่ากับ 4.77 คะแนน และความไว้วางใจต่อ สว. มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.24 คะแนน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลของระดับคะแนนความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการทำงานของรัฐบาลและรัฐสภา (สส. และ สว.) ซึ่งพบว่า ระดับคะแนนความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการทำงานของ สส. มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.27 คะแนน รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการทำงานของรัฐบาล เท่ากับ 4.01 คะแนน และ ความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการทำงานของ สว. มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.72 คะแนน ทั้งนี้ หากพิจารณาในภาพรวมแล้ว ยังพบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษาในครั้งนี้ มีความไว้วางใจต่อการทำงานของ สส. แบบสอบผ่านเพียงด้านเดียวเท่านั้น แต่โดยรวมแล้วจากข้อมูลระดับคะแนนทั้งหมด สะท้อนว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลกรณีศึกษามีความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสและไว้วางใจต่อการทำงานของรัฐบาลและรัฐสภา (สส. และ สว.) ค่อนข้างน้อย หรือ สอบไม่ผ่านเป็นส่วนใหญ่

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการระดมความคิดเห็นในด้านความไว้วางใจต่อการทำงานของรัฐบาล

(1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาครัฐ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาครัฐ สรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลภาครัฐมีความรู้สึกไว้วางใจต่อรัฐบาลที่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบกับรัฐบาลชุดก่อน โดยกลุ่มที่ให้เหตุผลว่าไว้วางใจมากขึ้นนั้น

เป็นเพราะเห็นความตั้งใจของรัฐบาลในการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศมากขึ้น โดยเฉพาะการลงพื้นที่และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการแสดงความคิดเห็นและรัฐบาลมาจากการเลือกตั้ง ทำให้สามารถตรวจสอบการทำงานได้มากขึ้น รัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและการคลัง แม้จะยังไม่เห็นผลอย่างชัดเจน แต่ทีมงานของรัฐบาลมีความเข้มแข็งในการบริหาร และมีความตั้งใจที่ชัดเจน

สำหรับกลุ่มที่ไว้วางใจเท่าเดิมนั้น เป็นเพราะเห็นว่า แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงรัฐมนตรีในบางกระทรวง แต่ยังไม่มีผลงานที่แตกต่างจากรัฐบาลชุดก่อนอย่างชัดเจน รัฐบาลยังทำงานตามหน้าที่และสถานการณ์ไม่ได้มีการแก้ไขปัญหาที่เป็นรูปธรรมมากนัก จึงยังไม่เห็นผลงานที่ชัดเจนหรือการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารงาน และ กลุ่มที่ไว้วางใจลดลง เนื่องจากยังไม่เห็นผลงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมจากรัฐบาลชุดปัจจุบัน มีเพียงนโยบายและแผนการทำงานเท่านั้น บางความเห็น สะท้อนว่า รัฐบาลยังคงเอื้อประโยชน์ให้พวกพ้องและไม่มีการดำเนินการที่จริงจังในหลายด้าน เช่น การแก้ปัญหาเศรษฐกิจ รวมทั้ง การบริหารงานยังคงล่าช้าและให้ความสำคัญกับการเมืองมากกว่าประชาชน

(2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาคประชาสังคม

สรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลภาคประชาสังคมบางส่วนไว้วางใจรัฐบาลชุดปัจจุบันมากขึ้น เนื่องจาก เป็นรัฐบาลมาจากการเลือกตั้ง ซึ่งทำให้มีความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้นและมีความหวังว่ารัฐบาลจะทำงานตามความต้องการของประชาชน แต่ในทางกลับกัน ผู้ให้ข้อมูลภาคประชาสังคมบางส่วนไว้วางใจลดลงหรือรู้สึกไม่ต่างจากเดิม เนื่องจากผลงานของรัฐบาลยังไม่เป็นรูปธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรัฐบาลชุดก่อน ขาดเสถียรภาพในการบริหารและไม่มีความโปร่งใส มีการบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นธรรม และนโยบายที่แถลงไว้ไม่ถูกปฏิบัติ รวมทั้งบุคลากรทางการเมืองเป็นบุคคลเดิม โดยไม่มีความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ซึ่งสะท้อนถึงความคาดหวังที่สูงขึ้นต่อรัฐบาล แต่สิ่งที่เกิดขึ้น คือ รัฐบาลยังขาดผลงานที่เป็นรูปธรรมและรับรู้ถึงเรื่องความไม่โปร่งใสในการทำงาน

(3) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาคประชาชน

สรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลภาคประชาชน ส่วนใหญ่มีความรู้สึกไว้วางใจต่อรัฐบาลลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับรัฐบาลชุดก่อน เนื่องจาก มองว่าผลงานยังไม่โดดเด่นหรือเป็นรูปธรรม การดำเนินนโยบายยังไม่มีความชัดเจน และบางเรื่องยังไม่เป็นไปตามที่หาเสียงไว้ อีกส่วนหนึ่งรู้สึกไว้วางใจเท่า ๆ เดิม เนื่องจาก ผลงานของรัฐบาลปัจจุบันยังไม่แตกต่างจากรัฐบาลชุดก่อน นโยบายและการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน จึงยังไม่เห็นความเป็นไปได้หรือความสำเร็จของนโยบายที่รัฐบาลเสนอมาตามที่หาเสียง

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการระดมความคิดเห็นในด้านความไว้วางใจต่อการทำงานของสภาผู้แทนราษฎร

(1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาครัฐ

สรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลภาคราชการมีความรู้สึกไว้วางใจที่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบกับสภาผู้แทนราษฎรชุดก่อน โดยในกลุ่มความคิดเห็นที่ไว้วางใจมากขึ้นนั้น เป็นเพราะ สส.มาจากคนรุ่นใหม่และหลากหลายมากกว่าในอดีต มีการทำงานเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น โดยเฉพาะ สส.รุ่นใหม่ที่กล้าแสดงออกทางวาจาและความคิดเห็น ทำให้มองเห็นมิติที่หลากหลายในการทำงาน ทั้งฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายค้าน มีการโต้แย้งและแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของรัฐบาลมากขึ้น ซึ่งถือเป็นข้อดีและเป็นประโยชน์สำหรับประชาชนในส่วนที่ไว้วางใจเท่าเดิมหรือน้อยลงนั้น เป็นเพราะยังไม่เห็นความแตกต่างจากสภาฯ ชุดเดิม ปัญหาหลายอย่างที่เสนอเข้าสภาฯ ยังไม่ได้รับการแก้ไข บางความเห็น สะท้อนว่าการทำงานยังคงเป็นการเล่นเกมทางการเมือง และไม่สามารถทำตามที่หาเสียงไว้ได้ ยังไม่เห็นความพยายามในการสะท้อนปัญหาระดับพื้นที่หรือแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง รวมทั้ง มองว่าสภาผู้แทนราษฎรปัจจุบันมีลักษณะการทำงานที่ไม่ต่างจากการทำงานของ

สส.ชุดที่ผ่านมา

(2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาคประชาสังคม

สรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลภาคประชาสังคมมีความรู้สึกไว้วางใจที่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบกับสภาผู้แทนราษฎรชุดก่อน โดยกลุ่มที่ให้เหตุผลว่าไว้วางใจมากขึ้นนั้น เป็นเพราะเห็นว่า สภาผู้แทนราษฎรมีบุคลากรรุ่นใหม่เข้ามาทำงาน ทำให้การทำงานทันสมัยและตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น มีการทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น การทำงานของฝ่ายค้านมีคุณภาพมากขึ้น มีการตรวจสอบผ่านกระบวนการอภิปรายและการทำงานที่เห็นได้ชัด สามารถทำหน้าที่ในการตรวจสอบได้อย่างเข้มข้น รวมทั้ง สื่อสังคมออนไลน์ทำให้การทำงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรต้องมีความโปร่งใสมากขึ้น

บางส่วนที่ให้เหตุผลว่าไว้วางใจเท่าเดิม เป็นเพราะ ผลงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรยังไม่ชัดเจนไม่มีความแตกต่างจากสมัยก่อน และการทำงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจำนวนมากยังคงเหมือนเดิม ไม่มีความเปลี่ยนแปลงที่เด่นชัด ในขณะที่กลุ่มที่ให้เหตุผลว่าไว้วางใจลดลงนั้น เป็นเพราะ เห็นว่าสภาผู้แทนราษฎรยังไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน พฤติกรรมของ สส. บางคนไม่สร้างสรรค์ โดยพบเห็นพฤติกรรมในลักษณะก้าวร้าว มีการใส่ร้ายกัน มุ่งเน้นแต่การเอาชนะกันเอง โดยขาดความร่วมมือที่สร้างสรรค์ รวมทั้ง บางส่วนเห็นว่า ฝ่ายค้านยังทำหน้าที่ไม่เด็ดขาดพอ จึงยังไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน

1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการระดมความคิดเห็นในด้านความไว้วางใจต่อการทำงานของวุฒิสภา

(1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาครัฐ

สรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลภาคราชการรู้สึกไว้วางใจต่อการทำงานของวุฒิสภาในปัจจุบันลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในช่วงรัฐบาลที่ผ่านมา ด้วยเหตุผลหลายประการ ได้แก่ บทบาทของวุฒิสภายังคงเหมือนเดิม ยังไม่เห็นผลงานที่เด่นชัดและไม่เห็นทิศทางการทำงานที่ชัดเจน การทำงานของวุฒิสภายังไม่ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนเท่าที่ควร การทำงานที่ขาดความเป็นอิสระ บางความคิดเห็น สะท้อนว่า ยังวุฒิสภามีบทบาทน้อยลง ไม่ได้ตรวจสอบรัฐบาลอย่างเข้มงวด การสื่อสารระหว่างวุฒิสภาและประชาชนยังไม่ชัดเจน ประชาชนยังไม่สามารถเข้าถึงการทำงานของวุฒิสภาได้เท่าที่ควร

(2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาคประชาสังคม

สรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลภาคประชาสังคมรู้สึกไว้วางใจต่อการทำงานของวุฒิสภาในปัจจุบันลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในช่วงรัฐบาลที่ผ่านมา ผู้ให้ข้อมูลหลายท่านมองว่า การทำงานของวุฒิสภาในปัจจุบันไม่แตกต่างจากเดิม เนื่องจากบุคลากรและกระบวนการทำงานยังคงเหมือนเดิม ทำให้ไม่เห็นความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนรวมทั้ง การตรวจสอบและถ่วงดุลลดลง และมีแนวโน้มสนับสนุนรัฐบาลมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้การทำงานของวุฒิสภาไม่ได้ทำหน้าที่ตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึง มีประเด็นการเลือกตั้งนายกรัฐมนตรีที่ทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นในความโปร่งใสของกระบวนการ ซึ่งโดยรวมแล้ว ประชาชนมองว่าการทำงานของวุฒิสภาในปัจจุบันขาดความโปร่งใสและไม่เห็นความแตกต่างเท่าที่ควร

(3) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาคประชาชน

สรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลภาคประชาชน ส่วนใหญ่มีความรู้สึกไว้วางใจต่อการทำงานของวุฒิสภาปัจจุบันเท่า ๆ เดิม เมื่อเทียบกับการทำงานของวุฒิสภาในช่วงรัฐบาลที่ผ่านมา เนื่องจาก หลายคนมองว่าบทบาทของวุฒิสภาไม่เปลี่ยนแปลง ยังปฏิบัติหน้าที่ตามที่เคยทำ จึงไม่มีอะไรแตกต่างจากเดิม ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งมีความรู้สึกไว้วางใจลดลง เนื่องจาก มีความไม่มั่นใจในบทบาทและหน้าที่ของวุฒิสภา เนื่องจากยังไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน และรู้สึกว่าไม่มีการทำงานที่มองเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ บางคนยังรู้สึกว่าวุฒิสภาทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน/พรรคพวกมากกว่าประชาชน

(3) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาคประชาชน

สรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลภาคประชาชน ส่วนใหญ่มีความรู้สึกไว้วางใจต่อการทำงานของสภาผู้แทนราษฎรปัจจุบันเท่า ๆ เดิม เมื่อเทียบกับสภาผู้แทนราษฎรชุดที่ผ่านมา เนื่องจาก การทำงานของส.ส.ไม่แตกต่างจากชุดก่อน ผลงานเหมือนเดิมเห็นการพัฒนามากกว่าเดิม แต่ไม่มากนัก ส.ส. บางคนทำงานได้ดีขึ้น แต่ภาพรวมยังไม่มั่นใจเต็มที่ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งมีความรู้สึกไว้วางใจลดลง เนื่องจาก บทบาทและหน้าที่ของ ส.ส.ยังไม่แตกต่างหรือโดดเด่นจากชุดก่อน ขาดผลงานที่เป็นรูปธรรมตามที่คาดหวัง รวมทั้ง ยังเห็นปัญหาการหาผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง

1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการระดมความคิดเห็นในด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการทำงานของรัฐบาล

(1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาครัฐ

เมื่อเปรียบเทียบกับรัฐบาลก่อนหน้านี้ ผู้ให้ข้อมูลภาคราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับความโปร่งใสในการทำงานของรัฐบาลปัจจุบัน สรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลภาคราชการบางส่วนเห็นว่า รัฐบาลปัจจุบันมีความโปร่งใสเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการชี้แจงข้อมูลแก่ประชาชนและในรัฐสภาได้ชัดเจนมากขึ้น ประชาชนมีบทบาทในการตรวจสอบรัฐบาลมากขึ้น รัฐบาลให้ความสำคัญกับปัญหาของประชาชนมากกว่ารัฐบาลก่อน ในบางเรื่องประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการตรวจสอบมากขึ้นหลังจากบทเรียนของรัฐบาลก่อน ทำให้รัฐบาลระมัดระวังในการทำงานมากขึ้น ในขณะที่บางส่วนเห็นว่า มีความโปร่งใสเท่าๆเดิม เนื่องจาก ยังไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงในระบบการตรวจสอบ รัฐมนตรีหลายคนยังคงเป็นบุคคลเดิม ทำให้การทำงานยังคง ไม่มีความแตกต่างจากรัฐบาลชุดก่อน และ บางส่วนเห็นว่า มีความโปร่งใสลดลง เนื่องจาก มีความซับซ้อนในการปฏิบัติงานที่ทำให้ประชาชนไม่สามารถตรวจสอบได้ง่าย มีการเอื้อประโยชน์ให้กับพวกพ้อง ซึ่งประชาชนยังไม่เห็นการแก้ไขในเรื่องนี้

(2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาคประชาสังคม

เมื่อเปรียบเทียบกับรัฐบาลก่อนหน้านี้ ผู้ให้ข้อมูลภาคประชาสังคมมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับความโปร่งใสในการทำงานของรัฐบาลปัจจุบัน สรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลภาคประชาสังคมบางส่วนเห็นว่า รัฐบาลปัจจุบันมีความโปร่งใสเพิ่มขึ้น เนื่องจาก ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น กฎหมายเปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้มากขึ้น มีการตรวจสอบและติดตามการทำงานที่จริงจังมากขึ้น และมีการให้ข้อมูลกับประชาชนที่สามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ ในขณะที่ บางส่วนเห็นว่า มีความโปร่งใสเท่าๆเดิม เนื่องจาก ระยะเวลาในการทำงานยังน้อย การบริหารงานยังเป็นลักษณะโควตาทางการเมือง โดยไม่ได้บริหารตามความสามารถ ในขณะที่ ส่วนใหญ่เห็นว่า มีความโปร่งใสลดลง เนื่องจาก การมีผลประโยชน์ทับซ้อนมากขึ้น การรวมพรรคการเมืองที่หลากหลายมาเป็นรัฐบาล ทำให้การทำงานล่าช้า โดยเฉพาะในเรื่องนโยบายที่ควรเร่งดำเนินการ การขาดธรรมาภิบาล โดยเฉพาะในกระบวนการยุติธรรม การบริหารงานมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ การทำงานขาดความโปร่งใส การวางคนที่เป็นรัฐมนตรีไม่ตรงกับตำแหน่งที่ควรบริหาร จึงทำให้ไม่มีผลงานที่เป็นรูปธรรม

(3) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาคประชาชน

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มประชาชนมีความหลากหลายเกี่ยวกับความโปร่งใสของรัฐบาลปัจจุบันเมื่อเทียบกับรัฐบาลที่ผ่านมา บางส่วนมองว่ามีความโปร่งใสมากขึ้น เนื่องจากมีการตรวจสอบจริงและมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม เช่น การตรวจสอบที่เกี่ยวกับการออกโฉนดที่ดินในอุทยานแห่งชาติให้กับคนรวย อย่างไรก็ตาม บางกลุ่มยังมองว่าไม่มีความเปลี่ยนแปลงจากรัฐบาลที่ผ่านมา หรือยังไม่มีผลงานที่เด่นชัด จึงไม่สามารถวัดผลได้ว่ารัฐบาลปัจจุบันโปร่งใสมากขึ้นหรือไม่ ในขณะที่บางกลุ่ม ระบุว่าความโปร่งใสลดลง เนื่องจากการทำงานของรัฐบาลมุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนตนหรือคนบางกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ของประชาชน

อีกทั้งยังไม่สามารถตอบคำถามที่ประชาชนต้องการทราบได้

1.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการระดมความคิดเห็นในด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการทำงานของสภาผู้แทนราษฎร

(1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาครัฐ

เมื่อเปรียบเทียบกับสภาผู้แทนราษฎรก่อนหน้านี้ ผู้ให้ข้อมูลภาคราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสในการทำงานของ สส. ปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยส่วนใหญ่เห็นว่า มีความโปร่งใสมากขึ้น เนื่องจาก สส.มีการทำงานอย่างเปิดเผยมากขึ้น สามารถตรวจสอบการทำงานของได้เป็นรายบุคคล มีการทำงานร่วมกับประชาชนมากขึ้น และมีความโปร่งใสสูงขึ้น ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งมองว่า มีความโปร่งใส ๆ เท่าเดิม เนื่องจาก ยังไม่เห็นผลงานที่ชัดเจน ระบบการตรวจสอบยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม สส.ส่วนหนึ่งยังเป็นกลุ่มคนเดิม ทำให้ไม่เห็นความแตกต่างในการทำงาน รวมทั้ง ยังมีการซื้อสิทธิขายเสียงและมีคงมีการสืบทอดทางการเมืองกันอยู่

(2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาคประชาสังคม

เมื่อเปรียบเทียบกับสภาผู้แทนราษฎรก่อนหน้านี้ ผู้ให้ข้อมูลภาคประชาสังคมมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับความโปร่งใสในการทำงานของ สส. ปัจจุบัน สรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลภาคประชาสังคมบางส่วนเห็นว่า การทำงานของ สส. ในปัจจุบันมีความโปร่งใสเพิ่มขึ้น เนื่องจาก มีกระบวนการตรวจสอบมากขึ้น โดยเฉพาะจากการติดตามและการอภิปรายในสภา การมีสื่อสังคมออนไลน์ช่วยจับตาการทำงาน สส.มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้น อีกทั้ง มีการนำเสนอข้อมูลรอบด้าน และใช้แนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ในขณะที่บางส่วนมองว่า มีความโปร่งใสเท่าเดิมนั้น เนื่องจากผลงานที่เกิดขึ้นยังไม่แตกต่างจากเดิมมากนัก การตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลยังคงอยู่ในรูปแบบเดิม โดยการใช้เสียงข้างมาก ทำให้การตรวจสอบไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และรัฐมนตรีบางคนไม่เข้ามาตอบกระทู้ถามในสภาฯ ทำให้การอภิปรายขาดการโต้ตอบที่เหมาะสม ในส่วนที่มองว่า มีความโปร่งใสลดลง เนื่องจาก การทำงานของ สส. ที่ไม่เป็นอิสระ มีผู้มีอิทธิพลนอกพรรคการเมืองเข้ามาควบคุมการทำหน้าที่ของ สส. องค์กรอิสระขาดความเป็นกลางในการตรวจสอบความโปร่งใส รวมทั้ง การทำงานของ สส. ยังไม่มีผลงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

(3) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาคประชาชน

สรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลภาคประชาชน บางส่วนสะท้อนว่า โดยรวมสภาผู้แทนราษฎรมีความโปร่งใสมากขึ้นในบางส่วน เนื่องจากฝ่ายค้านทำหน้าที่ได้ดีและเริ่มทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บางส่วนมองว่าความโปร่งใสของสภาฯ ยังคงเท่า ๆ เดิม เพราะบทบาทหน้าที่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงมากนัก ในขณะที่อีกส่วนหนึ่งสะท้อนว่า มีความโปร่งใสลดลง เนื่องจากยังคงมีปัญหาการตรวจสอบประวัติของ ส.ส. ที่ไม่สมบูรณ์ ส่งผลต่อการตรวจสอบที่ไม่เพียงพอ ทำให้ ส.ส. บางคนไม่มีความน่าเชื่อถือและขาดการยอมรับ

1.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการระดมความคิดเห็นในด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการทำงานของวุฒิสภา

(1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาครัฐ

เมื่อเปรียบเทียบความโปร่งใสของวุฒิสภาที่ทำงานในสมัยรัฐบาลชุดที่ผ่านมา กับการทำงานของวุฒิสภาที่ทำงานในช่วงรัฐบาลปัจจุบัน ในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลภาคราชการ แบ่งความเห็นได้เป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรกเห็นว่า มีความโปร่งใสเท่า ๆ เดิม เนื่องจาก สมาชิกวุฒิสภายังคงเป็นชุดเดิม จึงมีการทำงานที่ไม่มีความเปลี่ยนแปลงที่เด่นชัด บางความเห็น สะท้อนว่า การทำงานของวุฒิสภายังคงเน้นการเล่นพรรคเล่นพวกมากกว่าการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน จนทำให้ประชาชนไม่สามารถเห็นผลงานที่ชัดเจน อีกทั้ง ยังไม่มีการสื่อสารกับประชาชนเกี่ยวกับการทำงานของวุฒิสภา ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งมองว่า มีความโปร่งใสลดลง

เนื่องจาก วุฒิสภามีบทบาทการทำงานน้อยหรือยังคงเหมือนเดิมกับในรัฐบาลชุดก่อน ทำให้ไม่เห็นผลงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ ยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับความเป็นกลางและการทำงานที่ดูเหมือนเป็นการปฏิบัติโดยไม่มีความอิสระ

(2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาคประชาสังคม

วุฒิสภาในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลภาคประชาสังคมส่วนใหญ่เห็นว่า มีการทำงานและบทบาทในการตรวจสอบที่ไม่ค่อยมีความเป็นกลาง เนื่องจาก มีเสียงวิจารณ์ต่อการทำหน้าที่และมาตรฐานการทำงานของวุฒิสภาในปัจจุบัน โดยเฉพาะในการเลือกนายกรัฐมนตรี บางส่วนเห็นว่า ไม่มีความชัดเจนในการทำงาน จึงไม่เห็นความแตกต่างในการทำงาน และการตรวจสอบยังไม่เพียงพอ โดยมองว่า มีการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายค้านอย่างเข้มงวด แต่กลับลดบทบาทในการตรวจสอบฝ่ายรัฐบาล ซึ่งส่งผลให้คนรุ่นใหม่ไม่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้

(3) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลภาคประชาชน

สรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลภาคประชาชนมีความเห็นแตกต่างกัน บางส่วนสะท้อนว่า มีความโปร่งใสเท่าๆเดิม เพราะบทบาทของวุฒิสภาไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน เช่น การพิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองกฎหมายยังทำได้ดีตามปกติ อีกส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นลดลง เนื่องจากมองว่าการทำงานของวุฒิสภาเป็นไปเพื่อประโยชน์ของกลุ่มตนเองหรือพรรคพวกมากกว่าการทำงานเพื่อประชาชน หลายคนให้เหตุผลต่อการตัดสินใจบางอย่างของ สว. เช่น การเลือกนายกรัฐมนตรีที่มีผลกระทบในการจัดตั้งรัฐบาล ทำให้ความไว้วางใจลดลง รวมถึง ความไม่มั่นใจในบทบาทและความชัดเจนต่อการทำหน้าที่ของวุฒิสภา

1.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในด้านความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสและไว้วางใจต่อการทำงานของรัฐบาลและรัฐสภา (สส. และ สว.)

(1) ภาพรวมของรัฐบาล

สรุปได้ว่า รัฐบาลปัจจุบันถูกมองว่ามีความเชื่อมั่นลดลงเมื่อเทียบกับรัฐบาลที่ผ่านมา เนื่องจากเป็นรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งหลายพรรค ซึ่งการตัดสินใจต้องคำนึงถึงพันธมิตรทางการเมืองมากขึ้น ขณะที่รัฐบาลก่อนหน้ามีการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับผู้นำโดยตรง เนื่องจากไม่ได้ต้องกังวลกับการแบ่งปันอำนาจกับพรรคการเมืองอื่น ๆ เท่าใดนัก ในแง่การบริหารและการตัดสินใจ ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นที่หลากหลายเกี่ยวกับการบริหารของรัฐบาลปัจจุบัน โดยเฉพาะในประเด็นการกำหนดนโยบายที่ไม่ได้รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนมากเพียงพอ รวมถึงการตัดสินใจที่ไม่ได้ใช้ข้อมูลเชิงวิชาการอย่างครบถ้วน นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่ชัดเจนในเรื่องการดำเนินการในนนโยบายเรือธง (Flagship) ที่สัญญาไว้ตอนหาเสียง รวมทั้ง การบริหารของรัฐบาลปัจจุบันถูกมองว่าไม่เกิดผลเป็นรูปธรรมมากพอ โดยเฉพาะในช่วงแรกที่มีความคาดหวังสูง นอกจากนี้ ยังมีประเด็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งรัฐมนตรีที่ตามโควตาพรรคการเมือง ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้กันมาแบบดั้งเดิม ทำให้การดำเนินงานขาดความโปร่งใสและไม่เกิดการปฏิรูปที่ควรจะเกิดขึ้น

ในด้านความโปร่งใสในการทำงาน สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญบางส่วนเห็นว่า ความโปร่งใสของรัฐบาลปัจจุบันมีแนวโน้มลดลงเมื่อเทียบกับรัฐบาลก่อน โดยเฉพาะในเรื่องของการเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสารกับประชาชน การทำงานหลายประการยังคงถูกวิพากษ์วิจารณ์ถึงความขาดความโปร่งใสในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจทางการเมือง นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญหลายคนชี้ให้เห็นว่ารัฐบาลปัจจุบันเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะไม่มากพอตามที่ควรจะเป็น ทำให้ประชาชนมีโอกาสตรวจสอบและเข้าถึงข้อมูลของรัฐบาลได้น้อยลง

(2) ภาพรวมของสภาผู้แทนราษฎร

สรุปได้ว่า การทำหน้าที่ของ สส. ปัจจุบันถูกมองว่ามีความเข้มแข็งและจริงจังมากขึ้นในบทบาทของตน มีความกล้าหาญที่จะเรียกข้าราชการมาตรวจสอบหรือสอบถามข้อมูลมากขึ้น ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญบางท่าน

สะท้อนว่า สส.ขาดความเป็นเอกภาพในการทำงานร่วมกัน ซึ่งส่งผลทำให้ความเชื่อมั่นลดลงในบางส่วน การทำงานของ สส.ปัจจุบันยังคงสะท้อนปัญหาความโปร่งใสและการทุจริตคล้ายกับที่เคยเกิดขึ้นในรัฐบาลที่ผ่านมา แม้ว่าจะมีความพยายามในการแก้ไขปัญหา แต่ยังไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน นอกจากนี้ สส.ปัจจุบันมีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารทางการเมืองมากขึ้น ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อเสีย โดยข้อดี คือ ประชาชนสามารถติดตามการทำงานได้ง่ายขึ้น แต่ในทางกลับกันบางครั้งการสื่อสารอาจไม่เหมาะสมกับบทบาทที่ควรจะเป็น แม้ว่า สส.ปัจจุบันจะมีลักษณะที่เป็นคนรุ่นใหม่และสะท้อนความเป็นตัวแทนของประชาชนมากขึ้น แต่ยังคงถูกวิจารณ์ในด้านวุฒิภาวะและความเป็นผู้นำ เมื่อเทียบกับ สส.ในรัฐบาลที่ผ่านมา ซึ่งถูกมองว่ามีวุฒิภาวะมากกว่า ทั้งนี้ ในแง่ความรับผิดชอบและคุณธรรม สส.ของทั้งสองยุคยังไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และยังคงต้องพัฒนาความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อหน้าที่

(3) ภาพรวมของวุฒิสภา

สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นแตกต่างกันในเรื่องความเชื่อมั่นต่อ สว. บางท่านสะท้อนว่าบทบาทของ สว. ในการทำงานยังไม่แสดงถึงความเข้มแข็งในการตรวจสอบและกลั่นกรองกฎหมายได้ดีเท่าที่ควร แม้จะมีคุณสมบัติที่ดีกว่าในด้านความรู้และประสบการณ์ แต่กลับดูเหมือนว่าไม่มีความเป็นอิสระในการทำงาน ทำให้ประชาชนไม่เชื่อมั่นในบทบาทการตรวจสอบและถ่วงดุลเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ด้วยสัดส่วนของ สว. ที่มาจากสายทหารและตำรวจในจำนวนมาก ทำให้ภาพลักษณ์ของ สว. ในสายตาสาธารณชนยังคงถูกมองว่าไม่เป็นกลางและขาดความโปร่งใส การทำงานของ สว. ในการกลั่นกรองกฎหมายและตรวจสอบนโยบายรัฐบาลยังไม่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการทำหน้าที่เมื่อเทียบกับรัฐบาลก่อนหน้า รวมทั้ง สว. ชุดปัจจุบันดูคล้ายจะมีความตื่นตัวน้อยลงในการทำหน้าที่เมื่อเทียบกับอดีต

2. ข้อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการเพิ่มความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสและเสริมสร้างไว้วางใจต่อรัฐบาลและรัฐสภาโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.1 การมีนโยบายที่ชัดเจนและโปร่งใส: รัฐบาลควรดำเนินนโยบายที่ชัดเจนตามที่ได้สัญญาไว้และเปิดเผยข้อมูลการใช้งบประมาณ รวมถึงรายละเอียดการดำเนินโครงการต่าง ๆ ให้ประชาชนสามารถติดตามตรวจสอบได้

2.2 การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน: เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ และนำข้อเสนอแนะเหล่านี้ไปปรับปรุงการทำงานให้ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน

2.3 การสื่อสารผลการดำเนินงาน: รัฐบาลและรัฐสภาควรสื่อสารผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอและชัดเจน เพื่อให้ประชาชนเข้าใจและเชื่อมั่นในความตั้งใจในการดำเนินงานของภาครัฐ

2.4 การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตรวจสอบ: ประชาชนควรมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลและรัฐสภาเพื่อให้เกิดความโปร่งใสอย่างแท้จริง และส่งเสริมให้ประชาชนสามารถประเมินการทำงานได้อย่างเสรีและมีประสิทธิภาพ

2.5 การปฏิรูปเชิงโครงสร้าง: เสนอให้มีการปฏิรูปโครงสร้างการทำงานของรัฐบาลและรัฐสภา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดระบบอุปถัมภ์ และส่งเสริมความโปร่งใสในทุกระดับ

สรุป และอภิปรายผล / Results and Discussion

การวิจัยนี้ศึกษาความเชื่อมั่นและความโปร่งใสของรัฐบาลและรัฐสภาในมุมมองประชาชนกรณีเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด โดยพบว่า ประชาชนมีความเชื่อมั่นในระดับต่ำ เนื่องจากการขาดความโปร่งใส และการไม่สามารถทำงานตามที่ได้สัญญาไว้ ผลการวิจัยเสนอแนวทางเพิ่มความโปร่งใสของรัฐบาลและรัฐสภา เช่น การมีนโยบายที่ชัดเจนและโปร่งใส การรับฟังความคิดเห็นและตอบสนองต่อประชาชน การสื่อสารข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ และการกระจายอำนาจ นอกจากนี้ ประชาชนควรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินการทำงานของภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

(1) จากข้อมูลการศึกษาพบว่า ประชาชนให้คะแนนความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสของรัฐบาลและรัฐสภาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยการเปิดเผยข้อมูลเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มความเชื่อมั่นนี้ หากรัฐบาลและรัฐสภามีความชัดเจนในการเผยแพร่ข้อมูลและให้ประชาชนเข้าถึงการทำงานได้ง่ายขึ้น จะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจได้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Grimmelikhuijsen และ Meijer [16] ที่ศึกษาผลกระทบของความโปร่งใสต่อการรับรู้ความน่าเชื่อถือขององค์กรรัฐบาล โดยพบว่า การเปิดเผยข้อมูลขององค์กรรัฐบาลสามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์กรได้ การที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลของรัฐบาลได้ง่ายและมีการสื่อสารที่ชัดเจน ช่วยเพิ่มความไว้วางใจของประชาชนต่อรัฐบาลอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงงานวิจัยของ Piotrowski และ Van Ryzin [22] ที่ศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อความโปร่งใสของรัฐบาลท้องถิ่น โดยเน้นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับหรือสนับสนุนความโปร่งใสในภาครัฐ พบว่า ความโปร่งใสของรัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของประชาชน การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจและการทำงานของรัฐช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระยะยาว และงานวิจัยของ Johnson และ Smith [27] ที่ศึกษาเรื่องความโปร่งใสในการทำงานของรัฐบาลและการให้ข้อมูลที่ถูกต้องต่อประชาชน พบว่า การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนอย่างมาก โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่การเข้าถึงข้อมูลทำได้ง่ายขึ้น ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลได้สะดวกและลดความขัดแย้งทางสังคม

(2) จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าประชาชนมีความรู้สึกว่ารัฐบาลและรัฐสภายังขาดการสื่อสารที่ชัดเจนและตรงประเด็น การสื่อสารเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญ การสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่สามารถเพิ่มความเชื่อมั่นในรัฐบาลได้ หากการสื่อสารขาดความชัดเจนหรือไม่ตรงประเด็น จะทำให้เกิดความสับสนและความไม่ไว้วางใจจากประชาชน การที่รัฐบาลสามารถสื่อสารข้อมูลได้อย่างครบถ้วน ชัดเจนและตรงประเด็น จึงจะช่วยลดความเข้าใจผิดและเพิ่มความโปร่งใส ซึ่งนำไปสู่การเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของรัฐบาลและรัฐสภาได้มากขึ้น รวมทั้ง การเปิดช่องทางสื่อสารออนไลน์หรือแพลตฟอร์มที่ให้ประชาชนสามารถติดตามข้อมูลข่าวสารและการดำเนินงานของรัฐบาลได้อย่างเป็นปัจจุบัน ก็เป็นแนวทางที่เข้ากับบริบทในยุคดิจิตัลที่จะช่วยลดความไม่ไว้วางใจและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการทำงานของรัฐบาลและรัฐสภาได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tolbert และ Mossberger [25] ที่มุ่งศึกษาผลกระทบของการใช้ e-government หรือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานราชการ ที่มีต่อความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อรัฐบาล ซึ่งได้ข้อสรุปว่า การใช้ e-government มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อรัฐบาล โดยเฉพาะเมื่อประชาชนมองว่า e-government ช่วยเพิ่มความโปร่งใสและการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ รวมทั้ง การใช้ e-government ช่วยให้ประชาชนรับรู้ถึงการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐบาล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในภาครัฐ จึงควรเน้นการเข้าถึงบริการที่เท่าเทียมสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม เพื่อเพิ่มผลกระทบเชิงบวกต่อความไว้วางใจและความเชื่อมั่น และ ผลการศึกษาของ Kim และ Lee [17] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมผ่านสื่อ

อิเล็กทรอนิกส์ (e-participation) ความโปร่งใส และความเชื่อมั่นในรัฐบาลท้องถิ่น ซึ่งพบว่า การใช้เทคโนโลยีในการสร้างช่องทางให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมกับรัฐบาลท้องถิ่นผ่านทางอินเทอร์เน็ต เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การมีส่วนร่วมของประชาชนสะดวกและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น รวมทั้ง การมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ช่วยให้ประชาชนได้รับข้อมูลที่ชัดเจนและโปร่งใสเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐบาล การเข้าถึงข้อมูลอย่างสะดวกนี้ช่วยลดความกังวลของประชาชนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสของรัฐบาล และ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและการแสดงถึงความโปร่งใสในการดำเนินงานของรัฐบาลส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนต่อรัฐบาลท้องถิ่น ผลการศึกษายังพบว่า การใช้ e-participation มีผลเชิงบวกต่อการรับรู้ถึงความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในรัฐบาลท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างประชาชนและรัฐบาล

(3) การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมืองและการบริหารงานของรัฐบาลและรัฐสภา เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มความไว้วางใจ ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีโอกาสเข้าร่วมในการทำงานของรัฐบาลจะมีแนวโน้มสนับสนุนและเชื่อมั่นในรัฐบาลมากขึ้น การเปิดโอกาสนี้จึงเป็นหนึ่งในแนวทางสำคัญที่ควรนำไปปฏิบัติ ดังนั้น รัฐบาลและรัฐสภาจึงควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะในกระบวนการทางนโยบาย รวมทั้ง ควรมีระบบประเมินผลการทำงานทั้งของรัฐบาลและรัฐสภาที่โปร่งใสและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง การที่มีระบบการตรวจสอบและประเมินผลที่ชัดเจน จะทำให้ประชาชนรู้สึกมั่นใจว่ารัฐบาลและรัฐสภากำลังทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะเสริมสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในระยะยาว สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tyler [19] ที่ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างความชอบธรรม คือ การปฏิบัติที่ยุติธรรมและเคารพต่อบุคคล การปฏิบัติอย่างโปร่งใสและการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกว่าผู้นำหรือสถาบันนั้นมีความชอบธรรม ประชาชนจะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามกฎหมายหรือยอมรับการปกครองหากพวกเขารู้สึกว่าระบบนั้นยุติธรรมและเชื่อถือได้ และ งานศึกษาของ Wang และ Wan Wart [24] ซึ่งพบว่า การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารช่วยเพิ่มความโปร่งใสและส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างรัฐบาลและประชาชน ทำให้ความไว้วางใจในรัฐบาลเพิ่มขึ้น, ผู้บริหารภาครัฐส่วนใหญ่รับรู้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนมีผลในเชิงบวกต่อความไว้วางใจของประชาชน และการมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพสามารถลดความขัดแย้งและเสริมสร้างการยอมรับในนโยบายของรัฐบาลได้ และ การเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการบริหารงานจะช่วยสร้างความไว้วางใจในรัฐบาล ควรเน้นการมีส่วนร่วมที่เปิดกว้าง โปร่งใส และให้ประชาชนมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. แม้จะมีข้อเสนอเชิงนโยบายและการเปิดเผยข้อมูล แต่หากไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมและสม่ำเสมอ อาจทำให้ประชาชนมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเพียงการปรับปรุงภาพลักษณ์เท่านั้น ควรระวังไม่ให้แนวทางนี้กลายเป็นเพียงนโยบายที่ไม่มีผลจริง

2. การมีส่วนร่วม/การรับฟังความคิดเห็นต้องคำนึงถึงความหลากหลายของกลุ่มประชาชน เพื่อป้องกันไม่ให้เสียงของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีอิทธิพลมากเกินไปและให้การตัดสินใจทางนโยบายสะท้อนความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบหรือวิธีการการสื่อสารระหว่างรัฐบาลกับประชาชนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามช่วงวัย เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อรัฐบาลและรัฐสภา

2. ควรศึกษาศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิรูปบทบาทของรัฐบาลและรัฐสภา เพื่อให้มีการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจในรัฐบาลและรัฐสภาของต่างประเทศ เพื่อระบุปัจจัยเฉพาะที่สามารถนำมาปรับใช้กับประเทศไทยได้

เอกสารอ้างอิง

[1] Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.

[2] Devine, D., Gaskell, J., Jennings, W., & Stoker, G. (2021). Trust and the coronavirus pandemic: What are the consequences of and for trust? *Political Studies Review, 19*(2), 274-285.

[3] Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.

[4] Newton, K., Stolle, D., & Zmerli, S. (2021). Social and political trust. In *The Oxford Handbook of Social and Political Trust* (pp. 37-56). Oxford University Press.

[5] Kumagai, S., & Iorio, F. (2023). *Building trust in government through citizen engagement*. World Bank.

[6] สถาบันพระปกเกล้า. (2567). *ความเชื่อมั่นต่อสถาบันต่างๆ และความพึงพอใจต่อการบริการสาธารณะ พ.ศ. 2566 และสรุปผลการสำรวจ พ.ศ. 2545-2566*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

[7] ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560). *ระบบราชการ 4.0 กับการสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ*. หลักสูตรการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติและการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป. 1), พฤษภาคม 2560.

[8] สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

[9] สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2566). *ดัชนีวัดภาพลักษณ์การคอร์รัปชั่น (Corruption Perception Index: CPI) ของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

[10] เครตัน, เจ. แอล. (2543). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน* (วันชัย วัฒนศัพท์, ผู้แปลและเรียบเรียง). ขอนแก่น: ศิริภัณฑ์ ออฟเซ็ท.

[11] มัฌสุรีย์ มณีมาศ. (2562). *ความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐในสังคมพหุวัฒนธรรมชายแดนใต้: กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. ฐานข้อมูล PSU Knowledge Bank. https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12332

[12] Hetherington, M. J. (1998). The political relevance of political trust. *American Political Science Review, 92*(4), 791-808.

[13] Levi, M., & Stoker, L. (2000). Political trust and trustworthiness. *Annual Review of Political Science, 3*, 475-507.

[14] Newton, K. (2001). Trust, social capital, civil society, and democracy. *International Political Science Review, 22*(2), 201-214.

[15] Uslaner, E. M. (2002). *The moral foundations of trust*. Cambridge University Press.

[16] Grimmelikhuijsen, S., & Meijer, A. (2014). Effects of transparency on the perceived trustworthiness of a government organization: Evidence from an online experiment. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(1), 137-157.

[17] Kim, S., & Lee, J. (2012). E-participation, transparency, and trust in local government. *Public Administration Review*, 72(6), 819-828.

[18] Morris, S. D., & Klesner, J. L. (2010). Corruption and trust: Theoretical considerations and evidence from Mexico. *Comparative Political Studies*, 43(10), 1258-1285.

[19] Tyler, T. R. (2006). Psychological perspectives on legitimacy and legitimation. *Annual Review of Psychology*, 57, 375-400.

[20] Inglehart, R., & Welzel, C. (2005). *Modernization, cultural change, and democracy: The human development sequence*. Cambridge University Press.

[21] Mishler, W., & Rose, R. (2001). What are the origins of political trust? Testing institutional And cultural theories in post-communist societies. *Comparative Political Studies*, 34(1), 30-62.

[22] Piotrowski, S. J., & Van Ryzin, G. G. (2007). Citizen attitudes toward transparency in local government. *The American Review of Public Administration, 37*(3), 306-323.

[23] Grimmelikhuijsen, S. G. (2012). Linking transparency, knowledge, and citizen trust in government: An experiment. *Public Administration Review, 72*(4), 562-571.

[24] Wang, X., & Wan Wart, M. (2007). When public participation in administration leads to trust: An empirical assessment of managers' perceptions. *Public Administration Review, 67*(2), 265-278.

[25] Tolbert, C. J., & Mossberger, K. (2006). The effects of e-government on trust and confidence in government. *Public Administration Review, 66*(3), 354-369.

[26] Pelizzo, R., & Stapenhurst, R. (2004). Legislative oversight and budgeting: A world perspective. *Journal of Legislative Studies, 10*(2-3), 1-13.

[27] Johnson, L. B., & Smith, J. A. (2020). Public confidence in government institutions: Transparency and trust in the 21st century. *Journal of Public Administration, 45*(2), 123-145. https://doi.org/10.1234/jpa.2020.0045

บทความวิจัย

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

The Development Approaches of Personnel Potentiality of Khon Kaen University's Science Park

อรทัย เฉลิมภูมิ

Orathai Chaleomphum

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University

E-mail: Orathai10276@gmail.com[1]

Corresponding E-mail: imronso@kku.ac.th[2*]

This article is presented in the 19th` National Conference on Public Administration of Public Administration Association of Thailand at Nakhon Phanom University, November 22, 2024

Received: October 31, 2024; Revised: January 31, 2024; Accepted: March 8, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษาและภาคชุมชน จึงมุ่งให้ความสำคัญที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมทุกด้าน เพียงองค์กรยังขาดแผนและแนวทางอย่างจริงจัง บทความวิจัยนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัย ได้แก่ การวิจัยเอกสาร จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เช่น รายงานการประชุม ระเบียบ และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยสนาม จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ แหล่งข้อมูลชั้นต้นโดยตรง มีวิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 5 กลุ่ม ทั้งหมด 22 คน ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลถึงประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามวัตถุประสงค์นำไปสู่การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล และนำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีการเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรยังขาดทักษะ ความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายภายในแต่ละตำแหน่ง และยังมีปัญหาด้านทัศนคติที่มีมุมมองในเชิงซับซ้อนต่อเพื่อนร่วมงานและการบริหารงานขององค์กร สำหรับแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรต้องการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านทักษะขั้นสูงให้มีความเชี่ยวชาญและจำเป็นต่อการดำเนินงานตามภาระงานเฉพาะแต่ละตำแหน่ง

[2*]อาจารย์ ดร.อิมรอน โสะสัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

[2*]Dr.Imron Sohan, Advisor at Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University

ในรูปแบบการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่เหมาะสม อีกทั้งยังต้องการพัฒนาทักษะอื่น ๆ เช่น การบริการด้วยใจ ด้านการสื่อสาร ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการติดตามข่าวสารยอดนิยมสมัยใหม่ ด้านภาษาต่างประเทศ และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์นอกจากนั้น งานวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการบริบทการบริหารการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร; อุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; การบริหารงานองค์กร; บริบทการบริหาร

Abstract

This aims of this qualitative research were (1) to study problems and obstacles development of performance of personnel of the Khon Kaen University's Science Park; (2) to study the guidelines for developing the performance of personnel of the Khon Kaen University's Science Park. Which is an agency that supports and develops science Technology and Innovation between the public sector, private sector, educational sector and community sector Therefore, organization focusses on developing the potential of our personnel to be ready in every aspect. It's just that the organization still lacks a serious plan and guidelines. It applied qualitative methodology such as documentary research's Secondary Data such as meeting minutes, rules, regulations, and website information. Related theses and filed research's Primary data directly, Methods for selecting specific key informants – using semi-structured interviews by interviewing 22 key informants in the Khon Kaen University's Science Park. Through data analysis of important points from interviews, theories, documents and related research. According to the objectives, it leads to summarizing the results of data analysis, discussing the results, and presenting the research results using Descriptive Analysis. The study found that the status quo and barriers that have been rooted in The Development Approaches of Personnel Potentiality of Khon Kaen University's Science Park were the staff faced the lack of skills, knowledge and expertise for their performances and tasks involved. In addition, they lacked their righteous attitude towards the complexity of issues and relationship between and among themselves including the management approaches for their organization. On the other hand, the staff would need development plans and approaches to enhance and improve required skills and expertise they wanted through decent and comprehensive trainings as well as other relevant shills such as developing robust services, good communication, proficient English and using technology and innovation. However, the study suggested that there must be more focusing on study both external and internal environmental factors that are impacting on the development of staff potentiality and the management contexts for entire organization as such.

Keywords: The Development Approaches of Personnel Potentiality; Management Contexts; Khon Kaen University's Science Park; Organization Management

บทนำ

อุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นหน่วยงานที่สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาผู้ประกอบการหรือภาคเอกชน โดยการนำองค์ความรู้ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ผสานความเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษาและภาคชุมชนท้องถิ่น อุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการบริหารองค์การยุคใหม่ เสริมสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีม มีคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นให้สอดคลองกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น [1, 2]

การพัฒนาบุคลากรขององค์กร จึงจำเป็นต้องประเมินความสามารถของบุคลากรขององค์กรให้รู้ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนและมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไขที่สำคัญการพัฒนาเพื่อให้รู้ทันความเป็นไปของโลกธุรกิจในอนาคต องค์กรที่ดีสมาชิกขององค์กรต้องมีข้อผูกมัดหรือพันธะทางใจว่าจะทำให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จและมีความพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ [3]

ดังนั้น ผู้อำนวยการอุทยานวิทยาศาสตร์ฯ ได้เล็งเห็นอุปสรรคดังกล่าว จึงมอบหมายงานให้เป็นหน้าที่นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดทำแผนแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งยังขาดการวางแผนและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างจริงจัง เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความต้องการของบุคลากรและองค์กร จึงต้องศึกษาหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มสภาพการณ์พูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาของบุคลากรอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงได้ตัดสินใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยศึกษาว่ามีศักยภาพด้านใดที่ส่งผลให้ระบบการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ได้เกิดปัญหาและอุปสรรคมากน้อยเพียงใดในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลการศึกษาที่ได้หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะนำมาใช้เป็นข้อมูลให้อุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า และทบทวนวรรณกรรมทางวิชาการต่าง ๆ พบว่ามี แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ดังนี้

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพของบุคลากร

เดวิด แมคเคิล แลนด์ กล่าวถึง ศักยภาพ [3] หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ด้านความรู้ [4] หมายถึง หมายถึง สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ เปรียบเทียบ สังเคราะห์ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นหรือประสบการณ์เกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ ด้านทักษะ [5] หมายถึง ความชำนาญ ความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญาหรือสังคมที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อย ๆ ด้านทัศนคติ [6] หมายถึง ระดับของความรู้สึกนึกคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ด้านแรงจูงใจ [7] เป็น “สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่บนภาวะสิ่งแวดล้อม” ทั้งนี้ ลักษณะการแบ่งช่วงยุคสมัยหรือ “Generation” [8] ยังเป็นปัจจัยสิ่งเร้าอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคคล เชื่อว่าบุคคลที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันนั้นมีประสบการณ์ร่วมกันทางสังคม ทำให้คนที่เกิดใน Generation เดียวกันมีค่านิยมร่วมกัน ได้แก่ Generation B คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489 – 2507 Generation X คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 - 2522 Generation Y คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2533 และGeneration Z (Gen-Z) คือ คนที่เกิดหลัง พ.ศ. 2540 ขึ้นไป

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

นิมิตร กลิ่นดอกแก้ว [9] ได้ให้คำอธิบาย การพัฒนา เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อยโดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถที่สามารถขยายตัวขึ้นเติบโตขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) [10] ในยุคโลกาภิวัตน์เชื่อกันว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งหากประเทศไทยมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมที่สูงก็คงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถ ดังคำที่ว่า ***จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (“Put the right man in the right job”)*** เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและกระแสการค้าโลกได้อย่างทันท่วงที การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่งคงขององค์กรในอนาคต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา [10-12] ดังนี้

การฝึกอบรม (Training) [10] เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์การ

การศึกษา (Education) [11] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับอัพเดต) พ.ศ. 2542 ระบุว่า “การศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต”

การพัฒนา (Development) ชนะวิทย์ อนุสุเรนทร์ [12-14] มีความเห็นสอดคล้องกับ ดนัย เทียนพุฒ [13] และ Nadler และ Wiggs [14] ว่าขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะครอบคลุมด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน [12] คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น มีรายละเอียดดังปรากฏในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น
ที่มา: ชนะวิทย์ อนุสุเรนทร์ (2565)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจุดมุ่งหมายในการที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติ โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต [12] ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

รายละเอียด	จุดเน้น	การพิจารณาถึงเศรษฐกิจ	การประเมินผล	อัตราการเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานปัจจุบันของผู้ดำรงตำแหน่ง	เป็นค่าใช้จ่าย	จากการปฏิบัติงาน	ต่ำ
การศึกษา	ในอนาคต ซึ่งแต่ละคนต้องเตรียมศึกษาไว้	เป็นการลงทุน (ระยะสั้น)	จากการปฏิบัติงานที่จะต้องทำในนอนาคต	ปานกลาง
การพัฒนา	คนและงานหรือกิจกรรมขององค์กรในอนาคต	เป็นการลงทุน (ระยะยาว)	ทำได้ยากมาก	สูง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง แล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาอาชีพ (career development) ซึ่งให้รายละเอียดไว้ [3] ดังนี้

การพัฒนาบุคคล [3] หมายถึง การให้การศึกษาในอันที่จะส่งเสริมความรู้ความสามารถ ความถนัด และทักษะบุคลากร มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในองค์การให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การพัฒนาอาชีพ [3] การพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในอาชีพ วิชาชีพและการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อทำให้เป้าหมายอาชีพบรรลุผล การพัฒนาอาชีพเป็นลักษณะที่สำคัญของการพัฒนามนุษย์ เพื่อความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับพนักงานว่าเมื่อเข้าร่วมกับองค์การแล้วทุกคนจะมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างแน่นอน ดังนั้น องค์การจะต้องพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานทุกคน

การพัฒนาองค์การ [3] การพัฒนาองค์การ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า เป็นการวัดประเมินค่าตัวเองที่อยู่บนรากฐานของค่านิยม โดยมีความเกี่ยวพันกับการนำเทคนิคการพัฒนาองค์การเข้ามาใช้อย่างมีแผนนอกจากนี้ ยังเกี่ยวพันกับกลยุทธ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การทั้งระบบให้ดีขึ้น

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มนุษย์เป็นกุญแจสำคัญไขสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องจัดคนให้เหมาะสมกับงาน และต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรร่วมด้วย ซึ่งกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย*วิธีการฝึกอบรม* ที่เป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานในปัจจุบัน ช่วยให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น *วิธีการศึกษา* เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต และ*วิธีการพัฒนา* เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กรและช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีขอบข่ายที่มุ่งเน้นการพัฒนาถึง *การพัฒนาบุคคล* ที่ส่งเสริมความรู้ความสามารถ ความถนัดและทักษะความชำนาญของบุคลากร *การพัฒนาอาชีพ* เป็นการตัดสินใจอาชีพของบุคลากร มีหลักประกันให้กับพนักงานว่าเมื่อเข้าร่วมกับองค์กรแล้วจะมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างแน่นอน และ*การพัฒนาองค์การ* เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์การอย่างมีแบบแผนที่กระตุ้นให้องค์การสามารถปรับปรุงองค์การในการต่อสู้ต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารุเนตร เกื้อภักดิ์ [15] ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในสายสนับสนุนทางวิชาการ สังกัดสนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พนักงานมีความต้องการ พัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อบุคลากรสายสนับสนุนกลับมุ่งพัฒนาเพื่อเพิ่มความสามารถ ในงานที่รับผิดชอบมากกว่า สำหรับความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการฝึกอบรม มีความต้องการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมบุคลากรที่เข้าฝึกอบรม สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีความต้องการได้รับการศึกษาในระดับสูงการสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากร ตามความเหมาะสม และต้องการพัฒนาการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์และการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน

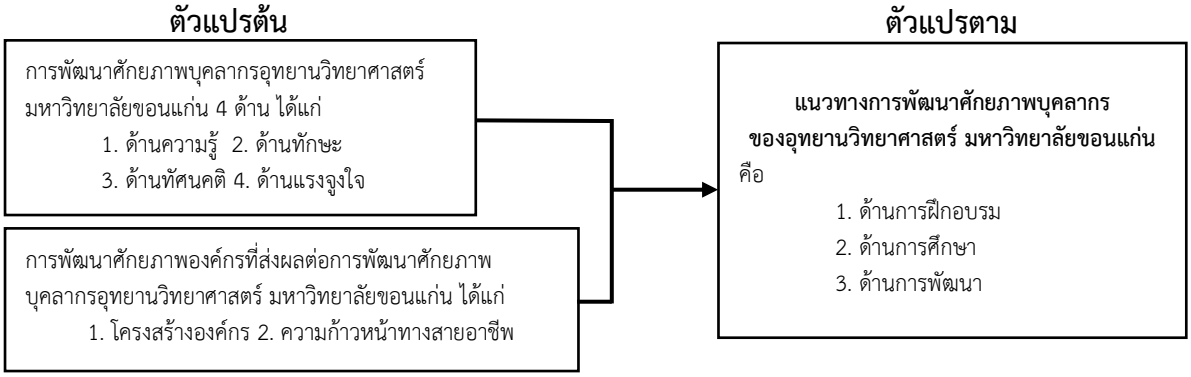
เนตรชนก ดวนใหญ่ [16] ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลอาญา ในยุคดิจิทัลประจำปี 2562 พบว่า การฝึกอบรมมีการจัดอบรมให้บุคลากรทั้งการจัดภายในหน่วยงานมีการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกกับสถานที่และไปอบรมที่ต่างประเทศในหลักสูตรระยะสั้น สำหรับการศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การไปศึกษาดูงาน มีการใช้ระบบทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ระบบเชื่อมโยงข้อมูลหมายบังคับคดี กับกรมบังคับคดีผ่าน Web Service ระบบบริการ ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร คือ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรสำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและบุคลากร ในหน่วยงานขาดการมีส่วนรวมในแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรและบางส่วนยังขาดการให้ความร่วมมือ ในการพัฒนาศักยภาพตนเอง

พีรวัศ พรรณขาม [17] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า มีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการทำงานเชิงรุก สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม การได้รับมอบหมายให้มีอำนาจ ตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่และการสร้างแรงจูงใจ ให้กับบุคลากร เช่น การปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัสประจำปี ข้าราชการดีเด่นการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีปัญหาด้านขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อม ที่ไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ขาดความเอาใจใส่ดูแลรับผิดชอบต่อส่วนรวม ไม่มีความชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรม ล้าสมัย แต่ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มการปรับ เลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มโบนัสประจำปีเพิ่มค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลาการให้รางวัลและมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่มี ผลการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ธนาภรณ์ บุญทอง [18] ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษากองสถานที่ยานพาหนะและรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัย พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านความรู้เนื่องจากแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ต้องปรับเปลี่ยนตามนโยบายทางการเมือง ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดจึงทำให้บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน ในด้านทัศนคติบุคลากรมีความกังวลต่อการปฏิบัติงานที่ตัวเองไม่ถนัดและไม่กล้าตัดสินใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในด้านต่าง ๆ โดยการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ทั้งจากภายใน และนอกหน่วยงานเปิดโอกาสให้ บุคลากรเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิด ในการทำวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อนำมาพิจารณาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านทัศนคติและด้านแรงจูงใจ รวมถึงการพิจารณาการพัฒนาศักยภาพองค์กรในด้านโครงสร้างองค์กรและการจัดการเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยตรง ทั้งนี้ จึงนำปัจจัยดังกล่าวมาพิจารณาว่าควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างไรบ้าง จึงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนำไปใช้ด้านการฝึกอรม การศึกษา และการพัฒนาองค์กรต่อไป



ภาพที่ 2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีวิการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัยด้วย

1) การวิจัยเอกสาร (Documentary research) จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการค้นคว้าเอกสารทางราชการ รายงานการประชุม กฎ ระเบียบของหน่วยงาน และข้อมูลทางเว็บไซต์ที่ปรากฏบนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

2) การวิจัยสนาม จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแหล่งข้อมูลชั้นต้นโดยตรง มีวิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ 1) พิจารณาจากการภารกิจที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับโครงการ KPI ขององค์กร 2) ตำแหน่งงาน และ 3) มีความสมัครใจและยินยอมให้ข้อมูล

จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 กลุ่ม รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 22 ราย โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ได้แก่ กลุ่มที่ 1 บุคลากรกลุ่มงานสนับสนุนจำนวน 7 ราย กลุ่มที่ 2 บุคลากร กลุ่มงานบริหารและการจัดการจำนวน 1 ราย กลุ่มที่ 3 บุคลากรกลุ่มงานโครงการจำนวน 6 ราย กลุ่มที่ 4 บุคลากร กลุ่มงานบริการจำนวน 4 ราย และกลุ่มที่ 5 บุคลากรกลุ่มช่างเทคนิคและการประสานงานอาคารบริการลูกค้าจำนวน 4 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยสนาม ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) คือ แบบสัมภาษณ์ที่มีจำนวนข้อคำถาม ประโยคคำถาม การเรียงลำดับคำถามที่แน่นอนควบคู่ไปกับการสังเกตแบบไม่เป็นทางการ โดยมีการปรับเปลี่ยนการซักถามให้เหมาะสมกับผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ซึ่งในการกำหนดโครงสร้างของข้อคำถามสำหรับนำไปใช้ในกระบวนการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างนั้น ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบไปด้วย ชื่อ-สกุล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยมีคำถามทั้งหมด 3 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติและด้านแรงจูงใจ โดยมีคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา โดยมีคำถามทั้งหมด 4 ข้อ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้มีการส่งตรวจคุณภาพของแบบสัมภาษณ์เพื่อความถูกต้องความแม่นยำและเที่ยงตรง ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัยให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย ผู้อำนวยการอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นและนักทรัพยากรบุคคล ซึ่งผลการตรวจคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยมีความเหมาะสม มีความแม่นยำและเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดจากผู้ให้สัมภาษณ์ สำหรับการตอบถามมาศึกษาและวิเคราะห์ตามกระบวนการระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งจะวิเคราะห์ถึงประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาแยกประเด็นตามแต่ละคำถาม นำข้อมูลมาเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของผู้ให้สัมภาษณ์หรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละรายบุคคล จึงจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้มีกรอบในการวิเคราะห์เนื้อหาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากภาพรวม รวมถึงวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องตามลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เพื่อนำไปสู่การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล และนำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีการเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

สภาพปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สภาพปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอบุคลากรยังขาดทักษะ ความรู้ และความมั่นใจต่อความชำนาญในการปฏิบัติงาตามภาระงานที่ได้รับแต่ละตำแหน่ง สภาพปัญหาด้านทัศนคติที่มีมุมมองในเชิงซับซ้อนต่อเพื่อนร่วมงานและการบริหารงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็น เรื่องความแตกต่างในช่วงวัยอายุและเพศ ทำให้มีทัศนคติหรือความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน สภาพปัญหาด้านแรงจูงใจ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรและไม่ตอบสนองต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึง ความไม่ชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร ซึ่งบุคลากรมองว่าไม่คุ้มค่าต่อการพัฒนา เมื่อเทียบภาระงานที่มากกับค่าตอบแทนที่น้อย โครงสร้างองค์กรที่พบอุปสรรคในระบบการปฏิบัติงานกึ่งราชการกึ่งเอกชน โดยระบบการดำเนินงานภายในองค์กร มีขั้นตอนเอกสารแบบระบบราชการที่ซับซ้อนทำให้ระบบการดำเนินงานไม่ยืดหยุ่นและล้าช้า การพัฒนาองค์กรยังขาดกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจและสร้างความร่วมมือให้บุคลากรอยากพัฒนาศักยภาพตนเองและการบริหารงานขององค์กรต่อการติดตามและควบคุมการดำเนินงานของบุคลากรยังไม่ครอบคลุม

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา

บุลากรมีความต้องการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านทักษะขั้นสูง ให้มีความเชี่ยวชาญและจำเป็นต่อการดำเนินงานตามภาระงานเฉพาะแต่ละตำแหน่ง ทักษะและความรู้ที่บุคลากรทุกคนที่ควรได้รับการพัฒนาการฝึกอบรมร่วมกันที่เป็นทักษะอื่น ๆ เช่น การบริการด้วยใจ ด้านการสื่อสาร ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านภาษาต่างประเทศและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งมีบุคลากรระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงกว่าวุฒิการศึกษาที่องค์กรจัดจ้าง เพื่อให้ได้วุฒิการศึกษาใหม่เพิ่มเติมเป็นหลักสูตรที่ต้องศึกษาระยะยาว บุคลากรมีความต้องการให้องค์กรควรพัฒนาร่วมด้วย ซึ่งประกอบไปด้วยแนวทางการ

พัฒนาโครงสร้างองค์กร ควรปรับเปลี่ยนระบบการดำเนินงานขององค์กรให้มีความยืดหยุ่น ให้ความชัดเจนในภาระงานของบุคลากรและควรให้ความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร แนวทางการพัฒนาองค์การ การบริหารงานควรหารายได้เองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการพึ่งพางบประมาณ จากโครงการ KPI และสร้างงบประมาณเพียงพอในการแบ่งส่วนสำหรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร รวมถึง มีกิจกรรมภายในอาคารอำนวยการอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้าปรึกษากับนักจิตวิทยา ช่วยฝึกการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้มีมุมมองที่ดีขึ้น เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีร่วมกันของบุคลากรและผ่อนคลายความเครียดต่อการทำงาน ดังนั้น หากองค์กรพัฒนาได้อย่างรวดเร็วบุคลากรจึงจะพัฒนาศักยภาพตนเองตามบริบทองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สรุป และอภิปรายผล

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นทั้ง 5 กลุ่ม สภาพปัญหาและอุปสรรคการขาดความชำนาญ ด้านความรู้ ทักษะ ในตำแหน่งงานตนเองรับผิดชอบ ด้วยภารกิจองค์กรมีพันธกิจเป็นงานโครงการเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ ๆ จึงเป็นเหตุผลข้อจำกัดที่บุคลากรมีอุปสรรค ด้านความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ทำให้ไม่เชี่ยวชาญ สภาพปัญหาในด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร เพศ และช่วงวัยอายุ ที่เกิดความคิดแตกต่างกันทำให้ไม่เข้าใจกันในการปฏิบัติงาน จึงเกิดการไม่ให้ความร่วมมือกันต่อการพัฒนาองค์กรร่วมกัน และอุปสรรคต่ออำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ควรได้รับ [3, 15-18] สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ บุญทอง [18] ที่พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคด้านความรู้ เนื่องจากแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ต้องปรับเปลี่ยนตามนโยบายทางการเมือง ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดจึงทำให้บุคลากรขาดความรู้ ทั้งการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยี ยังไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร และด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรชนก ดวนใหญ่ [16] บุคลากรในหน่วยงานขาดการมีส่วนรวมในแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรและบางส่วน ยังขาดการให้ความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพตนเอง และจารุเนตร เกื้อภักดิ์ [15] หน่วยงานยังไม่ได้ให้ความสำคัญในสวัสดิการด้านการศึกษาต่อ แต่กลับกันบุคลากรสายสนับสนุนกลับมุ่งพัฒนาทักษะเฉพาะเพื่อเพิ่มความสามารถในงานที่รับผิดชอบมากกว่า ซึ่งอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพีรวัศ พรรณขาม [17] ที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งแตกต่างจากอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ยังไม่ได้รับอำนาจตัดสินใจเองได้ ในบางเรื่องการตัดสินใจนั้นต้องผ่านการเห็นชอบจากผู้อำนวยการเสียก่อน จึงส่งผลให้การปฏิบัติล้าช้า ในด้านสภาพปัญหาด้านแรงจูงใจ การจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการปรับขึ้นค่าตอบแทน ส่งผลให้บุคลากรมีเงินเดือนน้อยเมื่อเทียบกับภาระงานที่ได้รับมีมาก และโครงสร้างองค์กรที่ไม่ยืดหยุ่นและเป็นระบบราชการ รวมถึง การพัฒนาอาชีพของบุคลากรยังไม่มีระเบียบที่ชัดเจนต่อความก้าวหน้าทางสายอาชีพ สอดคล้องกับการวิจัยของพีรวัศ พรรณขาม [17] มีปัญหาด้านการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อจำนวน บุคลากร เช่น ขาดงบประมาณที่ใช้จัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ทั้งกฎระเบียบ ไม่มีความชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรม ล้าสมัย มีขั้นตอน การปฏิบัติงานที่ยุ่งยาก และเนตรชนก ดวนใหญ่ [16] พบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรสำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานยังไม่เพียงพอ และสุทธญาณ์ โอบอ้อม [3] พบปัญหาด้านคุณภาพบุคลากรเป็นที่มาของการด้อยประสิทธิภาพทั้งบุคคลและองค์การ ความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ การพัฒนาองค์การจึงเป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิดและเป็นความพยายามจากผู้บริหารระดับสูง

ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานของอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาขอนแก่น [15-18] พบว่า เป็นการนำปัญหาและอุปสรรคมาพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้วยวิธีการเพิ่มทักษะที่มีความจำเป็นในภาระงานหน้าที่รับผิดชอบ และการเพิ่มความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับภาระงานหน้าที่ในทุกฝ่าย โดยมีความต้องการพัฒนาด้วยการเข้าร่วมการฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องการวิจัยของจารุเนตร เกื้อภักดิ์ [15] มีความต้องการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมบุคลากรที่เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ด้านการศึกษามีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับสูง เนตรชนก ดวนใหญ่ [16] มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกกับสถานบันที่ได้มาตรฐาน การให้ไปอบรมที่ต่างประเทศในหลักสูตรระยะสั้น และด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การไปศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อต่างๆ พีรวัศ พรรณขาม [17] มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญ ในสายงานตามตำแหน่งของแต่ละบุคคลเป็นประจำทุกปี และธนาภรณ์ บุญทอง [18] ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ในด้านต่าง ๆ ทั้งจากภายในและนอกหน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา ทั้งนี้ บริบทปัจจัยของสภาพปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของจารุเนตร เกื้อภักดิ์, เนตรชนก ดวนใหญ่, พีรวัศ พรรณขาม, และธนาภรณ์ บุญทอง [3, 15, 16, 17, 18] ประเด็นการควรจัดหานักจิตวิทยาเพื่อบำบัดความเครียด เนื่องจากอาจเป็นเพราะการวิจัยทั้ง 4 ท่านไม่ได้พบปัญหาอุปสรรคและแนวทางทางด้านการพัฒนาทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความเครียด การแปรปรวนทางอารมณ์ของบุคลากรหรือไม่ได้ตั้งคำถามทางการสอบถามทางการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาด้านการจัดการความเครียดและอารมณ์ รวมถึงไม่สอดคล้องการวิจัยในเรื่องการลาออกของบุคลากรที่มีจำนวนมาก อาจเป็นเพราะหน่วยงานของทั้ง 4 ท่านได้ทำการวิจัยนั้น ไม่พบเจอปัญหาการโยกย้ายของบุคลากรที่มีจำนวนมากจนทำให้เกิดข้อสงสัยถึงเหตุผลปัญหาการลาออกของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงข้อคิดเห็นจากการวิจัย

ผู้วิจัยเกิดข้อคิดเห็นของแต่ละกลุ่ม จากผลการวิจัย ทั้ง 5 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 บุคลากรกลุ่มงานสนับสนุน ผู้วิจัยเกิดข้อคิดเห็นในลักษณะถึงการควรให้ความสำคัญด้านเป้าหมายความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจนและสร้างแรงจูงใจ ด้วยลักษณะงานที่เป็นงานที่มีหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ยังคงมักมองว่าตนไม่ชำนาญในหน้าที่ ซึ่งความคิดนั้นอาจมาจากการทำงานตามรูปแบบเดิม ๆ จึงมองไม่เห็นว่าตนกำลังพัฒนาตนเองในส่วนใด ซึ่งในปัจจุบันสามารถปรับการทำงานเป็นรูปแบบดิจิตอล หรือนำ AI มาช่วยพัฒนางานให้สำเร็จเร็วยิ่งขึ้นและมีประสิทธิภาพกว่าเดิมได้ แต่กลับถูกมองข้ามไป ผู้วิจัยจึงคิดเห็นว่าเป็นผลมาจากการขาดแรงจูงใจและขาดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

กลุ่มที่ 2 บุคลากรกลุ่มงานบริหารและการจัดการ ผู้วิจัยเกิดข้อคิดเห็น ได้ว่า การหาจุดกลางร่วมกันระหว่าง Generation ที่แตกต่างกันมากนั้น มีความซับซ้อนมาก ด้วยลักษณะด้านสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างในแต่ละยุคสมัย ที่ส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้น การปรับความคิดเห็นของแต่ละ Generation ให้เข้าใจในจุดกลางเดียวกันจึงสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลุ่มที่ 3 บุคลากรกลุ่มงานโครงการ ผู้วิจัยเกิดข้อคิดเห็น ได้ว่า การมอบหมายภาระงานที่ท้าทายและมากจนเกินไปที่ส่งผลให้บุคลากรขาดเวลาส่วนตัว ขาดเวลาในการพัฒนาตนเองในด้านที่บุคลากรสนใจนั้น แม้บุคลากรจะสามารถเข้าใจพลวัตรของโลก มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ แต่หากยังขาดการสนับสนุนบุคลากรไม่เท่าที่ควรกับผลงานที่ได้รับนั้น ก็อาจเปรียบเสมือนองค์กรกำลังถอยหลังกลับสู่ยุคที่ใช้คนเสมือนเครื่องจักร ดังนั้น จึงควรพัฒนาที่จะเน้นงานและเน้นคนไปพร้อม ๆ กัน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรและบุคลากรจะเต็มใจในการช่วยพัฒนาองค์กรให้ดีมากยิ่งขึ้น

กลุ่มที่ 4 บุคลากรกลุ่มงานบริการ ผู้วิจัยเกิดข้อคิดเห็นในลักษณะประเด็นของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่เป็นเรื่องที่ซับซ้อน แต่ถ้าหากได้เริ่มต้นที่จะปรับเปลี่ยนให้เป็นไปทีละก้าว สร้างการปรับเปลี่ยนเรื่อย ๆ อย่างสม่ำเสมอก็สามารถมองเห็นความเปลี่ยนแปลงได้แม้จะใช้เวลายาวนานก็ตาม ซึ่งเป็นผลดีกว่าการไม่ได้ลองปรับเปลี่ยน

กลุ่มที่ 5 บุคลากรกลุ่มช่างเทคนิคและการประสานงานอาคารบริการลูกค้า ผู้วิจัยจึงเกิดข้อคิดเห็นกับกลุ่มช่างเทคนิคและการประสานงานอาคารบริการลูกค้า ได้ว่า การสร้างความเข้าใจที่แท้จริงเรื่อง Service Mind นั้นสำคัญอย่างมากต่องานประสานงานอาคารบริการลูกค้าโดยตรง ซึ่งกลุ่มช่างเทคนิคเองก็ควรที่จะปรับตัวในการให้บริการ แต่อย่างไรก็ตามก็ควรจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ด้วยวิธีการเพิ่มอัตรากำลังคนหรือสรรหาและคัดเลือกกลุ่มช่างที่มีความเข้าใจบริบทการประสานงานอาคารและบริการลูกค้าได้ ซึ่งจะสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างบุคลากรเพิ่มได้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยจัดฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมและสร้างสรรค์ อย่างน้อย 3 ครั้งต่อปีงบประมาณ

2) ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสำคัญการพัฒนาอาชีพของบุคลากร โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้ชัดเจน เป็นแบบแผน กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ถูกต้องครบถ้วน

3) ผู้บริหารควรพิจารณาถึงประเด็นการเพิ่มค่าตอบแทน โบนัสประจำปี และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วน เพื่อเป็นแรงจูงใจต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4) องค์กรควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เพื่อบุคลากรให้ความร่วมมือต่อการพัฒนาองค์การที่มุ่งขับเคลื่อนเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

5) ผู้บริหารควรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและภาวะความเป็นผู้นำตามแบบสากล โดยการเป็นที่พึ่งพาของบุคลากรได้ มีความเป็นกลาง และเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายในเชิงการปฏิบัติ

6) การนำเทคโนโลยี นวัตกรรม สารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการดำเนินงาน รวมถึงการจัดฝึกอบรมวิธีการใช้โปรแกรมต่าง ๆ ที่พัฒนาปรับปรุงตามยุคสมัยใหม่ให้บุคลากรใช้งานได้อย่างชำนาญ

7) องค์กรควรปลูกฝังการบริการด้วยความเต็มใจ (Service Mind) ให้กับบุคลากรทุกคนโดยปลูกฝังตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานวันแรก

8) ควรพัฒนาให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในทุกด้าน ทั้งต่อหน้าที่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน

9) ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคลากรประจำปีในรูปแบบใหม่ เนื่องจากภารกิจกลุ่มแตกต่างกัน

10) องค์กรควรพิจารณาถึงโครงสร้างอัตรากำลังคน การวางคนตามความสามารถในตำแหน่งงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2) ควรศึกษาบริบทของการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารที่อยู่ภายใต้อำนาจการตัดการสินใจของคณะกรรมการบริหาร เพื่อจะทราบถึงการตัดสินใจของผู้บริหาร

3) ควรศึกษาในแง่มุมปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบเหตุผลความตั้งใจที่บุลากรลาออก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรได้อย่างยาวนาน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีพระคุณหลายท่านอย่างยิ่งที่ให้การสนับสนุน จึงขอกราบขอบพระคุณ ดร.อิมรอน โสะสัน ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย ที่กรุณาให้ความรู้และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ กราบขอบพระคุณในความกรุณา ของ รศ.ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล และคณาจารย์สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้ ชี้แนะแนวทาง ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำรายงาน การศึกษาวิจัย รวมถึง กราบขอบพระคุณ นายอภิรชัย วงษ์ศรีวรพล ผู้อำนวยการอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และนางสาวบุณยนุช วงษ์ชารี นักทรัพยากรบุคคล ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้คำปรึกษาเรื่องต่าง ๆ และขอขอบพระคุณบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทุกท่านที่กรุณาให้ ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือให้สัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำรายงานการวิจัยสหกิจศึกษาในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

[1] Northeastern Science Park. (2023). *เกี่ยวกับเราอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.* https://nesp.or.th

[2] อุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2565). ที่มาและความสำคัญ. *แผนพัฒนาบุคลากรอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2565,* 1, 1-18.

[3] สุทธญาณ์ โอบอ้อม. (2557). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

[4] วิชัย วงษ์ใหญ่. (2552). ความรู้. *สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา*, 181-184.

[5] จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). *ทักษะ*. https://d.dailynews.co.th/article/223844/

[6] ศิชล ภวัตโณทัย. (2558). *‘ทัศนคติ’ ความหมายและความสำคัญ*. https://www.bangkokbiznews.com/ blogs/columnist/109397

[7] Sukhachan, K. (2021). *Motivation*. https://www.sukhachan.com/sharedstories/educational-psychology/motivation/

[8] ณัฏฐ์ญา เทพมาศ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง* (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

[9] นิมิตร กลิ่นดอกแก้ว. (2555). *ความหมายของคำว่า 'พัฒนา'.* https://www.gotoknow.org/posts/300377

[10] ชลชาติ พหุโล และวิไลวรรณ วรคามิน. (2559). *KM 01 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* https://www.hrdbridge.com/16925512/km-01-แนวคิด-ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

[11] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับอัพเดต) พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม)**.** *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 116 ตอนที่ 74. หน้า 1.

[12] ชนะวิทย์ อนุสุเรนทร์. (2565). *แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

[13] ดนัย เทียนพุฒ. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[14] Leonard, N. & Garland, D. W. (1989). *Managing Human Resources Management Development*. San Francisco : Jossey-Bass. Kogan.

[15] จารุเนตร เกื้อภักดิ์. (2559). *แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[16] เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). *การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญายุคดิจิทัล ประจำปี 2562.* https://drive.google.com/file/d/17l8zVMcm8khMijhw1J6qZx89lfCjPK7l/view

[17] พีรวัศ พรรณขาม. (2563). *การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสานักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. http://www3.ru.ac.th/mpaabstract/files/ 2562_1597737016 _6114832049.pdf*

[18] ธนาภรณ์ บุญทอง. (2560). *การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษากองสถานที่ยานพาหนะและรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.* http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2561_1566442579_6014832007.pdf

บทความวิจัย

การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ จังหวัดเชียงใหม่
Public Participation in Infrastructure Development Planning of Doilor Subdistrict, Chaing Mai Province

อิษณาติ ด่านพาณิชย์
Isanart Darnpanich
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Faculty of Political Science and Public Administration, Chiangmai University
Email: pp.isanart@gmail.com
This article is presented in the 19th National Conference of Public Administration of Public Administration Association of Thailand at Nakhon Phanom University, November 22, 2024

Received: October 31, 2024; Revised: February 1, 2025; Accepted: March 8, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์สามประการคือ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มความมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ซึ่งส่งผลเชิงนโยบายของการจัดการโครงสร้างพื้นฐาน อบต.ดอยหล่อ ผลการศึกษาพบว่าประชาชนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการตัดสินใจร่วมกับ อบต. ซึ่งมีผลทำให้โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของชุมชนเป็นส่วนใหญ่ 2) เพื่อศึกษาถึงสาเหตุหรือปัจจัยที่มีผลสืบเนื่องต่อการมีส่วนส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้านโครงสร้างพื้นฐานของ อบต.ดอยหล่อ พบว่าผู้นำชุมชนและส.อบต. มีบทบาทสำคัญในการชี้นำการตัดสินใจของประชาชน เนื่องจากผู้นำชุมชนยังคงเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินการประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและประชาชนในการดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ ทำให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจของประชาชนถูกจำกัดไว้ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาและเสนอความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางเรื่องการพัฒนาในแง่ของการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมภายใต้แผนพัฒนาฯ การจัดการโครงสร้างพื้นฐาน อบต.ดอยหล่อ ซึ่งพบว่าการดำเนินงานอย่างโปร่งใสจะทำให้เกิดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันได้ดีที่สุด งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสัมภาษณ์แบบกลุ่มในประชาชน 55 คน ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ของ อบต.ดอยหล่อ ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารของการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาฯ ประจำปี พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมาซึ่งมีคะแนนประเมินในการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับพอใจมากร้อยละ 41.22 พอใจร้อยละ 55.66 และไม่พอใจเพียงร้อยละ 3.11 เท่านั้น

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของประชาชน; แผนพัฒนาท้องถิ่น; โครงสร้างพื้นฐาน

Abstract

This research has three main objectives. First, it examines strategies to enhance public participation in the development of the 5year local development plan, which directly influences policy decisions on infrastructure management under the Doilor SAO. The findings reveal that active public involvement in decision-making with the SAO helps ensure that infrastructure projects align with community needs. Second, it identifies key factors affecting public participation in infrastructure planning under the Doilor SAO. The study highlights the influential role of community leaders and SAO council members in shaping public decisions. Since community leaders act as intermediaries between the government and the public, their influence often limits independent decision-making. Third, it explores solutions and provides recommendations for effective decentralization within the local development framework and infrastructure management under the Doilor SAO. Transparency in operations fosters collaborative local development. This qualitative study relies on in-depth and focus group interviews with 55 residents of Doilor SAO. It also analyzes official documents from the 2023 annual development plan evaluation, which assessed public participation. The results show that 41.22% of respondents were highly satisfied, 55.66% were satisfied, and only 3.11% expressed dissatisfaction with public engagement opportunities.

Keywords: Public participation; Local development planning; Infrastructure

บทนำ

การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางของนโยบายและการดำเนินกิจกรรมในพื้นที่ของตนเองเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ถือเป็นกลไกสำคัญที่สามารถส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนภายในพื้นที่โดยตรง ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหาเพื่อปรับให้เข้ากับบริบทเฉพาะของพื้นที่มากขึ้น อาทิ การจัดการสาธารณูปโภค - สาธารณูปการ การจัดการสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย เป็นต้น ซึ่งกำหนดหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนตามรัฐธรรมนูญกำหนดไว้ [1] เพื่อให้การจัดบริการสาธารณะของ อปท. ตรงต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และให้ครอบคลุมที่สุด โดยกิจกรรมสำคัญในกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนคือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อกำหนดจุดประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นถึงการมีบทบาทของประชาชน โดยการจัดกิจกรรมการประชุมประชาคมหมู่บ้านในทุก ๆ ปี ให้ชาวบ้านได้นำเสนอหรือเลือกโครงการพัฒนาที่ต้องการดำเนินการในพื้นที่เข้าบรรจุไว้เป็นโครงการในแผนพัฒนาฯ ตามลำดับความสำคัญที่ผู้เข้าประชุมได้มีมติเห็นพ้องต้องกัน เพราะการวางแผนพัฒนานี้เปรียบเสมือนการวางแผนในอนาคตของชุมชน เป็นเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นและสามารถปรับรูปแบบการประชาคมหมู่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อบต.ดอยหล่อ รวมถึงผู้นำชุมชนได้กำหนดให้มีข้อตกลงอย่างชัดเจนในการจัดประชุมประชาคม โดยมีแนวทางเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมคือไม่ว่าผู้เข้าร่วมประชุมประชาคมหมู่บ้านจะมีจำนวนเท่าใด มติที่ประชุมในวันนั้นย่อมนับเป็นมติของทั้งหมู่บ้าน

อย่างไรก็ตาม การจัดการประชุมประชาคมในลักษณะนี้มีปัจจัยซึ่งเป็นอุปสรรคในเรื่องของกลุ่มผู้ได้รับประโยชน์ในระดับท้องถิ่นที่การตัดสินใจอาจได้รับการชี้นำผ่านผู้ใหญ่บ้าน กำนันหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (ส.อบต.) เพื่อผลักดันนโยบายที่แสดงถึงความได้เปรียบ ส่งผลดีต่อฝ่ายตน และบางครั้งการมีส่วนร่วม

ของชาวบ้านกลับกลายเป็นปมปัญหาความขัดแย้งที่ปะทุขึ้นจากการแย่งชิงผลประโยชน์ที่ไม่เท่าเทียมกัน เกิดการแบ่งฝ่ายและกีดกันการเข้าร่วมลงมติหรือไม่เข้าร่วมเลยเพราะเป็นคนละกลุ่มผลประโยชน์กัน ทำให้มีผลถึงการตัดสินใจร่วมกันของชุมชนในการนำโครงการเข้าบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นที่อาจไม่เข้าถึงการจัดการปัญหาชุมชนที่แท้จริงในหมู่บ้าน ซึ่งจากการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ [2] ในประเด็นของการเรียกรับสินบน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ เรื่องความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างนั้นอยู่ระดับสีส้ม ความเสี่ยงสูงระดับ 4 เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของอบต. ยังคงต้องหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการนำมติโครงการที่ตรงต่อความต้องการของประชาชนนำเข้าไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นซึ่งสัมพันธ์กับการเลือกนำโครงการในแผนมาจัดทำงบประมาณของหน่วยงานโดยตรง โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้งบประมาณสูง และเนื่องจากตำบลดอยหล่อตั้งอยู่ห่างจากตัวเมืองเชียงใหม่ 45 กม. มีจำนวนหมู่บ้านรวม 26 หมู่บ้าน จำนวน 5,708 ครัวเรือน มีจำนวนประชากร 11,472 คน สภาพพื้นที่ตำบลดอยหล่อมีสภาพพื้นที่ที่หลากหลาย ส่วนใหญ่ประกอบด้วยที่ราบเชิงและที่ราบลุ่มติดแม่น้ำปิง ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ป่าไม้ ทำให้มีพื้นที่ทำการเกษตรกระจายอยู่ทั่วไป พื้นที่ทำการเกษตรบางส่วนซึ่งยังไม่ได้รับบริการสาธารณะจากหน่วยงานส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง เช่น ระบบประปาส่วนภูมิภาคที่เข้าไม่ถึงพื้นที่ตำบลดอยหล่อ ถนนของกรมทางหลวงชนบทซึ่งต้องได้รับการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เช่น ไฟฟ้า ไฟกิ่งในบางพื้นที่ที่ยังไม่ครอบคลุม ด้วยเหตุนี้ อบต.ดอยหล่อ จึงมีหน้าที่จัดบริการสาธารณะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตรับผิดชอบเพื่อรองรับการเติบโตของชุมชน [3]

นอกจากนี้ยังมีปัญหาในด้านของเขตพื้นที่ความรับผิดชอบทับซ้อนระหว่างหน่วยราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ กรมชลประทาน กรมทางหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ฯลฯ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจความรับผิดชอบโดยตรงในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานที่เกินศักยภาพของ อบต.ดอยหล่อ ทำให้บางโครงการพัฒนาที่ประชาชนได้เสนอเข้ามาเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น ไม่อาจดำเนินการได้และล่าช้ากว่ากำหนด จำเป็นต้องรอการประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนซึ่งต้องใช้เวลานาน เว้นแต่จะมีการเรียกร้อง กดดัน จากภาคประชาชนผ่านตัวแทนหรือผู้นำของหมู่บ้านเพื่อนำแผนโครงการขึ้นมาดำเนินการให้ก่อนเป็นอันดับแรก เครื่องมือที่มักใช้การเรียกร้องให้หน่วยงานรัฐแก้ปัญหาความเดือดร้อนของชาวบ้านในพื้นที่คือ การจัดประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อรวมตัวขอมติจากคนในพื้นที่ ให้ตัวแทนหมู่บ้านเขียนคำร้องเสนอเข้าไปในหน่วยงานนั้น ๆ และยิ่งประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อหารือจำนวนมากเท่าใด ย่อมเป็นการสร้างอำนาจต่อรอง เร่งรัดให้หน่วยงานรัฐดำเนินโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวกับสาธารณูปโภคในพื้นที่ที่ยังเป็นความต้องการหลัก เช่น การเข้าถึงประปาส่วนภูมิภาคที่จะทำให้มีการใช้น้ำสะอาดในพื้นที่อย่างไม่ขาดแคลนเพื่ออุปโภค-บริโภค จะทำให้สุขอนามัยส่วนบุคคลของประชาชนตำบลดอยหล่อดีขึ้น การมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงจะส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในบ้านและในชุมชน รวมถึงเพิ่มความปลอดภัยในการสัญจรเวลากลางคืน การมีถนนหนทางที่ดีทำให้การขนส่งผลผลิตทางการเกษตรสะดวกรวดเร็วขึ้น เป็นการเชื่อมโยงเส้นทางในทุกพื้นที่เข้าหากันให้การคมนาคมในพื้นที่เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำและยังสามารถดึงดูดการลงทุนเข้าสู่พื้นที่ได้หากมีระบบการคมนาคมที่ครบถ้วน และมีระบบสาธารณูปโภคครบครัน ทว่า การจะพัฒนากิจกรรมเหล่านี้ย่อมต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ทั้งบุคลากรของ อบต.ดอยหล่อ ในส่วนของกองช่างซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบประสานงานนั้นยังไม่เพียงพอจึงต้องมีการขอเสนอโครงการในการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรจากหน่วยงานอื่นซึ่งมีศักยภาพมากกว่า อบต.ดอยหล่อ อย่างต่อเนื่อง

เพื่อศึกษาถึงแนวทางการแก้ปัญหาอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางใหม่จึงได้หยิบยกงานวิจัยในอดีตที่ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในประเด็นปัญหา

ต่าง ๆ ทั้งในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดอื่น แต่ยังขาดกรณีศึกษาในเชิงคุณภาพ ด้านของโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น งานวิจัยของปิยะมาศ สินธุพาชี [4] พบว่า ระดับความส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมนั้นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นถึงการเข้าร่วมของประชาชนยังน้อยกว่าที่คาดไว้ ประชาชนยังไม่ทราบมากนักว่าตนเองจะมีส่วนได้ในประโยชน์และส่วนเสียอะไรจากการเข้าร่วมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และยังเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อปรับปรุงนโยบายในส่วนที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ให้ดีขึ้น และยังมีงานวิจัยของ ธีระชาติ บุญปั๋น และจิรวัฒน์ เมธาสุทธิรัตน์ [5] ที่ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตื่น อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยจากการศึกษาพบว่าการจัดบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของอบต.แม่ตื่น มีประเด็นปัญหาที่สอดคล้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ ในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณซึ่งเป็นหนึ่งในเรื่องที่สำคัญที่สุดของการจัดทำโครงการพัฒนาในพื้นที่ ว่าควรคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ของโครงการที่ประชาชนจะได้รับประโยชน์ที่สุด และยังมีความเห็นถึงการศึกษาครั้งต่อไปที่ควรมีการศึกษาถึงการกระจายอำนาจทางการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบริบทโครงสร้างพื้นฐานของ อปท. อื่น ๆ

การวิจัยนี้สามารถช่วยศึกษาเพื่อหาข้อค้นพบใหม่ ๆ ในเรื่องบทบาทของประชาชนภายใต้แนวคิดการกระจายอำนาจ (decentralization) สู่ท้องถิ่นในเชิงการบริหารงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนการจัดทำกิจกรรมสาธารณะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องที่ ซึ่งสัมพันธ์กับแนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (new public governance) และสำคัญต่อการพัฒนาทฤษฎีในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาเพิ่มเติมและผู้ที่ต้องการทำงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกันต่อไป ให้ทางหน่วยงานสามารถวางแนวทางกำหนดนโยบายการทำงานโดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่ประชาชนจะได้รับมากที่สุด เพราะสิ่งที่สำคัญต่อการมีส่วนร่วมคือการเพิ่มบทบาทในการตัดสินใจเชิงนโยบายให้แก่ประชาชนเป็นศูนย์กลางในสังคมของการเริ่มขับเคลื่อนและพัฒนาโครงการของหมู่บ้านเพื่อจัดการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ยกระดับคุณภาพชีวิต รวมถึงการที่มีผู้นำชุมชนหรือกลุ่มเครือข่ายที่เข้มแข็ง ก็เป็นอีกจุดสำคัญที่สามารถเพิ่มการประสานความร่วมมือของคนในหมู่บ้านได้ เช่น โครงสร้างพื้นฐานซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและการดำรงชีพของประชาชนในตำบลดอยหล่อ ได้ถูกเสนอให้บรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นมากที่สุดมีสูงถึง 593 โครงการจากทั้งหมด 941 โครงการ ในปี พ.ศ. 2567 แสดงให้เห็นว่าประชาชนในพื้นที่ยังคงได้รับความไม่สะดวกในด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานอยู่มากที่สุดตามจำนวนโครงการที่ได้บรรจุเข้ามาในแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปีของอบต.ดอยหล่อ จากความเป็นมาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการค้นคว้าในรายละเอียดและหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีบทบาทของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยยกมาเป็นกรณีศึกษาของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ที่มีจำนวนถึงร้อยละ 63 ของโครงการพัฒนาทั้งหมด [6] ซึ่งจำเป็นต้องได้รับมติจากการประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อคัดเลือกโครงการที่จะนำมาดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ เวทีการประชาคมหมู่บ้านจึงเป็นการวางแผนการใช้งบประมาณในอนาคตของแต่ละหมู่บ้านว่าต้องการนำไปใช้พัฒนาในด้านใด งานศึกษาวิจัยชิ้นนี้จะเป็นการพัฒนาแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ ในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้มากขึ้น โดยเน้นไปที่การพัฒนาการจัดบริการสาธารณะ ด้านการโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลัก ให้เป็นประโยชน์ต่อการวางแนวทางพัฒนา ปรับเปลี่ยนแนวทางดำเนินนโยบาย แก้ไขการดำเนินงานของอบต.ดอยหล่อ โดยมุ่งหวังว่าผลของการวิจัยจะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับเสียงสะท้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มความมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ซึ่งส่งผลเชิงนโยบายของการจัดการโครงสร้างพื้นฐาน อบต.ดอยหล่อ

2. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุหรือปัจจัยที่มีผลสืบเนื่องต่อการมีส่วนส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้านโครงสร้างพื้นฐานของ อบต.ดอยหล่อ

3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาและการเสนอความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางใหม่ ในเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนและพัฒนาการมีส่วนร่วมในแง่ของการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมภายใต้แผนพัฒนาท้องถิ่นในด้านยุทธศาสตร์การจัดการโครงสร้างพื้นฐาน อบต.ดอยหล่อ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการกระจายอำนาจ

คลังความรู้สถาบันพระปกเกล้าได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐานในการจัดระบบการปกครองท้องถิ่นด้วย “การกระจายอำนาจ” (decentralization) โดยสรุปว่า [7] “คือ การจัดสรรหรือแบ่งอำนาจการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะ (public affairs) ของรัฐส่วนกลางไปยังหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ” โดยเฉพาะในหัวข้องานวิจัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในรูปแบบการกระจายอำนาจภายใต้หลักการแบ่งอำนาจ (deconcentration) ซึ่งเป็นเพียงการถ่ายโอนอำนาจในเชิงบริหารเท่านั้น อปท. ยังคงอยู่ภายใต้กรอบนโยบายและการกำกับดูแลของรัฐบาลกลางอย่างเข้มงวด เนื่องจากบุคลากรและทรัพยากรส่วนใหญ่ยังคงเป็นยึดโยงกับอำนาจการบริหารของส่วนกลางที่มีหน้าที่กำกับดูแลการทำงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดการดังกล่าวจึงเป็นการแบ่งงานและอำนาจบางส่วนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้การบริหารงานในพื้นที่คล่องตัวขึ้นมากกว่าจะเป็นการมอบอำนาจในการตัดสินใจที่แท้จริงแก่ อปท. สอดรับกับงานวิจัยเนื่องจากเป็นงานวิจัยซึ่งเจาะจงไปที่การจัดสรรหรือแบ่งปันอำนาจการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะของรัฐบาลกลางไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดนโยบายและควบคุมยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่นจึงทำหน้าที่เป็นเพียงหน่วยปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายผ่านจังหวัด อำเภอ ตามลำดับ การกระจายอำนาจจึงเป็นกุญแจสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนและการมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองท้องถิ่นจะเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะสามารถหาหนทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน แต่อย่างไรสภาพแวดล้อมและการเมืองของ อปท. ในแต่ละพื้นที่นั้นแตกต่างกัน กระบวนการกระจายอำนาจดังกล่าวก็ยังสามารถเป็นกระบอกเสียงให้ประชาชนในท้องถิ่นส่งเสียงไปถึงรัฐบาลส่วนกลางได้ ผู้วิจัยจึงต้องการนำแนวคิดการกระจายอำนาจมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยนี้เพื่อให้เห็นว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความคิดเห็นของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดดังกล่าว ได้แก่

เรวัตร บุญทัน และสุวิดา นวมเจริญ [1] เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561-2565) เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ การศึกษาถึงบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยวัดจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 387 คน ในพื้นที่ และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า อปท. ควรส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาท้องถิ่นในช่องทางอื่น ๆ ด้วย เช่น เว็บไซต์หน่วยงาน สื่อโซเชียลมีเดีย เป็นต้น

ณฐิตากานต์ พยัคฆา และคณะ [8] ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการจัดทำแผนชุมชนบ้านอาแบ ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย โดยจากการศึกษาในเรื่องดังกล่าวมีข้อสรุป

ของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชาวบ้านด้านการประเมินผล คือ 1) สร้างความเข้าใจถึงผลลัพธ์ในการมีส่วนร่วมด้านการประเมินผลโครงการกิจกรรมที่ได้กำหนดในแผนชุมชนที่ผ่านมา 2) การสร้างความเข้าใจควบคู่กับการส่งเสริมและช่วยเหลือชาวบ้านในการจัดทำโครงการกิจกรรมจากแผนชุมชนให้เป็นไปในจุดมุ่งหมายเดียวกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกลุ่มนี้สัมพันธ์ในเรื่องของแนวคิดการกระจายอำนาจที่ส่งเสริมบทบาทการประการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการในท้องถิ่นมากขึ้น และเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อให้ประชาชนมีบทบาทในการกำหนดโครงการพัฒนาในพื้นที่ของตน รวมทั้งศึกษาถึงผลกระทบของการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาในพื้นที่เพื่อประเมินผลสำเร็จของการกระจายอำนาจในทางปฏิบัติ และยังสอดคล้องกับหลักสำคัญของแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ ที่เน้นการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ศึกษาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างความร่วมมือดังกล่าวต่อการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อความยั่งยืน แต่อาจขาดการเชื่อมโยงในมิติการประเมินผลกระทบของการกระจายอำนาจในระยะยาว

2. แนวคิดการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ

การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ คือกระบวนการสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างตัวแสดงต่าง ๆ ทั้ง ภาครัฐ ภาคประชาชน เอกชน และประชาสังคม โดยงานวิจัยชิ้นนี้จะเน้นไปที่การประสานความร่วมมือกันในส่วนท้องถิ่น ระหว่างรัฐ (อปท.) และประชาชน ผ่านการจัดประชาคมหมู่บ้านเพื่อวางแผนการใช้งบประมาณในโครงการพัฒนาหมู่บ้านซึ่งตรงกับแนวคิดดังกล่าว โดยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ซึ่งมีความสอดคล้องกัน ได้แก่

พัชราภา ตันตราจิน [9] ที่ได้สรุปถึงนัยของการจัดการปกครองแบบร่วมมือโดยอ้างอิงจาก Van de Ven, Thompson และ Perry ซึ่งได้นำตัวแสดงทั้งหลายมาร่วมกันแบ่งปันบรรทัดฐาน (norm) ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เช่น ในระดับท้องถิ่น เนื่องจากแนวคิดการกระจายอำนาจทำให้รัฐบาลส่วนกลางต้องลดภาระทางการคลัง และผลักภาระ แบ่งความรับผิดชอบให้แก่ อปท. เพื่อทำกิจกรรมแทนรัฐบาลกลาง สอดรับกับการพัฒนาเมืองและการปกครองภายใต้การมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย สะท้อนถึงระดับความร่วมมือที่ในกรอบความเป็นการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ ที่มีความสำคัญต่อกระบวนการปกครองซึ่งเชื่อมสัมพันธ์กับทุกภาคส่วน

จากแนวคิดข้างต้นจึงเป็นการอธิบายถึงความสำคัญของกระบวนการทำงานร่วมกันกับภาคส่วนอื่น มิใช่เพียงภาครัฐเพียงฝ่ายเดียว เช่น การกำหนดข้อตกลง กติกาและโครงสร้างความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน ที่จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางของนโยบาย โครงการพัฒนาพื้นที่ และการดำเนินงานซึ่งเป็นไปตามมติร่วมกันของการให้ความร่วมมือทุกภาคส่วน ทว่า ยังคงมีประเด็นในเรื่องของความไม่สมดุลระหว่างอำนาจของภาครัฐและประชาชนที่ต้องได้รับการวิเคราะห์เพิ่มเติม เช่น การที่รัฐเป็นผู้กำหนดทิศทางนโยบายโดยรวมแต่อาจไม่ตรงตามความต้องการของประชาชนและนำไปสู่ความขัดแย้งกัน หรือการที่ประชาชนมักเป็นผู้เสนอนโยบายมากกว่าการกำหนดนโยบายซึ่งเป็นอำนาจของรัฐ ทำให้ข้อเสนอนั้นถูกลดทอนความสำคัญลง ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการประสานความร่วมมือที่ให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วน [9]

3. แนวคิดการมีส่วนร่วมและรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เสนอโดย International Association for Public Participation ซึ่งเป็นสถาบันฝึกอบรมการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีชื่อเสียงของสหรัฐอเมริกามาอ้างอิง IAP 2 ได้จัดระดับ

การมีส่วนร่วมไว้ 5 ระดับ 1) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข่าวสาร (inform) 2) การมีส่วนร่วมในการหารือ (consult) 3) การมีส่วนร่วมในการเข้ามามีบทบาท (involve) 4) การมีส่วนร่วมในการสร้างความร่วมมือ (collaboration) 5) การมีส่วนร่วมในการให้อำนาจแก่ประชาชน (empower) ซึ่งจากข้อมูลของการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาฯ อบต.ดอยหล่อ ประจำปี พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมามีคะแนนประเมินของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับพอใจมากร้อยละ 41.22 พอใจร้อยละ 55.66 และไม่พอใจเพียงร้อยละ 3.11 เท่านั้น ผลการวิเคราะห์พบว่าประชาชนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการตัดสินใจร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีผลทำให้โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของชุมชนเป็นส่วนใหญ่ แนวโน้มในการจัดช่วงการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงอยู่ในการเข้ามามีบทบาท (ระดับ 3) [10]

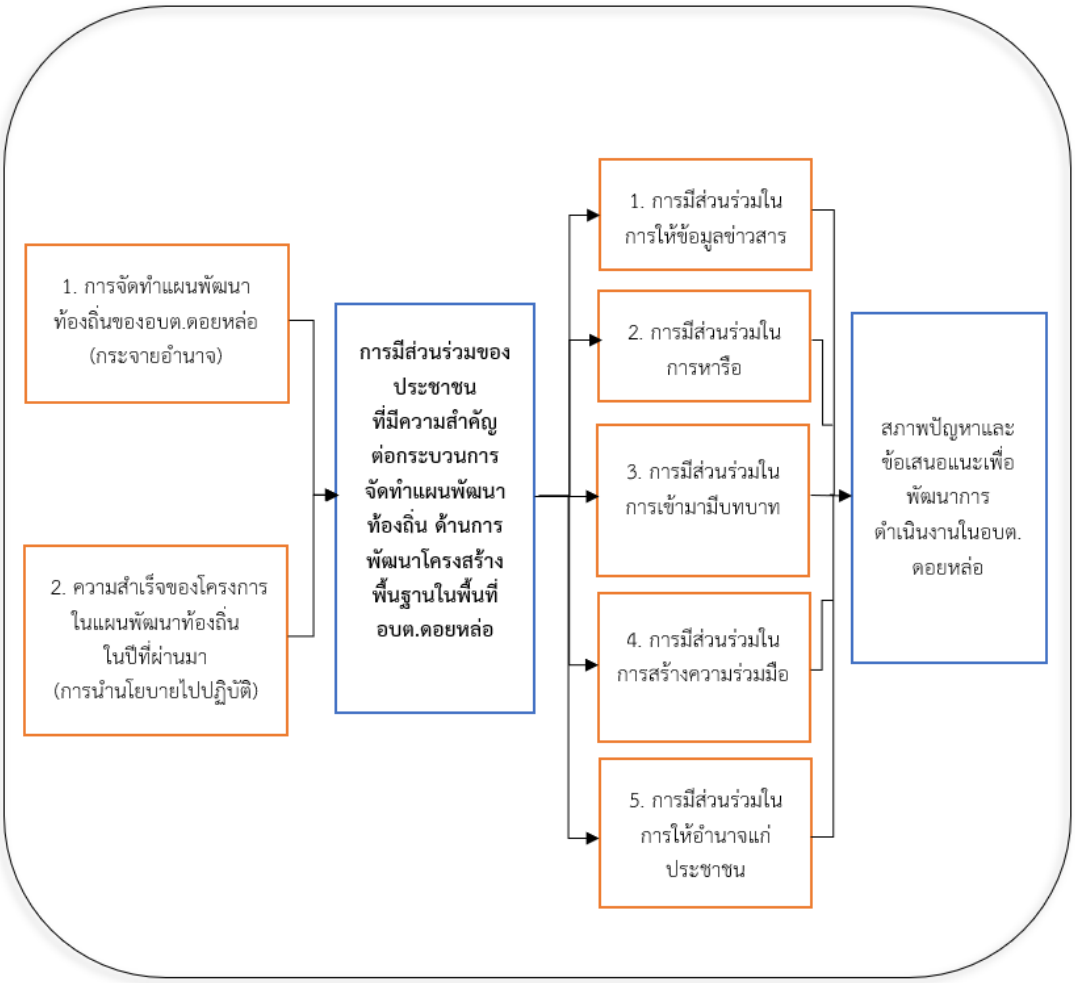
4. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายสาธารณะ

Hooghe, Marc Marien และ Sofie [11] การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นทางการเมืองกับรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองในยุโรป (a comparative analysis of the relation between political trust and forms of political participation in Europe) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นทางการเมือง (political trust) กับรูปแบบต่างๆ ของการมีส่วนร่วมทางการเมือง (political participation) ในกลุ่มประเทศยุโรปโดยเปรียบเทียบข้อมูลจากประเทศต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ว่าความเชื่อมั่นดังกล่าวมีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบใดบ้าง เช่น การลงคะแนนเสียง การเข้าร่วมองค์กร การประท้วง หรือการติดต่อกับผู้แทน/ตัวแทน ซึ่งผลการวิจัยคาดว่าจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นทางการเมืองและรูปแบบการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน และอาจนำไปสู่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเชื่อมั่นเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการทางการเมือง นำไปสู่การกำหนดทิศทางของนโยบายสาธารณะ

Rasila และ Mudau [12] การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น: ความสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาชนบท (citizen participation in local government: the importance of effective communication in rural development) กล่าวถึงการระดมพลังชุมชนต้องอาศัยกลุ่มชุมชนที่มีความสามารถ ครอบคลุม ร่วมมือกับภาครัฐเพื่อระบุโครงการที่เป็นที่ต้องการขับเคลื่อนและดำเนินงานภายในชุมชน รับประกันให้โครงการต่าง ๆ ที่ส่งผลประโยชน์ต่อครัวเรือนที่ยากจนที่สุดเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสใหม่ ๆ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการถ่ายทอดทักษะที่มีประโยชน์สิ่งเหล่านี้ ล้วนต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างภาครัฐกับชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากระบบการสื่อสารของภาครัฐบาลในปัจจุบัน ทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่นยังขาดรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาชนบท

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกลุ่มนี้สัมพันธ์เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติและแนวคิดการ การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ โดยศึกษาถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ซึ่งสะท้อนถึงการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับแนวทางนโยบายในพื้นที่ และชี้ให้เห็นถึงปัจจัยของการสร้างความเชื่อมั่นและการสื่อสารผ่านรูปแบบความร่วมมือกัน เช่น การประชาคม การลงคะแนนเสียง การติดต่อตัวแทนหรือผู้แทน ไม่ว่าจะเป็นในระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น หากประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อภาครัฐและสามารถเข้าถึงข้อมูลที่โปร่งใสย่อมส่งผลให้เกิดการมีส่วนในการช่วยกำหนดแนวทางของนโยบายในพื้นที่ของตนได้อย่างเข้มแข็งในแง่ของการพัฒนาภายใต้หลักการกระจายอำนาจ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ รวมถึงแนวคิดระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เสนอโดย International Association for Public Participation (IAP 2) มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยใช้การสนทนากลุ่ม (focus Group) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in depth interview) แบ่งกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักจำแนกเป็น 3 กลุ่มเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) เจ้าหน้าที่ ปลัด และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ จำนวน 10 คน 2) ผู้นำชุมชนหรือผู้แทนชุมชน จำนวน 15 คน 3) ประชาชนทั่วไป ในพื้นที่ของอบต.ดอยหล่อ จำนวน 30 คน โดยการใช้วิธีการคัดเลือกแบบโควตา (quota Selection) เนื่องจากจำนวนประชากรในพื้นที่มีจำนวนมากเกินกว่าที่ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์แบบกลุ่มได้หมดทุกคน โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลหลักไว้ คือ ประชาชนซึ่งอาศัยอยู่ในพื้นที่เป้าหมายการวิจัย และสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in depth interview) เป็นผู้ปฏิบัติงานหรือผู้รับผิดชอบที่มีส่วนเกี่ยวข้องการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นซึ่งมีบทบาท หน้าที่ อำนาจโดยตรง รวมถึงเป็นผู้ที่ได้รับผลสืบเนื่องทั้งทางบวกทางลบจากการดำเนินโครงการตาม

แผนพัฒนาฯ ดังกล่าว ที่มีความพร้อมและยินดีจะให้ข้อมูล โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1) การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม (questionnaire) - แบบสอบถามปลายเปิด (open-ended form) และแบบสอบถามปลายปิด (close-ended form) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และเอกสารประกอบ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (data Triangulations) ซึ่งจะเก็บรวบรวมจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกันคือ ข้อมูลการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (focus group) สัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และวิธีการสืบค้นจากเอกสาร (documentary)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

จากแบบสอบถามปลายปิด (close-ended form) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 23 – 60 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา รองลงมาคือระดับปริญญาตรี และประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปและรับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 10,001 – 25,000 บาท

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยถึงการมีส่วนร่วมประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

ยังคงอยู่ในช่วงที่มาก เพราะต้องการพบกับเจ้าหน้าที่รัฐและผู้นำชุมชนโดยตรงเพื่อเรียกร้องประเด็นที่ตนเองได้รับความเดือดร้อนต่าง ๆ และต้องการรักษาผลประโยชน์และสิทธิของตนเอง เช่น ข้อกังวลในการทำโครงการโครงสร้างพื้นฐานที่อาจล่วงล้ำที่ดินของตนเอง การต้องการเสนอโครงการใหม่เข้าไปบรรจุในแผนพัฒนาฯ ตามความเดือดร้อนในพื้นที่ เป็นต้น

ผลรายงานความสำเร็จของโครงการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จะทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จากข้อมูลความพึงพอใจ

ตารางที่ 1 รายงานการติดตามและประเมินผลแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อบต.ดอยหล่อ [13]

ความพึงพอใจ	พอใจมาก (ร้อยละ)	พอใจ (ร้อยละ)	ไม่พอใจ (ร้อยละ)
1) มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรม	40.00	57.00	3.00
2) มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลของโครงการ/กิจกรรม	32.00	63.00	5.00
3) มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในโครงการ/กิจกรรม	34.00	63.00	3.00
4) มีการรายงานผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมต่อสาธารณะ	29.00	68.00	3.00
5) การเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	34.00	60.00	6.00
6) การดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	51.00	47.00	2.00
7) ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น	46.00	52.00	2.00
8) การแก้ไขปัญหา และการตอบสนองความต้องการของประชาชน	53.00	45.00	2.00
9) ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	52.00	46.00	2.00
รวมเฉลี่ย	**41.22**	**55.66**	**3.11**

พบว่าผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อในภาพรวม ซึ่งได้จากการใช้แบบประเมินความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570) และที่มีการเพิ่มเติม แก้ไข เปลี่ยนแปลง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากกลุ่มเป้าหมาย คือประชาชนในตำบลดอยหล่อเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 100 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพอใจร้อยละ 55.66 พึงพอใจมากร้อยละ 41.22 และไม่พอใจร้อยละ 3.11 เนื่องจากประชาชนมีความตื่นตัวในเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ของตนเอง และจากข้อมูลการสัมภาษณ์ในส่วนความสำเร็จของโครงการในปีที่ผ่านมาก็เป็นอีกแรงจูงใจให้เข้าร่วมประชุมประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ทว่า ในส่วนร้อยละ 3.11 ยังมีความไม่พอใจเนื่องจากการดำเนินงานในโครงการยังคงมีข้อควรปรับปรุง เช่น การขออนุญาตเจ้าของพื้นที่การรุกล้ำพื้นที่ของเอกชนในการเข้าดำเนินงานของ อบต. และการที่ทาง อบต. เน้นเกี่ยวกับโครงการโครงสร้างพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ แต่ดำเนินการในโครงการเกี่ยวกับการเกษตรน้อย ทั้งที่มีพื้นที่เกษตรเป็นส่วนใหญ่ เป็นต้น

2.1 ผลการวิจัยโครงการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานของอบต.ดอยหล่อ ซึ่งดำเนินการในหมู่บ้านสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสามารถแบ่งหมวดความคิดเห็นเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่คิดว่าโครงการนั้นสอดคล้องกับความต้องการเนื่องจากเป็นการลงประชามติภายในหมู่บ้านแล้ว และได้กำหนดข้อตกลงของการลงประชามติร่วมกันที่ไม่ว่าคนเข้าร่วมจะมากหรือน้อย หากความเห็นในที่ประชุมประชาคมมีฉันทามติร่วมกันแล้วจะถือเป็นฉันทามติของทั้งหมู่บ้าน แม้อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงโครงการหลังการลงประชามติรอบแรก ทว่า นั่นก็เพื่อนำความเดือดร้อน ณ ปัจจุบันเป็นหลัก และได้มีการผ่านประชามติเพื่อเปลี่ยนแปลงโครงการตามระเบียบฯ [14] รอบที่สองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว 2) กลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าไม่สอดคล้องกับความต้องการ เนื่องจากการลงประชามติไม่โปร่งใส หลังการลงประชามติแล้วยังคงมีฝ่ายการเมืองที่เข้ามาแทรกแซงโครงการอื่นเข้ามาทำก่อนโครงการที่ประชาชนในหมู่บ้านเลือก แม้จะมีการลงประชามติเป็นรอบที่สอง แต่บางคนไม่สะดวกเข้าร่วมประชุมในเวลาที่นัดหมายทำให้ต้องพลาดการประชุมประชาคมในรอบดังกล่าวไป ทั้งไม่มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นใดเพิ่มเติมนอกจากเข้าไปร้องเรียนที่อบต. โดยตรง

2.2 ผลการวิจัยปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจเข้าร่วมและไม่เข้าร่วม การประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ทำตามหน้าที่เนื่องจากเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่มีหน้าที่ในการออกไปชี้แจงข้อมูลให้แก่ประชาชน 2) ชาวบ้านในพื้นที่ซึ่งได้รับการบอกกล่าว ประชาสัมพันธ์จากอบต. ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. เป็นส่วนจูงใจในการเข้าร่วมประชุมประชาคม 3) กลุ่มที่เห็นถึงประโยชน์ของการเข้าร่วมการประชาคมหมู่บ้านเพื่อการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่มีทั้งเจ้าหน้าที่รัฐและชาวบ้านทั่วไปที่เล็งเห็นความสำคัญของการกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาฯ ดังกล่าว และช่วงเวลาที่สะดวกในการเข้าร่วมประชุมประชาคมเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมากที่สุดคือช่วงเวลาเช้า 8.30 น. - 10.00 น. โดยมีผู้ให้ความเห็นว่าเป็นช่วงเวลาที่สะดวกที่สุดเพราะยังอยู่ที่พักอาศัย ไม่ได้ออกไปไหน หลังจากช่วงเวลานี้ถึงจะออกไปประกอบอาชีพ เช่น รับจ้าง ทำสวน อื่น ๆ ซึ่งส่วนมากจะเป็นวัยกลางคนและผู้สูงอายุที่มีช่วงอายุระหว่าง 51 - มากกว่า 60 ปี และช่วงเวลาที่สะดวกรองลงมาคือช่วงเวลาหลังเลิกงาน 17.00 น. - 19.00 น. ผู้สะดวกในเวลานี้จะเป็นวัยทำงานช่วงอายุระหว่าง 21 - 40 ปี

2.3 ผลการวิจัยปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจัดประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านโครงการโครงสร้างพื้นฐาน มีดังนี้ 1) เวลาในการจัดประชุมประชาคมที่มีเฉพาะกลุ่มที่สะดวกเข้าร่วมประชุมได้ ทำให้อาจไม่ครอบคลุมถึงความต้องการของกลุ่มอื่น ๆ 2) ข้อถกเถียงระหว่างประชาชนที่บางครั้งรุนแรง มีเรื่องทะเลาะวิวาทกันเกิดขึ้นทำให้การประชุมประชาคมไม่สามารถดำเนินต่อได้และต้องหาเวลานัดหมายใหม่ ซึ่งทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ไม่ราบรื่น เสียเวลา เสียโอกาสในการเสนอโครงการของประชาชนที่สะดวกเพียงช่วงเวลานั้นและไม่อาจมาประชุมอีกครั้งได้ 3) หน่วยงานไม่ชี้แจงข้อดี - ข้อเสียของโครงการอย่าง

ชัดเจน 3) ความรู้ความเข้าใจระหว่างหน่วยงานรัฐและประชาชนมีข้อจำกัดในเรื่องของการทำโครงการที่สัมพันธ์กับการเมือง 4) งบประมาณในการจัดทำโครงการไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพราะงบประมาณโครงการพัฒนาหมู่บ้านของอบต.ดอยหล่อ ได้กำหนดการจัดสรรงบประมาณจากเงินสะสมของอบต.ดอยหล่อ จำนวน 250,000 บาท อย่างเท่าเทียมกันทุกหมู่บ้าน ในงบประมาณที่จำกัดนี้จึงไม่อาจทำโครงการได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการของหมู่บ้าน 5) การแทรกแซงของผู้มีอิทธิพลในพื้นที่เพื่อให้ผลการลงประชามติเป็นไปตามความต้องการของตนเป็นการจำกัดอิสระในการตัดสินใจของประชาชน 6) ประชาชนยังขาดความเข้าใจในเรื่องของการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

2.4 ผลการวิจัยความเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณให้แก่แต่ละหมู่บ้านในจำนวนที่เท่ากัน แม้ว่าแต่ละหมู่บ้านจะมีปัญหาแตกต่างกันตามบริบทของพื้นที่ โดยสามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่มเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดทำโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ต้องใช้งบประมาณมาก คือ 1) ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารงาน โดยจัดสรรงบประมาณตามสภาพพื้นที่และสอดคล้องกับความเดือดร้อนของประชาชน เรียงลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องยกมาทำก่อน - หลัง มีการวางแผนบริหารงบประมาณตามช่วงเวลาการทำโครงการ ไม่มีการแทรกโครงการเพิ่มเติมเข้ามาระหว่างปีงบประมาณ เพราะการแบ่งงบประมาณแบบเดิมทำให้บางโครงการไม่สามารถทำได้อย่างครอบคลุม 2) ยังต้องคงนโยบายการจัดสรรงบประมาณไว้เหมือนเดิม เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างหมู่บ้าน และชาวบ้านยังคงต้องการโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทุกหมู่บ้านพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน อย่างเสมอภาค 4) ไม่มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว เพราะคิดว่าการจัดสรรงบประมาณแก่แต่ละหมู่บ้านมีเพียงเพื่อรักษาฐานเสียงทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นไว้เท่านั้น ขณะที่ข้อมูลจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 และ พ.ศ. 2568 ในส่วนของคำแถลงงบประมาณรายรับจริงปีซึ่งจะเป็นข้อมูลรายรับของปี พ.ศ. 2565 ที่มีรายรับจริงอยู่ที่ 92,863781.35 บาท และ พ.ศ. 2566 มีรายรับจริงอยู่ที่ 93,387,819.63 บาท เทียบกับรายรับจริงทั้งสองปีมีมากขึ้น ในหมวดของการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ ใบอนุญาตต่าง ๆ และหมวดรายได้จากทรัพย์สิน แต่หมวดรายได้จากเงินอุดหนุนทั่วไปของรัฐบาลนั้นลดลง และรายจ่ายจริงปี พ.ศ. 2565 จำนวน 81,788,419.23 บาท เทียบกับรายจ่ายจริงปี พ.ศ. 2566 จำนวน 87,924,367.88 บาท พบว่ามากขึ้นถึง 6,135,948.65 บาท โดยเป็นเงินสะสมที่ใช้ไปกับโครงการซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จำนวน 8,849519.60 บาท ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คิดเป็นร้อยละ 10 ของเงินรายรับทั้งหมด [15] หากพิจารณาถึงข้อมูลงบประมาณดังกล่าว อบต.ดอยหล่อ ยังคงมีเสถียรภาพในการบริหารจัดการงบประมาณ สามารถปรับเปลี่ยนนโยบายหรือดำเนินการบริหารในรูปแบบเดิมได้โดยปรับปรุงนโยบายการบริหารไปในตัวตามความเหมาะสมของการดำเนินงาน

2.5 ผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการดำเนินงานในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Form) ส่วนของข้อมูลของกระบวนการจัดทำแผนงานหรือโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีความเห็นที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่มีความเห็นว่ากระบวนการจัดทำแผนงาน/โครงการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อนั้นดี เพราะมีกระบวนการทำงานที่เป็นไปตามขั้นตอนและทำตามระเบียบฯ ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกับกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นบนเวทีประชาคมหมู่บ้านและได้โครงการที่เป็นไปตามประสงค์ของคนในพื้นที่ 2) กลุ่มที่มีความเห็นว่ากระบวนการจัดทำแผนงาน/โครงการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อนั้นไม่ตรงตามแผนงานที่เลือกไปในการประชาคม บางโครงการไม่ตรงกับสภาพแวดล้อม เช่น การที่หมู่บ้านต้องการโครงการปรับปรุงระบบน้ำประปา แต่เมื่อการประชาคมเสร็จสิ้นได้มีการประชาคมกันในหมู่บ้านอีกครั้งเพื่อเปลี่ยนแปลงเป็นโครงการปรับปรุงผิวถนนแอสฟัลต์คอนกรีตแทนโครงการเดิม

2.6 ผลการวิจัยฉันทามติของหมู่บ้านสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ความเห็นส่วนใหญ่เป็นไปในแนวทางเดียวกันว่ามีความสอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เนื่องจากโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานล้วนผ่านการลงประชามติร่วมกันมาแล้ว และชาวบ้านยังคงต้องการโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลัก และยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรมีโครงการการส่งเสริมศักยภาพ ทักษะอาชีพ การศึกษาของประชาชนในพื้นที่เพิ่มเติมนอกจากโครงการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้ประชาชนมีทักษะความรู้ใหม่ ๆ ไปพร้อมกับการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ หน่วยงานรัฐควรปฏิบัติงานเชิงรุกมากขึ้น โดยเฉพาะการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และในด้านการบริหารงบประมาณที่ควรมีการวางแผนการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ ไม่ควรแทรกโครงการเข้ามาระหว่างปีงบประมาณเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ฝ่ายการเมืองมากเกินไป

สรุปและอภิปรายผล

ตารางที่ 2 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

หลักการ	สรุปผลการวิจัย	อภิปรายผล
1) แนวทางการเพิ่มความมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านโครงสร้างพื้นฐาน อบต.ดอยหล่อ	- การมีส่วนร่วมของประชาชนสำคัญต่อการพัฒนา แต่ยังพบปัญหาการมีส่วนร่วมน้อยเพราะปัจจัยต่าง ๆ และการแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพล	- ประชาชนให้ความสนใจเข้าร่วมมากขึ้นเมื่อโครงการโครงสร้างพื้นฐานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จ - การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ “Involve” คือ ประชาชนมีบทบาทร่วมตัดสินใจผ่านประชาคมหมู่บ้าน
2) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน	- ปัจจัยที่มีผล ได้แก่ ช่วงเวลา อาชีพ บทบาทผู้นำชุมชน ความสำเร็จของโครงการที่ผ่านมา และงบประมาณที่จำกัด - การจัดทำโครงสร้างพื้นฐานนั้นใช้งบประมาณสูงเกินกว่าศักยภาพของ อบต.ดอยหล่อ	- ตรงกับแนวคิดของการกระจายอำนาจและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าความรู้ความเข้าใจของประชาชนมีผลต่อการมีส่วนร่วม - อบต.ดอยหล่อ ได้แสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนโครงการโครงสร้างพื้นฐานที่มีงบประมาณสูง
3) แนวทางแก้ปัญหาและการพัฒนาการมีส่วนร่วมในแง่ของการกระจายอำนาจ	- การเปิดเผยข้อมูลโปร่งใส และสร้างข้อตกลงที่ชัดเจนจะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มการมีส่วนร่วม	- การกระจายอำนาจช่วยให้ประชาชนมีอำนาจตัดสินใจมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดการปกครองแบบมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. พัฒนาการสื่อสารระหว่างหน่วยงานและประชาชนร่วมกับการสร้างเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็งเพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา ให้เจ้าหน้าที่รัฐเข้าไปมีบทบาทในด้านการสนับสนุนข้อมูลหรืองบประมาณ รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการประชาคมให้โปร่งใส ลดการแทรกแซงทางการเมือง

2. ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาท้องถิ่นผ่านสื่อออนไลน์ จัดอบรมทำความรู้ความเข้าใจกับประชาชนก่อนการจัดทำแผนฯ และสนับสนุนด้านความรู้ให้ผู้นำชุมชนเป็นตัวกลางในการประชาสัมพันธ์โครงการ เพิ่มความร่วมมือกับตัวแทนภาคส่วนอื่นที่เป็นระดับจังหวัด - ประเทศ ปรับปรุงกฎระเบียบให้ชัดเจน ขยายช่องทางการมีส่วนร่วม เช่น สื่อออนไลน์ที่เข้าถึงได้หลากหลายกว่า พัฒนากลไกติดตาม ประเมินผลแผนพัฒนาหลังการทำประชาคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาและวิเคราะห์ในนโยบายการกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อท้องถิ่นในการดำเนินนโยบาย เช่น การจัดสรรงบประมาณการบริหารงานของ อปท.

2. ศึกษาความร่วมมือจากภาคส่วนอื่น ๆ ในพื้นที่ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ครอบคลุมทุกด้าน

เอกสารอ้างอิง

[1] เรวัตร บุญทัน และสุวิดา นวมเจริญ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 – 2565) เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. *วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ*, 2(1), 1-21.

[2] องค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ. (2567). *การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* http://www.doilor.go.th/about.php?id=272

[3] องค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ. (2567). *ประวัติของอบต. และข้อมูลทั่วไป.* http://www.doilor.go.th/about.php?id=1

[4] ปิยะมาศ สินธุพาชี. (2562). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารมงกุฎทักษิณ*, 15(1), 20-38.

[5] ธีระชาติ บุญปั๋น และจิรวัฒน์ เมธาสุทธิรัตน์. (2566). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตื่น อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ*, 2(1), 22-37.

[6] องค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ. (2567). *รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570) รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ.* http://www.doilor.go.th/about.php?list=&id=237&pid=108

[7] นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2554). *การกระจายอำนาจ*. https://shorturl.asia/elP2b

[8] ณฐิตากานต์ พยัคฆา, ภาณุพันธุ์ ประภาติกุล, สุรพล เศรษฐบุตร, กรรณิกา แซ่ลิ่ว และอนุพงศ์ วงศ์ไชย. (2564). การมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการจัดทำแผนชุมชนบ้านอาแบ ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. *วารสารแก่นเกษตร*, 48(1), 752-757.

[9] พัชราภา ตันตราจิน. (2563). บทความปริทัศน์การจัดการปกครองแบบร่วมคิดร่วมทำ (Collaborative Governance) : ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างและนำไปปฏิบัติ. *วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา*, 8(1), 139-162.

[10] ภิรดี ลี้ภากรณ์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมในเขตควบคุมมลพิษ : กรณีศึกษาชุมชนมาบชลูด อ.เมือง จ.ระยอง (การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

[11] Hooghe, M., & Marien, S. (2013). A COMPARATIVE ANALYSIS OF THE RELATION BETWEEN POLITICAL TRUST AND FORMS OF POLITICAL PARTICIPATION IN EUROPE. *European Societies*, 15(1), 131-152. https://doi.org/10.1080/14616696.2012.692807

[12] Rasila, B. N., & Mudau, M. J. (2013). Citizen Participation in Local Government: The Importance of Effective Communication in Rural Development. *International Journal of Community Development*, 1(1), 12-18. https://doi.org/10.11634/233028791301321

[13] องค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ. (2566). *รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570) รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ*. http://www.doilor.go.th/about.php?list=&id=237&pid=22

[14] ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561. (2561, 3 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนพิเศษที่ 246 ง. หน้า 1-13.

[15] องค์การบริหารส่วนตำบลดอยหล่อ. (2567). *ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568*. http://www.doilor.go.th/about.php?list=&id=246&pid=36

บทความวิจัย

การพัฒนาศักยภาพการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย: กรณีศึกษา การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์

Developing the Emergency Medical Service Potential of Doi Suthep-Pui National Park: A Case Study of Medical Personnel Shortage

ชลกร ช่วยเชื้อสาย

Chonlakorn Chuaichuasai

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University

E-mail: Dintonnam76@gmail.com

This article is presented in the 19th National Conference on Public Administration of Public Administration Association of Thailand at Nakorn Phanom University, November 22, 2024

Received: October 31, 2024; Revised: February 1, 2025; Accepted: February 25, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มุ่งตอบคำถามสำคัญสองประการ ได้แก่ ประการแรก ศักยภาพของการบริการการแพทย์ฉุกเฉินในอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุยมีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการดูแลประชาชนและนักท่องเที่ยวในพื้นที่หรือไม่ ประการที่สอง แนวทางการจัดตำแหน่งบุคลากรทางการแพทย์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรมีลักษณะอย่างไร เนื่องจากอุทยานแห่งนี้มีบทบาทสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและให้การช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉิน แต่ปัจจุบันยังขาดการพัฒนาศักยภาพด้านการแพทย์ฉุกเฉินอย่างเต็มรูปแบบ การวิจัยเชิงคุณภาพนี้จึงได้ถูกใช้เป็นวิธีการวิจัยหลัก โดยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายหลักสามกลุ่ม ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และผู้ประกอบการเอกชน ทั้งในและนอกอุทยาน ผลการวิจัยพบว่า การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ในพื้นที่ป่ายังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ ข้อเสนอแนะของการศึกษา ได้แก่ การกำหนดแนวทางชัดเจนในการจัดสรรบุคลากรและพัฒนาศักยภาพของระบบการแพทย์ฉุกเฉินอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: บริการการแพทย์ฉุกเฉิน; อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย; ขาดแคลนบุคลากร

Abstract

This research article addresses two key questions: First, is the emergency medical service capacity of Doi Suthep-Pui National Park sufficient to effectively care for the local population and tourists in the area? Second, what should be the guidelines for determining the positions of medical personnel in the Department of National Parks, Wildlife, and Plant Conservation? The park plays a crucial role in conserving natural resources and providing assistance in emergency situations, but its emergency medical capabilities have not yet been fully developed. Qualitative research was used as the main method, with in-depth interviews

conducted with three key target groups: local residents, government officials, and private operators both inside and outside the park. The findings reveal that the shortage of medical personnel in forest areas remains a significant challenge. The study recommends establishing clear guidelines for the allocation of personnel and continuously improving the capacity of the emergency medical system.

Keywords: Emergency Medical Service; Doi Suthep-Pui National Park; Shortage of Personnel

บทนำ

ปัจจุบันการบริการการแพทย์ฉุกเฉินเป็นส่วนสำคัญของระบบการรักษาและช่วยชีวิตในสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็วและความเชี่ยวชาญในการตอบสนอง จึงมีการบูรณาการท่องเที่ยวและสาธารณสุขเพื่อพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยว โดยมุ่งยกระดับระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานสูงขึ้น ตลอดจนมีเครือข่ายความร่วมมือที่กว้างขวางยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับระบบการดูแลความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยวให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านการป้องกัน การช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุ และการส่งต่อไปยังสถานพยาบาลที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจให้นักท่องเที่ยวและประชาชนในพื้นที่ที่สามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้ทันสถานการณ์ ทำให้ลดการบาดเจ็บและสูญเสียชีวิต ส่งผลให้นักท่องเที่ยวเกิดความมั่นใจและมีความสุขในการท่องเที่ยว

พื้นที่อุทยานแห่งชาติเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามและมีความหลากหลายทางระบบนิเวศ แต่เนื่องด้วยความแตกต่างของภูมิประเทศ ส่งผลให้อุทยานแห่งชาติบางแห่งตั้งอยู่ในเขตเมือง หรือใกล้กับถนนสายหลัก ทำให้การคมนาคมสะดวกสบาย แต่อุทยานแห่งชาติบางแห่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่ป่า เป็นถนนลำลอง เมื่อมีนักท่องเที่ยวเจ็บป่วยฉุกเฉินและต้องนำส่งยังสถานพยาบาลจึงเป็นเรื่องที่ยากลำบาก เมื่อโทรขอความช่วยเหลือผ่านหมายเลข 1669 แล้ว ทีมปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์จะต้องใช้เวลาเดินทางเข้าไปช่วยเหลือหลายชั่วโมง หรือบางครั้งไม่สามารถเดินทางเข้าไปได้ด้วยรถพยาบาล เนื่องจากสภาพเส้นทางที่ทุรกันดาร ในอดีตที่ผ่านมา เมื่อนักท่องเที่ยวเกิดเจ็บป่วยฉุกเฉินขึ้น อาจทำให้มีอาการเจ็บป่วยรุนแรง หรือบางครั้งถึงขั้นเสียชีวิต เพราะได้รับการรักษาพยาบาลล่าช้า จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำให้เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติทุกแห่งทั่วประเทศ มีความรู้เรื่องการกู้ชีพ การปฐมพยาบาล และการช่วยชีวิตเบื้องต้น เพื่อที่จะได้สามารถทำการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ณ จุดเกิดเหตุ ได้อย่างถูกวิธี เพื่อรอทีมปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ จากหน่วยงานภายนอกเข้าไปสนับสนุน หากทีมจากภายนอกไม่สามารถเข้าไปในจุดเกิดเหตุซึ่งอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติได้ เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติจะต้องสามารถเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บออกมาส่งให้ทีมที่รออยู่ภายนอก หรือสามารถนำนักท่องเที่ยวส่งโรงพยาบาลได้อย่างถูกวิธี เพื่อลดการบาดเจ็บสาหัส พิการ หรือการเสียชีวิตระหว่างนำส่งโรงพยาบาลหลายท่านสงสัยว่า หน้าที่การปฐมพยาบาลเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติหรือไม่ ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาตินั้น จะมีหน้าที่หลัก คือ การลาดตระเวนดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ แต่อุทยานแห่งชาติยังเป็นแหล่งบริการด้านการท่องเที่ยว มีการเก็บค่าบริการในการเข้าเขตอุทยานแห่งชาติ การดูแลนักท่องเที่ยวจึงเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ การออกปฏิบัติหน้าที่ลาดตระเวนในพื้นที่ป่านั้น หากเกิดเจ็บป่วยฉุกเฉินขึ้นมา จะสามารถใช้ความรู้จากการอบรมเพื่อช่วยเหลือตัวเอง และเพื่อนร่วมงานได้อย่างถูกวิธี การบริการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติจึงมีความจำเป็น และมีความซับซ้อนมากกว่าพื้นที่ทั่วไป

การให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดี การเตรียมความพร้อมของบุคลากร และการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การช่วยเหลือสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว

และมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่อุทยานแห่งชาตินั้น ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินโดยตรง หากปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ ไม่ได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม อาจทำให้ความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยวที่มีต่ออุทยานแห่งชาติลดน้อยลง แต่เนื่องด้วยข้อจำกัดของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ถึงแม้จะมียานพาหนะพร้อมอุปกรณ์การช่วยเหลือประจำรถกู้ภัยอุทยานแห่งชาติ แต่ก็ยังพบปัญหาสำคัญอีกหนึ่งประการ คือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีองค์ความรู้เฉพาะทางการแพทย์ฉุกเฉิน เนื่องจากไม่มีภารกิจหลักในการรักษาพยาบาลจึงไม่มีตำแหน่งทางการแพทย์ฉุกเฉิน กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตร การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และหลักสูตรการช่วยเหลืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้กับเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ เพื่อนำไปใช้ในการให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้บาดเจ็บ/เจ็บป่วย ก่อนนำส่งยังสถานพยาบาลต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้เล็งเห็นแล้วว่า หากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สามารถจัดจ้างตำแหน่งทางการแพทย์ฉุกเฉินได้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้ความช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ/เจ็บป่วย ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ และพื้นที่ใกล้เคียงได้อย่างทันท่วงที โดยผู้วิจัยมีความสนใจที่จะดำเนินการวิจัยประเด็นดังกล่าว ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย [1] ซึ่งเป็นอุทยานแห่งชาติที่ได้รับความนิยมในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากมีที่ตั้งอยู่ใกล้กับพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ มีแหล่งท่องเที่ยวสำคัญและมีชื่อเสียง ดึงดูดความสนใจให้นักท่องเที่ยวเข้าไปท่องเที่ยวและพักผ่อนหย่อนใจ และมีข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากฝ่ายพัฒนาระบบกู้ภัย ส่วนกู้ภัยอุทยานแห่งชาติ [2] ในระยะเวลา 5 ปีย้อนหลังที่น่าสนใจ ดังนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เกิดอุบัติเหตุ จำนวน 29 ครั้ง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เกิดอุบัติเหตุ จำนวน 27 ครั้ง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เกิดอุบัติเหตุ จำนวน 30 ครั้ง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เกิดอุบัติเหตุ จำนวน 49 ครั้ง และปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เกิดอุบัติเหตุ จำนวน 63 ครั้ง ซึ่งเป็นข้อมูลล่าสุด ประจำเดือนกันยายน 2567 จะเห็นได้ว่า มีแนวโน้มที่ในการเกิดอุบัติเหตุเพิ่มขึ้นทุกปี

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ต้องการสะท้อนมุมมองของบุคคลภายนอกที่มีต่อศักยภาพของการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย ว่า มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการดูแลประชาชนและนักท่องเที่ยวในพื้นที่หรือไม่ ตลอดจนความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการจัดตำแหน่งบุคลากรทางการแพทย์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ว่า ควรมีลักษณะอย่างไร จึงจะเหมาะสม เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายหลักสามกลุ่ม ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และผู้ประกอบการเอกชน ทั้งในและนอกอุทยานแห่งชาติ จำนวนทั้งหมด 30 คน ผลการวิจัยพบว่าการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ในพื้นที่ป่ายังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพในการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย
3. เพื่อหาแนวทางในการกำหนดตำแหน่งบุคลากรทางการแพทย์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการบริการสาธารณะ (Public Service)

ฌ็อง ริเวโร่ [3] กล่าวว่า นอกจากการใช้อำนาจของรัฐในการควบคุมการใช้สิทธิและเสรีภาพของเอกชนแล้ว องค์กรของรัฐฝ่ายบริหารยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำกิจกรรมอีกอย่างหนึ่งที่เรียกว่า “การบริการสาธารณะ” (Public Service) คือ การตอบสนองความต้องการของสังคมและปัจเจกชนที่เป็นสมาชิกของสังคมอันที่จะได้รับบริการจากภาครัฐในเรื่องที่เอกชนหรือวิสาหกิจเอกชนไม่อาจตอบสนองได้ ไม่ว่าจะเป็นการจัดให้มีบริการสาธารณะในด้านให้ความคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคต่าง ๆ กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้จึงเป็นที่รัฐจัดทำหรือจัดให้มี (อาจมอบหมายให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการแทนได้แต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ) และบริการที่จัดทำต้องเป็นที่ต้องการของประชาชนและเอกชนต้องไม่อยู่ในฐานะที่จะจัดทำเองได้

2. แนวคิด Servant Leadership

พสุ เตชะรินทร์ [4] กล่าวว่า ปัจจุบันมีแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำที่น่าสนใจ เรียกว่า Servant Leadership หรือผู้นำที่เป็นผู้รับใช้ โดยแนวคิดนี้ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย Robert K. Greenleaf ซึ่งเป็นอดีตผู้บริหารของ AT&T โดยในปัจจุบัน Greenleaf ได้เสียชีวิตไปแล้ว แต่แนวคิดเกี่ยวกับ Servant Leadership ที่พัฒนาขึ้นมาตั้งแต่ปี 1970 นั้น กลับได้รับการกล่าวถึงกันมากขึ้นในปัจจุบัน และ Greenleaf ได้รับการยกย่องให้เทียบเท่านักคิดทางด้านผู้นำหลาย ๆ ท่าน ไม่ว่าจะเป็น Douglas McGregor หรือ Peter Drucker (ตามความเห็นของ Warren Bennis กูรูทางด้านภาวะผู้นำในปัจจุบัน) แต่ก็น่าแปลกใจที่ในต่างประเทศสนใจแนวคิดเรื่อง Servant Leadership กันมาก จนถึงขั้นมีการตั้ง Greenleaf Center for Servant Leadership ขึ้นมาและมีสาขาอยู่ในหลายประเทศทั่วโลก แต่ในประเทศไทยนั้นกลับไม่ค่อยเป็นที่พูดถึงกัน ซึ่ง Robert Greenleaf ระบุไว้ว่า Servant Leader นั้น เริ่มต้นจากการรับใช้ (ใช้คำว่า Servant) ก่อน โดยผู้บริหารที่เป็น Servant Leader นั้นจะต้องมีความรู้สึกอยากจะช่วยเหลือผู้อื่นก่อน และจากความรู้สึกดังกล่าวถึงอยากจะเป็นผู้นำ ซึ่งจะต่างผู้นำที่ไม่ได้เป็น Servant Leader โดยผู้นำทั่วไปนั้นจะคิดถึงการได้ขึ้นมาสั่งการ ชี้นำ มีอำนาจ ก่อนที่จะคิดช่วยเหลือหรือรับใช้ผู้อื่น Greenleaf ระบุอีกว่าจะรู้ว่าผู้นำที่เป็น Servant Leader ประสบผลหรือไม่ คือ คนที่ผู้นำช่วยเหลือและรับใช้นั้น (หรือผู้ใต้บังคับบัญชา) เติบโตและพัฒนาขึ้นในด้านต่างๆ หรือไม่ และสุดท้ายบุคคลผู้นั้นก็จะก้าวขึ้นไปเป็นผู้ช่วยเหลือหรือผู้รับใช้คนอื่นต่อไป

3. แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค [5] กล่าวถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการกำหนดขั้นตอน และกระบวนการที่ชัดเจน ซึ่งอาจจะเรียกได้ว่าต้องมีการจัดทำเส้นทางหรือระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM Roadmap) ที่ชัดเจน โดยมีขั้นตอนการพัฒนาดังนี้ ประการแรก คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organizational Environment Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบของการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ประการที่ 2 การกำหนดความสามารถหลักขององค์กร (Identify Organization Competence) หมายถึง กระบวนการที่จะต้องระบุ ให้ชัดเจนว่าอะไรคือความสามารถหลักขององค์กร โดยมีหลักเกณฑ์พิจารณา คือ ความชำนาญขององค์กร และความสามารถเชิงสมรรถนะของบุคลากร จะเท่ากับความสามารถที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะขององค์กร ประการที่ 3 การจัดทำโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM Architecture) ขั้นตอนนี้ ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการประยุกต์ การบริการทรัพยากร

บุคคลเชิงกลยุทธ์ เพราะว่าเป็นขั้นตอนที่จะต้องกำหนดองค์ประกอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล และประการที่ 4 การกำหนดองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Identify Strategic HRM Elements) องค์ประกอบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์มี 2 ส่วน คือ การบริหารความสามารถของบุคลากร (Soft HRM) และการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (Hard HRM) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ อีกประการหนึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพราะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. แนวคิดเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้เสีย

อลงกต แก้วรุ่งโรจน์ [6] กล่าวว่า ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Theory) เป็นทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดการจัดการองค์กรและแนวคิดจริยธรรมธุรกิจที่เน้นคุณธรรมและค่านิยมในการบริหารจัดการองค์กร การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียจะทำให้เกิดผลประโยชน์กับทั้งองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด หรือแลกเปลี่ยนทรัพยากรที่มีประโยชน์ระหว่างกัน กล่าวได้ว่าผู้มีส่วนได้เสีย คือ กลุ่มและบุคคลผู้ซึ่งอาจมีผลต่อหรือได้รับผลกระทบจากความสำเร็จของภารกิจขององค์กร ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ๆ คือ (1) ผู้มีส่วนได้เสียหลัก เช่น ลูกค้า คู่แข่ง ผู้ผลิตวัตถุดิบ พนักงาน และผู้ถือหุ้น (2) ผู้มีส่วนได้เสียรองได้แก่ รัฐบาล องค์กร ชุมชน สภาพแวดล้อม หรือนักเคลื่อนไหวต่าง ๆ การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ยังทำให้ทราบว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มใดมีความต้องการอะไร การดำเนินการขององค์กรจะส่งผลกระทบอย่างไรต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มรวมทั้งจะต้องทำอย่างไรจึงจะสร้างสมดุลระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มได้ และยังต้องคำนึงถึงอิทธิพลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มที่มีต่อองค์กรด้วย

5. แนวคิดการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของต่างประเทศ

Barry D. Smith [7] EMS in the National Park Service กล่าวถึง ที่มาของการบริการของอุทยานแห่งชาติที่มีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการดับไฟ ระบบ EMS และการค้นหาและการกู้ภัย สำหรับอุทยานแห่งชาติขนาดใหญ่บางแห่ง มีเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถในการให้บริการเหตุฉุกเฉิน แต่ในอุทยานแห่งชาติขนาดเล็กยังขาดแคลน จึงต้องจัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อสามารถให้บริการความช่วยเหลือเหตุฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที โดยเป็นไปตามมาตรฐานสากล

เนื่องจากประเด็นของบทความวิจัยนี้ ยังไม่เคยมีผู้ดำเนินการศึกษาวิจัย จะมีเพียงงานวิจัยของอุดมศักดิ์ ตั้งชัยสุริยา และคณะ [8] รูปแบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในแหล่งท่องเที่ยว : กรณีศึกษาพื้นที่ภูเขาอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ กล่าวถึง การจัดบริการการแพทย์ฉุกเฉินในแหล่งท่องเที่ยวพื้นที่พิเศษโดยเฉพาะพื้นที่ห่างไกล มีภูมิประเทศตั้งอยู่บนพื้นที่สูง เขตอุทยานแห่งชาติ และแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ นับว่ามีความท้าทายอันเนื่องมาจากสภาพพื้นที่ที่เข้าถึงยาก ห่างไกล สภาพพื้นผิวจราจรขรุขระ เส้นทางลาดชันและแคบ ประกอบกับการกระจายตัวของหน่วยปฏิบัติการที่ขึ้นทะเบียน ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ซึ่งส่งผลต่อการเข้าถึงบริการของผู้ป่วยฉุกเฉินโดยเฉพาะผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤต ดังนั้น การพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินในแหล่งท่องเที่ยวพื้นที่พิเศษ จึงมีความสำคัญซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของภาคีเครือข่าย โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพการให้ความรู้การป้องกันการเจ็บป่วยฉุกเฉิน การจัดทำแผนการลำเลียงส่งต่อโรงพยาบาลและหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติการฉุกเฉินแก่บุคลากรของหน่วยงานด้านการท่องเที่ยวและประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ ช่วยรักษาที่จำเป็น เพื่อให้ผู้ป่วยฉุกเฉินสามารถเข้าถึงบริการการแพทย์ฉุกเฉินอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ซึ่งมีความคล้ายคลึงกัน เนื่องจากกล่าวถึง

รูปแบบการบริการการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวอยู่ในพื้นที่ห่างไกล จึงทำให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของการบริการการแพทย์ฉุกเฉินเช่นเดียวกับพื้นที่อุทยานแห่งชาติ เพื่อให้สามารถมองภาพรวม ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของการบริการการแพทย์ฉุกเฉินได้ชัดเจนขึ้น จึงยกตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม ดังนี้

นริสสา พัฒนปรีชาวงศ์ และคณะ [9] ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินก่อนถึงโรงพยาบาล โดยงานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการแพทย์ฉุกเฉินก่อนถึงโรงพยาบาลในพื้นที่กรณีศึกษา 4 จังหวัด คือ ขอนแก่น อุบลราชธานี ภูเก็ต และสงขลา จำนวน 155 คน ผลการศึกษาพบว่า ระบบบริหารจัดการคุณภาพของงานการแพทย์ฉุกเฉินก่อนถึงโรงพยาบาล มีปัญหาที่เกิดขึ้นสาเหตุหลักมาจากการไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหารในองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทำให้การดำเนินงานไม่ได้รับการพัฒนาคุณภาพเท่าที่ควร จากงานวิจัยดังกล่าว พบว่า มีความคล้ายคลึงกัน เนื่องจากเป็นการกล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้ความช่วยเหลือและการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของเจ้าหน้าที่ชุดกู้ภัยประจำอุทยานแห่งชาติ

ศิริลักษณ์ ข่ายสุวรรณ์ และคณะ [10] ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความรู้ ปัญหา และอุปสรรคในการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บจากอุบัติเหตุก่อนนำส่งโรงพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า หน่วยให้บริการทั้งอาสากู้ภัย เจ้าหน้าที่ตำรวจ และกลุ่มประชาชนยังขาดอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ ณ จุดเกิดเหตุ ทำให้หน่วยบริการขาดความมั่นใจในการออกเหตุ จากงานวิจัยดังกล่าว พบว่า มีความคล้ายคลึงกัน เนื่องจากเป็นการกล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้ความช่วยเหลือและการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของเจ้าหน้าที่ชุดกู้ภัยประจำอุทยานแห่งชาติ

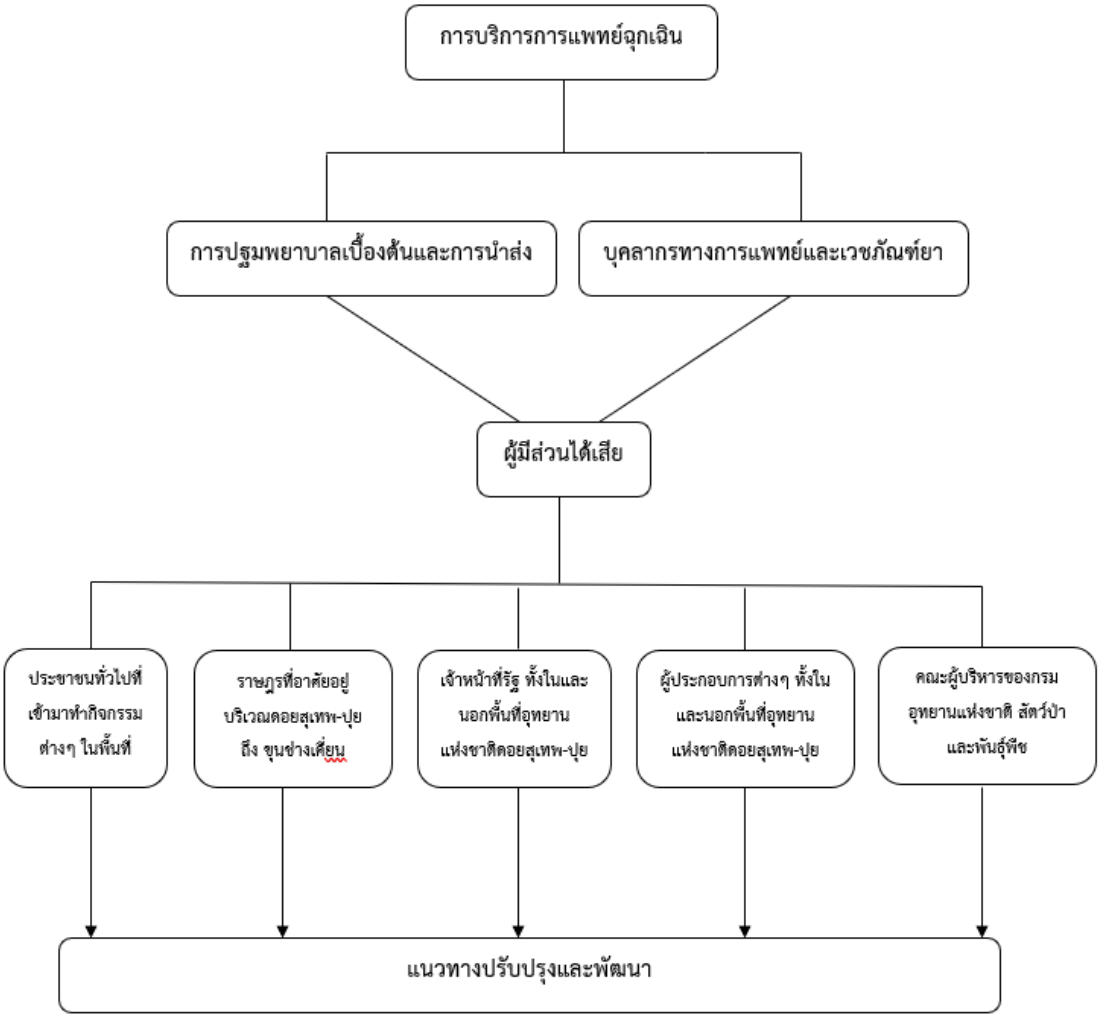
สุรภา ขุนทองแก้ว [11] การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการใช้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน จังหวัดราชบุรี พบว่า หน่วยปฏิบัติการด้านการแพทย์ฉุกเฉินทุกระดับ ควรให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลด้านการรับรู้บริการการแพทย์ฉุกเฉินกับประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่มีโรคประจำตัวที่เสี่ยงต่อการเกิดภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งความพร้อมของการให้บริการฉุกเฉินทั้งทางด้านอุปกรณ์ช่วยเหลือและเจ้าหน้าที่บริการ จากงานวิจัยดังกล่าว พบว่า มีความคล้ายคลึงกัน เนื่องจากยังมีประชาชนอีกเป็นจำนวนมากที่ยังขาดความรู้เรื่องการบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้ความช่วยเหลือและการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของเจ้าหน้าที่ชุดกู้ภัยประจำอุทยานแห่งชาติ

การบริการการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ เป็นการให้ความช่วยเหลือและปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับนักท่องเที่ยวและผู้ที่เข้ามาใช้พื้นที่ในการทำกิจกรรม ตลอดจนให้บริการนำส่งผู้ป่วย/ผู้บาดเจ็บ ซึ่งเป็นราษฎรที่อาศัยอยู่ทั้งในและนอกพื้นที่เขตรับผิดชอบของอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย ไปยังสถานพยาบาล นับว่าเป็นภารกิจพิเศษที่นอกเหนือจากภารกิจหลักของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทำให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องได้มากนัก จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งต้องอาศัยองค์ความรู้และหลักการที่เกี่ยวข้อง จากบุคลากรทางการแพทย์ฉุกเฉินของจังหวัดเชียงใหม่ และคณะผู้บริหารของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดตำแหน่งบุคลากรทางการแพทย์ให้เกิดขึ้นในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

การบริการการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ ถือเป็นหน่วยงานบริการรูปแบบพิเศษที่มีการจัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการและดูแลความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวและผู้ที่เข้ามาใช้พื้นที่อุทยานแห่งชาติในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการให้บริการความช่วยเหลือโดยการนำส่งผู้ป่วย/ผู้บาดเจ็บ ซึ่งเป็นราษฎรที่อาศัยอยู่ทั้งในและนอกพื้นที่เขตรับผิดชอบของอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย ไปยังสถานพยาบาล นับว่าเป็นภารกิจพิเศษที่เพิ่มเติมจากภารกิจหลักของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทำให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องได้มากนัก จึงเป็นจุดเริ่มต้นของศึกษาวิจัยเพื่อนำไปสู่แนวทางปรับปรุงและพัฒนาในอนาคต ซึ่งต้องอาศัยองค์ความรู้และมุมมองที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัยดังกล่าว จากคณะผู้บริหารของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นส่วนประกอบสำคัญในการกำหนดตำแหน่งทาง การแพทย์



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นกรณีศึกษา ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย ซึ่งเป็นอุทยานแห่งชาติที่ได้รับความนิยมเนื่องจากมีที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง และสะดวกต่อการเข้าถึง แต่เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินในพื้นที่ โดยเฉพาะในพื้นที่ป่าและภูเขาสูงที่ยากต่อการเข้าถึง ชุดกู้ภัยอุทยานแห่งชาติจึงเป็นทีมแรกที่จะต้องเข้าดำเนินการช่วยเหลือเบื้องต้น และนำส่งยังสถานพยาบาล หรือ สับเปลี่ยนกับหน่วยบริการการแพทย์ฉุกเฉินระหว่างทาง แต่อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของบุคลากรผู้ให้ความช่วยเหลือ ยานพาหนะ และอุปกรณ์ปฐมพยาบาลที่ไม่เพียงพอเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลต่อศักยภาพในการบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

การวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จึงเป็นแนวทางในการศึกษารวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ใช้ในการแสวงหาความรู้ หรือความจริงเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องจากกลุ่มเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ ประชาชนที่เข้ามาทำกิจกรรม ตลอดจนประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ภูเขาสูงและต้องใช้ระยะเวลาในการเข้าถึง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และผู้ประกอบการเอกชน ทั้งในและนอกเขตอุทยานแห่งชาติ และคณะผู้บริหารของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีความเกี่ยวข้องกับภารกิจด้านการกู้ภัยในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ ซึ่งเป็นการคัดเลือกแบบเจาะจงจากเจ้าหน้าที่และผู้มีส่วนได้เสียที่มีความเกี่ยวข้องกับอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย ตลอดจนการศึกษารวบรวมจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมไปถึง กฎหมาย ระเบียบ นโยบาย มาตรการ แนวทางปฏิบัติ เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

สำหรับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึกของกลุ่มเป้าหมายสำคัญ ทั้ง 3 กลุ่มนั้น มีจำนวนทั้งหมด 30 คน ซึ่งมีลักษณะการดำเนินการที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. กลุ่มประชาชนที่เข้ามาทำกิจกรรม ตลอดจนประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ จำนวน 12 คน ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มย่อยที่ 1 ประชาชนที่เข้ามาใช้พื้นที่ในการทำกิจกรรม จำนวน 6 คน เช่น ออกกำลังกาย กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมทางวิชาการ ฯ ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย ซึ่งผู้วิจัยจะต้องเข้าไปตามแหล่งท่องเที่ยวและจุดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นๆ เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ กลุ่มย่อยที่ 2 ประชาชนผู้อาศัยอยู่บริเวณบ้านภูพิงค์ บ้านดอยปุย และบ้านขุนช่างเคี่ยน จำนวน 6 คน ซึ่งที่ตั้งของบ้านเรือนอยู่บนพื้นที่ภูเขาสูง ถนนหนทางคับแคบ ไม่สะดวกต่อการสัญจร จึงทำให้ไม่สามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้โดยง่าย โดยผู้วิจัยขอให้อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย เป็นผู้ประสานงาน เพื่อนัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์ให้ก่อนเข้าไปสัมภาษณ์ยังหมู่บ้านเป้าหมาย ทั้ง 3 หมู่บ้าน

2. กลุ่มเจ้าหน้าที่ภาครัฐและผู้ประกอบการเอกชนทั้งในและนอกเขตอุทยานแห่งชาติ จำนวน 12 คน ซึ่งผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานงาน เพื่อนัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า ก่อนเข้าพบผู้ให้สัมภาษณ์ หรือปรับเปลี่ยนเป็นวิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ หากผู้ไม่สัมภาษณ์ไม่สะดวกให้เข้าพบ

3. กลุ่มคณะผู้บริหารของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 6 คน เนื่องจากเป็นผู้บริหารระดับสูงและมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในบางตำแหน่ง มีการเกษียณอายุราชการ จึงต้องรอให้มีคำสั่งปฏิบัติหน้าที่จากกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หลังจากนั้นจึงขอเข้าพบ เพื่อพูดคุยและอธิบายถึงลักษณะหัวข้อที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เมื่อผู้บริหารไม่ขัดข้อง ผู้วิจัยจึงขอลงนัดหมายเวลากับทีมเลขานุการเพื่อเข้าสัมภาษณ์ในลำดับต่อไป

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) นั่นคือการสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำหาข้อสรุป และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ และวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เป็นลักษณะการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์แล้วนำมาสรุปเรียบเรียงความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มที่ได้ตอบคำถาม ให้ข้อมูลต่างๆ ตามที่ได้สอบถาม พูดคุย ร่วมกันในแต่ละประเด็นคำถามว่า มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร หลังจากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อทำการสรุปตามประเด็นการศึกษาที่ได้กำหนดตามคำถามหลักและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในแต่ละข้อและนำมาข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์กับแนวคิดทฤษฎีที่กำหนดไว้ในกรอบการศึกษาเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulations) มาตรวจสอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับข้อมูลที่ได้ โดยการตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลจำนวน 3 แหล่ง คือ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม โดยใช้ประเด็นเดียวกันว่าข้อมูลที่ได้มีความขัดแย้ง สอดคล้อง หรือแตกต่างกันอย่างไรบ้าง รวมถึงการตรวจสอบข้อมูลจากเอกสารภาพถ่ายต่างๆ ที่ได้เก็บรวบรวมได้ในระหว่างการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเฉพาะบุคคล เป็นข้อมูลที่แสดงความเกี่ยวข้องหรือความเชื่อมโยงกับอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์โดยส่วนใหญ่ มีความเกี่ยวข้องกับอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย ในด้านพื้นที่ เช่น ประชาชนที่อยู่อาศัยในพื้นที่เป้าหมาย และเข้ามาใช้พื้นที่ในการทำกิจกรรมต่างๆ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งในและนอกพื้นที่อุทยานแห่งชาติ โดยมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีความเกี่ยวข้องในด้านนโยบายขับเคลื่อนการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานแห่งชาติ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักอุทยานแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและงบประมาณ ผู้อำนวยการส่วนกู้ภัยอุทยานแห่งชาติ ผู้อำนวยการส่วนการเจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการส่วนนโยบายและแผน หัวหน้าอุทยานแห่งชาติ ดอยสุเทพ-ปุย และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ มีผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับระบบการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของจังหวัดเชียงใหม่จากโรงพยาบาลนครพิงค์ จึงทำให้ได้รับข้อมูลที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

ส่วนที่ 2 ศักยภาพในการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย เป็นข้อมูลที่แสดงถึงความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนความคาดหวังที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีต่อการบริการการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มเป้าหมายที่ 1 คือ ประชาชนที่อยู่อาศัยในพื้นที่เป้าหมาย และประชาชนที่เข้ามาใช้พื้นที่ในการทำกิจกรรมต่างๆ นั้น รู้จักหมายเลข 1669 ว่า ใช้สำหรับแจ้งเหตุการณ์ฉุกเฉิน เพื่อขอความช่วยเหลือ และทราบว่าอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย มีรถกู้ภัยประจำอุทยานแห่งชาติอยู่บริเวณด่านตรวจที่ 1 ห้วยแก้ว ซึ่งเป็นเส้นทางที่จะต้องผ่าน เพื่อเดินทางขึ้นไปยังดอยสุเทพ-ปุย แต่ไม่มีความรู้ความเข้าใจด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริการการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติแต่อย่างใด หากเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เป้าหมายจะใช้รถยนต์ส่วนบุคคลในการนำส่งยังสถานพยาบาลด้วยตนเอง เพราะใช้ระยะเวลาน้อยกว่าการรอให้รถพยาบาลมาถึง ยกเว้นว่าจะเป็นเหตุฉุกเฉินที่เกิดขึ้นกับประชาชนที่เข้ามาในใช้พื้นที่ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ผู้พบเห็นเหตุ หรือ ผู้ประสบเหตุ จะโทรหาหมายเลข 1669 เพื่อขอความช่วยเหลือ โดยอยากให้มีหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อกับชุดกู้ภัยของอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย ได้โดยตรง เพื่อความรวดเร็วในการแจ้งเหตุที่พบเห็นในเขตอุทยานแห่งชาติ เนื่องจากมีการสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ ทำให้ไม่ทราบว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบประจำรถกู้ภัยอุทยานแห่งชาติ และอยากให้มีการจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลและการช่วยเหลือเบื้องต้น เพื่อจะได้ใช้ในการดูแลผู้ป่วย/ผู้บาดเจ็บ เป็นการเบื้องต้น ก่อนที่รถพยาบาล หรือ รถกู้ภัยอุทยานแห่งชาติ จะมาถึง เนื่องจากเส้นทางสัญจร ตั้งแต่บริเวณบ้านภูพิงค์จนถึงบ้าน

ขุนช่างเคี่ยนนั้น เป็นเลนเดียวคับแคบ จึงต้องใช้ความระมัดระวังในการขับขี่ หากสามารถปรับปรุงถนนทางลงไปยังห้วยตึงเฒ่าได้ จะช่วยประหยัดเวลาในการนำส่งยังสถานพยาบาล

กลุ่มเป้าหมายที่ 2 คือ เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และผู้ประกอบการเอกชน ทั้งในและนอกเขตอุทยานแห่งชาติ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มนี้ค่อนข้างมีความหลากหลาย เนื่องด้วยภารกิจหน้าที่ และการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับระบบการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติโดยตรง จึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจ ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน ระดับกลาง ได้แก่ ผู้ประกอบการเอกชน ทั้งในและนอกเขตอุทยานแห่งชาติ หัวหน้าและผู้ช่วยหัวหน้าอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย หัวหน้าชุดกู้ภัยอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย และหัวหน้าด่านตรวจที่ 1 ห้วยแก้ว จนถึงระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ฉุกเฉินของจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งทำให้ความคาดหวังของแต่ละบุคคลนั้น แปรผันตามความรู้ความเข้าใจ และภารกิจหน้าที่ ตั้งแต่มุมมองในระดับนโยบาย งบประมาณ กรอบอัตราการจ้างงานที่มีความเฉพาะเจาะจง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการประสานงานเมื่อได้รับแจ้งเหตุ การให้ความช่วยเหลือเบื้องต้น การเคลื่อนย้ายผู้ป่วย เพื่อนำส่งยังสถานพยาบาล หรือ ส่งต่อให้ทีมบุคลากรทางแพทย์ระหว่างทาง ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของเหตุที่เกิด แล้วแต่กรณี ตลอดจนศักยภาพที่เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติจำเป็นต้องมี นั่นคือ การประยุกต์ใช้ความรู้ทางการแพทย์ฉุกเฉินและเทคนิคการกู้ภัยให้เหมาะสมกับพื้นที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นพื้นที่ป่าและยากต่อการเข้าถึงด้วยรถยนต์ ทำให้ไม่สะดวกต่อการนำอุปกรณ์มาตรฐานจากรถพยาบาลเข้าไปด้วย แต่ต้องปฏิบัติให้อยู่ในมาตรฐาน เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย/ผู้บาดเจ็บ และผู้ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นในการให้บริการ

กลุ่มเป้าหมายที่ 3 คือ คณะผู้บริหารของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช นั้น มีความรู้ความเข้าใจที่หลากหลายเช่นเดียวกับกลุ่มเป้าหมายที่ 2 แต่ไม่ถึงระดับเชี่ยวชาญ เนื่องจากเป็นการมองภาพรวมขององค์กรที่มีภารกิจหน้าที่หลักในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ การศึกษาวิจัย และการเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในการดูแลความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวอย่างเป็นมาตรฐาน โดยการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเหมาะสม และต้องการให้มีความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนนโยบาย ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร จะเห็นได้ว่า เป็นการสะท้อนมุมมองของผู้ให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินมากกว่าการเป็นผู้รับการบริการ เพราะโดยส่วนมาก กลุ่มเป้าหมายที่ 1 นั้นจะใช้รถยนต์ส่วนบุคคล เพื่อความรวดเร็วในการเดินทางไปยังสถานพยาบาลมากกว่า ทั้งนี้ ได้รับทราบข้อมูลเพิ่มเติมจากบุคลากรทางการแพทย์ฉุกเฉินซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ประจำศูนย์สั่งการของจังหวัดเชียงใหม่ว่า การตอบสนองต่อเหตุ และการให้ความช่วยเหลือของชุดกู้ภัยอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย นั้น ถือว่า อยู่ในระดับดี เข้าถึงพื้นที่เกิดเหตุได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีความชำนาญในพื้นที่

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค จากการศึกษาวิจัย พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มเป้าหมาย มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้ ประการแรก คือ ไม่มีบุคลากรเฉพาะด้าน และมีจำนวนที่ไม่เพียงพอ ทำให้บางครั้งไม่พร้อมสำหรับการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน เนื่องจากอุทยานแห่งชาติมีภารกิจหลายด้าน ประการที่สอง คือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการช่วยเหลือ รวมถึงเวชภัณฑ์ยา ไม่เพียงพอ และประการที่สาม คือ ขาดความต่อเนื่องของนโยบายด้านการบริการการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ

ส่วนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ 1 นั้น มองถึงการมีเจ้าหน้าที่ที่จบการศึกษาหรือผ่านการอบรมในด้านที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการการแพทย์ฉุกเฉิน และต่อมาในกลุ่มเป้าหมายที่ 2 ได้กล่าวถึงการกำหนดตำแหน่ง กรอบอัตราจ้างงาน ตลอดจนการจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับงบประมาณ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการกำหนดระเบียบ กฎหมายพิเศษ

สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริการการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มเป้าหมายที่ 3 ในการสร้างเป้าหมายระยะยาว และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริการการแพทย์ฉุกเฉินให้ได้ในระดับสากล แต่ต้องนำข้อมูลโดยสรุปของหน่วยงานในพื้นที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มาจัดระดับความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับสถิติการเกิดอุบัติเหตุ ความเสี่ยงของพื้นที่ จำนวนนักท่องเที่ยว และจำนวนบุคลากรที่มีในปัจจุบัน เพื่อนำไปพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการกำหนดตำแหน่ง และงบประมาณต่อไป

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ จากการศึกษาวิจัย พบว่า นอกจากความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการบริการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติให้ได้มาตรฐานแล้วนั้น ยังกล่าวถึงการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ โดยหลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ เช่น หลักสูตร Wilderness Medicine และ หลักสูตร Advance First Aid ซึ่งเน้นการประยุกต์ใช้อุปกรณ์ในการช่วยเหลือ เนื่องจากไม่สามารถพกพาอุปกรณ์มาตรฐานประจำรถพยาบาลเข้าไปในพื้นที่ป่าได้ ทั้งนี้ อยากให้เปิดโอกาสให้พนักงานจ้างเหมาเอกชนดำเนินงานสามารถฝึกอบรมร่วมด้วย เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานหลัก

สรุป และอภิปรายผล

สรุป

ศักยภาพในการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย สามารถดูแลประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ในระดับดี แม้ว่าจะไม่มีบุคลากรเฉพาะด้าน แต่สามารถเข้าถึงพื้นที่เกิดเหตุได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีความชำนาญในพื้นที่ และสามารถให้ความช่วยเหลือเบื้องต้น ตลอดจนสามาถนำส่งยังสถานพยาบาลได้ทันท่วงที เนื่องจากได้รับการฝึกอบรมทบทวน แต่อย่างไรก็ตาม หากเกิดเหตุที่นอกเหนือความสามารถของชุดกู้ภัยอุทยานแห่งชาติจะสามารถให้ความช่วยเหลือได้แล้วนั้น ก็จะต้องร้องขอความช่วยเหลือจากทีมบุคลากรทางการแพทย์ เพราะเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติไม่สามารถให้ความช่วยเหลือขั้นสูงได้ เนื่องจากมีระเบียบข้อกำหนดเกี่ยวกับระดับของพนักงานเจ้าหน้าที่ไว้ชัดเจน

ปัจจุบันกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการจัดซื้อรถกู้ภัยประจำอุทยานแห่งชาติซึ่งเป็นระบบขับเคลื่อน 4 ล้อ พร้อมอุปกรณ์ช่วยเหลือประจำรถ ให้กับศูนย์กู้ภัยอุทยานแห่งชาติ และอุทยานแห่งชาติที่ประกาศแล้วทั่วประเทศ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการช่วยเหลือกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติและพื้นที่ใกล้เคียง แต่ยังขาดความพร้อมในด้านบุคลากรเฉพาะด้าน คณะผู้บริหารของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีแนวคิดว่า จะต้องมีการนำข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุ ความเสี่ยงของพื้นที่ จำนวนนักท่องเที่ยว และจำนวนบุคลากรที่มีในปัจจุบัน มาจัดระดับความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับพื้นที่และเป็นไปตามมาตรฐาน เนื่องจากอุทยานแห่งชาติบางแห่งมีสถิติการเกิดอุบัติเหตุน้อยมาก แต่อุทยานแห่งชาติบางแห่งนั้น มีสถิติการเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งบุคลากรทางการแพทย์มากกว่า ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการ

อภิปรายผล

ข้อมูลเฉพาะบุคคลแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกับอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย ส่งผลโดยตรงต่อระดับความรู้ความเข้าใจ ซึ่งมีตั้งแต่ระดับพื้นฐาน ระดับกลาง จนถึงระดับเชี่ยวชาญ ตลอดจนความคาดหวังที่ค่อนข้างหลากหลายที่ผู้ให้สัมภาษณ์นั้น มีต่อศักยภาพการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของอุทยาน

แห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ประชาชนในกลุ่มเป้าหมายแรกที่ควรจะเป็นผู้รับบริการการแพทย์ฉุกเฉินในอัตราที่มากกว่ากลุ่มเป้าหมายอื่นนั้น มักจะใช้รถยนต์ส่วนบุคคลในการเดินทางไปยังสถานพยาบาล เนื่องจากเส้นทางสัญจร ตั้งแต่บริเวณบ้านภูพิงค์จนถึงบ้านขุนช่างเคี่ยนนั้น เป็นเลนเดียวคับแคบ ต้องใช้ความระมัดระวังในการขับขี่ ทำให้เกิดความล่าช้า หากจะต้องรอรถพยาบาล หรือ รถกู้ภัยอุทยานแห่งชาติ โดยความคาดหวังของบุคลากรทางการแพทย์ฉุกเฉินของจังหวัดเชียงใหม่เป็นสิ่งที่น่าสนใจ เพราะเป็นการอิงตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน สำหรับการปฐมพยาบาลและการให้ความช่วยเหลือเบื้องต้น เพื่อจะได้บรรเทาอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย ในระหว่างการนำส่งยังสถานพยาบาลหรือขณะรอทีมบุคลากรทางการแพทย์ขั้นสูงมาถึง ทั้งนี้ เป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อนักท่องเที่ยว ตลอดจนผู้รับบริการการแพทย์ฉุกเฉินจากอุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย ถึงแม้จะมีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ คือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ไม่มีบุคลากรเฉพาะด้าน เนื่องด้วยไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่หลักในการรักษาพยาบาล จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งทางการแพทย์ได้ ตั้งแต่ในระยะเริ่มต้นที่มีการบริการการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันได้มีการจัดโครงการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถให้ความช่วยเหลือเบื้องต้น เมื่อเกิดเหตุในพื้นที่อุทยานแห่งชาติได้ หากมีนโยบายเกี่ยวกับการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่อุทยานแห่งชาติอย่างเป็นรูปธรรม และมีการขับเคลื่อนจนสัมฤทธิ์ผล เชื่อได้ว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จะได้รับการยอมรับจากสังคมว่า เป็นหน่วยงานที่พร้อมให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่ห่างไกลได้อย่างมีมาตรฐาน เพราะพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติโดยส่วนมากของประเทศไทยนั้น อยู่ในความรับผิดชอบของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การสร้างเครือข่ายและบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงพยาบาล มูลนิธิ หน่วยกู้ภัย หรือ องค์กรที่มีความพร้อมในการให้ความรู้และสนับสนุนด้านการกู้ชีพกู้ภัยต่างๆ ที่เป็นมาตรฐานและได้รับการยอมรับ เพื่อจะได้มีผู้ที่เปรียบเสมือนพี่เลี้ยงคอยชี้แนะแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปัญหา และเสริมสร้างความรู้ที่เกี่ยวข้องให้กับชุดกู้ภัยอุทยานแห่งชาติ ตลอดจนสามารถขยายผลไปยังหน่วยงานอื่นๆ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

กำหนดพื้นที่ศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้มากขึ้น เนื่องจากความแตกต่างของภูมิประเทศ ส่งผลต่อวิธีการให้ความช่วยเหลือและการเข้าถึงพื้นที่ เช่น ภูเขาสูง ทะเล น้ำตก เกาะ แก่ง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

[1] อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย. (2566). *แผนการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย พ.ศ. 2566-2570*. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 16 (เชียงใหม่) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.

[2] ฝ่ายพัฒนาระบบกู้ภัย. (2567). *ข้อมูลอุบัติภัย อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2567*. ส่วนกู้ภัยอุทยานแห่งชาติ สำนักอุทยานแห่งชาติ.

[3] นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2541). *บริการสาธารณะในระบบกฎหมายปกครองฝรั่งเศส*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์นิติธรรม.

[4] พสุ เตชะรินทร์. (2564). *Servant Leadership*. https://pasuonline.com/2021/07/17/servant-leadership/

[5] เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. *การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์.* https://www.siamhrm.com/?name=hr&file=read&max=601

[6] อลงกต แก้วรุ่งโรจน์. (2566). *แนวทางการแก้ไขปัญหาที่ดินของราษฎรในเขตป่าอนุรักษ์อุทยานแห่งชาติดอยสุเทพ-ปุย* (รายงานการค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

[7] Barry D. Smith. (2013). *EMS in the National Park Service.* EMSWORLD Print Online Expo.

[8] อุดมศักดิ์ ตั้งชัยสุริยา และคณะ. (2562). *รูปแบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในแหล่งท่องเที่ยว : กรณีศึกษาพื้นที่ภูเขา อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์.* สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ.

[9] นริสสา พัฒนปรีชาวงศ์, รัญชนา สินธวาลัย และนภิสพร มีมงคล. (2555). การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินก่อนถึงโรงพยาบาล. *วารสารวิจัย มข.*, 17(6), 911-932.

[10] ศิริลักษณ์ ข่ายสุวรรณ์, อนงค์ ถาวร, อัจฉราภรณ์ ไร่ทำ และอุบลรัตน์ วิสุทธินันท์. (2547). *ความรู้ ปัญหา และอุปสรรคในการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บจากอุบัติเหตุก่อนนำส่งโรงพยาบาลพะเยาของอาสาภัย เจ้าหน้าที่ตำรวจและประชาชน* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

[11] สุรภา ขุนทองแก้ว. (2558). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการใช้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน จังหวัดราชบุรี. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี*, 2(1), 31–44.

บทความวิจัย

การจัดการภาวะวิกฤติที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

Crisis Management Affecting the Image of Donkaew Subdistrict Administrative Organization, Mae Rim District, Chiang Mai Province

ปฏิภาณ อ่อนคำ
Patiphan Onkham
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University
E-mail: Patiphan.onkham@gmail.com
This article is presented in the 19th National Conference on Public Administration of Public Administration Association of Thailand at Nakhon Phanom University November 22, 2024

Received: October 31, 2024; Revised: February 3, 2025; Accepted: March 26, 2025

บทคัดย่อ

ภัยพิบัติทางธรรมชาติเป็นความท้าทายสำคัญที่ทดสอบความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดการภาวะวิกฤติที่ไม่มีประสิทธิภาพส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างชัดเจน เช่นเดียวกับกรณีขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วที่ต้องเผชิญกับภัยพิบัติทางธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง บทความวิจัยนี้มุ่งตอบคำถามสำคัญสองประการ คือ การจัดการภาวะวิกฤติขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วมีปัญหาอย่างไร และแนวทางใดบ้างที่สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาการจัดการภาวะวิกฤติในอนาคต การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ได้รับผลกระทบ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักคือการขาดแผนจัดการวิกฤติที่ชัดเจน การจัดการวิกฤติที่ขาดการวางแผนชัดเจนส่งผลกระทบต่อการจัดสรรทรัพยากรและการสื่อสารในองค์การ ทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการสื่อสารกับชุมชนล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์ ข้อเสนอแนะหลักจากการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วควรมีแผนจัดการภาวะวิกฤติที่ชัดเจนควบคู่ไปกับการพัฒนาแนวทางการสื่อสารในช่วงวิกฤติ แบ่งหน้าที่การบริหารสถานการณ์ออกจากการบริหารการสื่อสาร ซึ่งจะช่วยให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ภัยพิบัติได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ขององค์กรในระยะยาว
คำสำคัญ: การจัดการภาวะวิกฤติ; ผลกระทบเชิงภาพลักษณ์; ภัยพิบัติทางธรรมชาติ

Abstract

Natural disasters present significant challenges that rigorously test the preparedness of local government organizations. Ineffective crisis management adversely affects

organizational image, as exemplified by the Don Kaew Subdistrict Administrative Organization, which faces recurrent natural disasters. This research article seeks to address two critical questions: (1) How does the absence of systematic planning in crisis management influence the image of the Don Kaew Subdistrict Administrative Organization? and (2) What strategies can be implemented to enhance future crisis management? Employing qualitative research methods, this study conducted in-depth interviews with various stakeholders, including executives, staff, and affected citizens. The findings indicate that the primary issue is the lack of a clear crisis management plan, resulting in delays in resource allocation and ineffective communication with the community. The study recommends that the Don Kaew Subdistrict Administrative Organization develop a comprehensive crisis management plan to facilitate rapid and effective responses to disaster situations, thereby enhancing the organization's image in the long term.

Keywords: Crisis Management; Reputational Impact; Natural Disasters

บทนำ

สถานการณ์ภาวะวิกฤตโดยเฉพาะอย่างยิ่งเหตุภัยพิบัติสามารถเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากภัยทางธรรมชาติเหล่านี้มีความรุนแรงและส่งผลต่อประชาชนเป็นวงกว้าง การจัดการภาวะวิกฤติในบริบทนี้ต้องอาศัยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการช่วยเหลือประชาชนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่ได้มอบอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการกิจการสาธารณะในขอบเขตพื้นที่ของตนเอง อย่างไรก็ตามการจัดการภาวะวิกฤตเป็นโจทย์ที่ท้าทายสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง เนื่องจากต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร และเทคโนโลยี รวมถึงการสื่อสารกับประชาชนในภาวะวิกฤติที่ต้องอาศัยรวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจน และทั่วถึง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการดำเนินงาน การจัดการวิกฤติที่ไม่เหมาะสมในระดับท้องถิ่นส่งผลกระทบโดยตรงต่อความปลอดภัย ความไว้วางใจของประชาชน และส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว (อบต.ดอนแก้ว) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2552 [1] โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล ตั้งอยู่ในตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีศักยภาพการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 50 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม 10 หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น 16,128 คน 8,893 ครัวเรือน และมีประชากรแฝงประมาณ 8,000 คน [2] การขยายตัวของชุมชนเมืองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ อบต.ดอนแก้ว ต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการพื้นที่และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่เพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว ต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากสถานการณ์วิกฤติต่าง ๆ โดยเฉพาะภัยพิบัติจากธรรมชาติ จากข้อมูลสถิติของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ.) พบว่าในช่วง

ปี พ.ศ. 2554-2563 อำเภอแม่ริมประสบกับภัยธรรมชาติรวม 150 ครั้ง โดยแบ่งออกเป็นอุทกภัย 68 ครั้ง วาตะ 45 ครั้ง และไฟป่า 37 ครั้ง [3] ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างมาก

การจัดการภาวะวิกฤติที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของ อบต.ดอนแก้ว ในหลายด้าน โดยอ้างอิงจากหลักการบริหารภาวะวิกฤติของ Fink, Mitroff และ Coombs [3] [4] [5] หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถรับมือกับสถานการณ์วิกฤติได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ อาจนำไปสู่การสูญเสียความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารงานท้องถิ่น ในแง่ของการสื่อสาร [7] Ulmer [6] ชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพในช่วงภาวะวิกฤติสามารถสร้างความไม่พอใจและความสับสนให้กับประชาชน ซึ่งอาจนำไปสู่การร้องเรียน การประท้วง หรือแม้กระทั่งการฟ้องร้อง ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กร นอกจากนี้ การจัดการภาวะวิกฤติที่ไม่มีประสิทธิภาพยังอาจส่งผลให้ ความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ลดลง ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ อาจลังเลที่จะให้การสนับสนุนหรือร่วมมือกับองค์กรที่มีประวัติการจัดการวิกฤติที่ไม่ดี ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ เกิดความล่าช้าและไม่สามารถเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ในระยะยาวการจัดการภาวะวิกฤติที่ไม่เหมาะสมอาจสร้างความเสียหายต่อชื่อเสียงของ อบต.ดอนแก้วอย่างถาวร ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีขององค์กรจะส่งผลต่อการดึงดูดการลงทุน การท่องเที่ยว และการพัฒนาในด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังอาจส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงานและความไม่พึงพอใจต่อองค์กรดังนั้น บทความวิจัยชิ้นนี้จึงมุ่งตอบคำถามสำคัญสองประการ คือ การจัดการภาวะวิกฤติที่ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วอย่างไร และแนวทางใดบ้างที่สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาการจัดการภาวะวิกฤติในอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการบริหารภาวะวิกฤติและการสื่อสารในภาวะวิกฤต ซึ่งจะช่วยลดผลกระทบต่อประชาชนและองค์กร สร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจจากประชาชน และส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วในระยะยาว

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการวิกฤตและสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนในท้องถิ่นและช่วยเติมเต็มช่องว่างในองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการภาวะวิกฤติและปัจจัยที่มีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่มีทรัพยากรจำกัดและขาดประสบการณ์ในการรับมือกับสถานการณ์วิกฤติที่ซับซ้อน การศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับการจัดการภาวะวิกฤติในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วจะช่วยให้เข้าใจถึงความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่งานวิจัยก่อนหน้ายังไม่ได้กล่าวถึง เช่น การพัฒนาช่องทางการสื่อสารกับประชาชนและหน่วยงานภายนอกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกับประชาชน ผลการวิจัยจะไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปสู่การพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ที่มีลักษณะและบริบทใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังอาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและมาตรการสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการวิกฤติ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการสร้างแนวทางการจัดการภาวะวิกฤติรวมถึงแผนการสื่อสารภาวะวิกฤติที่กำหนดหน้าที่ มีขั้นตอนชัดเจน และสามารถตอบโต้สถานกาณ์ได้รวดเร็ว เป็น กลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนการให้บริการในภาวะวิกฤตให้มีมาตรฐานและจากภาวะวิกฤตภัย

ธรรมชาติที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยมีความสนใจในการจัดการภาวะวิกฤตในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนรวมถึงพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยการศึกษาการจัดการภาวะวิกฤตโดยใช้กรณีศึกษาวิกฤติภัยธรรมชาติ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ วาตภัย อุทกภัย และไฟป่า ที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว รวมถึงการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่มีความแตกต่างในด้านการจัดการภาวะวิกฤติ ในแต่ละมุมมองทั้งด้านการจัดการสถานณ์การณ์ จาก บุคลากรผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ ควบคู่ไปกับมุมมองด้านภาพลักษณ์จากประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการจัดการภาวะวิกฤต ซึ่งจะส่งผลไปสู่การจัดการภาวะวิกฤตขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วที่มีประสิทธิภาพ สามารถบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนในพื้นที่ในยามเกิดภัยธรรมชาติและภาวะวิกฤตในรูปอื่น ๆ อย่างทันท่วงที

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดการภาวะวิกฤติที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการภาวะวิกฤติที่เหมาะสมสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

"ภาวะวิกฤต" หมายถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันและรุนแรง ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้างและจำเป็นต้องมีการจัดการอย่างเร่งด่วน ภาวะวิกฤตมีลักษณะที่ไม่แน่นอนและคาดเดาได้ยาก โดยมักจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล องค์กร สังคม ไปจนถึงความมั่นคงของประเทศชาติ การตอบสนองต่อภาวะวิกฤตต้องอาศัยการจัดการที่เป็นระบบและการตัดสินใจที่รวดเร็ว ตามงานวิจัยของ Hayama [7] ภาวะวิกฤตเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่ทันตั้งตัวและกระจายผลกระทบอย่างกว้างขวางในระยะเวลาสั้น ๆ เช่น ภาวะโรคระบาดที่มีการแพร่กระจายอย่างรวดเร็วส่งผลต่อทั้งด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และสังคม การเข้าใจลักษณะเฉพาะของภาวะวิกฤตแต่ละประเภทช่วยให้สังคมสามารถเตรียมพร้อมและตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นเรื่องที่ท้าทายความสามารถขององค์กรและบุคลากรในการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะในภาวะวิกฤตที่ส่งผลกระทบกับประชาชนโดยตรง อย่างเช่นภัยพิบัติทางธรรมชาติ

กล่าวถึงนิยามของภัยพิบัติ โดยการจำแนกภัยพิบัติทางธรรมชาติออกจากภัยพิบัติที่เกิดจากมนุษย์ Shaluf [8] ได้อธิบายว่าภัยพิบัติทางธรรมชาติเป็นผลจากกระบวนการทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันและส่งผลให้เกิดความเสียหายอย่างรุนแรง ทั้งในด้านชีวิตและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลกระทบทั้งต่อชุมชนและทรัพยากรในพื้นที่ และวารินทร์ [9] ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าภัยพิบัติทางธรรมชาติครอบคลุมทั้งเหตุการณ์ที่มีผลกระทบในทันที เช่น น้ำท่วม และภัยพิบัติที่ค่อย ๆ เกิดขึ้นเช่น ภัยแล้ง ความเข้าใจในเชิงลึก ทั้งในด้านการป้องกันและการจัดการเมื่อเกิดเหตุการณ์ภัยพิบัติจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการวางแผนและสร้างความร่วมมือทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับภูมิภาคเพื่อความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติในอนาคต

แนวคิดการจัดการภาวะวิกฤติ (Crisis Management)

แนวคิดการจัดการภาวะวิกฤติ (Crisis Management) เป็นแนวคิดที่สำคัญในด้านรัฐประศาสนศาสตร์ (MPA) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาแนวคิดด้านการตัดสินใจ (Decision-Making) โดยเฉพาะการตัดสินใจในบริบทของการบริหารงานภาครัฐและในภาวะวิกฤต Simon [11] เป็นผู้เสนอแนวคิดที่เรียกว่า "Bounded Rationality" หรือ “เหตุผลที่มีข้อจำกัด” ซึ่งผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในบริบทและสถานการณ์จะสามารถเลือกใช้ข้อมูลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมา Lindblom [12] ได้นำเสนอแนวคิดการตัดสินใจแบบ "Incrementalism" หรือการตัดสินใจเชิงขั้นบันได เสนอว่าการตัดสินใจที่เหมาะสมในช่วงวิกฤต คือการปรับแผนทีละน้อยและทบทวนแผนอย่างต่อเนื่อง เพราะสถานการณ์วิกฤตมักมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แต่การตัดสินใจในภาวะวิกฤตไม่เพียงแต่ต้องอาศัยการวิเคราะห์ที่มีเหตุผลเท่านั้น แต่ยังต้องเข้าใจถึงกระบวนการภายในองค์กรและการเมืองภายในหน่วยงาน และ Allison [13] ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการประสานงานและการตัดสินใจที่มีผลกระทบในระดับนโยบาย ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์โครงสร้างขององค์กรและการปรับตัวของผู้นำในช่วงที่เกิดการเปลี่ยนแปลงและต้องมีความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น Mintzberg [14] สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการวิกฤตในบริบทของสถานศึกษา โดยเน้นการเตรียมพร้อมและการปรับตัวในด้านการจัดการทรัพยากร การพัฒนาความพร้อมของบุคลากร และการสร้างระบบการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น โดยคำนึงถึงการทำงานต่อเนื่องของระบบการศึกษาภายใต้ภาวะวิกฤต เพื่อไม่ให้การเรียนการสอนขาดช่วงหรือสะดุด [15] รวมถึงการจัดการภาวะวิกฤตในองค์กรขนาดใหญ่โดยการควบคุมการขยายตัวของวิกฤต โดยพบว่าการประสานงานอย่างใกล้ชิดในทุกระดับขององค์กร และการพัฒนากลยุทธ์เฉพาะเพื่อป้องกันวิกฤตไม่ให้ลุกลาม งานนี้ให้ความสำคัญกับการจัดการวิกฤตเชิงรุกและการพัฒนาระบบที่สามารถป้องกันความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ [10] และการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในการจัดการวิกฤต โดยเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสถานการณ์และทำความเข้าใจถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นเพื่อเพิ่มความแม่นยำในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงการสื่อสารที่มีความสำคัญในการแจ้งเตือนภัยและป้องกันการแพร่กระจายของข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง

ภาวะวิกฤตเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรหรือหน่วยงาน การจัดการภาพลักษณ์ที่ดีในช่วงวิกฤตจะช่วยลดผลกระทบเชิงลบและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในระยะยาว ในขณะที่การขาดการเตรียมพร้อมและการตอบสนองที่ไม่เพียงพออาจสร้างผลกระทบเชิงภาพลักษณ์ที่รุนแรง ความหมายของคำว่าภาพลักษณ์ไว้ว่า "ภาพลักษณ์" หมายถึงการรับรู้และความประทับใจที่สังคมมีต่อบุคคลหรือกลุ่มคน ซึ่งส่งผลต่อการมองและการตัดสินใจที่สังคมแสดงออกต่อบุคคลเหล่านั้น ในภาพขององค์กร ภาพลักษณ์ถูกให้ความหมายว่า คือการรับรู้ที่เกิดจากความรู้สึกและการประเมินของบุคคลภายนอก ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อถือและการสนับสนุนที่องค์กรได้รับจากสาธารณชน โดยเป็นภาพรวมของความพึงพอใจและความเชื่อถือที่ผู้บริโภคมีต่อองค์กร สอดคล้องกับ Fombrun [16] และ โสรยา สุภาผล [17] ที่ให้คำอธิบายว่าภาพลักษณ์องค์กรเกิดจากการรับรู้ของสาธารณชนผ่านการสะสมความเชื่อที่มีต่อคุณค่าขององค์กรและการดำเนินการขององค์กรในเชิงบวกหรือเชิงลบ ซึ่งนำไปสู่การสร้างชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation) ประกอบกับการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการสื่อสารที่มีผลต่อภาพลักษณ์ โดย Mehrabian [18] แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารเชิงบวกหรือเชิงลบสามารถส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กรได้โดยตรง การสื่อสารที่ตรงไปตรงมา โปร่งใส

และเป็นมิตรช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ในขณะที่การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนจะทำให้เกิดความสับสนและส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์

แนวคิดการสื่อสารในภาวะวิกฤติ (Crisis Communication)

แนวคิดการสื่อสารในภาวะวิกฤติ (Crisis Communication) เป็นแนวทางและวิธีการที่องค์กรหรือหน่วยงานใช้เพื่อสื่อสารและตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือภาวะวิกฤติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อควบคุมการแพร่กระจายของข้อมูลที่อาจส่งผลลบ ลดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ขององค์กร และรักษาความเชื่อมั่นของสาธารณชน Coombs [5] ได้พัฒนาทฤษฎีการสื่อสารในภาวะวิกฤตตามสถานการณ์ โดยแบ่งวิกฤตออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ วิกฤตที่เกิดจากเหตุการณ์ภายนอก (เช่น ภัยธรรมชาติ), วิกฤตที่เกิดจากความผิดพลาดขององค์กรโดยไม่ตั้งใจ และ วิกฤตที่เกิดจากการกระทำที่ไม่เหมาะสมขององค์กร ได้นำเสนอว่ากลยุทธ์ในการสื่อสารควรปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับประเภทวิกฤตเพื่อสร้างความไว้วางใจ เช่น การขอโทษ การให้ข้อมูลที่ชัดเจน และการรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ ต่อมา Ulmer [6] ได้นำเสนอแนวคิด Renewal Model ที่เน้นการฟื้นฟูและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในช่วงหลังเกิดวิกฤต โดยแสดงให้เห็นว่าการสื่อสารในช่วงวิกฤตไม่ควรเพียงแค่ตอบสนองต่อสถานการณ์ แต่ควรเน้นการสร้างความเชื่อมั่นและการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งการแสดงความจริงใจจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำไปสู่การนำเสนอโมเดล 5 ขั้นตอนในการจัดการวิกฤต ได้แก่ การป้องกัน การเตรียมพร้อม การตอบสนอง การฟื้นฟู และการเรียนรู้ เสนอว่าการวางแผนการสื่อสารวิกฤตต้องครอบคลุมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การเตรียมพร้อมไปจนถึงการทบทวนและปรับปรุงแผนการสื่อสารที่ชัดเจนหลังเกิดเหตุการณ์ รวมถึงการสื่อสารเชิงรุกในช่วงเกิดวิกฤตเพื่อสร้างความเข้าใจและช่วยลดผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร [19] จากกรณีศึกษาในประเทศญี่ปุ่นพบว่าการสื่อสารที่มีความชัดเจนจากหน่วยงานการท่องเที่ยวและการขนส่งช่วยให้นักท่องเที่ยวเข้าใจถึงสถานการณ์และมีการเตรียมตัวที่ดีขึ้นในช่วงเกิดพายุไต้ฝุ่น การวิจัยเน้นว่าข้อมูลที่ชัดเจนและการแจ้งเตือนที่ตรงประเด็นสามารถช่วยลดความตื่นตระหนกและส่งเสริมให้ผู้คนปฏิบัติตัวตามคำแนะนำจากหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ [20] และในประเทศไทยพบว่าการสื่อสารระหว่างหน่วยงานรัฐและชุมชนในกรณีวิกฤตภัยธรรมชาติมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ การใช้ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ อย่างครบถ้วน และการสื่อสารเชิงรุกสามารถช่วยบรรเทาผลกระทบและลดความเข้าใจผิดในชุมชน และการศึกษายังพบว่าการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนช่วยสร้างความเชื่อมั่นและลดการสูญเสียจากภัยพิบัติ [21]

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งเน้นการจัดการภาวะวิกฤติจากกรณีศึกษาภัยธรรมชาติสามประเภท ได้แก่ วาตภัย อุทกภัย และไฟป่า ซึ่งเกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว โดยวิเคราะห์ความแตกต่างในการจัดการวิกฤตในแต่ละมุมมอง ทั้งด้านการบริหารจัดการโดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ควบคู่ไปกับมุมมองด้านภาพลักษณ์ของประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการจัดการวิกฤติขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว การศึกษานี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Study) ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง กรณีศึกษาภาวะวิกฤติอื่น ๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการ

สัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีผู้ให้ข้อมูล 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหาร (ข้าราชการการเมือง) จำนวน 3 คน 2) กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 5 คน 3) กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ จำนวน 5 คน และ 4) กลุ่มประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤต จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือการสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่กำหนดประเด็นไว้ล่วงหน้า และปรับตามบทบาทของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และเพื่อให้กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปอย่างราบรื่นและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา ประเด็นในการสัมภาษณ์ครอบคลุมหัวข้อต่อไปนี้: 1) แผนการดำเนินการจัดการภาวะวิกฤติจากภัยธรรมชาติ 2) ขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการภาวะวิกฤตตามแผนที่กำหนด 3) กระบวนการจัดการภาวะวิกฤตและผลกระทบที่เกิดขึ้น 4) ผลกระทบต่อภาพลักษณ์จากการจัดการวิกฤติ และ 5) บทเรียนและข้อเสนอแนะจากการปฏิบัติตามแผนในการจัดการวิกฤติจริง โดยขั้นตอนการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลมีดังนี้ 1) ติดต่อและนัดหมายผู้ให้ข้อมูลที่คัดเลือกไว้ 2) ประสานงานกับคณะเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ 3) เตรียมข้อมูลและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการสัมภาษณ์ 4) ดำเนินการสัมภาษณ์พร้อมขออนุญาตบันทึกเสียงทุกครั้ง 5) ถอดบันทึกเสียงเพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และ 6) วิเคราะห์ อภิปรายและสรุปผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาวิธีการจัดการภาวะวิกฤติจากภัยธรรมชาติในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว โดยแบ่งแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ออกเป็นสองส่วนหลัก ได้แก่ ข้อมูลจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสื่อสารในภาวะวิกฤติ และเอกสารสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว เช่น แผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ข้อบัญญัติงบประมาณ และคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์วิกฤติ ข้อมูลจากเอกสารเหล่านี้จะถูกรวบรวมและนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 4 กลุ่ม ซึ่งเก็บรวบรวมผ่านการจดบันทึกและถอดบันทึกเสียง ข้อมูลทั้งหมดได้รับการตีความโดยใช้วิธีพรรณนาวิเคราะห์ (Analytic Description) และสรุปผลการวิเคราะห์ใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การป้องกันและการเตรียมพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว 2) การจัดการภาวะวิกฤตที่ผ่านมาขององค์กร (ข้อดี ข้อเสีย และอุปสรรค) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กร และ 3) แนวทางพัฒนาการจัดการภาวะวิกฤติที่ช่วยลดผลกระทบเชิงลบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

ผลการวิจัย

จากการศึกษาจากเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภาวะวิกฤติภัยพิบัติทางธรรมชาติในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว พบว่าองค์กรได้มีการวางแผนและพัฒนาแนวทางปฏิบัติเพื่อรองรับวิกฤติภัยพิบัติอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการเตรียมความพร้อม การตอบสนอง การสื่อสาร และการฟื้นฟู โดยสรุปผลจากเอกสารหลักฐานได้ดังนี้ 1) เอกสารแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เอกสารนี้แสดงให้เห็นถึงการวางแผนในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรและการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อรับมือกับภัยพิบัติ ทั้งในด้านการประเมินความเสี่ยงของพื้นที่และการจัดทำแผนรับมือภัยธรรมชาติในระดับท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมของบุคลากรและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน 2) ข้อบัญญัติงบประมาณ

ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการระบุงบประมาณที่จัดสรรไว้สำหรับการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติ โดยมีการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านวัสดุ อุปกรณ์ การช่วยเหลือฉุกเฉิน และการฟื้นฟูหลังภัยพิบัติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจในการสนับสนุนการตอบสนองต่อวิกฤตในระดับท้องถิ่นและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการช่วยเหลือประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพรายงานผลการดำเนินการในภาวะวิกฤติที่ผ่านมา จากรายงานผลการดำเนินการพบว่า องค์กรมีการตอบสนองและจัดการวิกฤติอย่างรวดเร็วและเป็นระบบ โดยมีการจัดตั้งทีมช่วยเหลือฉุกเฉินและการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การรายงานผลการปฏิบัติงานช่วยให้เห็นถึงขั้นตอนการจัดการปัญหาและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย 3) แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล แผนนี้ได้เน้นการพัฒนาความพร้อมในการจัดการภัยพิบัติในระยะยาว รวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่และการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชุมชนในระยะยาวและลดผลกระทบจากภัยพิบัติทางธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 4) การสรุปผลจากเอกสารหลักฐานเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วได้ดำเนินการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญทั้งในด้านการเตรียมความพร้อม การจัดสรรงบประมาณ การตอบสนองต่อเหตุการณ์ และการวางแผนในระยะยาวเพื่อสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน และภายหลังจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนผู้ได้รับผลกระทบ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) การป้องกันและการเตรียมพร้อม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินความเสี่ยงและวางแผนเตรียมพร้อมรับมือกับภัยพิบัติในระดับที่ครอบคลุม โดยมีการจัดทำแผนป้องกันและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ประชาชนบางกลุ่มยังคงต้องการการให้ความรู้เพิ่มเติมและการเตรียมความพร้อมในกรณีเกิดภัยพิบัติ เพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน 2) การตอบสนองและการจัดการในภาวะวิกฤติ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งทีมตอบสนองฉุกเฉินและการประสานงานระหว่างส่วนราชการอย่างใกล้ชิด โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อช่วยเหลือประชาชนและบรรเทาผลกระทบจากภัยพิบัติให้เร็วที่สุด การจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพในช่วงวิกฤติ เช่น การจัดหายานพาหนะ อุปกรณ์ช่วยเหลือฉุกเฉิน และการเตรียมทีมกู้ภัยที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ช่วยลดผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นและช่วยให้การตอบสนองดำเนินไปอย่างราบรื่น 3) การสื่อสารในภาวะวิกฤติ การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความตื่นตระหนกและการสับสนของประชาชนระหว่างเกิดภัยพิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การแจ้งเตือนล่วงหน้า การเผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และการประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม การสื่อสารในภาวะวิกฤติยังต้องการความชัดเจนและโปร่งใสเพิ่มเติม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาและวิธีการที่เข้าใจง่ายแก่ประชาชนทุกกลุ่ม 4) การฟื้นฟูและการประเมินผลหลังจากภาวะวิกฤติผ่านพ้นไป องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการฟื้นฟูพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบและสนับสนุนการฟื้นฟูความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนที่ได้รับผลกระทบ ผลการประเมินภายหลังการฟื้นฟูพบว่า การสื่อสารที่ต่อเนื่องและความร่วมมือระหว่างชุมชนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นซ้ำในอนาคต ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการจัดการวิกฤติภัยพิบัติทางธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วต้องอาศัยการวางแผนที่เป็นระบบ การสื่อสารที่ครอบคลุม และการฟื้นฟูที่คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในชุมชน

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยนี้สรุปให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการภาวะวิกฤติภัยพิบัติทางธรรมชาติในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการภาวะวิกฤติที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว จากการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว (อบต.ดอนแก้ว) ได้ดำเนินการจัดการภาวะวิกฤติภัยพิบัติทางธรรมชาติอย่างเป็นระบบ โดยมีแนวทางปฏิบัติในด้านการเตรียมความพร้อม การตอบสนอง การสื่อสาร และการฟื้นฟู อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังพบปัญหาและข้อจำกัดที่สำคัญ ดังนี้

1. การป้องกันและการเตรียมพร้อมยังไม่ทั่วถึง อบต.ดอนแก้วได้จัดทำ แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีการประเมินความเสี่ยงและจัดสรรทรัพยากรในการรับมือภัยพิบัติ อย่างไรก็ตาม การให้ความรู้แก่ประชาชนยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่ม ส่งผลให้ประชาชนบางส่วนขาดความเข้าใจในการปฏิบัติตัวเมื่อเกิดภัยพิบัติ ในด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติแม้ว่าจะมีการฝึกอบรม แต่ยังขาดการซักซ้อมแผนรับมือร่วมกับประชาชนในชุมชน ซึ่งการพัฒนายุทธศาสตร์การเตรียมพร้อมและการฝึกอบรมบุคลากรมีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการเตรียมพร้อมในระดับชุมชน [17] ซึ่งผลลัพธ์จากการวิจัยครั้งนี้ยังระบุว่าการสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการเตรียมพร้อมจะช่วยลดผลกระทบเมื่อเกิดวิกฤติและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติการของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การตอบสนองและการจัดการภาวะวิกฤติยังมีข้อจำกัด แม้ว่าจะมีการจัดตั้ง ทีมตอบสนองฉุกเฉินและมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ยังพบปัญหาเรื่อง ความล่าช้าในการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะในช่วงเกิดภัยพิบัติที่การจัดสรรงบประมาณเพื่อการช่วยเหลือประชาชนยังมีข้อจำกัด และต้องรอการอนุมัติในบางกรณี ส่งผลให้การช่วยเหลือไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการประสานงานอย่างรวดเร็วในภาวะวิกฤติเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยเหลือประชาชนและลดความเสียหายต่อทรัพยากร [18]

3. การสื่อสารในภาวะวิกฤติยังมีช่องว่าง อบต.ดอนแก้วใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น สื่อสังคมออนไลน์ การแจ้งเตือนผ่านเสียงตามสาย และการประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ การสื่อสารเชิงรุกที่รวดเร็วและโปร่งใสเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพตามแนวทางที่เสนอให้การสื่อสารมีความชัดเจน ตรงไปตรงมา และปรับให้เหมาะสมกับประเภทวิกฤติ อย่างไรก็ตาม การสื่อสารยังขาดความต่อเนื่องและไม่ได้เข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม [6] โดยเฉพาะผู้สูงอายุและผู้ที่ไม่มีการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต พบว่าประชาชนบางส่วนไม่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติระหว่างเกิดภัยพิบัติ ส่งผลให้เกิดความสับสนและความตื่นตระหนก

4. การฟื้นฟูหลังภัยพิบัติยังมีข้อจำกัด จากผลการวิจัยพบว่า อบต.ดอนแก้วมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฟื้นฟูพื้นที่และการช่วยเหลือประชาชน แต่ยังพบปัญหาเรื่อง การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบ รวมถึงการฟื้นฟูมุ่งเน้นการซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนและระบบสาธารณูปโภค แต่ยังขาดมาตรการที่รองรับผลกระทบด้านจิตใจและเศรษฐกิจของประชาชน ในช่วงการฟื้นฟู ผลการวิจัยนี้ ได้ชี้ให้เห็นว่าการฟื้นฟูหลังจากเกิดภัยพิบัติมีส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร การฟื้นฟูพื้นที่และการสนับสนุนชุมชนที่ได้รับผลกระทบมีส่วนช่วยให้ประชาชนรู้สึกถึงความเอาใจใส่จากองค์กร รวมถึงการประเมินผลการจัดการวิกฤติในทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่เสนอว่าการประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรได้เรียนรู้และปรับปรุงแผนการจัดการในอนาคต ข้อมูลที่ได้

จากการประเมินยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการปรับปรุงมาตรการป้องกันและการเตรียมพร้อมให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น [17] การประเมินที่ได้รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและเจ้าหน้าที่จะช่วยสร้างแนวทางการจัดการวิกฤติที่ยั่งยืนและปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะในพื้นที่

จากผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการภาวะวิกฤติที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว การเสนอแนะแนวทางการจัดการภาวะวิกฤติที่เหมาะสมสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการภาวะวิกฤติของ อบต.ดอนแก้ว ควรมุ่งเน้นใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ การป้องกันและเตรียมพร้อม การตอบสนอง การสื่อสาร และการฟื้นฟู ดังนี้

1. การป้องกันและการเตรียมพร้อมที่ครอบคลุมและเป็นระบบ การป้องกันและการเตรียมพร้อมรับมือกับภาวะวิกฤติเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการภัยพิบัติที่มีประสิทธิภาพ โดยแนวคิด Risk Management ของ Mitroff [5] เน้นให้หน่วยงานพิจารณาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและวางแผนเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบที่อาจตามมา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วควรพัฒนา แผนบริหารจัดการภาวะวิกฤติที่ครอบคลุม ตั้งแต่การวิเคราะห์ความเสี่ยง การจัดสรรทรัพยากร และการสร้างกลไกการตอบสนองที่รวดเร็ว นอกจากนี้ การใช้ระบบ Early Warning System หรือระบบแจ้งเตือนภัยล่วงหน้า จะช่วยให้ประชาชนสามารถเตรียมตัวรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การจัดให้มี การฝึกอบรมและซักซ้อมแผนเผชิญเหตุอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและสร้างความตระหนักรู้ให้กับประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Crisis Preparedness Model ของ Coombs [5] ที่ระบุว่าหน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมด้านโครงสร้าง บุคลากร และการสื่อสาร เพื่อให้สามารถรับมือกับวิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อชุมชนให้น้อยที่สุด

2. การตอบสนองและการจัดการวิกฤติที่มีประสิทธิภาพ การตอบสนองและการจัดการภาวะวิกฤติที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการลดผลกระทบจากภัยพิบัติและฟื้นฟูชุมชนให้กลับเข้าสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว แนวคิด Incident Command System (ICS) ถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดตั้งศูนย์บัญชาการภาวะฉุกเฉิน (Emergency Operation Center: EOC) เพื่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การดำเนินงานภายใต้ระบบบัญชาการนี้ช่วยให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจและปรับปรุงกระบวนการจัดการทรัพยากรในช่วงวิกฤติได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วยังควรเร่ง ปรับปรุงระบบการอนุมัติงบประมาณฉุกเฉิน ให้มีความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อลดความล่าช้าในการจัดหาสิ่งของจำเป็นและการดำเนินมาตรการช่วยเหลือประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Coombs [5] ที่ระบุว่าการจัดการภาวะวิกฤติต้องอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรมีการ เพิ่มจำนวนอาสาสมัครในชุมชนที่ผ่านการฝึกอบรม ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้สามารถช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ประสบภัยและทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างศักยภาพของอาสาสมัครชุมชนนี้จะช่วยลดภาระของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและทำให้การตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญของ Crisis Response Model ที่เน้นให้หน่วยงานต้องมีความพร้อมในการบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว [4]

3. การสื่อสารในภาวะวิกฤติที่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การสื่อสารในภาวะวิกฤติเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความสับสนและความตื่นตระหนกของประชาชน รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ แนวคิด Crisis Communication Theory ระบุว่า การสื่อสารในช่วงวิกฤติควรมีความรวดเร็ว ชัดเจน โปร่งใส และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ [6] ซึ่งหมายความว่าองค์กรต้องสามารถส่งข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันให้กับประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้ครอบคลุมทุกกลุ่มประชากร ไม่เพียงแค่การเผยแพร่ข้อมูลผ่าน สื่อสังคมออนไลน์ เท่านั้น แต่ควรใช้ ระบบข้อความแจ้งเตือน (SMS Alert System) เพื่อเข้าถึงประชาชนโดยตรง โดยเฉพาะผู้สูงอายุหรือผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกลซึ่งอาจไม่มีการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ ควรมี การติดตั้งป้ายแจ้งเตือนภัยในพื้นที่เสี่ยงและการกระจายข้อมูลผ่านวิทยุชุมชน เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลสามารถเข้าถึงทุกคนได้อย่างทั่วถึงและทันเวลา การใช้กลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพตามแนวทางของ Situational Crisis Communication Theory (SCCT) ยังช่วยให้องค์กรสามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับประเภทของวิกฤติ เช่น การแจ้งเตือนล่วงหน้า การอธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และการให้แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน [6] ซึ่งจะช่วยลดความตื่นตระหนกและทำให้ประชาชนสามารถรับมือกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การฟื้นฟูหลังภัยพิบัติและการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร การฟื้นฟูหลังภัยพิบัติเป็นกระบวนการที่สำคัญไม่เพียงแต่ในการฟื้นสภาพแวดล้อมทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเยียวยาสภาพจิตใจของประชาชนและการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร แนวคิด Renewal Theory ระบุว่าการฟื้นฟูที่มีประสิทธิภาพต้องมุ่งเน้นไปที่ การสร้างความไว้วางใจและการพัฒนาอย่างยั่งยืน มากกว่าการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า [7] ซึ่งหมายความว่า องค์กรต้องดำเนินมาตรการฟื้นฟูที่ไม่ได้จำกัดเพียงแค่การซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนและสะพานที่เสียหาย แต่ยังต้องมี โครงการช่วยเหลือด้านอาชีพและจิตใจของผู้ประสบภัย เพื่อให้ประชาชนสามารถกลับมาใช้ชีวิตตามปกติได้โดยเร็ว นอกจากนี้ การฟื้นฟูภาพลักษณ์องค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วควรมีการสื่อสารที่โปร่งใสเกี่ยวกับ แผนฟื้นฟู การจัดสรรทรัพยากร และการให้ความช่วยเหลือประชาชน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากประชาชน การดำเนินการตามแนวทางนี้ไม่เพียงช่วยให้ชุมชนฟื้นตัวจากภัยพิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวทาง Post-Crisis Recovery ของ Fearn-Banks (2016) ที่เน้นให้การฟื้นฟูต้องครอบคลุมทั้งด้านกายภาพ จิตใจ และเศรษฐกิจของประชาชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาและความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การเพิ่มศักยภาพการเตรียมพร้อมและการรับรู้ของประชาชนในพื้นที่ควรมีการพัฒนานโยบายเพื่อเสริมสร้างการฝึกอบรมและการจำลองสถานการณ์ภัยพิบัติในระดับชุมชน โดยจัดให้มีการฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอ และให้ประชาชนทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในกระบวนการเตรียมพร้อม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับมือภัยพิบัติอย่างทั่วถึงและสามารถปฏิบัติตามได้เมื่อเกิดเหตุการณ์จริง ควรจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาและศูนย์ให้ความรู้ในชุมชน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับภัยพิบัติและมาตรการป้องกันได้อย่างง่ายดาย โดยเฉพาะการให้ความรู้เชิงปฏิบัติเพื่อการเตรียมตัวและการตอบสนองเบื้องต้นในช่วงวิกฤติ

2. การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เสริมสร้างความร่วมมือข้ามหน่วยงานระหว่างหน่วยงานท้องถิ่น หน่วยงานระดับภูมิภาค และระดับชาติ รวมถึงภาคเอกชนและภาคประชาสังคม โดยจัดตั้งเครือข่ายที่มีการแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรในช่วงภาวะวิกฤติอย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการพัฒนากลไกการสนับสนุนระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานด้านการแพทย์ กู้ภัย และบริการสาธารณสุข โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการตอบสนองเมื่อเกิดเหตุการณ์ภัยพิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

3. การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ที่ครอบคลุมและเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่มควรจัดทำนโยบายการสื่อสารที่เน้นการเข้าถึงกลุ่มประชาชนที่มีข้อจำกัดในการรับข้อมูล เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และประชาชนในพื้นที่ห่างไกล โดยเพิ่มช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย เช่น การประชาสัมพันธ์ในชุมชน วิทยุชุมชน และป้ายประกาศ และควรสนับสนุนการพัฒนาช่องทางการสื่อสารที่เชื่อมต่อกับสื่อสังคมออนไลน์ และการแจ้งเตือนภัยผ่านระบบดิจิทัลอย่างแอปพลิเคชันหรือระบบ SMS เพื่อให้ประชาชนได้รับข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับภัยพิบัติและวิธีการปฏิบัติตัวในกรณีฉุกเฉิน

4. การฟื้นฟูหลังภัยพิบัติและการประเมินผลการจัดการวิกฤติควรจัดทำนโยบายฟื้นฟูที่เน้นการให้ความช่วยเหลือทั้งทางกายภาพและจิตใจแก่ผู้ได้รับผลกระทบ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแผนฟื้นฟูที่เน้นการฟื้นฟูเศรษฐกิจท้องถิ่น การช่วยเหลือผู้ได้รับความเดือดร้อนอย่างรวดเร็ว และการสนับสนุนด้านสาธารณสุขในระยะยาวจากนั้นควรมีนโยบายในการประเมินผลการจัดการวิกฤติที่เป็นระบบและรอบคอบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงนโยบายและมาตรการจัดการในอนาคต โดยเน้นการรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ประชาชนในชุมชนและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้

5. การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่ยั่งยืนสำหรับการจัดการภัยพิบัติ ควรจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและอุปกรณ์ในการป้องกันและจัดการภัยพิบัติ เช่น การสร้างระบบระบายน้ำในพื้นที่ที่เสี่ยงต่ออุทกภัย และการจัดเตรียมเครื่องมือและยานพาหนะที่พร้อมใช้งาน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาแผนงบประมาณที่ยั่งยืนในระยะยาว เพื่อให้มีทรัพยากรเพียงพอในการ รับมือ และฟื้นฟูหลังภัยพิบัติ เสริมสร้างความพร้อมในระดับพื้นที่ให้สามารถรับมือกับสถานการณ์วิกฤตอย่างทันท่วงที

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาการจัดการภาวะวิกฤตจากภัยพิบัติในตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่ที่มีลักษณะแตกต่างกัน และควรศึกษาภาวะวิกฤตให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลการจัดการวิกฤติที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น การศึกษาในบริบทที่หลากหลายจะช่วยให้เกิดแนวทางการจัดการที่สามารถปรับใช้ได้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และช่วยให้เห็นแนวโน้มปัญหาและข้อจำกัดของแต่ละประเภทภัยพิบัติ

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการภาวะวิกฤตในระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ควรมีการศึกษาผลกระทบอย่างต่อเนื่อง เช่น ผลต่อสภาพจิตใจของประชาชน โครงสร้างเศรษฐกิจชุมชน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหลังภัยพิบัติ เพื่อประเมินว่าการฟื้นฟูและมาตรการที่ได้ดำเนินการมีประสิทธิภาพและ

ยั่งยืนหรือไม่ การวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบระยะยาวจะช่วยให้ได้ข้อมูลสำคัญในการพัฒนานโยบายฟื้นฟูที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

3. การวิจัยควรเจาะลึกถึงวิธีการและประสิทธิผลของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการเตรียมพร้อมและตอบสนองต่อภัยพิบัติ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการวิกฤติที่ทันสมัยและแม่นยำยิ่งขึ้น เช่น การใช้เทคโนโลยี ระบบการแจ้งเตือนภัยแอปพลิเคชันหรือการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการวิกฤติได้

4. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมและภาคเอกชนในการจัดการวิกฤติภัยพิบัติ เพื่อทำความเข้าใจถึงบทบาทและศักยภาพในการสนับสนุนและช่วยเหลือในภาวะวิกฤติ การวิจัยนี้จะช่วยเสริมสร้างแนวทางความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนต่าง ๆ ในการบูรณาการทรัพยากรและความเชี่ยวชาญ เพื่อให้การจัดการวิกฤติเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

[1] พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562. (2562, 16 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 136 ตอนที่ 50 ก, หน้า 151.

[2] กรมการปกครอง (2567). *สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร (สิงหาคม 2567)*. https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/mainpage

[3] Fink, S. (1986). *Crisis management: Planning for the inevitable*. AMACOM.

[4] Mitroff, I. I. (2005). *Why some companies emerge stronger and better from a crisis: 7 essential lessons for surviving disaster*. AMACOM.

[5] Coombs, W. T. (2020). *Conceptualizing crisis communication*. John Wiley & Sons.

[6] Ulmer, R. R., Sellnow, T. L., & Seeger, M. W. (2018). *Effective crisis communication: Moving from crisis to opportunity* (4th ed.). SAGE Publications.

[7] Hayama, Y. (2023). *Crisis Situations and Social Impact: A Strategic Approach to Disaster Management*. Springer.

[8] Shaluf, I. M. (2007). Disaster types. *Disaster Prevention and Management*, 16(5), 704-717.

[9] วารินทร์ วงษ์วรรณ. (2562). กระบวนการและรูปแบบการจัดการตนเองเพื่อแก้ไขปัญหาภัยพิบัติของชุมชนบ้านไร่ศิลาทอง จังหวัดลำปาง. *มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ปริทัศน์*, 5(1), 114-135.

[10] ชิติพัทธ์ เบญจมาภา. (2562). *การจัดการองค์การในภาวะวิกฤติฉุกเฉินของบริษัทการบินไทย*. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยรังสิต.

[11] Simon, H. A. (1947). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organizations*. Macmillan.

[12] Lindblom, C. E. (1971). *The intelligence of democracy: Decision making through mutual adjustment*. Free Press.

[13] Allison, G. T. (1971). *Essence of decision: Explaining the Cuban missile crisis*. Little, Brown and Company.

[14] Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations: A synthesis of the research*. Prentice-Hall.

[15] อติพร นิลขำ, เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต, ขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ. (2565). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(47), 439-454.

[16] Fombrun, C. J. (1996). *Reputation: Realizing value from the corporate image*. Harvard Business School Press.

[17] โสรยา สุภาผล. อิทธิพลของความรับผิดชอบต่อสังคมและภาพลักษณ์องค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(3), 208-225.

[18] Mehrabian, A. (1971). *Silent messages*. Wadsworth.

[19] Fearn-Banks, K. (2016). *Crisis communications: A casebook approach* (5th ed.). Routledge.

[20] Choi, S., Liu, K., & Hanaoka, S. (2024). Perceived responses of international tourists to transportation and tourism services during Typhoons Faxai and Hagibis in Japan. *Sustainability*, 16(20), 1-20.

[21] ปิยนุช สถาวร. (2564). *การบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการในสภาวะวิกฤตภัยแล้ง: กรณีศึกษาจังหวัดระยอง*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/7981

บทความวิชาการ

นโยบายต่างประเทศไทยกับแนวทางการขับเคลื่อนภูมิพลังวัฒนธรรม (Soft Power) เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

Thai Foreign Policy and the Guidelines for Thailand's Soft Power in Support of Sustainable Development

อรุณรัตน์ จินดา

Arunrat Jinda

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

Faculty of Humanities and Social Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

E-mail: arunrat@vru.ac.th

This article is presented in the 19th National Conference of Public Administration of Public Administration Association of Thailand at Nakhon Phanom University, November 22, 2024

Received: October 31, 2024; Revised: February 4, 2025; Accepted: March 8, 2025

บทคัดย่อ

ภูมิพลังวัฒนธรรม (Soft Power) เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้าง "วัฒนธรรมสัมพันธ์นานาชาติ" ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ดีและแน่นแฟ้นระหว่างประเทศของทุก "ตัวแสดง" ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคพลเมือง เพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรมข้ามพรมแดนและเอื้อต่อการพัฒนาและยกระดับความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศในทุกมิติ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของภาครัฐและการกำหนดนโยบายต่างประเทศไทยในการขับเคลื่อนภูมิพลังวัฒนธรรม (Soft Power) ภายใต้บริบทและอัตลักษณ์ที่หลากหลายโดยคำนึงถึงความสมดุลในทุกมิติอันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยใช้แนวคิดไตรภาคีศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ "สามสัมพันธ์ สามฐาน สามพลัง" ของเนาวรัตน์ พงษ์ไพบูลย์ (2565) นำมาวิเคราะห์แนวทางการกำหนดนโยบายต่างประเทศไทยในการจัดระเบียบโลกใหม่ (New World Order) ผลการศึกษาพบว่า ภาครัฐมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนภูมิพลังวัฒนธรรม (Soft Power) เพื่อเสริมสร้าง วัฒนธรรมสัมพันธ์นานาชาติและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยรัฐทำหน้าที่เป็น "ผู้นำเชิงนโยบาย" (Policy Leader) ในการกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์และโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการใช้ภูมิพลังวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือทางการทูตและการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภูมิพลังวัฒนธรรม; นโยบายต่างประเทศไทย; การพัฒนาอย่างยั่งยืน

Abstract

Soft Power is an important tool for improving 'international cultural relations,' which are unique and close interactions between countries and all actors in the government, private, and civil sectors. This encourages the exchange of cultural knowledge across borders and contributes to the development and improvement of international relations and

cooperation in all areas, including cultural, social, economic, and international politics and policies. The article examines the role of Thailand's government and foreign policymaking in supporting Soft Power in a variety of situations and identities, based on Naowarat Pongpaiboon's description of Thai Soft Power and Creative Culture under the 'Tripartite of Art and Culture' concept. This concept is explored in the Guidelines for Determining Foreign Policy in Thailand Under the New World Order. The study found that the government plays an important role in promoting Soft Power in order to promote international cultural linkages and expand global cooperative networks. The state acts as a policy leader, establishing directions, strategies, and infrastructure to enable the use of Soft Power as a tool for diplomacy and long-term economic development.

Keywords: Soft Power; Thai Foreign Policy; Sustainable Development

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในระเบียบโลกใหม่ (New World Order) มีความรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้นเครื่องมือการแข่งขันและการพัฒนาระหว่างประเทศไม่ได้ถูกจำกัดอยู่เพียงแค่ในมิติทางการทหารหรือเศรษฐกิจเท่านั้น หรือในระบบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเรียกว่า “ Hard Power” แต่เครื่องมือที่สำคัญที่หลายประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศเลือกที่จะหยิบนำมาใช้ภายใต้มิติทางวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ หรือที่เราคุ้นเคยกับคำว่า “ Soft Power” ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการกำหนดนโยบายต่างประเทศใหม่ที่เปลี่ยนแปลงในมิติภูมิรัฐศาสตร์ เศรษฐกิจ และประเด็นต่างๆ ประกอบด้วย การเสริมสร้างภาพลักษณ์และอิทธิพลระหว่างประเทศ การส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในเชิงบวก ส่งผลให้ประเทศไทยต้องมีการปรับตัวอย่างเร่งด่วนเพื่อที่จะรักษาผลประโยชน์แห่งชาติและยกระดับให้ประเทศมีความก้าวหน้าโดยมีภาพลักษณ์และอัตลักษณ์ที่ชัดเจนในเวทีระหว่างประเทศ

ประเด็นสำคัญที่นโยบายต่างประเทศของไทยต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงระเบียบโลกใหม่ ประกอบด้วย 1) การแพร่กระจายของวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีการเชื่อมต่อกันที่ง่ายและรวดเร็วขึ้น 2) การเปลี่ยนแปลงของภูมิทัศน์ทางการเมืองโลกในการเสริมสร้างศักยภาพของประเทศโดยใช้ Hard Power, Soft Power และ Smart Power ในการกำหนดนโยบายต่างประเทศ 3) ความสำคัญของ Soft Power ในการเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาระดับโลกใหม่ เพื่อช่วยในการประสานความร่วมมือแบบบูรณาการได้ เช่น โรคระบาด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป็นต้น และ 4) การเติบโตของประชาสังคมและสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้ภาคประชาชนมีบทบาทในการสร้างและแพร่กระจายของ Soft Power มากขึ้น [1]

จากที่ได้กล่าวมาในข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เครื่องมือใหม่ในการกำหนดนโยบายต่างประเทศของไทย ได้แก่ “Soft Power” ในการวางเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัยและยั่งยืน ดังนั้น แนวคิดเรื่อง “ภูมิพลังวัฒนธรรม” (Soft Power) ในการกำหนดนโยบายต่างประเทศจึงได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในวงการความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การทูต และการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปประเทศด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ศึกษาเรื่อง “แนวทางการขับเคลื่อนภูมิพลังวัฒนธรรมของไทย” โดยมุ่งเน้นหลักการบูรณาการของทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาชน และมีความเป็นรูปธรรมจับต้องได้ เน้นผลลัพธ์ในการสร้างเศรษฐกิจ

สร้างสรรค์ โดยมีเครื่องมือที่สำคัญคือ ศิลปวัฒนธรรม ความเป็นไทยในการกำหนดแผนและนำไปใช้ [2]

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของภาครัฐและการกำหนดนโยบายต่างประเทศไทยในการขับเคลื่อนภูมิพลังวัฒนธรรม (Soft Power) ภายใต้บริบทและอัตลักษณ์ที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความสมดุลในทุกมิติอันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อที่นักวิชาการและนักปฏิบัติการต่างประเทศสามารถนำไปกำหนดนโยบายต่างประเทศในยุคที่โลกมีความซับซ้อนภายใต้ระเบียบโลกใหม่ให้เกิดความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิด “ภูมิพลังวัฒนธรรม” (Soft Power)

ในระบบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศภายหลังที่มีการจัดระเบียบโลกใหม่ “Soft Power” กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดำเนินโยบายต่างประเทศที่ประเทศมหาอำนาจและประเทศที่มีบทบาทในเวทีโลก รวมทั้งองค์การระหว่างประเทศต่างๆ นิยมใช้ในการกำหนดแผนและนโยบายเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติสูงสุด โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมรวมทั้งการสร้างค่านิยมทางสังคมให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นและมีความต่อเนื่องในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

ภูมิพลังวัฒนธรรมในบริบทของประเทศไทยในรูปแบบของเครื่องมือการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้ ระบุขึ้นอย่างชัดเจนในการประชุมวุฒิสภาเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2566 โดยมีญัตติแต่งตั้งคณะกรรมาธิการวิสามัญศึกษาและพิจารณาการแสนอแนะแผนกลยุทธ์การส่งเสริม “Soft Power” แห่งชาติ นายเนาวรัตน์ พงษ์ไพบูลย์ สมาชิกวุฒิสภา ได้เสนอให้ใช้คำว่า “ภูมิพลังวัฒนธรรม” แทนคำว่า “Soft Power” ในการกำหนดนโยบายปฏิรูปประเทศเพื่อให้ภาคประชาชนและนานาประเทศมีความเข้าใจที่ตรงกันในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายของไทยในมิติทางวัฒนธรรมสร้างสรรค์และการสร้างอัตลักษณ์ที่ชัดเจน [3] ดังนั้น “ภูมิพลังวัฒนธรรม” จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดำเนินนโยบายต่างประเทศของไทยมาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ, ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, และ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ภายใต้แนวทางการขับเคลื่อนภูมิพลังวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน [2]

นิยามของคำว่า “ภูมิพลังวัฒนธรรม” ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายว่า พลังความรู้ที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงาม ซึ่งมีความสอดคล้องกับการให้นิยามของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรมไทยหลายท่าน ได้แก่ ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. เอกวิทย์ ณ ถลาง [4] ได้ศึกษาวิธีชีวิตและกระบวนการเรียนรู้ของชาวบ้านไทย ให้ความหมายของคำว่า “ภูมิพลังวัฒนธรรม” คือ สิ่งที่สะท้อนถึงความเป็นตัวตนและอัตลักษณ์ของชุมชนซึ่งหากได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมจะสามารถเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ ความหมายดังกล่าวให้ความสำคัญกับการดำเนินการของชุมชนผ่านวัฒนธรรมที่มีอยู่ สอดคล้องกับนิยามของ ดร. เสรี พงศ์พิศ [5] และ ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.อานันท์ กาญจนพันธุ์ [6] ที่ได้นิยามไว้ว่า “ภูมิพลังวัฒนธรรม” คือ พลังที่มีอยู่ในวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นทุนในการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสังคม และภายหลังจากที่มีการเสนอให้ใช้คำว่า “ภูมิพลังวัฒนธรรม” ในวุฒิสภา ในมุมมองของนักวิชาการได้มีการศึกษาและวิเคราะห์ความหมายและการนำมาใช้ของ “ภูมิพลังวัฒนธรรม” มากขึ้น ขวัญชนก เหล่าสุนทร [1] ได้ให้ความหมายของคำว่า “ภูมิพลังวัฒนธรรม” (Cultural Power) หมายถึง อิทธิพลและพลังอำนาจที่แฝงอยู่ในวัฒนธรรมของแต่ละสังคม ซึ่งสามารถส่งผลต่อความคิด พฤติกรรม และวิถีชีวิตของผู้คนในสังคม รวมถึงการกำหนดทิศทางการพัฒนาของสังคมนั้นๆ ซึ่งสามารถใช้เป็น “สะพานเชื่อมโยงหัวใจของผู้คนต่างแดน” โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

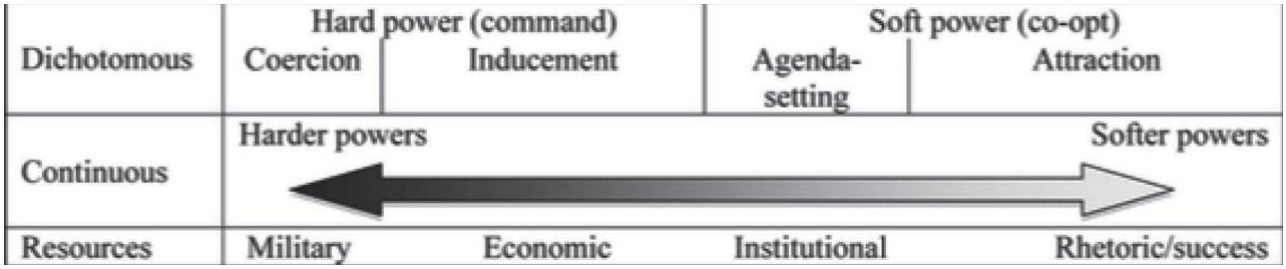
1) ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) หมายถึง องค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่สั่งสมมาจากบรรพบุรุษและถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น

2) ความเชื่อและศาสนา (Beliefs and Religion) หมายถึง ระบบความเชื่อและหลักคำสอนทางศาสนาที่มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตและจิตใจของผู้คน
3) ประเพณีและพิธีกรรม (Traditions and Rituals) หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติที่สืบทอดกันมาและมีความหมายเชิงสัญลักษณ์
4) ศิลปะและวรรณกรรม (Art and Literature) หมายถึง ผลงานสร้างสรรค์ที่สะท้อนอัตลักษณ์และจิตวิญญาณของผู้คนในสังคม
5) ภาษาและการสื่อสาร (Language and Communication) หมายถึง ระบบสัญลักษณ์ที่ใช้ในการถ่ายทอดความคิดและความหมายระหว่างสมาชิกในสังคม

จากนิยามความหมายที่ได้ระบุมาในข้างต้นทั้งหมด กล่าวสรุปได้ว่า “ภูมิพลังวัฒนธรรม” (Soft Power)หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและค่านิยมในชุมชนกับการกำหนดทิศทางการดำเนินการต่างๆในสังคมนั้นๆ โดยในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ “ภูมิพลังวัฒนธรรม” (Soft Power) คือเครื่องมือที่มีความสำคัญในการเสริมสร้าง “วัฒนธรรมสัมพันธ์นานาชาติ” โดยใช้วัฒนธรรม ค่านิยม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและแน่นแฟ้นระหว่างประเทศของทุก “ตัวแสดง” ในเวทีโลกอย่างเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรมข้ามพรมแดนและเอื้อต่อการพัฒนาและยกระดับความร่วมมือในทุกๆมิติ ประกอบด้วย วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตามมีงานวิชาการจำนวนมากยังมีความคลุมเครือในการอธิบายวิธีการดำเนินการต่างประเทศและนโยบายต่างประเทศโดยใช้ “Soft Power” ในบทความนี้ผู้เขียนขอนำเสนอบทวิเคราะห์เพื่อให้ผู้อ่านมีความเข้าใจมากขึ้นในความหมายของ “Soft Power” ในบริบทของการกำหนดนโยบายต่างประเทศของไทย เพื่อให้เล็งเห็นถึงที่มาของคำว่า “ภูมิพลังวัฒนธรรม” (Soft Power) และนำไปใช้ให้ถูกต้องในทุกๆภาคส่วน

ภูมิพลังวัฒนธรรม: นิยามความหมายของ “Soft Power” แบบใหม่ในบริบทของไทย

บทความนี้ผู้เขียนได้นำเสนอความหมายและความแตกต่างของคำว่า “Soft Power” ในบริบทและการนำมาใช้ในการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของไทย จากการให้นิยามความหมายของคำว่า “ภูมิพลังวัฒนธรรม” ที่ได้กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นได้ว่า “Soft Power” ในประเทศไทยได้ถูกให้ความหมายใหม่เพื่อใช้ในการดำเนินนโยบายต่างประเทศในมิติด้านวัฒนธรรมและการส่งเสริมการสร้างค่านิยมต่างๆ ในสังคม โดยใช้คำว่า “ภูมิพลังวัฒนธรรม” แทนการใช้คำว่า “อำนาจละมุน” หรือที่คุ้นเคยกันในชื่อของ “Soft Power” หลักการนี้สอดคล้องกับบทวิเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ดร.พีระ เจริญวัฒนกูล [7] ในบทความเรื่อง *“พินิจแนวคิด Soft Power อย่างจริงจัง: ปัญหาและความเข้าใจผิดในการประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ในงานวิชาการไทย”* ที่ได้นำเสนอแนวทางและกลยุทธ์ในการที่จะทำให้แนวคิด Soft Power มีพลังและเป็นรูปธรรมมากขึ้นในฐานะกรอบวิเคราะห์ที่สำคัญของวงการการต่างประเทศ คือ การนิยามความหมายของ Soft Power ใหม่ ละทิ้งรูปแบบคำนิยาม Soft Power ของ Joseph Nye เนื่องจาก Nye ได้ให้ความหมายของการใช้ “Soft Power” ด้วยผลลัพธ์ทางพฤติกรรมมากกว่านิยามบนฐานของทรัพยากรทางวัฒนธรรมและเสนอให้จัดวาง “Soft Power” ในฐานะระดับความเข้มข้นของเครื่องมือและมาตรการที่ใช้มากกว่า ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความหมายและกลไกการใช้ “Soft Power”
ที่มา: Rothman (2011)

“Soft Power” ภายใต้แนวคิดของ Joseph Nye [9] ได้มีการกล่าวถึงและนำมาใช้ในการกำหนดเครื่องมือการแสวงหาอำนาจและผลประโยชน์ระหว่างประเทศตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 1990 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงของขั้วอำนาจทางการเมืองของประเทศมหาอำนาจ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และประเทศต่างๆในยุโรป โดย Nye ได้ให้นิยามในหนังสือที่ชื่อ *Soft Power: the Means to Success in World Politics* ในปี ค.ศ. 2004 กล่าวว่า “Soft Power” คือ การใช้ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นปรารถนาผลลัพธ์ที่ผู้ใช้อำนาจต้องการ โดยมีกลไกหรือวิธีนำไปใช้คือ “การสร้างความดึงดูดใจ” โดยมีผลลัพธ์ คือ ความดึงดูดใจที่ไม่สามารถจับต้องได้ซึ่งชักจูงพวกเราให้คล้อยตามจุดประสงค์ของผู้อื่นโดยไม่มีการคุกคามหรือแลกเปลี่ยนสิ่งใดๆ ซึ่งมีความหมายตรงกันข้ามกับคำว่า “Hard Power” คือ การใช้อำนาจแบบดั้งเดิมผ่านการใช้อำนาจทางการทหารและการกดดันทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ Nye ได้อธิบายถึง แหล่งที่มาของ “Soft Power” ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) วัฒนธรรม (Culture) เป็นแหล่งการเสริมสร้างอำนาจที่สำคัญที่สุดของ Soft Power โดยเฉพาะวัฒนธรรมที่มีความน่าดึงดูดในระดับสากล ได้แก่ ภาพยนตร์ ดนตรี ศิลปะ วรรณกรรม แฟชั่น อาหาร 2) ค่านิยมทางการเมือง (Political Values) คุณค่าทางด้านสิทธิมนุษยชน คุณค่าด้านประชาธิปไตย คุณค่าของการแก้ไขความขัดแย้งด้วยกลไกสันติภาพ และ 3) นโยบายต่างประเทศ (Foreign Policies) กล่าวโดยสรุปคือ “Soft Power” คือ ความสามารถในการได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการด้วยการดึงดูดใจมากกว่าการบังคับหรือสิ่งตอบแทน โดยเกิดจากความดึงดูดของ “วัฒนธรรม อุดมการณ์ทางการเมือง นโยบายต่างประเทศ” [10]

ตารางที่ 1 ความหมายและรูปแบบการใช้ Hard Power และ Soft Power ในระบบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศตามแนวคิดของ Joseph Nye

รูปแบบการใช้อำนาจ	นิยาม/ความหมาย	แหล่งที่มาของแนวคิด	ตัวอย่าง
Hard Power	การใช้อำนาจแบบดั้งเดิมเพื่อให้ผู้คนทำตามสิ่งที่ต้องการและเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการบังคับขู่เข็ญและการจ่ายให้โดยใช้เงิน โดยตั้งอยู่บนฐานของการข่มขู่	- ลงโทษ เช่น ทำสงคราม คว่ำบาตรทางการเมืองและเศรษฐกิจ ออกกฎหมายห้าม - ให้รางวัล เช่น ลดกำแพงภาษี ให้สิทธิพิเศษ	- การทำสงครามบุกยูเครนของรัสเซีย - การถูกคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจจากสหภาพยุโรปในรัสเซีย

ตารางที่ 1 ความหมายและรูปแบบการใช้ Hard Power และ Soft Power ในระบบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศตามแนวคิดของ Joseph Nye (ต่อ)

รูปแบบการใช้อำนาจ	นิยาม/ความหมาย	แหล่งที่มาของแนวคิด	ตัวอย่าง
	คุกคามตัวแสดงอื่นๆ ให้กระทำบางอย่างตามที่ผู้ใช้อำนาจต้องการ		
Soft Power	การใช้อำนาจในรูปแบบใหม่ผ่านอิทธิพลทางวัฒนธรรม คุณค่าทางสังคมและการเมือง รวมไปถึงนโยบายต่างประเทศเพื่อดึงดูด เชื้อเชิญ โน้มน้าวให้ผู้คนสนใจแล้วอยากกระทำหรือคล้อยตาม มากกว่าการบังคับขู่เข็ญ	- วัฒนธรรม วิถีชีวิต ความเชื่อ ค่านิยมที่แฝงเข้าไปในสื่อ ผลงานศิลปะ รวมทั้งนโยบายต่างประเทศ ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม ที่ส่งไปยังกลุ่มเป้าหมาย	- การส่งเสริมสินค้าวัฒนธรรมสมัยนิยม (K-Pop) - ภาพยนตร์ Hollywood ของอเมริกา - การแลกเปลี่ยนทางการศึกษาระหว่างประเทศ - การจัดกีฬา/กิจกรรมการแข่งขันระหว่างประเทศ - ความคิดแบบเสรีนิยม - ความเท่าเทียมทางเพศ

ที่มา: Nye (2004)

ดังนั้น “ภูมิพลังวัฒนธรรม” หรือ “Soft Power” ในบริบทของประเทศไทยในการนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายภายในและต่างประเทศยังไม่สอดคล้องกันกับนิยามตามที่ Nye ได้ให้เอาไว้ตั้งแต่ต้นในปี ค.ศ. 1990 และ 2004 และ 2011 กล่าวคือ แนวคิด “Soft Power” ในความหมายของ Nye ไม่ใช่การใช้นโยบายทางวัฒนธรรม การทูตสาธารณะและทรัพยากรทางวัฒนธรรมอื่นๆ โดย Nye [10] ได้วิเคราะห์ผ่านแนวคิด “Soft Power” ว่า ผลลัพธ์จากการใช้ Soft Power สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของตัวแสดง (power defined as behavioral outcomes) จึงสามารถสรุปได้ว่า แนวคิด “Soft Power” ตามนิยามของ Nye มีความแตกต่างจาก แนวคิด “ภูมิพลังวัฒนธรรม” ในบริบทของการดำเนินนโยบายต่างประเทศของไทยในปัจจุบัน นอกจากนี้การศึกษาของ รองศาสตราจารย์ ดร.พีระ เจริญวัฒนกูล [7] ได้มีการตั้งคำถามและให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในประเด็นดังกล่าวที่ว่า หากแต่ “Soft Power” ไม่ได้ใช้อ้างอิงในนโยบายวัฒนธรรม สิ่งนี้มีนัยต่อแนวทางการประยุกต์ใช้ “Soft Power” ในไทยอย่างไร ดังนั้น บทความเรื่องจึงนำเสนอการใช้ “Soft Power” ของไทย ภายใต้แนวคิด “ภูมิพลังวัฒนธรรม” ในระบบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศผ่านการขับเคลื่อนนโยบายต่างประเทศของไทยในปัจจุบัน

บทบาทของ “Soft Power” ของไทยภายใต้แนวคิด“ภูมิพลังวัฒนธรรม” ในระบบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

กล่าวโดยทั่วไปการทำงานของ “Soft Power” ในระบบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศปัจจุบันเป็นเครื่องมือและตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ มุ่งเน้นการเสริมสร้างพันธมิตรโดยใช้ความอ่อนโยน การแลกเปลี่ยนและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เนื่องจากโลกที่มีการเชื่อมต่อกันมากขึ้น (Globalisation) และมีการติดต่อและแพร่กระขายของวัฒนธรรมและค่านิยมง่ายและรวดเร็วขึ้น (Connection), การเปลี่ยนแปลงของภูมิทัศน์ทางการเมืองโลก (Geopolitics) ที่มีความสลับซับซ้อนและคานอำนาจซึ่งกันและกันโดยใช้เครื่องมือในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศแบบผสมผสาน (Smart Power), ความซับซ้อนของปัญหาระดับโลก (Paradox) เช่น โลกระบาด สงครามกลางเมือง การก่อการร้าย การสะสมอาวุธนิวเคลียร์ และการเติบโตของประชาสังคมและสื่อสังคมออนไลน์และดิจิทัล ดังนั้นบทบาทของ “Soft Power” ของไทยภายใต้แนวคิด“ภูมิพลังวัฒนธรรม” จึงถูกกำหนดให้เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้าง “วัฒนธรรมสัมพันธ์นานาชาติ” โดยอาศัยการบูรณาการเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคพลเมือง โดยคำนึงถึงการรักษาสมดุลในทุกมิติ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองระหว่างประเทศ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ตามที่คณะอนุกรรมาธิการด้านศิลปะและวัฒนธรรม ในคณะกรรมาธิการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรมวุฒิสภา [2] ได้กล่าวว่า การขับเคลื่อนภูมิพลังวัฒนธรรมของไทยสอดคล้องกับกฎหมายยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติ โดยมุ่งส่งเสริมวัฒนธรรมสัมพันธ์ไทยกับเวทีโลก

“ภูมิพลังวัฒนธรรม” ของไทย มีบทบาทที่สำคัญในการกำหนดและดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ดังนี้

1. การสร้างภาพลักษณ์และอัตลักษณ์ของไทยในรูปแบบของ National Branding กล่าวคือ การเสริมสร้างความโดดเด่นของประเทศผ่านมิติทางวัฒนธรรมเพื่อที่จะช่วยเพิ่มอำนาจต่อรองในเวทีระหว่างประเทศได้และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางเศรษฐกิจระดับโลกได้ เช่น “ประเทศไทยใช้วัฒนธรรมในการสร้างภาพลักษณ์ สยามเมืองยิ้ม (Land of Smiles) ซึ่งมีส่วนสำคัญในการดึงดูดนักท่องเที่ยวและนักลงทุนจากต่างประเทศ [11]

2. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว โดยรัฐบาล ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไปสามารถเข้ามามีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของ “ภูมิพลังวัฒนธรรม” ของไทยด้วยวิธีการและรูปแบบนี้ ได้แก่ โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา เทศกาลภาพยนตร์นานาชาติ หรือ การจัดนิทรรศการศิลปะและวัฒนธรรม รวมทั้งการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การจัดเทศกาลและงานประเพณี การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหาร การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และการท่องเที่ยวชุมชน สอดคล้องกับความคิดเห็นของ ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ดร.ยุวดี นิรัตน์ตระกูล ที่ได้กล่าวว่า “การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมไม่เพียงแต่สร้างรายได้ให้กับประเทศแต่ยังเป็นการทูตวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างความเข้าใจและความประทับใจต่อประเทศไทยในสายตาชาวต่างชาติ” [12]

3. การมุ่งเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศในรูปแบบที่หลากหลาย คือ การใช้วัฒนธรรมและค่านิยมเชื่อมโยงในการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศและเสริมสร้างพันธมิตรในเวทีโลกเพื่อสร้างความมั่นคงและพัฒนาการเมืองและเศรษฐกิจในประเทศและภูมิภาคที่ตั้งอยู่ให้เกิดความยั่งยืนได้ เช่น การใช้กีฬาและเทคโนโลยีการส่งเสริมความร่วมมือและการส่งเสริมอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ร่วมกัน, การแลกเปลี่ยนทางวิชาการและวัฒนธรรมระหว่างสถาบันการศึกษา, การร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น, การส่งเสริมการค้า เศรษฐกิจและการลงทุนผ่านความเข้าใจทางวัฒนธรรมรวมทั้งการสร้างเครือข่าย

ทางวัฒนธรรม เป็นต้น

4. การเสริมสร้างอำนาจและอิทธิพลในเวทีโลก ในบริบทของประเทศไทย การใช้ “ภูมิพลังวัฒนธรรม” ไม่สามารถใช้กำลังทางทหารหรือบีบบังคับทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามไทยสามารถใช้วัฒนธรรมที่โดดเด่นและมีความเชี่ยวชาญของไทย ได้แก่ อาหารและการท่องเที่ยว สอดคล้องกับ ความคิดเห็นของ ศาสตราจารย์ ดร. ไชยวัฒน์ ค้ำชู [13] ได้กล่าวว่า “ประเทศไทยมีศักยภาพสูงในการใช้ Soft Power ผ่านวัฒนธรรม อาหาร และการท่องเที่ยว ในการเสริมสร้างบทบาทและอิทธิพลในภูมิภาคและเวทีโลก ซึ่งจะช่วยเพิ่มอำนาจต่อรองทางการทูตและเศรษฐกิจของไทยได้”

5. การส่งเสริมและพัฒนานโยบายต่างประเทศภายใต้การพัฒนาที่ยั่งยืน กล่าวคือ บทบาทของ “Soft Power” ของไทยภายใต้แนวคิด“ภูมิพลังวัฒนธรรม” ในระบบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศสามารถใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการ (SDGs) ประกอบด้วย การลดความยากจน การส่งเสริมการศึกษา และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับ ความคิดเห็นของ สุรินทร์ พิศสุวรรณ [14] ที่ได้กล่าวว่า “การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมดั้งเดิมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาชุมชนเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน”

กล่าวโดยสรุปภูมิพลังวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการกำหนดและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในหลายมิติ โดยบทบาทของ “Soft Power” ของไทยภายใต้แนวคิด “ภูมิพลังวัฒนธรรม” ในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศภายใต้ระเบียบโลกใหม่ในปัจจุบัน มีระบบและกลไกที่สำคัญในการกำหนดนโยบายต่างประเทศของไทย คือ การเพิ่มการรับรู้และความนิยมในวัฒนธรรมไทยในระดับนานาชาติ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือทางวัฒนธรรมกับนานาประเทศอย่างกว้างขวาง และใช้วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สอดคล้องกับ รายงานของกระทรวงการต่างประเทศ [15] กล่าวว่า “การทูตวัฒนธรรมมีส่วนสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเพิ่มอำนาจละมุนของประเทศไทยในเวทีโลก”

บทบาทของภาครัฐ: นโยบายต่างประเทศของไทยในการขับเคลื่อน “ภูมิพลังวัฒนธรรม” (Soft Power)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ได้มีการวางรากฐานในการสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิด “ภูมิพลังวัฒนธรรม” โดยเน้นหลักการมีส่วนร่วมอย่างมีดุลยภาพของ 3 ภาคส่วนหลัก ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของสิทธิและหน้าที่พลเมือง [16] หลักปฏิบัติปรากฏอยู่ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนานโยบายต่างประเทศ เช่น นโยบายต่างประเทศของไทยได้ส่งเสริมบทบาทของไทยในเวทีความมั่นคงระหว่างประเทศและการรักษาสันติภาพของสหประชาชาติโดยให้นานาประเทศตระหนักและการยอมรับถึงความสำคัญผ่านการใช้ “ภูมิพลังวัฒนธรรม” กล่าวคือ

> “การเสริมสร้างพลังบวกหรือ “อำนาจแบบนุ่มนวล” (Soft Power) ของไทย โดยอาศัยการส่งเสริมและเผยแพร่ภาพลักษณ์ที่ดีและวัฒนธรรมประเพณีไทย หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ศาสตร์พระราชา ความนิยมวิถีไทย สินค้าไทย โดยส่งเสริมผ่านความสัมพันธ์ทุกรูปแบบทุกระดับและทุกช่องทาง”

อย่างไรก็ตามการพัฒนานโยบายต่างประเทศของไทยโดยใช้ “Soft Power” ที่ได้กล่าวไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยังมิได้ระบุการวัดผลและการนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน โดยกล่าวถึงเพียง

การส่งเสริมวัฒนธรรมไทย ผลิตภัณฑ์และค่านิยมของไทยในการแสดงบทบาทในเวทีระหว่างประเทศเพื่อสร้างความมั่งคงระหว่างประเทศ ที่สำคัญไปกว่านั้น รองศาสตราจารย์ ดร.พีระ เจริญวัฒนกูล [7] ได้กล่าวว่า “วัฒนธรรมของรัฐที่ต้องการใช้ Soft Power นั้นสอดคล้องกับคุณค่าสากลก็จะมีโอกาสที่รัฐดังกล่าวจะสามารถสร้างแรงจูงใจต่อรัฐอื่นๆได้มากยิ่งขึ้น” ดังนั้น บทบาทของรัฐจึงเป็นสารตั้งต้นที่สำคัญในการสร้างแนวทางการขับเคลื่อน “ภูมิพลังวัฒนธรรม” ของไทยให้เป็นรูปธรรมจับต้องได้มากยิ่งขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2566 คณะอนุกรรมาธิการด้านศิลปะและวัฒนธรรมใน คณะกรรมาธิการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม ได้มีการกำหนดหลักการสำคัญในการขับเคลื่อน “ภูมิพลังวัฒนธรรม” ของไทย ภายใต้แนวคิดไตรภาคีศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การมีส่วนร่วมอย่างมีดุลยภาพของ 3 ภาคส่วนหลัก ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยแต่ละภาคส่วนจะต้องร่วมมือในลักษณะภาคีหุ้นส่วน (Partnership) ผ่านกลไกความร่วมมือระดับท้องถิ่น (Local Collaboration Mechanism) โดยการร่วมระดม “ทุน” และ “ทรัพยากร” ที่มีอยู่ ร่วมกันบริหารจัดการวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์เป็น “สินค้าวัฒนธรรม” (Cultural Product) ที่มีคุณค่าและมูลค่านำไปสู่ “ผลลัพธ์” ได้แก่ การเพิ่มพื้นที่การแสดงออกของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างยั่งยืนมีศักดิ์ศรีและการพึ่งตนเองของชุมชนที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SGDs)

จากที่ได้กล่าวมาในข้างต้น “ภาครัฐ” คือ ศูนย์กลางในการขับเคลื่อน “ภูมิพลังวัฒนธรรม” (Soft Power) ของไทยในมิติความสัมพันธ์ระหว่างประเทศผ่านแผนงานระดับต่างๆและแผนยุทธศาสตร์ในระยะยาว โดยมีแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายต่างประเทศผ่านกิจกรรม ดังนี้

1. การส่งเสริมวัฒนธรรมสัมพันธ์ไทยกับนานาชาติในมิติของสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเพื่อเน้นไปในด้านของการพัฒนาคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาผู้ทรงอิทธิพลหรือบุคคลสำคัญทางวัฒนธรรมหรือที่เรียกว่า “Influencer” และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับกลุ่มต่างๆ ในประเทศเป้าหมาย โดยเฉพาะ “เยาวชน” ในการแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมและการดำเนินนโยบายต่างประเทศที่เป็นมิตรและสร้างสรรค์ต่อประชาคมระหว่างประเทศ เพื่อสร้างเครือข่ายในระยะยาวและมีความต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างมิตรภาพระหว่างประเทศ

2. การสร้างเครือข่ายพันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์กับต่างประเทศ เพื่อร่วมกันสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม โดยหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีการให้งบประมาณในรูปแบบของทุนสนับสนุนผ่านหลายช่องทาง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ร่วมกันกับประเทศต่างๆ โดยมุ่งเน้นที่ประเด็นที่เร่งด่วนและสำคัญ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศกำลังพัฒนาในสาขาที่ไทยมีความเชี่ยวชาญและสอดคล้องกับพันธกิจของประเทศ

3. การกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์และภาพลักษณ์ของประเทศ (National Branding) บนพื้นฐานของนโยบายความเป็นกลางทางการเมืองระหว่าประเทศและมุ่งเน้นการทำงานเพื่อมนุษยธรรมให้มีความโดดเด่นและรับรู้ในระดับสากล โดยจัดตั้งกลไกระดับนโยบายเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนการดำเนินการที่ชัดเจนในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร “ภูมิพลังวัฒนธรรม” (Soft Power) ที่ไทยมีอยู่ในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและมีบูรณาการ และจัดตั้งองค์กรหลักที่เป็นศูนย์กลางในการนำเสนอทรัพยากรด้านวัฒนธรรมที่โดดเด่นของไทยแก่ชาวต่างชาติ เพื่อสนับสนุนการสร้าง National Branding คล้ายคลึงกับสถาบันของต่างประเทศในไทย เช่น British council ของประเทศสหราชอาณาจักรและสถาบัน Goethe ของประเทศเยอรมัน เป็นต้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

แนวคิด“ภูมิพลังวัฒนธรรม” (Soft Power) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดำเนินนโยบายทั้งภายในและต่างประเทศของไทยในระเบียบโลกใหม่ที่มีความซับซ้อนและเชื่อมต่อกันง่ายมากขึ้น การใช้ “ Soft Power” เป็นวัฒนธรรมของรัฐที่ต้องใช้เครื่องมือนี้ให้สอดคล้องกับคุณค่าสากลเพื่อเพิ่มโอกาสที่จะทำให้รัฐสามารถสร้างความดึงดูด แรงจูงใจ และภาพลักษณ์เชิงบวกต่อรัฐอื่นๆได้มากยิ่งขึ้นในบริบทของประเทศไทย จากข้อเสนอแนะในที่ประชุมวุฒิสภาเมื่อปี พ.ศ. 2566 ของ นายเนาวรัตน์ พงษ์ไพบูลย์ ที่ได้ให้กับฝ่ายแผนกลยุทธ์การส่งเสริม Soft Power แห่งชาติ ในการนิยามการใช้ Soft Power ของไทยในการขับเคลื่อนนโยบายต่างประเทศ โดยเสนอให้ใช้คำว่า “ภูมิพลังวัฒนธรรม” แทนที่คำว่า “ซอฟต์พาวเวอร์” แทนเพื่อประโยชน์ด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงแก่ชาติส่งผลต่อการกำหนดหมุดหมายและนโยบายต่างประเทศไทยในระเบียบโลกใหม่ให้เป็นรูปธรรมและชัดเจนยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม นิยามของคำว่า “ภูมิพลังวัฒนธรรม” (Soft Power) ของไทย มีความหมายที่แตกต่างไปจาก “Soft Power” ของ Nye ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของพฤติกรรมเมื่อได้ใช้ “Soft Power” กับประเทศอื่น ในขณะที่ “ภูมิพลังวัฒนธรรม” (Soft Power) ของไทย ในนิยามจากทรัพยากรที่มาจากวัฒนธรรมและการสร้างอัตลักษณ์ ค่านิยม ในสังคมไทยเพื่อเปิดประตูสู่สากล นอกจากนี้การบูรณาการแนวคิด “ภูมิพลังวัฒนธรรม” ร่วมกับ “วัฒนธรรมสร้างสรรค์” เป็นข้อเสนอแนะที่สำคัญในการกำหนดนโยบายต่างประเทศของไทยให้มีความยั่งยืนในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการนำเอาทุนทางวัฒนธรรมมาต่อยอดและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม ผ่านการผสมผสานระหว่างความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และมรดกทางวัฒนธรรม จะช่วยให้เข้าใจถึงกลไกการทำงานของวัฒนธรรมในฐานะเครื่องมือขับเคลื่อนการพัฒนา และเห็นถึงโอกาสในการใช้ประโยชน์จากทุนทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าและความยั่งยืนให้กับสังคม โดยผสมผสานคุณค่าดั้งเดิมกับแนวคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ กระบวนการนี้ช่วยให้ชุมชนสามารถรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมไว้ได้และในขณะเดียวกันก็สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มและโอกาสทางเศรษฐกิจ ซึ่งการบูรณาการต้องอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนประกอบด้วย ชุมชน ภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา และอีกหนึ่งสิ่งที่รัฐพึงระลึกไว้เสมอในการใช้ “ภูมิพลังวัฒนธรรม” (Soft Power) ของไทยจะต้องใช้อย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบเพื่อที่จะช่วยส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างประเทศในระยะยาวและมีความยั่งยืน จากกรณีศึกษาการใช้ “แนวคิดภูมิพลังวัฒนธรรม” (Soft Power) ของไทยในการขับเคลื่อนนโยบายต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ โครงการครัวไทยสู่ครัวโลก เป็นการส่งเสริมอาหารไทยให้เป็นที่รู้จักในต่างประเทศ โดยการสนับสนุนให้ร้านอาหารไทยเปิดในต่างประเทศและการจัดฝึกอบรมการทำอาหารไทยให้กับเชฟต่างชาติ โครงการนี้ช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยวและการค้าสินค้าไทยผ่านอาหาร ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มทั้งในด้านเศรษฐกิจและการยกระดับชื่อเสียงของไทยในระดับโลก และการส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรมร่วมสมัย เป็นการบูรณาการ “ภูมิพลังวัฒนธรรม” กับ “วัฒนธรรมสร้างสรรค์” เข้าด้วยกันและยังมีการสนับสนุนศิลปะร่วมสมัยไทย เช่น การจัดเทศกาลศิลปะหรืองานแสดงศิลปะร่วมสมัยไทย เช่น การจัดเทศกาลศิลปะหรืองานแสดงศิลปะไทยในต่างประเทศซึ่งมีผลให้วัฒนธรรมไทยเป็นที่รู้จักในรูปแบบที่สร้างสรรค์และทันสมัย อีกทั้งประเทศไทยได้มีการส่งเสริมการใช้ “ภูมิพลังวัฒนธรรม” ผ่านการแลกเปลี่ยนทางการศึกษาและวิทยาศาสตร์กับต่างประเทศผ่านการจัดโครงการ การแลกเปลี่ยนทางวิชาการที่มีเนื้อหาทางวัฒนธรรมไทยและการส่งเสริมความร่วมมือทางเทคโนโลยีผ่านศูนย์วิจัยและนวัตกรรมของไทยในต่างประเทศ กล่าวโดยสรุป คือกรณีศึกษาทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการ “แนวคิดภูมิพลังวัฒนธรรม” กับความคิดสร้างสรรค์และการส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทยในบริบทของระเบียบโลกใหม่ได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

[1] ขวัญชนก เหล่าสุนทร. (2567). *ภูมิพลังวัฒนธรรมสร้างสรรค์ (Soft Power & Creative Culture).* โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

[2] คณะอนุกรรมาธิการด้านศิลปะและวัฒนธรรม. (2567). *การส่งเสริมต้นทุนทางศิลปะและวัฒนธรรมสู่ความเป็นสากล*. https://www.parliament.go.th/

[3] เนาวรัตน์ พงษ์ไพบูลย์. (2566). *ภูมิพลังวัฒนธรรม แทน ซอฟต์พาวเวอร์ เพื่อให้คนไทยเข้าใจ.* https://www.khaosod.co.th/

[4] เอกวิทย์ ณ ถลาง. (2556). ถึงเวลาต้องเปลี่ยนแปลงการศึกษาของไทยครั้งใหญ่อีกแล้ว: กระแสการเปลี่ยนแปลงระดับโลกภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และบ้านเมืองไทยที่ส่งผลต่อปัญหาและการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาไทย. *Silpakorn University e-Journal (Social Sciences, Humanities, and Arts)*, 5(9), 367-392.

[5] เสรี พงศ์พิศ. (2566). ศาสตร์แห่งการตีความและการประยุกต์ในสังคมไทย. *วารสารปราชญ์ประชาคม,* 1(1), 12-41.

[6] อานันท์ กาญจนพันธุ์. (2557). สถานภาพปัญหาและทิศทางการศึกษาพัฒนาการทางประวัติศาสตร์และสังคมล้านนา (2430-2529). *Social Sciences Academic Journal, Faculty of Social Sciences, Chiang Mai University*, 26(2), 19-57.

[7] พีระ เจริญวัฒนกูล. (2561). พินิจแนวคิด Soft power อย่างจริงจัง: ปัญหาและความเข้าใจผิดในการประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ในงานวิชาการไทย. *วารสารรัฐศาสตร์นิเทศ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,* 4(2), 253-277.

[8] Rothman, S. B. (2011). Revising the soft power concept: what are the means and mechanisms of soft power? *Journal of Political Power*, 4(1), 49-64.

[9] Nye, J. S. (1990). Soft power. *Journal of Foreign policy*, 4(8), 153-171.

[10] Nye Jr, J. S. (2004). Soft power and American foreign policy. *Political science quarterly*, *119*(2), 255-270.

[11] ธเนศ อาภรณ์สุวรรณ. (2548). รัฐเก่าในขวดใหม่: การเปลี่ยนแปลงและต่อเนื่องของรัฐและชาติในอุษาคเนย์. *วารสารศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, *5*(2), 55-102.

[12] ยุวดี นิรัตน์ตระกูล. (2554). *การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์: ต่อยอด เพิ่มคุณค่า หาจุดต่าง*. http://www.etatjournal.com/upload/245/9_CreativeTourism

[13] ไชยวัฒน์ ค้ำชู. (2553). *กลุ่มผลประโยชน์กับการกำหนดนโยบายสาธารณะในประเทศญี่ปุ่น: พลวัตรของการเปลี่ยนแปลงและนัยที่มีต่อประเทศไทย*. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม.

[14] สุรินทร์ พิศสุวรรณ. (2543). ผู้นำ ความขัดแย้งและความรุนแรง: สภาวการณ์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารรูมแล*, 21(2), 37-46.

[15] กระทรวงการต่างประเทศ. (2565). *รายงานของกระทรวงการต่างประเทศ พ.ศ. 2564.* https://www.mfa.go.th/th/

[16] สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560*. https://www.senate.go.th/assets/portals/13/files/

แนะนำหนังสือ

Fluke: บังเอิญอย่างมีนัยสำคัญ
Fluke: Chance, Chaos, and Why Everything We Do Matters

อุดมโชค อาษาวิมลกิจ
Udomchoke Asawimalkit
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University
E-mail: udomchoke.a@cmu.ac.th

Received: July 30, 2025; Accepted: August 25, 2025

ข้อมูลหนังสือ: Klaas, Brian. (2024). Fluke: Chance, Chaos, and Why Everything We Do Matters. Scribner, ISBN 1668006537.

ผู้แปลไทย: Klaas, Brian. (2025). Fluke: บังเอิญอย่างมีนัยสำคัญ (จิตติณี รองหานาม, แปล) Sophia Publishing.

Abstract

หนังสือ Fluke: บังเอิญอย่างมีนัยสำคัญฯ โดย Brian Klaas นำเสนอวิธีคิด และการตีความที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับ “ความบังเอิญ” (Fluke) ในเหตุการทางประวัติศาสตร์ครั้งสำคัญ และการตัดสินใจในการบริหารสาธารณะ เขาได้วิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ เช่น การสูญพันธุ์ของไดโนเสาร์จากอุกกาบาตเมื่อ 65 ล้านปีก่อน และการตัดสินใจไม่ทิ้งระเบิดปรมาณูที่เมืองเกียวโต ประเทศญี่ปุ่น ในสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่แสดงให้เห็นว่าความบังเอิญสามารถเปลี่ยนแปลงชะตากรรมของมนุษยชาติได้อย่างมหาศาล คลาสได้ชี้ว่าทุกการกระทำมีความสำคัญต่อระบบที่เชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน พร้อมกระตุ้นให้ผู้นำของรัฐ และผู้บริหารยอมรับความไม่แน่นอน และพร้อมรับความยืดหยุ่นในการวางแผนเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด หนังสือเล่มนี้เป็นแหล่งความรู้เชิงประวัติศาสตร์ด้านการตัดสินใจ และแรงบันดาลใจสำหรับผู้ที่สนใจการบริหารจัดการ และการทำความเข้าใจ “ความบังเอิญ”

ผู้ประพันธ์หนังสือ

ไบรอัน คลาส ผู้เขียน Fluke: Chance, Chaos, and Why Everything We Do Matters เป็นนักวิชาการ และนักเขียนที่มีชื่อเสียงในด้านรัฐศาสตร์ และการวิเคราะห์การเมืองโลก ในฐานะรองศาสตราจารย์แห่ง University College London ทั้งยังเป็นนักเขียนให้กับวารสาร The Atlantic เขามีผลงานที่โดดเด่นในการศึกษาเรื่องอำนาจ การทุจริต และความไม่แน่นอนในระบบการเมือง คลาสมีความสามารถในการนำแนวคิดที่ซับซ้อนมาถ่ายทอดเป็นเรื่องราวที่น่าสนใจผ่านหนังสือ และสื่อต่างๆ เช่น CNN, BBC และ

Substack ทำให้เห็นได้ว่า เขาเป็นผู้นำทางความคิดที่กระตุ้นให้สาธารณชนตระหนักถึงบทบาทของความบังเอิญ และการเชื่อมโยงของปรากฏการณ์ทางสังคม

ในโลกแห่งการบริหารจัดการสาธารณะ และการวางแผนเชิงนโยบาย ความแน่นอน และการวางแผนอย่างรัดกุมมักถูกวางไว้เป็นสิ่งสำคัญของการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ แต่ในความเป็นจริง “ความบังเอิญ” หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด กลับมีบทบาทสำคัญไม่แพ้กันในการกำหนดทิศทาง และผลลัพธ์ของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในประวัติศาสตร์ และชีวิตประจำวัน หนังสือ “Fluke: บังเอิญอย่างมีนัยสำคัญฯ” ได้สำรวจ และชวนให้เราทบทวนถึงพลังของความบังเอิญที่แฝงอยู่ในทุกช่วงเวลาของการตัดสินใจในองค์กร และการบริหารจัดการสาธารณะ

บทความนี้ เชิญชวนให้ผู้อ่านทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึง “ความบังเอิญ” ในมุมมองของคลาส เกี่ยวกับการบริหารจัดการสาธารณะ และการจัดการความเสี่ยง พร้อมกับวิเคราะห์ตัวอย่างเหตุการณ์สำคัญที่แสดงให้เห็นว่าความบังเอิญสามารถส่งผลกระทบมหาศาลต่อประวัติศาสตร์ และชะตากรรมของสังคมได้อย่างไร

ความบังเอิญ: ตัวแปรสำคัญที่ถูกมองข้าม

ในงานบริหารจัดการสาธารณะ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เรามักจะมุ่งเน้นไปที่การวางแผนอย่างรอบคอบและการคาดการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น อย่างไรก็ดี หนังสือเล่มนี้ชี้ให้เห็นว่า ความบังเอิญ หรือเหตุการณ์ที่ไม่สามารถควบคุม หรือคาดการณ์ได้ กลับมีบทบาทสำคัญมากกว่าที่เราคิด คลาส อธิบายว่าทุกการกระทำ และการตัดสินใจที่เราทำล้วนสำคัญ เพราะแม้แต่การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในอดีต ก็สามารถส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ที่เปลี่ยนแปลงโลกได้ ความบังเอิญในบริบทนี้จึงไม่ใช่เพียงแค่โชคดี หรือโชคร้ายธรรมดาๆ แต่เป็นส่วนหนึ่งของระบบที่ผสมผสานระหว่างความวุ่นวาย ความไม่แน่นอน และความซับซ้อนของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกที่เราอาศัยอยู่ ในเชิงการบริหารจัดการสาธารณะ ความเข้าใจเรื่องความบังเอิญช่วยให้ผู้บริหารตระหนักถึงข้อจำกัดของการวางแผน และการควบคุมผลลัพธ์ทั้งหมด และเปิดโอกาสให้เกิดความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด

การยอมรับความไม่แน่นอน

หนึ่งในการอธิบายประเด็นที่สำคัญจากหนังสือ คือการยอมรับว่าเราไม่สามารถควบคุมหรือคาดการณ์ผลลัพธ์สุดท้ายได้เสมอไป การตระหนักถึงความไม่แน่นอนนี้ จะช่วยลดความเครียด และความผิดหวังจากการที่แผนงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง และยังช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นโอกาสใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ดังนั้น การบริหารจัดการที่ดี ไม่ใช่แค่การวางแผนที่สมบูรณ์แบบ แต่คือการเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และความบังเอิญที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งใช้ประโยชน์จากมันเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

ความบังเอิญที่เปลี่ยนประวัติศาสตร์โลก

เรื่องเล่าจากหนังสือที่แสดงให้เห็นถึงบทบาทของความบังเอิญในเหตุการณ์สำคัญต่างๆ ในประวัติศาสตร์โลก ซึ่งบางเหตุการณ์อาจดูเหมือนไม่มีความสำคัญในตอนแรก แต่กลับส่งผลกระทบอย่าง

มหาศาลต่อชะตากรรมของมนุษยชาติ ได้แก่ การสูญพันธุ์ของไดโนเสาร์ และการเกิดขึ้นของมนุษย์ ตัวอย่างแรกที่น่าสนใจคือเหตุการณ์การสูญพันธุ์ของไดโนเสาร์เมื่อประมาณ 65 ล้านปีก่อน ซึ่งเกิดจากอุกกาบาตขนาดมหึมาพุ่งชนโลกอย่างแม่นยำ ในบริเวณที่ปัจจุบันคือคาบสมุทรยูคาตันในเม็กซิโก คลาส อธิบายว่า ถ้าเส้นทางของอุกกาบาตนี้เบี่ยงเบนไปเพียงเล็กน้อย หรือเกิดขึ้นเร็วกว่านี้ไม่กี่นาที ไดโนเสาร์อาจยังคงดำรงค์อยู่ต่อไป เหตุการณ์นี้แสดงให้เห็นว่าความบังเอิญในระดับจักรวาลมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงวิวัฒนาการ และประวัติศาสตร์โลก

นอกจากนี้ ผลกระทบของอุกกาบาตในอดีต ยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างรุนแรง เช่น การเกิดฝุ่นละอองที่ลอยคลุมบรรยากาศเป็นเวลานานจนแสงแดดไม่สามารถส่องลงสู่พื้นโลกได้ ส่งผลให้พืชไม่สามารถสังเคราะห์แสง และล้มตายเป็นจำนวนมาก สัตว์กินพืช และสัตว์กินเนื้อต่างล้มตายตามมา กรณีนี้จึงเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม รวมถึงบรรพบุรุษของมนุษย์มีโอกาสเติบโต และมีวิวัฒนาการจวบจนปัจจุบัน

การทิ้งระเบิดที่ญี่ปุ่นช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง

ตัวอย่างที่น่าฉงนจากความบังเอิญที่คลาส ได้วิเคราะห์ คือเรื่องราวของการทิ้งระเบิดปรมาณูในสงครามโลกครั้งที่สอง โดยเฉพาะการตัดสินใจไม่ทิ้งระเบิดที่เมืองเกียวโต ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางวัฒนธรรม และอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นในขณะนั้น แต่ผู้นำสหรัฐในขณะนั้น ได้เปลี่ยนเป้าหมายในการทิ้งระเบิดที่เมืองแห่งนี้ ความบังเอิญที่เกิดขึ้นจาก บันทึกความทรงจำส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ทหารระดับสูงที่เคยเดินทางไปท่องเที่ยว และประทับใจในเมืองเกียวโตแห่งนี้ ส่งผลให้เมืองนี้ถูกตัดออกจากเป้าหมายการทิ้งระเบิด แม้จะมีเสียงคัดค้านจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงก็ตาม

ความบังเอิญจากประสบการณ์ที่เจ้าหน้าที่คนสำคัญได้เคยอาศัยอยู่ ทำให้เมืองเกียวโตรอดพ้นจากการถูกทำลายอย่างหนัก และส่งผลต่อประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมญี่ปุ่นในระยะยาว นอกจากนี้ การทิ้งระเบิดลูกที่สองในเมืองนางาซากิเอง ยังได้เกิดขึ้นเพราะสภาพอากาศที่ไม่เอื้ออำนวยในปฏิบัติการต่อเป้าหมายหลัก ทำให้นักบินต้องเปลี่ยนเป้าหมายไปยังเมืองสำรองแทน ทั้งสองเหตุการณ์นี้แสดงให้เห็นว่า ความบังเอิญอันเกิดจากรายละเอียดที่ประกอบเข้าเป็นการตัดสินใจครั้งสำคัญ เช่น ความทรงจำส่วนตัว หรือสภาพอากาศ เป็นโอกาสแห่งการเปลี่ยนแปลงทิศทางของประวัติศาสตร์ได้อย่างไม่น่าเชื่อ

ผู้บริหารและนักวางแผนสาธารณะ

จากตัวอย่างเหตุการณ์ประวัติศาสตร์ที่คลาสได้วิเคราะห์ในหนังสือ เราสามารถสรุปเป็นบทเรียนสำคัญสำหรับผู้บริหาร และนักวางแผนสาธารณะได้ดังนี้

1. ยอมรับความไม่แน่นอน และความบังเอิญ: การวางแผนที่ดีต้องเปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่น และการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2. เตรียมพร้อมรับมือกับผลกระทบที่ไม่คาดฝัน: การบริหารความเสี่ยงต้องคำนึงถึงเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด

3. ตระหนักถึงผลกระทบของการตัดสินใจเล็กๆ: การกระทำ และการตัดสินใจเฉพาะกรณีอาจส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ที่เปลี่ยนแปลงระบบใหญ่กว่าได้

4. ใช้โอกาสจากความบังเอิญเพื่อสร้างนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง: ความบังเอิญบางครั้งเปิดประตูสู่โอกาสใหม่ๆ ที่ไม่เคยคิดมาก่อน

การบริหารจัดการที่ชาญฉลาดจึงไม่ใช่เพียงการวางแผนล่วงหน้าอย่างเข้มงวด เถรตรงตามขั้นตอนของแผนการดำเนินงานเท่านั้น แต่คือการเรียนรู้ที่จะปรับตัว และใช้ประโยชน์จากความบังเอิญอย่างมีสติและรอบคอบ

“Sliding Doors” กับบทเรียนการบริหาร

หนังสือของคลาส ยังได้นำเสนอเรื่องราวจากภาพยนตร์ชื่อดังเรื่อง Sliding Doors ที่สะท้อนแนวคิดเรื่องความบังเอิญ และเส้นทางชีวิตที่แตกต่างกันอย่างน่าสนใจ ในภาพยนตร์นี้ นางเอกต้องเผชิญกับสองเส้นทางชีวิตที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ขึ้นอยู่กับว่าเธอจะจับรถไฟใต้ดินได้ทันเวลาหรือไม่ เส้นทางที่ 1: เธอไม่ทันรถไฟใต้ดิน และต้องขึ้นแท็กซี่กลับบ้านช้าเกินเวลา แต่ทำให้พบกับแฟนหนุ่มที่กำลังนอกใจ ทำให้ชีวิตเธอเต็มไปด้วยความเจ็บปวด และความยากลำบาก เส้นทางที่ 2: เธอทันรถไฟใต้ดิน และเดินทางกลับบ้านเร็วกว่าเล็กน้อย พบกับเหตุการณ์นอกใจของแฟนเหมือนกัน แต่กลับทำให้ได้พบกับหนุ่มคนใหม่ที่เปลี่ยนแปลงชีวิตให้สดใส และมีความหวังกับชีวิตใหม่

เรื่องนี้สะท้อนให้เห็นว่าแม้เหตุการณ์เฉพาะเล็กๆ ที่ดูเหมือนไม่สำคัญ เช่น การจับรถไฟทันหรือไม่ทัน กลับส่งผลต่อเส้นทางชีวิต และการตัดสินใจที่สำคัญในอนาคตได้อย่างมหาศาล สำหรับผู้บริหาร และนักวางแผน นี่คือบทเรียนที่สำคัญเกี่ยวกับการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้น แม้จะไม่ได้อยู่ในการวางแผนล่วงหน้า

ชีวิตประจำวันและการบริหารจัดการสาธารณะ

ความบังเอิญไม่ได้ถูกบันทึกไว้เพียงแค่ในเหตุการณ์ประวัติศาสตร์ หรือภาพยนตร์ แต่ยังเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของพวกเราเองด้วย เช่น การเลือกงาน การพบเจอคนรัก หรือแม้แต่การตื่นนอนเร็วกว่าเวลาปกติที่อาจช่วยให้หลีกเลี่ยงอุบัติเหตุเล็กๆ ได้ ในแง่ของการบริหารจัดการสาธารณะ ความเข้าใจในเรื่องนี้ จะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นความสำคัญของเหตุการณ์เฉพาะหน้า ที่อาจดูเหมือนไม่สำคัญ แต่สามารถส่งผลต่อระบบใหญ่ได้ เช่น การประท้วงขยาดย่อมที่กลายเป็นจุดเปลี่ยนทางสังคม การค้นพบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือวิกฤตการณ์ที่นำไปสู่การปฏิรูป

ดังนั้น การบริหารที่ดีจึงต้องประกอบด้วยสภาวะความตื่นตัว และการเปิดรับต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความบังเอิญ พร้อมทั้งใช้ความรู้และข้อมูลเพื่อตอบสนองอย่างเหมาะสม คลาสยังเสนอแนวคิดที่น่าสนใจว่า แม้โลกและชีวิตจะเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน และมีความบังเอิญที่ดูเหมือนไม่มีความหมาย แต่เราอาจสร้างความหมาย และคุณค่าให้กับชีวิตของเราเอง การตระหนักว่า เราไม่อาจทราบถึงชะตากรรมที่ถูกเขียนไว้ล่วงหน้าด้วยเพราะความบังเอิญ อาจช่วยให้เราเห็นคุณค่าของทุกการกระทำ และการตัดสินใจ แม้เพียงเล็กน้อย ก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบที่เชื่อมโยงกับปรากฏการณ์อื่นๆ ที่เชื่อมโยงกันได้

สำหรับผู้บริหาร แนวคิดของคลาส จึงเป็นแรงบันดาลใจให้เห็นความสำคัญของบทบาท และการกระทำของตนในระบบที่ซับซ้อน และไม่แน่นอน และกระตุ้นให้เรามุ่งมั่นทำงานอย่างมีความหมาย แม้จะไม่

สามารถควบคุมทุกอย่างได้ คลาส ช่วยเปิดมุมมองใหม่ให้กับผู้บริหาร และนักวางแผนสาธารณะในการเข้าใจถึงบทบาทของความบังเอิญในชีวิตและประวัติศาสตร์โลก โดยเฉพาะบทเรียนสำคัญดังต่อไปนี้

1. ทุกการกระทำ และการตัดสินใจล้วนมีความสำคัญ และส่งผลกระทบต่อระบบใหญ่
2. ความไม่แน่นอน และความบังเอิญเป็นส่วนหนึ่งของโลกที่เราต้องยอมรับ และเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน
3. การวางแผนที่ดีต้องมีความยืดหยุ่น และพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด
4. การสร้างความหมาย และคุณค่าให้กับชีวิตและการทำงานของเราเป็นสิ่งสำคัญในโลกที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน

สำหรับนักรัฐประศาสนศาสตร์ ที่สนใจการบริหารจัดการสาธารณะ และการวางแผนยุคใหม่หนังสือเล่มนี้เป็นแหล่งความรู้ และแรงบันดาลใจที่ควรค่าแก่การทำความเข้าใจอย่างยิ่ง

ผู้บริหารและนักวางแผนที่ต้องการพัฒนาทักษะ

หนังสือเล่มนี้ไม่เพียงแต่เหมาะสำหรับนักวิชาการหรือผู้สนใจประวัติศาสตร์เท่านั้น แต่ยังเหมาะสำหรับผู้บริหารและนักวางแผนในภาครัฐและเอกชนที่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและความซับซ้อนของโลกยุคใหม่ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหาร เช่น การมีมุมมองที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับการตัดสินใจและผลกระทบที่ตามมา การพัฒนาความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัว การลดความเครียด และความกดดันจากการควบคุมผลลัพธ์ทุกอย่าง และการใช้โอกาสจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดในการสร้างนวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลง

คุณเคยเจอความบังเอิญที่เปลี่ยนชีวิต หรือการทำงานไหม

หลังจากอ่านบทความนี้ ลองระลึกย้อนความหลังเพื่อทบทวนดูชีวิต หรือการทำงานของเรา ว่าเคยมีเหตุการณ์บังเอิญเล็กๆ ที่เปลี่ยนแปลงเส้นทางหรือผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ บางครั้ง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เราประสบ อาจไม่ได้เกิดจากการวางแผนอย่างเดียว แต่เกิดจากการบังเอิญที่เกิดขึ้นในจังหวะเวลาที่เหมาะสม หรือแม้กระทั่งเหตุการณ์เล็กๆ ที่ถูกมองข้าม การตระหนักถึงสิ่งนี้จะช่วยให้เรามีมุมมองใหม่ในการบริหารจัดการ และการวางแผนชีวิต รวมทั้งเพิ่มความอดทนและความเข้าใจในความไม่แน่นอนของโลก

เราทุกคนล้วนผ่านประสบการณ์ความบังเอิญ

เมื่อพิจารณาแล้ว จะเห็นได้ว่า ความบังเอิญ ไม่ใช่เรื่องของโชคดี หรือโชคร้ายเพียงอย่างเดียว แต่เป็นเงื่อนไขที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังทุกเหตุการณ์ ทุกการตัดสินใจ และทุกการเปลี่ยนแปลงในโลกใบนี้ เราทุกคนจึงเป็นส่วนหนึ่งของปาฏิหาริย์ที่เกิดจากการรวมตัวของเหตุการณ์บังเอิญนับไม่ถ้วน ในอดีตและปัจจุบัน การเข้าใจและยอมรับความจริงนี้ จะช่วยให้เรามีทัศนคติที่ดีขึ้นต่อชีวิต การทำงาน และการบริหารจัดการในโลกที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน

ดังคำกล่าวของคลาส เมื่อเราเข้าใจว่า “ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นล้วนเป็นผลของเหตุการณ์ที่เชื่อมโยงกัน” เราจะเห็นคุณค่า และความหมายของชีวิต และการกระทำของเรามากขึ้น นั่นคือกุญแจสำคัญที่ช่วยให้เราก้าวผ่านความท้าทายในอนาคตด้วยความมั่นใจและความหวัง ขอเชิญชวนทุกท่านใช้ชีวิตด้วยความรอบคอบ มีสติ และตระหนักถึงความสำคัญของทุกการกระทำ เพราะในโลกที่ความบังเอิญเป็นส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลงนี้ ทุกสิ่งที่เราทำล้วนมีความหมาย และอาจส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งได้เสมอ

รูปแบบการจัดบทความ

วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย เป็นวารสารระดับชาติ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานและทัศนะทางวิชาการสาขารัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ การบริหารกิจการสาธารณะ รัฐศาสตร์ และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดเผยแพร่วารสาร ปีละ 3 ครั้ง (เดือนมกราคม-เมษายน พฤษภาคม-สิงหาคม และกันยายน-ธันวาคม)

ตัวอักษร TH SarabunPSK

(บทความวิจัย)

ชื่อบทความภาษาไทย (ขนาดตัวอักษร 20pt. ตัวหนา)

ชื่อบทความภาษาอังกฤษ (ขนาดตัวอักษร 20pt. ตัวหนา)

ชื่อ-นามสกุล ผู้เขียน[1] และผู้ร่วม[2] (ถ้ามี)

Name Lastname Author[1] and Author[2]

(ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16pt. ตัวหนา)

[1] หน่วยงานต้นสังกัด หรือสาขาที่ศึกษา

[2] หน่วยงานต้นสังกัด หรือสาขาที่ศึกษา

[1] Affiliation1

[2] Affiliation2

(TH SarabunPSK 14pt. ตัวปกติ)

E-mail: อีเมล์[1]

Corresponding E-mail: อีเมล์[2]

(TH SarabunPSK 14pt. ตัวเอียง)

บทคัดย่อ

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

เริ่มเนื้อหาตรงนี้ ไม่ควรเกิน 250 คำ สรุปย่อความสำคัญการศึกษา วัตถุประสงค์การศึกษา วิธีการศึกษา ผลการศึกษาโดยย่อ และข้อเสนอแนะ (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

คำสำคัญ: คำสำคัญ1; คำสำคัญ2; คำสำคัญ3 (ไม่เกิน 5 คำ)

ควรเลือกคำสำคัญหรือ Keywords จากชื่อบทความ ไม่ควรเกิน 4 คำ ระหว่างคำใช้เครื่องหมาย “;” (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

Abstract

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

An abstract of approximately 100-250 words is used to introduce and summarize the research. (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

Keywords: Keyword1; Keyword2; Keyword3 (Three to five key words)
ควรเลือกคำสำคัญหรือ Keywords จากชื่อบทความ ไม่ควรเกิน 4 คำ ระหว่างคำใช้เครื่องหมาย ";" (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

บทนำ / Introduction

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

การเขียนบทนำนั้น เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ การนำบทนำในบทที่ 1 มาสรุปให้ได้ใจความ เพราะเป็นส่วนของความสำคัญและมูลเหตุที่นำไปสู่การวิจัย การอ้างอิงใช้การอ้างอิงแบบตัวเลข เช่น [1] [2] [3] (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

วัตถุประสงค์การวิจัย / Objectives of the Study

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

1. วัตถุประสงค์1
2. วัตถุประสงค์2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง / Concepts, Theories, and Related research

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 2 เป็นการนำแนวคิดที่สำคัญในบทที่ 2 มาสรุปให้ได้ใจความ ตาราง และรูปภาพ ย่อหน้าเนื้อหาทั้งหมดควรเริ่มชิดซ้าย และชิดขวา เว้นระยะห่างระหว่างเนื้อหากระดาษ ควรวางรูปภาพและตารางให้ใกล้กับตำแหน่งที่อ้างอิงมากที่สุด ตารางและรูปภาพทั้งหมดควรฝังลงในไฟล์และกำหนดขนาดและตำแหน่งที่เหมาะสมในตัวกระดาษ การอ้างอิงใช้การอ้างอิงแบบตัวเลข เช่น [1] [2] [3]

หัวข้อย่อย (จัดชิดซ้าย ขนาดตัวอักษร 16pt. ตัวหนา)

ข้อย่อย (ขนาดตัวอักษร 16pt. ตัวหนา)

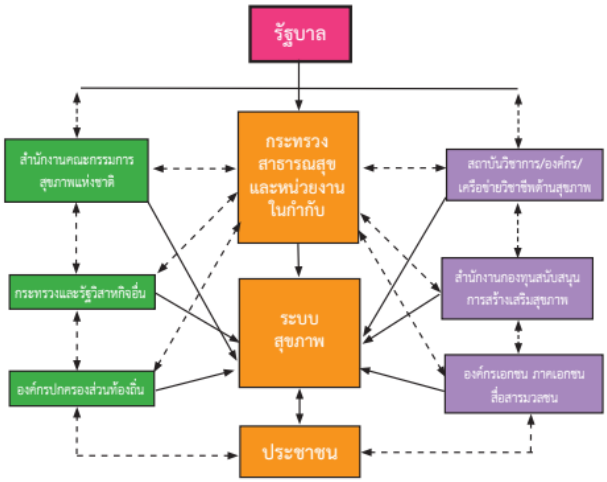
ส่วนเนื้อหา (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

ตารางที่ ... (ขนาดตัวอักษร 16pt. ตัวหนา) ตามด้วยชื่อตาราง พร้อมทั้งจัดตารางชิดซ้ายด้วย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่อยู่อาศัย (ตัวอย่าง)

ที่อยู่อาศัย	จำนวน	ร้อยละ
เมือง	117	17.6
นอกเมือง	546	82.1
ไม่ตอบ	2	0.3
รวม	**665**	**100**

ภาพที่ ... (ขนาดตัวอักษร 16pt. ตัวหนา) ตามด้วยชื่อภาพ รูปภาพจะต้องวางไว้ตำแหน่งกึ่งกลาง โดยรูปภาพทุกรูปจะต้องมีหมายเลขแสดงลำดับ และคำบรรยายใต้ภาพ



ภาพที่ 1 หน่วยงานและเครือข่ายระบบสุขภาพแห่งชาติของประเทศไทย พ.ศ.2554-2558
ที่มา: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข (2545)

วิธีดำเนินการวิจัย / Research Methodology

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

การเขียนวิธีการทดลองหรือวิธีการศึกษาหรือวิธีการดำเนินการวิจัยในวารสารนั้น เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 3 เป็นการนำบทที่ 3 มาสรุปให้ได้ใจความ เพราะเป็นการอธิบายวิธีการดำเนินการวิจัย ซึ่งขึ้นอยู่กับการวิจัยแต่และประเภท

ผลการวิจัย / Results

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

การเขียนผลการทดลองและวิจารณ์ผลหรือผลการศึกษาในวารสารนั้น เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 4 ซึ่งควรเสนอผลอย่างชัดเจน ตรงประเด็น เป็นผลที่ค้นพบ โดยลำดับตามหัวข้อที่ศึกษา

สรุป และอภิปรายผล / Results and Discussion

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

การเขียนสรุปในวารสารนั้น เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 5 เป็นการสรุปสาระสำคัญที่ได้จากการศึกษา พร้อมการอภิปรายผล หากผลการทดลองเป็นตาราง ให้อภิปรายตารางนั้นด้วย รวมถึงข้อเสนอแนะ ทั้งข้อเสนอจากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ / Suggestions

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (จัดชิดซ้าย ขนาดตัวอักษร 16pt. ตัวหนา)

ส่วนเนื้อหา (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (จัดชิดซ้าย ขนาดตัวอักษร 16pt. ตัวหนา)

ส่วนเนื้อหา (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

กิตติกรรมประกาศ / Acknowledgement (อาจมีหรือไม่มีก็ได้)

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

ส่วนเนื้อหา (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

การเขียนกิตติกรรมประกาศในวารสารนั้นจะกล่าวถึงบุคคลหรือหน่วยงานที่ช่วยเหลืองานวิจัย ซึ่งไม่ใช่การเยินยอกันเอง

เอกสารอ้างอิง / References (จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

รายการอ้างอิงท้ายบทความให้จัดเรียงตามลำดับเลขการอ้างอิงในเนื้อหา โดยไม่ต้องเรียงลำดับอักษร และใช้การอ้างอิงรูปแบบ APA 7th Edition

ตัวอักษร TH SarabunPSK

(บทความวิชาการ)
ชื่อบทความภาษาไทย (ขนาดตัวอักษร 20pt. ตัวหนา)
ชื่อบทความภาษาอังกฤษ (ขนาดตัวอักษร 20pt. ตัวหนา)

ชื่อ-นามสกุล ผู้เขียน[1] และผู้ร่วม[2] (ถ้ามี)

Name Lastname Author[1] and Author[2]

(ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16pt. ตัวหนา)

[1] หน่วยงานต้นสังกัด หรือสาขาที่ศึกษา

[2] หน่วยงานต้นสังกัด หรือสาขาที่ศึกษา

[1] Affiliation1

[2] Affiliation2

(TH SarabunPSK 14pt. ตัวปกติ)

E-mail: อีเมล์[1]

Corresponding E-mail: อีเมล์[2]

(TH SarabunPSK 14pt. ตัวเอียง)

บทคัดย่อ

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

เริ่มเนื้อหาตรงนี้ ไม่ควรเกิน 250 คำ สรุปย่อความสำคัญการศึกษา วัตถุประสงค์การศึกษา วิธีการศึกษา ผลการศึกษาโดยย่อ และข้อเสนอแนะ (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

คำสำคัญ: คำสำคัญ1; คำสำคัญ2; คำสำคัญ3 (ไม่เกิน 5 คำ)

ควรเลือกคำสำคัญหรือ Keywords จากชื่อบทความ ไม่ควรเกิน 4 คำ ระหว่างคำใช้เครื่องหมาย “;” (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

Abstract

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

An abstract of approximately 100-250 words is used to introduce and summarize the research. (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

Keywords: Keyword1; Keyword2; Keyword3 (Three to five key words)

ควรเลือกคำสำคัญหรือ Keywords จากชื่อบทความ ไม่ควรเกิน 4 คำ ระหว่างคำใช้เครื่องหมาย “;” (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

บทนำ / Introduction

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

การเขียนบทนำนั้น เป็นส่วนของความสำคัญและมูลเหตุที่นำไปสู่ประเด็นของบทความหรือการวิจัย การอ้างอิงใช้การอ้างอิงแบบตัวเลข เช่น [1] [2] [3] (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

เนื้อหา / Body

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

ข้อความหลัก ตาราง และรูปภาพ ย่อหน้าเนื้อหาทั้งหมดควรเริ่มชิดซ้าย และชิดขวา เว้นระยะห่างระหว่างเนื้อหากระดาษ ควรวางรูปภาพและตารางให้ใกล้กับตำแหน่งที่อ้างอิงมากที่สุด ตารางและรูปภาพทั้งหมดควรฝังลงในไฟล์และกำหนดขนาดให้เหมาะสม ภาพถ่ายทั้งหมดควรสุ่มตัวอย่างที่ 300 dpi (จุดต่อนิ้ว) โปรดทราบว่ากราฟิกบนเว็บโดยทั่วไปจะมีการสุ่มตัวอย่างที่ 72 dpi ภาพถ่ายจะต้องมีขนาดและตำแหน่งที่เหมาะสมในตัวกระดาษ การอ้างอิงใช้การอ้างอิงแบบตัวเลข เช่น [1] [2] [3]

หัวข้อย่อย (จัดชิดซ้าย ขนาดตัวอักษร 16pt. ตัวหนา)

ข้อย่อย (ขนาดตัวอักษร 16pt. ตัวหนา)

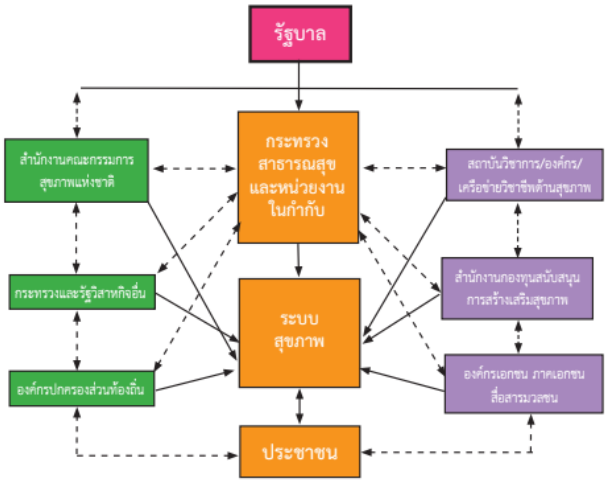
ส่วนเนื้อหา (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

ตารางที่ ... (ขนาดตัวอักษร 16pt. ตัวหนา) ตามด้วยชื่อตาราง พร้อมทั้งจัดตารางชิดซ้ายด้วย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่อยู่อาศัย (ตัวอย่าง)

ที่อยู่อาศัย	จำนวน	ร้อยละ
เมือง	117	17.6
นอกเมือง	546	82.1
ไม่ตอบ	2	0.3
รวม	**665**	**100**

ภาพที่ ... (ขนาดตัวอักษร 16pt. ตัวหนา) ตามด้วยชื่อภาพ รูปภาพจะต้องวางไว้ตำแหน่งกึ่งกลาง โดยรูปภาพทุกรูปจะต้องมีหมายเลขแสดงลำดับ และคำบรรยายใต้ภาพ



ภาพที่ 1 หน่วยงานและเครือข่ายระบบสุขภาพแห่งชาติของประเทศไทย พ.ศ.2554-2558
ที่มา: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข (2545)

สรุปและข้อเสนอแนะ / Conclusions and Recommendations

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

กิตติกรรมประกาศ / Acknowledgement (อาจมีหรือไม่มีก็ได้)

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

ส่วนเนื้อหา (ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

การเขียนกิตติกรรมประกาศในวารสารนั้นจะกล่าวถึงบุคคลหรือหน่วยงานที่ช่วยเหลือ ซึ่งไม่ใช่การเยินยอกันเอง

เอกสารอ้างอิง / References

(จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

รายการอ้างอิงท้ายบทความให้จัดเรียงตามลำดับเลขการอ้างอิงในเนื้อหา โดยไม่ต้องเรียงลำดับอักษร และใช้การอ้างอิงรูปแบบ APA 7th Edition

ตัวอักษร TH SarabunPSK

(นานาทัศนะ)
ชื่อบทความ
(ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 20pt. ตัวหนา)

ชื่อ-นามสกุล ผู้เขียน[1]
(ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16pt. ตัวหนา)
[1] หน่วยงานต้นสังกัด หรือสาขาที่ศึกษา
[1] Affiliation1
(TH SarabunPSK 14pt. ตัวปกติ)
E-mail: อีเมล์[1]
(TH SarabunPSK 14pt. ตัวเอียง)

เนื้อหา Body (จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ) การอ้างอิงใช้การอ้างอิงแบบตัวเลข เช่น [1] [2] [3]

ภาคผนวก (ถ้ามี) (จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

เอกสารอ้างอิง References (จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

รายการอ้างอิงท้ายบทความให้จัดเรียงตามลำดับเลขการอ้างอิงในเนื้อหา โดยไม่ต้องเรียงลำดับอักษร และใช้การอ้างอิงรูปแบบ APA 7th Edition

ตัวอักษร TH SarabunPSK

(แนะนำหนังสือ)
ชื่อหนังสือ
(ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 20pt. ตัวหนา)

ชื่อ-นามสกุล ผู้เขียน[1]

(ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16pt. ตัวหนา)

[1] หน่วยงานต้นสังกัด หรือสาขาที่ศึกษา

[1] Affiliation1

(TH SarabunPSK 14pt. ตัวปกติ)

E-mail: อีเมล์[1]

(TH SarabunPSK 14pt. ตัวเอียง)

ข้อมูลหนังสือ (จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

เนื้อหา Body (จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

ภาคผนวก (ถ้ามี) (จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

เอกสารอ้างอิง References (จัดกึ่งกลาง ขนาดตัวอักษร 18pt. ตัวหนา)

(ขนาดตัวอักษรในเนื้อหา 16pt. ตัวปกติ)

รายการอ้างอิงท้ายบทความให้จัดเรียงตามลำดับเลขการอ้างอิงในเนื้อหา โดยไม่ต้องเรียงลำดับอักษร และใช้การอ้างอิงรูปแบบ APA 7th Edition

การเขียนอ้างอิง

การอ้างอิงในเนื้อหา

การอ้างอิงในเนื้อหาใช้การอ้างอิงแบบตัวเลข โดยระบุหมายเลขของแหล่งที่มาของข้อมูลไว้ในเนื้อหาที่ต้องการอ้าง โดยใส่หมายเลขไว้ในวงเล็บเหลี่ยม [ ] เริ่มจากหมายเลข 1, 2, 3 . . . ตามลำดับจนจบบทความ โดยมีวิธีการดังนี้

1. ใส่ตัวเลขกำกับไว้ในวงเล็บเหลี่ยม [ ] ท้ายข้อความหรือชื่อบุคคลที่อ้างอิง โดยให้ตัวเลขอยู่ในระดับบรรทัดเดียวกันกับเนื้อหา เช่น [1] [2] [3]

2. ใส่ตัวเลขอ้างอิงเรียงลำดับตั้งแต่เลข 1, 2, 3, ... เป็นต้นไป ต่อเนื่องกันจนจบบทความ และในกรณีที่มีการอ้างอิงซ้ำ ให้ใช้ตัวเลขเดิมที่เคยใช้อ้างมาก่อนแล้ว

3. แหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้อ้างอิงทั้งหมดในบทความจะต้องปรากฏอยู่ในเอกสารอ้างอิง (references) ท้ายบทความ โดยการเรียงลำดับตามหมายเลข และพิมพ์หมายเลขอยู่ในวงเล็บเหลี่ยม [ ]

4. กรณีที่อ้างอิงเอกสารหลาย รายการในคราวเดียวกัน

4.1 อ้างอิงไม่เกิน 2 รายการให้ใส่หมายเลขของเอกสารที่อ้างเรียงลำดับโดยใส่เครื่องหมายจุลภาค (,) คั่น เช่น [1, 2] หรือ [1, 5]

4.2 อ้างอิงเกิน 2 รายการและเป็นรายการที่ต่อเนื่องกันให้ใส่หมายเลขของเอกสารที่อ้างอิงเรียงลำดับโดยใส่เครื่องหมายยัติภังค์ (-) คั่น เช่น [1-3] หรือ [1-5]

4.3 อ้างอิงเกิน 2 รายการและเป็นรายการทั้งต่อเนื่องและไม่ต่อเนื่อง ให้ใส่หมายเลขของเอกสารที่อ้างเรียงลำดับโดยใส่เครื่องหมายจุลภาค (,) คั่นในกรณีไม่ต่อเนื่อง และเครื่องหมายยัติภังค์ (-) คั่นในกรณีต่อเนื่อง เช่น [1, 4-5]

<u>ตัวอย่าง</u>

1. Parasuraman and other [1] ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพบริการพบว่า...
2. คุณภาพบริการ หมายถึง... [2]
2. ปัจจุบันสื่อสังคมออนไลน์นับว่าเป็นสื่อกลางสำคัญในการให้ข้อมูลการตลาดที่สำคัญในปัจจุบัน [3, 4]
3. สำหรับประเทศที่มีศักยภาพอันดับต้นๆ ในการเข้าสู่สังคมไร้เงินสดมีดังนี้ [5-7] ...

การอ้างอิงในเอกสารอ้างอิง (References)

รายการอ้างอิงท้ายบทความให้จัดเรียงตามลำดับเลขการอ้างอิงในเนื้อหา โดยไม่ต้องเรียงลำดับอักษร และใช้การอ้างอิงรูปแบบ **APA 7th Edition**

การเขียนอ้างอิงรูปแบบ **APA 7th Edition** มีวิธีดังนี้

1. การอ้างอิงประเภทหนังสือ (Book)

ชื่อ-สกุลผู้แต่ง. (ปี). *ชื่อเรื่อง* (พิมพ์ครั้งที่). สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

อัมพร ธำรงลักษณ์. (2553). *องค์การ: ทฤษฎี โครงสร้าง และการออกแบบ*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2544). *นโยบายสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุมพล หนิมพานิช และชมภูนุช หุ่นนาค. (2565). *การออกแบบวิจัยเชิงคุณภาพสำหรับนักศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ, กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). *ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) : เทศบาล อบจ. อบต. กทม. เมืองพัทยา*. ข้าวฟ่าง.

Easton, D. (1953). *The Political System*. Knopf.

Dye, T. R. (2017). *Understanding Public policy* (15th ed.). Longman Inc.

Rogers, E. M. & Shoemaker, F. F. (1971). *Communication of Innovation*. Free Press.

Wysocki, R. K., Beck, R. Jr., & Crane, D. B. (2000). *Effective Project Management* (2nd ed.). John Wiley & Sons, Inc.

2. การอ้างอิงประเภทวารสาร (Journal)

ชื่อ-สกุลผู้แต่ง. (ปี). ชื่อเรื่อง. *ชื่อวารสาร*, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรก-หน้าสุดท้ายของบทความ.

ตัวอย่าง

สาธิต ทิพย์มณี. (2566). แนวทางการบริหารงานภาครัฐในยุค 5G. *วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย,* 5(9), 37-50.

ธัญญารัตน์ พรหมสุทธิ์, สมพร เฟื่องจันทร์, เพ็ญศรี ฉิรินัง และศิริพร แย้มนิล. (2565). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 10(3), 11-22.

Dhillon, P. (2022). How to write a good scientific review article. *The FEBS Journal*, 289(3), 3592-3602. https://doi.org/10.1111/febs.16565

Esty, D. & Rushing, R. (2007). The Promise of Data-Driven Policymaking. *Science and Technology*, 23(4), 67-72.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Malhotra, A. (2005) E-S-Qual: A Multiple-Item Scale for Assessing Electronic Service Quality. *Journal of Service Research*, 7(3), 213-233. http://dx.doi.org/10.1177/1094670504271156

3. การประชุมวิชาการ

ชื่อ-สกุลผู้แต่ง. (ปี). *ชื่อบทความ*. ใน ชื่อการประชุมวิชาการ วันที่ วัน เดือน ปีที่จัดการประชุม. สถานที่จัดการประชุม, จังหวัด.

ตัวอย่าง

สมบัติ นพรัต. (2544). *ทิศทางของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยของรัฐภายหลังการปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. ใน รายงานสรุปการสัมมนาทางวิชาการแนวทางการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย วันที่ 20-21 เมษายน 2554. มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสนามจันทร์, นครปฐม.

Maddox, S., Hurling, J., Stewart, E., & Edwards, A. (2016, March 30-April 2). *If mama ain t happy, nobody s happy: The effect of parental depression on mood dysrégulation in children* [Paper presentation]. Southeastern Psychological Association 62nd Annual Meeting, New Orleans, LA, United States States.

4. การอ้างอิงประเภทดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis)

ชื่อ-สกุลผู้แต่ง. (ปี). *ชื่อเรื่อง* (ระดับวิทยานิพนธ์). มหาวิยาลัย.

ตัวอย่าง

สังวาลย์ เขื่อนคำ. (2554). *การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวารีเชียงใหม่* (การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เลิศนภา พงษ์ดำ. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครู: กรณีศึกษาโรงเรียนสุเหร่าดอนสะแก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Harris, L. (2014). *Instructional leadership perceptions and practices of elementary school leaders* (doctoral dissertation). University of Virginia.

5. เอกสารประกอบการสอน

ชื่อผู้แต่ง. (ปี). *ชื่อเรื่อง(ชื่อเอกสารประกอบการสอน)* [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. คณะ, มหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง

ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง. (2565). *เศรษฐกิจดิจิทัล* [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

6. กฎหมาย และประกาศต่าง ๆ ในราชกิจจานุเบกษา

ชื่อพระราชบัญญัติ. (ปี, วัน เดือนที่พิมพ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม เลขเล่ม ตอนที่ เลขตอน. หน้า เลขหน้า-เลขหน้า.

ตัวอย่าง

พระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ. 2561. (2561, 10 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 33. หน้า 1-18.

7. การอ้างอิงประเภทเว็บไซต์ (Website)

ชื่อ-สกุลผู้แต่ง. (ปี). ชื่อเรื่อง. http://www.....

ตัวอย่าง

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). *ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570*. https://www.nesdc.go.th/

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2560). *นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา*. http://www.ptt2.go.th/web/plan/images/file/plan/2561.pdf

Busa, M. (2013). *Advantages of MIS*. https://www.slideshare.net/WfTaylor/advantages-of-mis

Brookfield Institute. (2018). *Exploring Policy Innovation: Tools, Techniques + Approaches*. https://brookfieldinstitute.ca/


สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย
2518 - 1975
PAAT
PUBLIC ADMINISTRATION ASSOCIATION OF THAILAND