



วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration (RJPA)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2562 Vol. 2 No. 2 May - August 2019



โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ISSN 2630-0133

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชาที่สัมพันธ์
2. เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าของคณาจารย์และนักศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์ผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นวารสารทางวิชาการที่โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงจัดทำขึ้น เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ทั้งในรูปของบทความวิจัย บทความทางวิชาการ บทความปริทรรศน์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัยและบุคคลทั่วไปทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาที่สัมพันธ์ โดยมีกำหนดการตีพิมพ์/เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับแรกเดือนมกราคม – เมษายน ฉบับที่สองเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม และฉบับที่สามเดือนกันยายน – ธันวาคม) พร้อมทั้งทั้งฉบับตีพิมพ์เป็นรูปเล่ม (ISSN 2586-9647) และฉบับออนไลน์ (ISSN 2630-0133)

เจ้าของ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

สำนักงานกองบรรณาธิการ

โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อาคารสำนักงานอธิการบดี ชั้น 5

ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

ที่ปรึกษา

ผศ.วุฒิสักดิ์ ลาภเจริญทรัพย์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.บุญชาติ ทองประยูร รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

คณะกรรมการดำเนินการจัดทำวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

- | | |
|---|---------------------|
| 1. คณบดีคณะรัฐศาสตร์ | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. รองคณบดีคณะรัฐศาสตร์ฝ่ายวิชาการ | รองประธานกรรมการ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.วิภา ธรรมโชติ | กรรมการ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพรัตน์ บุบผะศิริ | กรรมการ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ | กรรมการ |
| 6. นายสุพจน์ เชาวลิต | กรรมการ |
| 7. นางสาวจิตตราพร พิรุณ | กรรมการและเลขานุการ |

คณะผู้จัดทำวารสาร

บรรณาธิการผู้พิมพ์โฆษณา

รศ. ชลิตา ศรมณี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บรรณาธิการบริหาร

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

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.อนุสรณ์ ลิ้มมณี	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศ.ดร. ไชยันต์ ไชยพร	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร.สุพิน เกษาคุปต์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ.ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.เฉลิมพล ศรีหงษ์	23/132 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กทม. 10230
ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ดร.วิโรจน์ ก่อสกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธ์ุ์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.เดช อุณหะจิริงรักษ์	30/93 ซอยนวมินทร์ 80 แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กทม. 10230

ผู้จัดการ

นายสิทธิรักษ์ ตรีศรี

ฝ่ายศิลป์

นายประดิษฐ์ ทองมณโฑ

ประจำกองจัดการ

นางสาวรัตติยา ทองเนื้อแปด

เทร่ญญิก

นายอรรณวุฒิ ศรีเทร่ญญ

กรรมการกลั่นกรอง (Peer Review)

ศ.ดร.ติน ปรัชญพฤทธ์	นักวิชาการอิสระ
ศ.ดร.อนุสรณ์ ลีมนณี	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศ.ดร. ไชยันต์ ไชยพร	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร.ดำรงค์ วัฒนา	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.วันชัย มีชาติ	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผศ.สุรัตน์ โทโรราชัยกุล	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ.ดร.สุพิน เกชาคุปต์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ.ดร.กิตติ ประเสริฐสุข	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผศ.ดร.เมธาวุฒิ พิรพรวิฑูร	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ.ดร.วรรษยา ศิริวัฒน์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.รวิภา ธรรมโชติ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.วิทยา จิตนุพงศ์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ปรัชญา ชูมนาสีเยว	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.นิติตา สิริพงศ์ทักษิณ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ. ชลิตา ศรมณี	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.เสาวลักษณ์ สุขวิรัช	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร. วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผศ.ดร.ศิริลักษณ์ ต้นตยกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.มุ้ยหมัด อิลยาส หล้าปรีง	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.รัฐศรินทร์ วังกานนท์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ดร.วิโรจน์ ก่อสกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.ปรมต วรณบวร	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.รุ่งรตนา เจริญจิตต์	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.นันทวรรณ บุญช่วย	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.โกสุม สายจันทร์	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รศ.ดร.รงค์ บุญสวยขวัญ	สำนักวิชาการรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
รศ.พรชัย เทพปัญญา	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.ดร.บุษอริ ยี่มะ	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผศ.ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร	คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.ญาณกร โท้ประยูร	สถาบันรัชต์ภาคย์

ดร.พระปลัดสมชาย ปโยโค	มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ทิพาพร พิมพิสุทธิ์	นักวิชาการอิสระ
รศ.ดร.นิยม รัฐอมฤต	นักวิชาการอิสระ
รศ.พิพัฒน์ ไทยอารี	นักวิชาการอิสระ
รศ.เฉลิมพล ศรีหงษ์	นักวิชาการอิสระ
รศ.สิทธิพันธ์ พุทธหุน	นักวิชาการอิสระ
พล.ต.อ. ดร.ไกรสุข สิ้นสุข	นักวิชาการอิสระ
ดร.นพดล เหลืองภิรมย์	นักวิชาการอิสระ
ดร.ชาคริต ศึกษากิจ	นักวิชาการอิสระ

บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้นับเป็นฉบับที่ห้า ซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของบรรดา คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิ รวมนักวิชาการจากสำนักต่างๆที่ได้นำเสนอผลงานทาง วิชาการและบทความวิจัยมาตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่ ทั้งในรูปแบบของสิ่งพิมพ์และออนไลน์ใน ระบบ OJS

บทความส่วนใหญ่ที่นำมาเสนอในฉบับนี้เป็นบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการ พยายามคัดสรรหัวข้อที่มีความหลากหลาย เช่น การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นผลงานที่ศึกษาการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานในยุค 4.0 โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐ การพัฒนากิจกรรมนักศึกษา ผลกระทบของความขัดแย้ง ทางการเมืองต่อชุมชน การเข้ามีส่วนร่วมของประชาชนในการนำนโยบายไทยนิยมยั่งยืน ไปปฏิบัติ การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานสำนักงานที่ดิน และยังมี บทความทางวิชาการที่น่าสนใจอีกสองเรื่องคือ ใครควรเป็นผู้ปกครองและการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

ในนามกองบรรณาธิการ จึงใคร่ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้เสียสละ พิจารณาบทความ รวมทั้งได้ชี้แนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทาง วิชาการกับผู้อ่านทุกท่าน

รองศาสตราจารย์สิทธิพันธ์ พุทธนุ

บรรณาธิการบริหาร

สารบัญ

บทบรรณาธิการ	vii
การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	
สมอุษา วิไลพันธุ์	1
การพัฒนางานกิจกรรมนันทศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	
สุไรรัตน์ มั่นคง	28
การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงาน	
ภูพิชชา หอมชื่นใจ	54
การระดมสรรพกำลังของกรมการสรรพกำลังกลาโหม	
สมภาพ สีสาวัดลภ	74
ผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองต่อชุมชน	
จิรวัดน์ เกื้อทาน	102
การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	
มัทนา ชัยศิริ	119
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการนำนโยบายไทยนิยมยั่งยืนไปปฏิบัติ	
มัลลิกา เถลิงรัมย์	144
ใครควรเป็นผู้ปกครอง	
บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์	172
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์แห่งชาติ	
ชลิตา ศรมณี	199
แนะนำผู้เขียน	217

การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล : ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

Reformation of work process using digital technology:

A case study of Office of the Permanent Secretary,

Ministry of Social Development and Human Security

สมอุษา วิลัยพันธุ์*

Somusa Wilaipan

somusa1717@gmail.com

Received: 15/01/62 Revised: 21/02/62 Accepted: 21/02/62

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน ซึ่งถูกเลือกโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผลการศึกษาพบว่า การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มุ่งเน้นให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถทำให้ทำงานร่วมกันได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และอำนวยความสะดวกในงานบริการ พบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาระบบ 2) ด้านนโยบายและกฎระเบียบ 3) ด้านบุคลากร และ 4) ด้านกระบวนการทำงาน

คำสำคัญ : การปฏิรูป กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีดิจิทัล

*นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

Abstract

The main purpose of this research was to study the reformation of work process by using digital technology. The Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security was selected as a case study. Documentary and field research methods were employed in conducting the research. A structured interview was employed as a tool for data collection from 11 key informants selected by purposive sampling. The research found that using digital technology to reform work process of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security were focused on increasing work efficiency, reducing processes and time in working, enhancing the possibility for all officers to work together work together anytime, anywhere via internet network, and facilitating the service delivery. There were 4 obstacles in the work process reform using digital technology: 1) system development, 2) policies and regulations, 3) personnel and 4) work process.

Keywords : reformation, work process, digital technology

บทนำ

การกำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศไทยที่ผ่านมามีภาครัฐให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่สังคมดิจิทัล ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตมนุษย์แทบทุกด้าน การติดต่อสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคมดำเนินบนฐานของข้อมูลในอินเทอร์เน็ต ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ทางความคิดในทุกภาคส่วน ในหลายประเทศเปลี่ยนแปลงจากรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับตัวไปสู่ความเป็นสังคมดิจิทัลเช่นกัน สอดคล้องกับภาครัฐที่เริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดินทั้งด้านการให้บริการแก่ประชาชนและการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในหลายมิติไม่ว่าจะเป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ การเพิ่มรายได้ การเข้าถึงบริการของภาครัฐ และเพื่อให้ภาครัฐได้รับประโยชน์สูงสุดจากเทคโนโลยีดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐจึงมีความจำเป็นที่จะต้องร่วมมือกันพัฒนาและยกระดับภาครัฐในภาพรวมให้ก้าวสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน และก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในเวทีโลก (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559, หน้า 1-2)

รัฐบาลมีนโยบายในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศที่มีความต้องการให้หน่วยงานของรัฐมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานและบริหารงาน โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารระบบราชการแผ่นดิน และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยขึ้น ซึ่งกำหนดให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐ รวมทั้งการกระจายข้อมูลข่าวสารไปสู่ประชาชน เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงได้จัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงเพื่อปฏิรูประบบราชการ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาขับเคลื่อนศักยภาพขององค์กรด้วยการบริหารจัดการข้อมูลที่ดี พร้อมทั้งปรับปรุงขั้นตอน

กระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามภารกิจให้เกิดการบูรณาการ และเอกภาพในระบบข้อมูล ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงมีความสนใจศึกษาการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงปัญหา/อุปสรรคในการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการบริหารจัดการสำนักงาน (Back Office) การพัฒนาการบริหารจัดการและแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล และการพัฒนาระบบการให้บริการกลุ่มเป้าหมาย (Front Office) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. เพื่อทราบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. เพื่อทราบแนวทางในการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการบริหารจัดการสำนักงาน (Back Office) การพัฒนาการบริหารจัดการและแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล และการพัฒนาระบบการให้บริการกลุ่มเป้าหมาย (Front Office)

2. ขอบเขตด้านสถานที่

การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนกลาง เท่านั้น

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่างเดือนกันยายน – เดือนพฤศจิกายน 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และแก้ไขกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในกระบวนการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ระบบการให้บริการกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูล

ระบบการบริหารจัดการสำนักงาน (Back Office) หมายถึง ระบบการบริหารจัดการภายในสำนักงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ ตามภารกิจของหน่วยงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

การบริหารจัดการข้อมูล หมายถึง การจัดเก็บข้อมูล การเรียกใช้ข้อมูล รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการใช้งานที่รวดเร็ว ซึ่งจัดเก็บในลักษณะของฐานข้อมูล

การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล หมายถึง การเชื่อมโยงกระบวนการทำงานและข้อมูลภายในหน่วยงาน หรือข้ามหน่วยงาน เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกรรมที่มีกระบวนการทำงานและข้อมูลต่างๆ ร่วมกัน ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้กระบวนการทำงานและข้อมูลต่างๆ อาจมีความสัมพันธ์ในเชิงธุรกรรมเดียวกันผ่านระบบธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์แบบให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ หรือมีหลายบริการร่วมกันในระบบหน้าต่างบริการเดียวกัน

e-Service หมายถึง ระบบบริการประชาชนผ่านอิเล็กทรอนิกส์ online โดยเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนสำหรับบริการด้านต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่ายผ่านแอปพลิเคชัน หรือผ่านทางอินเทอร์เน็ต

รัฐบาลดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพ กระบวนการทำงาน และการให้บริการสาธารณะ โดยลักษณะของบริการภาครัฐหรือบริการสาธารณะจะต้องอยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ ซึ่งประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา บริการรัฐบาลดิจิทัล มีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. การบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการกำกับควบคุมการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ
 2. การปรับปรุงองค์ภาครัฐเพื่อให้เกิดการให้บริการสาธารณะที่ให้ความสำคัญต่อการนำความต้องการของพลเมืองมาเป็นศูนย์กลาง
 3. การใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการนำระบบบริหารสารสนเทศมาใช้ รวมถึงการให้ความสำคัญต่อการสื่อสารผ่านทางอินเทอร์เน็ตซึ่งจะเข้ามาแทนที่วิธีการทำงานแบบเดิม
- ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (Chief Information Officer: CIO) หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในองค์การ ดูแลเกี่ยวกับมาตรฐาน กฎเกณฑ์ โครงสร้าง งบประมาณ กระบวนการให้ความรู้ บุคลากรของหน่วยงานสารสนเทศ และให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารสูงสุดเกี่ยวกับการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายรวมของหน่วยงานที่กำหนดไว้

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยสนาม (field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (structured or formal interview)

2. การวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยการเก็บข้อมูลจากหนังสือ บทความทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุม แผน โครงการ เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากร เจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) จำนวน 11 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 เป็นบุคลากร เจ้าหน้าที่ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ ดำเนินการขับเคลื่อนและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และพัฒนากระบวนการทำงาน และให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงสังกัดในหน่วยงานระดับกองที่เป็นหน่วยงานต้นแบบของการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 6 คน

2.2 เป็นบุคลากร เจ้าหน้าที่ ที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนงาน โครงการ ดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์กร และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และพัฒนากระบวนการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 3 คน

2.3 เป็นบุคลากร เจ้าหน้าที่ ที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และพัฒนากระบวนการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (structured interview or formal interview) ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามชุดเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2561, หน้า 75) โดยใช้คำถามปลายเปิด (open-ended) ซึ่งเป็นคำถามที่มีแต่เฉพาะคำถาม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบเป็นผู้คิดหาคำตอบเอาเอง (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2561, หน้า 16) โดยคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย และสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลต่อกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยที่มีการนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์ทราบล่วงหน้าก่อน ซึ่งในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก และการบันทึกเสียงโดยจะขออนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ทั้งในรูปแบบเอกสารและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบคำบรรยาย เอกสารทางวิชาการ วารสาร และบทความวิชาการ เป็นต้น

1.2 งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด

1.3 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น นโยบาย กฎระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ แผน โครงการ คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานการประชุม รายงานผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) โดยที่ผู้วิจัยจะทำการ

สัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยการศึกษาการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และแนวทางในการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ โดยนำเสนอผลการวิจัยรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จากหนังสือ บทความทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุม แผน โครงการ เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง พบว่า จากแนวคิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (organization change) ซึ่งมีผลมาจากภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ส่งผลให้องค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับระบบราชการไทยในปัจจุบันมีการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบราชการไทย เพื่อปรับตัวให้ทันกระแสโลก จากการพัฒนาของเทคโนโลยี เพื่อความมั่นคงในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบ เศรษฐกิจเสรี สังคมบนฐานความรู้ ประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล โดยการพัฒนาระบบ ราชการจำเป็นต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาาระบบราชการไทย และแผนการปฏิบัติราชการ นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาระบบราชการให้มีขนาด เล็กลง มีความคล่องตัว ลดงบประมาณส่วนกลางให้น้อยที่สุด และนำเทคโนโลยีมาเป็น เครื่องมือในการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งต้องพัฒนาควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากร บุคคล และองค์ความรู้ของข้าราชการ เพื่อปรับเปลี่ยนพื้นฐานของระบบราชการ โดย เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความสามารถในการปรับตัว และการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ให้ทัน ต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ซึ่งโลกก้าวเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้คนสามารถเข้าถึง สารสนเทศจำนวนมากในแต่ละวันผ่านทางสื่อเทคโนโลยีต่างๆ การติดต่อสื่อสาร และ ปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคมดำเนินบนฐานของข้อมูลในอินเทอร์เน็ต จึงจำเป็นต้องปรับตัว ไปสู่ความเป็นดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ นั้น สำนักงานปลัดกระทรวงการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งเป็น 1 ใน 4 กระทรวงนำร่องในการปฏิรูประบบราชการตาม แผนปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้เป็นผู้นำด้านสังคมอย่างแท้จริง และสามารถให้

ความช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้ ในด้านการปฏิรูปกระบวนการทำงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนากระบวนการทำงาน ระบบงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการทั้งลูกค้าภายใน และลูกค้าภายนอก โดยการพัฒนาการบริหารจัดการสำนักงาน (Back Office) การพัฒนาการบริหารจัดการและแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล และการพัฒนาระบบการให้บริการกลุ่มเป้าหมาย (Front Office) ผ่านแผนปฏิรูปองค์การ และโครงการสำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์กระทรวง Flagship Projects: โครงการ Digital Technology Upgrade กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์การด้วยการบริหารจัดการข้อมูลที่ดี พร้อมทั้งปรับปรุง ขั้นตอนกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามภารกิจ ให้เกิดการบูรณาการและเอกภาพในระบบข้อมูล ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องตามนโยบายในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศของรัฐบาลที่มีความต้องการให้หน่วยงานของรัฐ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐ รวมทั้งการกระจายข้อมูลข่าวสารไปสู่ประชาชน โดยมีศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจรอง ด้านงานให้การสนับสนุนวิชาการ (non-core technical support) เกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นเจ้าภาพหลักในการขับเคลื่อน

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการบริหารจัดการสำนักงาน (Back Office) การพัฒนาการบริหารจัดการและแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล และการพัฒนาระบบการให้บริการกลุ่มเป้าหมาย (Front Office) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การวิจัยพบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปฏิรูป พัฒนา หรือเพิ่มประสิทธิภาพ กระบวนการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีดังนี้

1) ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปฏิรูปกระบวนการทำงานในการพัฒนาการบริหารจัดการ (Back Office) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสามารถทำให้ทำงานร่วมกันได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับกระบวนการทำงานสามารถแบ่งได้เป็นงานสนับสนุน และการทำงานตามภารกิจหลัก ดังนี้

(1) งานสนับสนุน เช่น ระบบการจองห้องประชุมแบบออนไลน์ ระบบการขอใช้รถ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบงาน Intranet ระบบฐานข้อมูลกฎหมาย ระบบทำเนียบหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมออนไลน์ผ่านระบบ Web Conference และมีการนำเทคโนโลยีจากหน่วยงานภายนอกที่เปิดให้บริการโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายมาปรับใช้ซึ่งอยู่ในรูปแบบของ Freeware เช่น Google Application (Google Search, Google Calendar, Google Drive, Google My Map, Google Sheet, Google Form, Google Doc) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี Social Network เป็นต้น

(2) งานตามตามภารกิจหลัก เช่น ระบบ DPIS ระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลกลาง การจัดสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระบบฐานข้อมูลผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระบบรายงานการติดตามและประเมินผล เป็นต้น

2) ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปฏิรูปกระบวนการทำงานในการพัฒนาการบริหารจัดการและแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการทำงานร่วมกันในระดับกรม ซึ่งในช่วงแรกมีปัญหาเรื่องการเชื่อมโยงระบบให้เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน ในระยะต่อมามีการจัดทำมาตรฐานข้อมูลให้

ดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลโดยมีการปรับเพิ่มเนื้อหาแนวทางของข้อมูลให้มีมาตรฐานเดียวกัน และสามารถเชื่อมโยงกันได้ ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีการทำความร่วมมือกับกรมต่างๆ ในกระทรวง ดังนี้

(1) จัดทำระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลการจ่ายเงินสวัสดิการ ให้เป็นระบบเดียวกันจากเดิมที่ต่างหน่วยงานต่างทำ เพื่อให้ข้อมูลสามารถชนหรือเชื่อมโยงกันได้ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการตรวจสอบสิทธิการรับสวัสดิการ และสามารถลดปัญหาการเวียนรับสวัสดิการได้

(2) Web service โดยใช้เลขประจำตัวประชาชน 13 หลักเป็นคีย์ในการเชื่อมโยงข้อมูลของฐานกรมต่างๆ สำหรับการใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม ลดความสูญเสีย ลดการจ่ายสวัสดิการซ้ำซ้อน

(3) มีการบูรณาการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลภายนอกกับกรมการปกครอง ซึ่งเป็นข้อมูลที่รับไปมาระหว่างหน่วยงานโดยมีกรมการปกครองเป็นผู้ดูแล ในส่วนของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีการคัดเลือกฐานข้อมูล จำนวน 10 ฐานของกระทรวงเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก (สำนักงานปลัดจำนวน 3 ฐาน) เพื่อประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน เช่น การให้บริการโดยให้ประชาชนพบบัตรประจำประชาชนใบเดียว ไม่ต้องเตรียมสำเนามาติดต่อราชการ ในส่วนของกระทรวงฯ ฐานข้อมูลที่มีการร้องขอจากหน่วยงานอื่นจำนวน 2 ฐาน คือ ฐานข้อมูลคนพิการ และฐานข้อมูลผู้สูงอายุ

3) ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปฏิรูปกระบวนการทำงานในการการพัฒนา ระบบการให้บริการกลุ่มเป้าหมาย (Front Office) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาระบบสารสนเทศ และแอปพลิเคชันของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนใน

รูปแบบ One Stop Service โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดูแลดำเนินการให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความปลอดภัยในด้านของข้อมูลส่วนบุคคลจากการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูล นอกจากนี้ก็ยังเป็นหลักฐานการตรวจสอบที่ชัดเจนเพิ่มความโปร่งใส เช่น ระบบการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม ระบบงานบริการทางสังคม ระบบสารสนเทศด้านสังคม (Social MIS) ระบบกระดานสถานการณ์ด้านสังคม (Dashboard) ระบบ Social Map ส่วน Front Office ในรูปแบบ e-Service ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปัจจุบันไม่มีการใช้งานในส่วนของ e-Service แต่มีระบบที่มีฟังก์ชันรองรับการใช้งาน บริการในรูปแบบ e-Service อย่างเช่น ระบบการยื่นขอรับเงินสนับสนุนโครงการแบบออนไลน์ ฟังก์ชันในตัวระบบสามารถให้บุคคลสามารถยื่นรับเงินสนับสนุนโครงการแบบออนไลน์ได้ด้วยตนเอง แต่ไม่ได้มีการผลักดันส่งเสริมการใช้งาน ทำให้ไม่มีการใช้งานในฟังก์ชันนี้ และนอกจากนี้ยังมี e-Service ที่พัฒนาขึ้นแล้วไม่มีการใช้งาน คือ ระบบแจ้งเบาะแส และระบบ e-give

2. ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การวิจัยพบว่า ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีดังนี้

1) ปัญหาและอุปสรรคในด้านการพัฒนาระบบ มีดังนี้

(1) ในการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพัฒนาให้เกิดการปฏิเสธการใช้งาน โดย User เนื่องจากไม่ตรงตามความต้องการ User

(2) ขาดการต่อเนื่องของการใช้งานในระบบที่พัฒนาขึ้น ด้วยสาเหตุการพัฒนาจากความต้องการของผู้บริหารกองเพื่อให้อยู่ในกระแสนิยม และดูทันสมัย แต่เจ้าหน้าที่ไม่มีความต้องการใช้เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระบบที่พัฒนานั้นไม่ถูกนำไปใช้งานต่อ

และกรณีเป็นความต้องการของลูกค้า พอมีการเปลี่ยนย้ายงาน ก็ยังขาดการสอนงาน ให้ผู้รับผิดชอบคนต่อไปใช้งานต่อ

(3) ระยะเวลาในการพัฒนาระบบสารสนเทศช้า ไม่ทันใช้ จนทำให้ User เบื่อที่จะรอ และไม่มีความกระตือรือร้นในการอยากใช้งาน

(4) ขาดงบประมาณในการพัฒนาระบบ

2) ปัญหาและอุปสรรคในด้านนโยบาย และกฎ ระเบียบ

(1) ผู้บริหารกระทรวงมีนโยบายแต่ไม่ผลักดันให้เกิดการใช้งานในหน่วยงานอย่างจริงจัง

(2) ในระยะแรกแผนการพัฒนาดิจิทัลของหน่วยงานไม่ชัดเจนและขาดความต่อเนื่อง

(3) CIO ขาดการรับรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือ digital literacy

(4) กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับไม่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนวิธีเดิม เช่น การนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้เพื่อลดใช้กระดาษ paperless office แต่ระเบียบกำหนดให้มีเอกสารหลักฐานเป็นกระดาษ หรือมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูล หรือการเข้าถึงบริการ

3) ปัญหาและอุปสรรคในด้านบุคลากร

(1) บุคลากรขาดการรับรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมี Mind set ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี โดยมองว่าการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มีความยุ่งยาก และเป็นการเพิ่มภาระงาน

(2) ช่วงวัย หรือ Generation ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้ด้านเทคโนโลยี ซึ่งคนในช่วงอายุที่เป็นยุค baby boom ไม่ค่อยอยากเปลี่ยนแปลงที่จะยอมรับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ

(3) บุคลากรขาดความถนัดด้านกระบวนการทางเทคโนโลยี เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นสายสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาสังคม

(4) บุคลากรมักอ้างว่าเครื่องมือและอุปกรณ์ไม่เพียงพอ หรือโทษที่อินเทอร์เน็ตขัดข้อง ซึ่งใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ใช้งานเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้น

4) ปัญหาและอุปสรรคในด้านกระบวนการทำงาน

(1) เครื่องมือส่วนตัวของบุคลากรไม่รองรับระบบเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้น

(2) ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้และกระบวนการในการทำงานด้านเทคโนโลยี เช่น ผู้ที่มาอบรมไม่ได้นำความรู้ไปขยายต่อให้กับผู้อื่นในหน่วยงานของตัวเอง รับประทาน

(3) ระบบมีความซับซ้อนใช้งานยาก

(4) การจัดเก็บข้อมูลที่แตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของรูปแบบ ข้อคำถาม การกำหนด code จึงทำให้เกิดข้อจำกัด หรืออุปสรรคในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล

3. แนวทางในการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีดังนี้

1) ด้านการพัฒนาระบบ มีดังนี้

(1) Focus User คือ จะนำเทคโนโลยีใดก็ตามหรือจะพัฒนาเทคโนโลยีใดก็ตามมาใช้ในการทำงานต้องเห็นผู้ใช้งานเป็นศูนย์กลางไม่ใช่สนใจแต่ความต้องการของผู้พัฒนา

(2) ต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานส่วนกลาง โดยเฉพาะงบประมาณจากสำนักงานประมาณ

(3) ปรับปรุงระยะเวลาในการพัฒนาให้เร็วขึ้น โดยให้มีระยะเวลาที่สามารถแก้ไขระบบได้ในระยะสัญญา และมีการติดตามเพิ่มประสิทธิภาพหลังจากการพัฒนา

(4) ปรับมุมมองของฝ่ายเทคนิคโดยเฉพาะในการทำสัญญาจ้างทำระบบต้องเขียนให้กว้างครอบคลุมโดยต้องมองถึงสภาวะการณ์ปัจจุบัน และเทรนในอนาคตว่าจะมี

การเปลี่ยนแปลง content งานไปในทิศทางใด เพื่อให้สามารถกระทำได้โดยไม่ขัดต่อข้อสัญญา

2) ด้านนโยบาย และกฎ ระเบียบ มีดังนี้

(1) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ และการรับรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการนำองค์กร มีนโยบายที่ชัดเจน และมีการผลักดัน ขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม

(2) ต้องมี Ground plan → Start small → Play the long game คือต้องมีแผนในการพัฒนาที่ชัดเจน และครอบคลุม แต่ต้องเริ่มพัฒนาที่สิ่งเล็กๆ ก่อนแล้วค่อยๆ เพิ่มระดับความยาก รวมถึงต้องมีแผนการพัฒนาเป็นระยะๆ จนกระทั่งไปถึงแผนระยะยาวโดยมีการติดตามประเมินผลทุกระยะของการพัฒนา

(3) ต้องมีแนวทางในการหารือเพื่อจัดทำข้อตกลงร่วมกัน หากหาข้อตกลงไม่ได้ ต้องมีการบังคับใช้โดยการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เช่น จัดทำเป็นตัวชี้วัดบังคับหรือออกเป็นคำสั่ง

3) ด้านบุคลากร มีดังนี้

(1) ปรับเปลี่ยน mind set ของบุคลากรเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการสร้างการรับรู้ในทุกช่องทาง รมรณรงค์ส่งเสริมในเชิงรุก เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการให้ความรู้

(2) สรรหาบุคลากรที่มีการรับรู้ด้านเทคโนโลยี สอนคนรุ่นใหม่ด้วยการอบรมเพื่อให้เอาไปถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อในหน่วยงาน

(3) ปรับหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่ต้องใช้ ว่าใครเหมาะสมกับการทำงานในลักษณะใด และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างผู้ที่รับหน้าที่ด้าน Content กับผู้ที่รับหน้าที่ด้านเทคโนโลยี

(4) พัฒนาการอบรมให้มากขึ้นโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย และมีการแบ่งระดับในการพัฒนาตามความสามารถด้านเทคโนโลยีของแต่ละบุคคล เพื่อสร้างการรับรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับผู้ที่ต้องการรับรู้และพร้อมที่จะรับรู้

4) ด้านกระบวนการทำงาน มีดังนี้

(1) ให้มีเจ้าของงานที่แท้จริงเป็นผู้รับผิดชอบหลัก และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านเทคนิค

(2) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต้องเป็นหน่วยงานตัวอย่าง และเป็นศูนย์การเรียนรู้ส่งเสริมและสนับสนุน

(3) ออภัยพยายามทำทุกอย่างพร้อมกัน คือ ให้เริ่มทำงานใดงานหนึ่ง แต่ให้ทุกคนทำร่วมกันให้สำเร็จ และมีความรู้สึกร่วมในการพัฒนาไปด้วยกัน และควรเริ่มจากระบบในระดับง่ายก่อน

อภิปรายผล

การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ได้ดังนี้

เทคโนโลยีดิจิทัลที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ นำมาใช้ปฏิรูป พัฒนา หรือเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1) ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปฏิรูปกระบวนการทำงานในการพัฒนาการบริหารจัดการ (Back Office) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสามารถทำให้ทำงานร่วมกันได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับกระบวนการทำงานสามารถแบ่งได้เป็นงานสนับสนุน และการทำงานตามภารกิจหลัก ดังนี้

(1) งานสนับสนุน เช่น ระบบการจองห้องประชุมแบบออนไลน์ ระบบการขอใช้รถ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบงาน Intranet ระบบฐานข้อมูลกฎหมาย ระบบทำเนียบหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมออนไลน์ผ่านระบบ Web Conference และมีการนำเทคโนโลยีจากหน่วยงานภายนอกที่เปิดให้บริการโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายมาปรับใช้ซึ่งอยู่ในรูปแบบของ Freeware เช่น Google Application (Google

Search, Google Calendar, Google Drive, Google My Map, Google Sheet, Google Form, Google Doc) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี Social Network เป็นต้น

(2) งานตามตามภารกิจหลัก เช่น ระบบ DPIS ระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลกลาง การจัดสวัสดิการกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระบบฐานข้อมูลผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระบบรายงานการติดตามและประเมินผล เป็นต้น

2) ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปฏิรูปกระบวนการทำงานในการพัฒนาการบริหารจัดการและแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการทำงานร่วมกันในระดับกรม ซึ่งในช่วงแรกมีปัญหาเรื่องการเชื่อมโยงระบบให้เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน ในระยะต่อมามีการจัดทำมาตรฐานข้อมูลให้ดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลโดยมีการปรับเพิ่มเนื้อหาแนวทางของข้อมูลให้มีมาตรฐานเดียวกัน และสามารถเชื่อมโยงกันได้ ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีการทำความร่วมมือกับกรมต่างๆ ในกระทรวง ดังนี้

(1) จัดทำระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลการจ่ายเงินสวัสดิการ ให้เป็นระบบเดียวกันจากเดิมที่ต่างหน่วยงานต่างทำ เพื่อให้ข้อมูลสามารถชนหรือเชื่อมโยงกันได้ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการตรวจสอบสิทธิการรับสวัสดิการ และสามารถลดปัญหาการเวียนรับสวัสดิการได้

(2) Web service โดยใช้เลขประจำตัวประชาชน 13 หลักเป็นคีย์ในการเชื่อมโยงข้อมูลของฐานกรมต่างๆ สำหรับการใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม ลดความสูญเสีย ลดการจ่ายสวัสดิการซ้ำซ้อน

(3) มีการบูรณาการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลภายนอกกับกรมการปกครอง ซึ่งเป็นข้อมูลที่รับไปมาระหว่างหน่วยงานโดยมีกรมการปกครองเป็นผู้ดูแล ในส่วนของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีการคัดเลือกฐานข้อมูล จำนวน 10 ฐานของกระทรวงเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก (สำนักงานปลัดจำนวน 3 ฐาน) เพื่อประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน เช่น การให้บริการโดยให้ประชาชนพบบัตรประจำประชาชนใบเดียว ไม่ต้องเตรียมสำเนามาติดต่อราชการ ในส่วน

ของกระทรวงฐานข้อมูลที่มีการร้องขอจากหน่วยงานอื่นจำนวน 2 ฐาน คือ ฐานข้อมูลคนพิการ และฐานข้อมูลผู้สูงอายุ

3) ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปฏิรูปกระบวนการทำงานในการพัฒนาระบบการให้บริการกลุ่มเป้าหมาย (Front Office) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาระบบสารสนเทศ และแอปพลิเคชันของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนในรูปแบบ One Stop Service โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดูแลดำเนินการให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความปลอดภัยในด้านของข้อมูลส่วนบุคคลจากการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูล นอกจากนี้ก็ยังเป็นหลักฐานการตรวจสอบที่ชัดเจนเพิ่มความโปร่งใส เช่น ระบบการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม ระบบงานบริการทางสังคม ระบบสารสนเทศด้านสังคม (Social MIS) ระบบกระดานสถานการณ์ด้านสังคม (Dashboard) ระบบ Social Map ส่วน Front Office ในรูปแบบ e-Service ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ปัจจุบันไม่มีการใช้งานในส่วน of e-Service แต่มีระบบที่มีฟังก์ชันรองรับการใช้งานบริการในรูปแบบ e-Service อย่างเช่น ระบบการยื่นขอรับเงินสนับสนุนโครงการแบบออนไลน์ ฟังก์ชันในตัวระบบสามารถให้บุคคลสามารถยื่นรับเงินสนับสนุนโครงการแบบออนไลน์ได้ด้วยตนเอง แต่ไม่ได้มีการผลักดันส่งเสริมการใช้งาน ทำให้ไม่มีการใช้งานในฟังก์ชันนี้ และนอกจากนี้ยังเคยมี e-Service ที่พัฒนาขึ้นแล้วไม่มีการใช้งาน คือ ระบบแจ้งเบาะแส และระบบ e-give

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปฏิรูป พัฒนา หรือเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งในด้านของการพัฒนาการบริหารจัดการ (Back Office) การพัฒนาการบริหารจัดการและแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล และการพัฒนาระบบการให้บริการกลุ่มเป้าหมาย (Front Office) มุ่งเน้นให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถทำให้ทำงานร่วมกันได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และอำนวยความสะดวกในงานบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา

เงินปัน (2560) ได้ศึกษาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการให้บริการประชาชน: กรณีศึกษาระบบสารสนเทศที่ดินของกรมที่ดิน พบว่า ประโยชน์ของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดินนั้นเป็นเรื่องของการสร้างความสะดวกให้แก่ผู้ใช้งานให้เกิดการบริการประชาชนที่รวดเร็วขึ้น สร้างความถูกต้องให้การกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งาน การเก็บข้อมูลเจ้าของที่ดินที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ ของภาครัฐได้ รวมไปถึงการทำงานที่เป็นระบบ เป็นขั้นตอนมากขึ้น และส่งผลให้เกิดความโปร่งใสในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (organization change) ซึ่งมีผลมาจากภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอก ทำให้องค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับระบบราชการไทยในปัจจุบันมีการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบราชการไทย เพื่อเป็นการปรับตัวให้ทันกระแสโลกจากการพัฒนาของเทคโนโลยี เพื่อก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจเสรี สังคมบนฐานความรู้ ประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล โดยการพัฒนาระบบราชการจำเป็นต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย และแผนการปฏิบัติราชการ นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาระบบราชการให้มีขนาดเล็กลง มีความคล่องตัว ลดงบประมาณส่วนกลางให้น้อยที่สุด และนำเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งต้องพัฒนาควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และองค์ความรู้ของข้าราชการ (อ้างถึงใน ศิริลักษณ์ ต้นตยกุล, 2560, หน้า 36 - 40) เพื่อปรับเปลี่ยนพื้นฐานของระบบราชการ โดยเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับตัว และการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ และเนื่องด้วยในปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้า โลกก้าวเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้คนสามารถเข้าถึงสารสนเทศจำนวนมากในแต่ละวันผ่านทางสื่อเทคโนโลยีต่างๆ การติดต่อสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคมดำเนินบนฐานของข้อมูลในอินเทอร์เน็ต หลายประเทศในโลกจึงจำเป็นต้องปรับตัวไปสู่ความเป็นดิจิทัล โดยภาครัฐในหลายประเทศเปลี่ยนแปลงจากระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่ระบบรัฐบาลดิจิทัล สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดแนวโน้มทิศทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลโลกขึ้น (อ้างถึงใน สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559, หน้า 1-2)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1) ปัญหาและอุปสรรคในด้านการพัฒนาระบบ มีดังนี้

(1) ในการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพัฒนาให้เกิดการปฏิเสธการใช้งาน โดย User เนื่องจากไม่ตรงตามความต้องการ User

(2) ขาดการต่อเนื่องของการใช้งานในระบบที่พัฒนาขึ้น ด้วยสาเหตุ การพัฒนาจากความต้องการของผู้บริหารกองเพื่อให้อยู่ในเทรน และดูทันสมัย แต่เจ้าหน้าที่ไม่มีความต้องการใช้เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระบบที่พัฒนานั้นไม่ถูกนำไปใช้งานต่อ และกรณีเป็นความต้องการของลูกค้า พอมีการเปลี่ยนย้ายงาน ก็ยังขาดการสอนงาน ให้ผู้รับผิดชอบคนต่อไปใช้งานต่อ

(3) ระยะเวลาในการพัฒนาระบบสารสนเทศช้า ไม่ทันใช้ จนทำให้ User เบื่อที่จะรอ และไม่มีความกระตือรือร้นในการอยากใช้งาน

(4) ขาดงบประมาณในการพัฒนาระบบ

2) ปัญหาและอุปสรรคในด้านนโยบาย และกฎ ระเบียบ

(1) ผู้บริหารกระทรวงมีนโยบายแต่ไม่ผลักดันให้เกิดการใช้งานในหน่วยงานอย่างจริงจัง

(2) ในระยะแรกแผนการพัฒนาดิจิทัลของหน่วยงานไม่ชัดเจนและขาดความต่อเนื่อง

(3) CIO ขาดการรับรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือ digital literacy

(4) กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับไม่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนวิธีเดิม เช่น การนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้เพื่อลดใช้กระดาษ paperless office แต่ระเบียบกำหนดให้มีเอกสารหลักฐานเป็นกระดาษ หรือมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูล หรือการเข้าถึงบริการ

3) ปัญหาและอุปสรรคในด้านบุคลากร

(1) บุคลากรขาดการรับรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมี mind set ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี โดยมองว่าการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มีความยุ่งยาก และเป็นภาระเพิ่มภาระงาน

(2) ช่วงวัย หรือ generation ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้ด้านเทคโนโลยี ซึ่งคนในช่วงอายุที่เป็นยุค baby boom ไม่ค่อยอยากเปลี่ยนแปลงที่จะยอมรับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ

(3) บุคลากรขาดความถนัดด้านกระบวนการทางเทคโนโลยี เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นสายสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาสังคม

(4) บุคลากรมักอ้างว่าเครื่องมือและอุปกรณ์ไม่เพียงพอ หรือโทษที่อินเทอร์เน็ตช้าต้ง ซึ่งใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ใช้งานเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้น

4) ปัญหาและอุปสรรคในด้านกระบวนการทำงาน

(1) เครื่องมือส่วนตัวของบุคลากรไม่รองรับระบบเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้น

(2) ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้และกระบวนการในการทำงานด้านเทคโนโลยี เช่น ผู้ที่มาอบรมไม่ได้นำความรู้ไปขยายต่อให้กับผู้อื่นในหน่วยงานของตัวเอง รับประทาน

(3) ระบบมีความซับซ้อนใช้งานยาก

(4) การจัดเก็บข้อมูลที่แตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของรูปแบบ ข้อคำถาม การกำหนด code จึงทำให้เกิดข้อจำกัด หรืออุปสรรคในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา แซ่เฮ้ง (2552) ซึ่งได้ศึกษาความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียต่อสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงระบบสารสนเทศ พบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านระบบสารสนเทศที่พบในปัจจุบันของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลสามารถแบ่งกลุ่มของสาเหตุได้เป็น 5 ประเภทคือ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ข้อมูล บุคลากร และวิธีดำเนินงาน และปัญหาและอุปสรรคในด้านบุคลากรมีความสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ รุ่งทิวา เงินปัน (2560) ซึ่งได้ศึกษาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการให้บริการประชาชน: กรณีศึกษาระบบสารสนเทศที่ดินของกรมที่ดิน พบว่าพฤติกรรมการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดินมีผลต่อการไม่ยอมการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดิน ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่ไม่ยอมใช้นั้นจะเกิดขึ้นในช่วงแรกๆ ที่เริ่มมีการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดินทำให้ตัวผู้ใช้เกิดการต่อต้าน ซึ่งเกิดขึ้น กับผู้ใช้งานบางส่วนเท่านั้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นผู้ใช้งานที่มีอายุมากๆ เนื่องจากความเคยชินจากการทำงานในระบบเก่าวิธีการแก้ปัญหาเหล่านี้คือ การเรียกเจ้าหน้าที่มาฝึกอบรมมีการสอนวิธีการใช้และการบังคับให้ใช้งานเพื่อให้ผู้ใช้งานได้ และมีความเข้าใจกับระบบงานที่ตัวเองรับผิดชอบ

แนวทางในการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาระบบ มีดังนี้

(1) Focus User คือ จะนำเทคโนโลยีใดก็ตามหรือจะพัฒนาเทคโนโลยีใดก็ตามมาใช้ในการทำงานต้องเห็นผู้ใช้งานเป็นศูนย์กลางไม่ใช่สนใจแต่ความต้องการของผู้พัฒนา

(2) ต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานส่วนกลาง โดยเฉพาะงบประมาณจากสำนักงบประมาณ

(3) ปรับปรุงระยะเวลาในการพัฒนาให้เร็วขึ้น โดยให้มีระยะเวลาที่สามารถแก้ไขระบบได้ในระยะสัญญา และมีการติดตามเพิ่มประสิทธิภาพหลังจากการพัฒนา

(4) ปรับมุมมองของฝ่ายเทคนิคโดยเฉพาะในการทำสัญญาจ้างทำระบบต้องเขียนให้กว้างครอบคลุมโดยต้องมองถึงสภาวะการณ์ปัจจุบัน และเทรนในอนาคตว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง content งานไปในทิศทางใด เพื่อให้สามารถกระทำได้โดยไม่ขัดต่อข้อสัญญา

2) ด้านนโยบาย และกฎ ระเบียบ มีดังนี้

(1) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ และการรับรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการนำองค์กร มีนโยบายที่ชัดเจน และมีการผลักดัน ขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม

(2) ต้องมี Ground plan → Start small → Play the long game คือ ต้องมีแผนในการพัฒนาที่ชัดเจน และครอบคลุม แต่ต้องเริ่มพัฒนาที่สิ่งเล็กๆ ก่อนแล้วค่อยๆ เพิ่มระดับความยาก รวมถึงต้องมีแผนการพัฒนาเป็นระยะๆ จนกระทั่งไปถึงแผนระยะยาวโดยมีการติดตามประเมินผลทุกระยะของการพัฒนา

(3) ต้องมีแนวทางในการหาหรือเพื่อจัดทำข้อตกลงร่วมกัน หากหาข้อตกลงไม่ได้ ต้องมีการบังคับใช้โดยการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เช่น จัดทำเป็นตัวชี้วัดบังคับ หรือออกเป็นคำสั่ง

3) ด้านบุคลากร มีดังนี้

(1) ปรับเปลี่ยน mind set ของบุคลากรเกี่ยวเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการสร้างการรับรู้ในทุกช่องการ ดังนี้ รมรณรงค์ส่งเสริมในเชิงรุก เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการให้ความรู้

(2) สรรหาบุคลากรที่มีการรับรู้ด้านเทคโนโลยี สอนคลื่นลูกใหม่ด้วยการอบรมเพื่อให้เอาไปถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อในหน่วยงาน

(3) ปรับหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่ต้องใช้ ว่าใครเหมาะสมกับการทำงานในลักษณะใด และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างผู้ที่รับหน้าที่ด้าน Content กับผู้ที่รับหน้าที่ด้านเทคโนโลยี

(4) พัฒนาการอบรมให้มากขึ้นโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย และมีการแบ่งระดับในการพัฒนาตามความสามารถด้านเทคโนโลยีของแต่ละบุคคล เพื่อสร้างการรับรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับผู้ที่ต้องการรับรู้และพร้อมที่จะรับรู้

4) ด้านกระบวนการทำงาน มีดังนี้

(1) ให้มีเจ้าของงานที่แท้จริงเป็นผู้รับผิดชอบหลัก และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านเทคนิค

(2) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต้องเป็นหน่วยงานตัวอย่าง และเป็นศูนย์การเรียนรู้ส่งเสริมและสนับสนุน

(3) อย่าพยายามทำทุกอย่างพร้อมกัน คือ ให้เริ่มที่งานใดงานหนึ่ง แต่ให้ทุกคนทำร่วมกันให้สำเร็จ และมีความรู้สึกร่วมในการพัฒนาไปด้วยกัน และควรเริ่มจากระบบในระดับง่ายก่อน

แนวทางการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้ความสำคัญกับผู้ใช้งานในแง่ของความต้องการใช้งาน และการรับรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา แซ่เฮ้ง (2552) ซึ่งได้ศึกษาความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียต่อสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงระบบสารสนเทศจากการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพบว่า ตามองค์ประกอบของระบบสารสนเทศ ผู้ใช้งานของระบบหรือ End User เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของ คณิตินิจ พรหมเนตร (2554) ซึ่งได้ศึกษาการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพเขียงราย และพบว่า ผลที่เกิดจากการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพเขียงรายอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด อันเนื่องมาจากสถานศึกษาให้การอบรมความรู้ในเรื่องของการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การผลิตสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยีการสนับสนุนในเรื่องของสื่อและอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ เป็นไปตามความต้องการของผู้บริหาร และครู

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานควรเน้นผู้ใช้งานเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (Focus User) ทั้งในด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ หรือแอปพลิเคชันในหน่วยงาน การอบรมให้ความรู้ หรือแม้กระทั่งการแบ่งภาระงานในอำนาจหน้าที่ โดยต้องเริ่มจากการสร้างการรับรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology) ให้แก่บุคลากร

2. ควรปรับ mind set ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ผู้บริหาร และบุคลากร ให้เข้าใจว่าเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวก ไม่ใช่สิ่งเพิ่มภาระงาน

3. ในการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีนั้น ต้องมีแผนและแนวทางที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม มีมาตรฐานเดียวกัน และควรมีการบูรณาการกันตั้งแต่แผนระดับประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา แซ่เฮ้ง. (2552). การศึกษาความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียต่อสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงระบบสารสนเทศ. วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณิงนิจ พรหมเนตร. (2554). รายงานวิจัยเรื่องการพัฒนาประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า: การบริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพเชียงราย. วิทยาลัยอาชีวศึกษา เชียงราย, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยวิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- รุ่งทิวา เงินปัน. (2560). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการให้บริการประชาชน: กรณีศึกษาสารสนเทศที่ดินของกรมที่ดิน. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริลักษณ์ ตันตยกุล. (2560). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). ภาครัฐไทยกับการก้าวเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล. ค้นเมื่อ 15 กันยายน 2561, จาก http://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af/2559/mar2559-7.pdf
- สุภางค์ จันทวานิช. (2559). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ, (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
Student Activities Development of Maejo University

สุไรรัตน์ มั่นคง

Surairat Mankong

Surairat_gad@hotmail.com

Received: 30/01/62 Revised: 15/02/62 Accepted: 15/02/62

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา วิธีการแก้ปัญหาการพัฒนางาน กิจกรรมนักศึกษา และแนวทางการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ในส่วนของการวิจัยสนามเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ คือ การนำนโยบายของ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในแผน 15 ปี มาเป็นเกณฑ์ในการวางกระบวนการพัฒนางานกิจกรรม นักศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดของ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยแต่ละคณะในมหาวิทยาลัยจะมีกระบวนการเสนอแผนในการ พัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร มหาวิทยาลัยแม่โจ้มี กระบวนการในการบันทึกกิจกรรมหรือชั่วโมงกิจกรรมให้กับนักศึกษา โดยมอบหมายให้ ตัวแทนเจ้าหน้าที่ในแต่ละคณะ หน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นผู้ดูแลและบันทึก ชั่วโมงกิจกรรมให้กับนักศึกษาที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ มีการประชุมวางแผนก่อนดำเนิน กิจกรรม และมีการแบ่งงานกันทำในแต่ละฝ่ายที่รับผิดชอบ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ การนำนักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางาน กิจกรรมนักศึกษา ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนกิจกรรม การออกแบบกิจกรรม และการลง

* นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อ.สันทราย จ.เชียงใหม่

มือปฏิบัติ ปัญหาสำคัญที่พบคือ ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมนักศึกษา รูปแบบการจัดกิจกรรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา กิจกรรมที่จัดมีจำนวนมากเกินกว่างบประมาณที่ได้รับการจัดสรร และผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับงานการพัฒนากิจกรรมนักศึกษาไม่เพียงพอ

คำสำคัญ: การพัฒนา, งานกิจกรรมนักศึกษา, มหาวิทยาลัยแม่โจ้

Abstract

This research aims to study the development process of student activities, problems and obstacles to the development of student activities, how to solve problems in the development of student activities and guidelines for the development of student activities of Maejo University. In conducting the study, both documentary and field research methods were employed. For field research, data were collected by structured interviews from 10 key informants. The findings were that Maejo University student activity development process was the implementation of the Maejo University policy in the 15-year plan as a basis for the process of developing student activities. To be consistent with the strategy, vision, goals and indicators of Maejo University, each faculty in the university will have a process to propose plans for student activities development according to the budget that had been allocated. Mae Jo University has a process to record activities or activity hours for students by assigned staff representatives in each faculty or departments. They organized a meeting planned before the activity and there is a division of work done in each department responsible. They followed the rules and regulations of Maejo University in bringing students to participate in the development of student activities started from the activity planning process, activity design and

practice. The major problem found was officials lack knowledge concerning student activity development. The form of activities is not consistent with the needs of students. Numbers of activities were a lot more than the budget that had been allocated. And also the executives pay less attention to the task of developing student activities.

Keywords: development, student activity, Maejo University

บทนำ

กิจกรรมนักศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้รู้จักสนิทสนม ปรีกษาหารือ ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือกันทางด้านวิชาการ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษานักศึกษา โดยมีอาจารย์ประจำชมรมนักศึกษาคอยแนะนำและให้คำปรึกษาเพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมของนักศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม นอกจากกิจกรรมทางด้านวิชาการแล้วมหาวิทยาลัยยังส่งเสริมและสนับสนุนให้รู้จักคิดและสร้างสรรค์กิจกรรมในแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอีกด้วย ประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับจากการทำกิจกรรมนักศึกษานั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตในอนาคตค่อนข้างมาก เนื่องจากสังคมทุกวันนี้ไม่ต้องการเพียงแต่คนเก่งทางวิชาการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องการคนที่มีความสมบูรณ์ทั้งความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ และวิชาชีวิตซึ่งถือว่าเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ จึงเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ผลจากการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาทำให้ได้รับประโยชน์ที่มีคุณค่ามากมายหลายประการ ดังนี้

1. โลกทัศน์ของตนเองกว้างมากขึ้น เมื่อเราได้มีโอกาสทำงานร่วมกับบุคคลอื่น จะทำให้เราได้รับความคิดแปลกใหม่อันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การได้ถกเถียงจากการประชุม อันจะส่งผลให้เราไม่เป็นคนที่ยึดมั่นถือมั่นในตนเองมากเกินไป ขณะเดียวกันทำให้เราได้แง่คิดหลากหลายมุมมอง ซึ่งเป็นการพัฒนาสติปัญญาของเราไปในตัว

2. การค้นพบและรู้จักตนเองมากขึ้น เมื่อเราได้เข้าร่วมกิจกรรม จะทำให้เราได้มีโอกาสนประเมินตนเองไปในตัวว่า จุดเด่น จุดด้อยของตัวเองนั้นมีอะไรบ้าง บางคนจะทราบได้เลยว่าจริงๆ แล้วตัวเองมีความถนัดอะไร ชอบอะไร เช่น บางคนอาจจะพบว่าชอบทำงานด้านการวางแผน ด้านทักษะการพูด ด้านการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น

3. ความสามารถในการบริหารเวลา ในยุคปัจจุบัน เวลาถือว่าเป็นสิ่งที่มีค่าเป็นอย่างมากคนที่บริหารเวลาได้เก่งได้รับสิ่งที่มีค่าต่อตนเองมากกว่าผู้อื่นทั้งที่ในแต่ละวันเราทุกคนจะมีเวลา 24 ชั่วโมงเท่ากัน การเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมจะทำให้เรารู้จักแบ่งเวลาในแต่ละกิจกรรมของตนเองอย่างเหมาะสม เช่น ต้องมีเวลาให้แก่ตนเองในกิจกรรมทางวิชาการ กิจกรรมร่วมหลักสูตร เรื่องส่วนตัว กิจกรรมครอบครัว และกิจกรรมนักศึกษาที่ตนต้องรับผิดชอบ การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาจะชี้ให้เห็นว่า ถ้าต้องทำหลายสิ่งหลายอย่างในเวลาเดียวกัน เราจะมีศักยภาพในการดำเนินการเพียงใด

4. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในการเข้าร่วมกิจกรรมเราจะมีอิสระในการคิดและตัดสินใจด้วยตัวของเราเองมากขึ้น แต่กระนั้นก็ตามในโลกของการทำงานเราจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นเราจำเป็นต้องปรับตนเองให้เข้ากันได้กับบุคคลที่หลากหลายประเภท เพื่อให้ผลการดำเนินงานที่เรารับผิดชอบเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนั้นเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีธรรมชาติและลักษณะที่หลากหลาย จะสะท้อนให้เห็นว่าเราสามารถทำงานกับใครๆ ได้หรือไม่ ซึ่งการทำกิจกรรมจะเป็นโอกาสสำคัญที่ทำให้เราได้รู้จักเรียนรู้และเข้าใจในความหมายของความแตกต่างระหว่างบุคคลมากขึ้น คนที่มีความเข้าใจธรรมชาติมนุษย์มากเท่าใดย่อมประสบปัญหาน้อยในการทำงาน ซึ่งกิจกรรมนักศึกษาจะช่วยในประเด็นนี้ได้มาก

5. การมีพัฒนาการทางด้านบุคลิกภาพ การเข้าร่วมกิจกรรมจะสอนให้เรารู้จักที่จะควบคุมอารมณ์ของตนเอง รู้จักการเป็นผู้ฟังที่ดี รู้จักทักษะสังคม รู้จักที่จะยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ช่วยปรับแต่งบุคลิกภาพของเราให้ดูดีเสมอ

6. การรู้จักและเข้าใจค่าว่าบทบาท และรู้จักการใช้บทบาทที่เหมาะสม ในการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษานั้น แต่ละคนจะต้องดำรงตำแหน่งในบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ในแต่ละบทบาทจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันไป บางคนมีบทบาทเป็นผู้นำกลุ่ม บางคนมีบทบาทเป็นรองประธาน เหนรัญญิก เลขานุการ เมื่อเราอยู่ในบทบาทใดก็

จะต้องเรียนรู้และเข้าใจในบทบาทของตนเอง ถ้าเราไม่เข้าใจคำว่า บทบาท เราก็อาจจะดำเนินสิ่งที่เรียกว่า ผิดบทบาท อันจะนำมาซึ่งความขัดแย้งในภายหลัง เพราะฉะนั้นผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาจะได้รับประสบการณ์ในส่วนนี้เป็นอย่างมาก

ดังนั้น เมื่อต้องเข้ามาทำกิจกรรมจึงต้องทำความเข้าใจกับตนเองว่าในฐานะนักศึกษาแล้ว การเรียนต้องถือว่ามีความสำคัญมากที่สุด และกิจกรรมนักศึกษาถือเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ช่วยพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้นักศึกษามีคุณลักษณะของความเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ได้

ประกอบกับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้มุ่งเน้นให้นักศึกษาพัฒนาตนเอง ให้เป็นไปตามการเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ซึ่งการเรียนรู้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นักศึกษาพัฒนาขึ้นในตนเองจากประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการศึกษารอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้บัณฑิตมีอย่างน้อย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรมหมายถึงการพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมและด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตนและส่วนรวมความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยมการพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตนตามศีลธรรมทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม

2. ด้านความรู้หมายถึงความสามารถในการเข้าใจการนึกคิดและการนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการทฤษฎีตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

3. ด้านทักษะทางปัญญาหมายถึงความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ความเข้าใจในแนวคิดหลักการทฤษฎีและกระบวนการต่างๆ ในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบหมายถึงความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มการแสดงถึงภาวะผู้นำความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหมายถึงความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลขความสามารถในการใช้เทคนิค

ทางคณิตศาสตร์และสถิติความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูดการเขียนและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาจึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะต้องปฏิบัติและพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งนักวิชาการศึกษาหรือบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนักศึกษาจะเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนากิจกรรมนักศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาในยุคปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมเอกสารทางวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการ วารสาร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา
2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ นักวิชาการศึกษา หรือบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษาจึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 คน โดยการพิจารณาคุณสมบัติดังนี้

- 2.1 บุคลากรส่วนกลางของงานกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 3 คน
- 2.2 บุคลากรในสำนักงานกิจกรรมนักศึกษาของคุณะ จำนวน 6 คน
- 2.3 รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียว และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยการสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้โดยผู้อื่น ได้แก่
 - 1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการเรียนการสอน เป็นต้น
 - 1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น
 - 1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด
 - 1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ทางราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น กฎระเบียบ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น
2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์

แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) และจัดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบนำมาวิเคราะห์ข้อมูลรวมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยด้านกระบวนการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา วิธีการแก้ปัญหาการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา แนวทางการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า โลกยุคปัจจุบันมีความสะดวกรวดเร็วในการเดินทางในการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างมากในด้านการศึกษาก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของนักศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้ผู้ที่ทำงานและต้องการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานมีจำนวนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

คือการปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาให้มีความใกล้เคียงกันกับสถาบันอุดมศึกษาที่อื่น ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การเคลื่อนย้ายของนักศึกษาและการเทียบโอนหน่วยกิต และนับตั้งแต่การประชุมรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาของประเทศต่างๆ ในทวีปยุโรปในเมือง Bologna ประเทศอิตาลีเมื่อปีพ.ศ. 2542 จนเกิดข้อตกลง Bologna Process ประเทศต่างๆ ในทวีปยุโรปจึงปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (Learning Outcomes) ในแต่ละคุณวุฒิและขยายผลการดำเนินการไปตามประเทศต่างๆ ทั่วโลก สำหรับประเทศไทยประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ส่งผลกระทบให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาทุกระดับมีการเน้นหนักให้ปรับปรุงหลักสูตรให้ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อพัฒนานักศึกษาให้คิดเป็นแก้ปัญหาเป็น และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทยมีการยกระดับของสถาบันราชภัฏและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย การเปิดดำเนินการของวิทยาลัยชุมชน และให้อิสระในการดำเนินการแก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีความหลากหลายมีการขยายตัวเพื่อให้ประชาชนมีโอกาสเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาได้อย่างทั่วถึง ท่ามกลางสิ่งต่างที่เกิดขึ้นนี้ ก่อให้เกิดปัญหาตามมามากกล่าวคือ จะทำอย่างไรให้สังคมเชื่อมั่นได้ว่าคุณวุฒิที่บัณฑิตได้รับจากสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพและมาตรฐานที่สามารถเทียบเคียงกันได้

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานกำกับและส่งเสริมการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาจึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (Thai Qualifications Framework for Higher Education (TQF: HEd) เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำนโยบายที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของชาติในส่วนของมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามุ่งเน้นเป้าหมายการจัดการศึกษาให้ผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) ของนักศึกษา ซึ่งเป็นการประกันคุณภาพบัณฑิตที่ได้รับคุณวุฒิแต่ละคุณวุฒิ และสื่อสารให้สังคม ชุมชน รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เข้าใจได้ตรงกันและเชื่อมั่นถึงผลการเรียนรู้ที่บัณฑิตได้รับการพัฒนาว่ามาตรฐานที่

สามารถเทียบเคียงกันได้กับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552, หน้า 1)

แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้มีการจัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาประเทศไทย 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาภายใต้กรอบแนวคิด 1) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม 3) การสนับสนุนการส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ 4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การศึกษาดูงาน การสัมมนา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง การระดมความคิดเห็น การนำผลการดำเนินงานตามแผนมาเป็นข้อมูลประกอบ เพื่อสรุปเป็นร่างแผนของมหาวิทยาลัย

การดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษาเป็นกิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษาสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณสมบัติพร้อม นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นตามหลักสูตรกิจกรรมพัฒนานักศึกษาแบ่งออกได้เป็นสองส่วน คือ 1) การจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่าซึ่งสถาบันจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาและศิษย์เก่า และ 2) การจัดกิจกรรมนักศึกษาที่ดำเนินการโดยองค์กรนักศึกษาซึ่งได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากสถาบัน ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจนคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ รวมทั้งทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การดำเนินงานพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จึงต้องมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการต่างๆ ในการพัฒนามหาวิทยาลัยในแต่ละด้าน รวมถึงให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาและตรงตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้น หน่วยงานที่

เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา โดยเฉพาะในหน่วยงานในระดับคณะของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ต้องนำหลักการพัฒนาที่สอดคล้องต้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ มาเป็นหลักการบริหารงานกิจกรรมนักศึกษา

การพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาจะต้องเน้นหลักการบริหารงานทางด้านกระบวนการขั้นตอนการทำงานและจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในหน่วยงาน จะต้องมีการพัฒนาทางด้านทักษะการบริหารงานโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถในการทำงาน การพัฒนางานจะต้องเน้นด้านคุณภาพและผลลัพธ์ที่ออกมารวมทั้งความสุขของคนทำงาน การพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาจะต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ การกำหนดทิศทางขององค์การให้เหมาะสม จะทำให้องค์การมีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน เป็นกรอบการบริหารงานเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ได้กำหนดขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งในการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้จะเป็นการนำเอานโยบายตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ มาเป็นกรอบในการทำงานดำเนินงานด้านกิจกรรมนักศึกษา

การพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาลัยแม่โจ้ จึงได้มีรูปแบบการปฏิบัติงานตามขั้นตอนของ PDCA คือการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน วิธีการและขั้นตอนที่จำเป็น มีการดำเนินการ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ การดำเนินการต่างๆ จะเป็นไปตามขั้นตอนหรือระบบงานที่ออกแบบหรือกำหนดไว้ การตรวจสอบระบบกลไกของการดำเนินงาน รวมทั้งผลปฏิบัติงานว่าได้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ หากมีปัญหาหรือจุดอ่อนของการดำเนินงานควรมีการค้นหาค่าเหตุและวางมาตรการในการแก้ไขการปรับปรุงพัฒนาเป็นการวางมาตรการในการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบกลไกในการดำเนินการ เพื่ออื้อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งนี้การพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้นอกจากจะต้องสอดคล้องตามนโยบายของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ยังต้องเชื่อมโยงไปถึงกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ที่กำหนดให้การพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาจะต้องมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ครบทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้าน

ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นข้อกำหนดเฉพาะซึ่งเป็นผลที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาขึ้นจากการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านที่ได้รับการพัฒนาระหว่างการศึกษา จากการเรียนรู้และการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่สถาบันอุดมศึกษาจัดให้ทั้งในและนอกหลักสูตรและแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจและความสามารถจากการเรียนรู้เหล่านั้น

ในส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างสามารถนำมาวิเคราะห์แยกเป็นประเด็นต่างๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ 4 ประเด็น ดังนี้

1. กระบวนการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีดังนี้

1.1 การนำนโยบายของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในแผน 15 ปี มาเป็นเกณฑ์ในการวางกระบวนการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

1.2 การพัฒนาตามกระบวนการ PDCA คือ Plan (การวางแผน) เป็นการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน วิธีการและขั้นตอนที่จำเป็น Do (การดำเนินการ) เป็นการปฏิบัติงานให้บรรลุตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ Check (การตรวจสอบ) การตรวจสอบระบบกลไกของการดำเนินงาน รวมทั้งผลปฏิบัติงานว่าได้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ Act (การปรับปรุงพัฒนา) การวางมาตรการในการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบกลไกในการดำเนินการให้ดีขึ้น

1.3 การพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาตามรูปแบบกระบวนการที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.4 การรับเงินจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางที่ส่งมายังคณะ และแต่ละคณะในมหาวิทยาลัยจะมีกระบวนการเสนอแผนในการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาให้ แล้วนำแผนที่ได้เสนอต่อมหาวิทยาลัยและนำไปดำเนินการต่อในระดับคณะ เช่น การจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ ซึ่งแต่ละคณะก็จะมีกรอบทวนแผน ก่อนและหลังการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

1.5 มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้มีกระบวนการในการบันทึกกิจกรรมหรือชั่วโมงกิจกรรมให้กับนักศึกษา โดยมอบหมายให้ตัวแทนเจ้าหน้าที่ในแต่ละคณะ หน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นผู้ดูแลและบันทึกชั่วโมงกิจกรรมให้กับนักศึกษาที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ

1.6 กระบวนการพัฒนางานกิจกรรม มีการประชุมวางแผนก่อนดำเนินกิจกรรม และมีการแบ่งงานกันทำในแต่ละฝ่ายที่รับผิดชอบ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

1.7 การนำนักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนกิจกรรม การออกแบบกิจกรรม และการลงมือปฏิบัติ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีดังนี้

2.1 ผู้ปฏิบัติงานกิจกรรมนักศึกษา ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา ทั้งในด้านของงบประมาณในการเบิกจ่าย ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรม กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

2.2 ปัญหาด้านการสื่อสาร การสื่อความหมายของเจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่กับนักศึกษา ยังคงขาดความชัดเจนว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาคควรเป็นไปในทิศทางไหน รูปแบบกิจกรรมควรเป็นแบบไหน ยังเกิดความคิดขัดแย้งต่อกัน

2.3 ปัญหาที่เกิดจากยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป นักศึกษามีความต้องการที่หลากหลาย แต่รูปแบบกิจกรรมหรือแผนกิจกรรมนักศึกษายังมีรูปแบบเดิมๆ ทำให้นักศึกษาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมลดน้อยลง ขาดความร่วมมือจากนักศึกษาในการทำกิจกรรม

2.4 งบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม ทำให้เกิดข้อจำกัดต่างๆ ในการพัฒนากิจกรรม

2.5 ด้านระบบการทำงานของส่วนกลางที่แบ่งหน่วยงานออกเป็นหน่วยงานย่อย แต่ละหน่วยงานย่อยนั้น ก็มีการเชิญประชุมเจ้าหน้าที่ประจำคณะเข้าประชุมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ภาระงานประจำในงานกิจกรรมนักศึกษาในระดับคณะหลายอย่างก็ดำเนินการล่าช้า เพราะต้องเข้าร่วมประชุมอยู่บ่อยครั้ง

2.6 กิจกรรมที่จัดมีมากเกินไป บางกิจกรรมไม่ตอบสนองต่อนโยบายของมหาวิทยาลัย ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ 5 ด้าน

2.7 ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา ไม่มีการผลักดันให้เกิดการพัฒนางานกิจกรรม การดำเนินการต่างๆ ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหาร ทำให้การพัฒนากิจกรรมนักศึกษาต่างๆ เกิดความล่าช้า

3. วิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีดังนี้

3.1 บุคลากรและนักศึกษาควรมีบทบาทร่วมกันในการสร้างความเข้าใจการทำกิจกรรมนักศึกษา การสร้างความรู้เข้าใจในขั้นตอนกระบวนการต่างๆ ของการทำกิจกรรม

3.2 ทุกส่วนงานต้องมีส่วนร่วมไปพร้อมกัน ร่วมกันวางแผน ร่วมกันคิด เพื่อให้การสื่อสาร หรือการสื่อความหมายในการทำกิจกรรมจะมีความชัดเจน และปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

3.3 มหาวิทยาลัยแม่โจ้ต้องมียุทธศาสตร์ในการสนับสนุนให้นักศึกษาเป็นแกนขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ให้นักศึกษาเข้ามาออกความคิด และลงมือทำกิจกรรมด้วยตนเอง

3.4 ให้แต่ละส่วนงานหรือคณะบริหารจัดการงบประมาณด้านกิจกรรมเอง เพื่อลดช่องว่างการได้เปรียบและเสียเปรียบในการได้รับเงินสนับสนุนจากส่วนกลาง

3.5 ให้ส่วนกลางมีการประชุมพูดคุยเพื่อสรุปประเด็นวาระการประชุมในเรื่องต่างๆ ก่อน แล้วค่อยมีการเชิญหน่วยงานแต่ละคณะเข้าประชุม เพื่อลดระยะเวลาและจะทำให้วาระในการประชุมกระชับมากขึ้น และเน้นจัดประชุมวางแผนการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาช่วงปิดภาคเรียนเพื่อให้อาจารย์และบุคลากรที่ดูแลงานกิจกรรมนักศึกษาได้มีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

3.6 เน้นการบูรณาการกิจกรรมเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็กิจกรรมภายในคณะระหว่างคณะ หรือระหว่างมหาวิทยาลัย โดยการนำกิจกรรมที่มีลักษณะเหมือนกันมาทำร่วมกัน เพื่อลดระยะเวลา งบประมาณ ทรัพยากรในการจัดกิจกรรม

3.7 ผู้บริหารต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา ต้องให้ความสนใจและรับรู้ถึงขั้นตอนกระบวนการต่างๆ ในการพัฒนางานกิจกรรมให้มากขึ้น

4. แนวทางการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีดังนี้

4.1 เน้นการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา ควบคู่ไปกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

4.2 การสำรวจความต้องการด้านกิจกรรมนักศึกษา จากนักศึกษาในมหาวิทยาลัย แล้วนำไปวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อลดปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษาที่ลดน้อยลง

4.3 นำกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเป็นตัวตั้งในการทำกิจกรรม เพราะความต้องการด้านกิจกรรมของนักศึกษาแต่ละยุคสมัยจะแตกต่างกัน บุคลากรและหน่วยงานที่ดูแลด้านงานกิจกรรมนักศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

4.4 การร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในการผลักดันให้พัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ทุกคนต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีทัศนคติร่วมกัน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และปฏิบัติไปในรูปแบบกระบวนการเดียวกัน

4.5 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา เพื่อนำไปสู่กลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย เป็นการดึงดูดความสนใจให้นักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษามากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ค้นพบดังกล่าวข้างต้น มีประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

กระบวนการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. การนำนโยบายของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในแผน 15 ปี มาเป็นเกณฑ์ในการวางกระบวนการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พจนานุกรมเว็บไซต์ (อ้างอิงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2550) ได้กล่าวสรุปว่า การนำนโยบายไป

ปฏิบัติเป็นการจัดวิธีดำเนินการหรือทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติ จึงเป็นกระบวนการนำการตัดสินใจที่อยู่ในรูปแบบต่างๆ ไปปฏิบัติ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติคือการจัดตั้งหน่วยงานและบุคลากรใหม่เพื่อนำนโยบายใหม่ไปปฏิบัติหรือมอบหมายให้หน่วยงานและบุคลากรที่มีอยู่นำนโยบายไปปฏิบัติ การประสานการใช้ทรัพยากรและงบประมาณจัดสรรทรัพยากรให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายของนโยบาย

2. การพัฒนาตามกระบวนการ PDCA คือ Plan (การวางแผน) เป็นการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน วิธีการและขั้นตอนที่จำเป็น Do (การดำเนินการ) เป็นการปฏิบัติงานให้บรรลุตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ Check (การตรวจสอบ) การตรวจสอบระบบกลไกของการดำเนินงาน รวมทั้งผลปฏิบัติงานว่าได้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ Act (การปรับปรุงพัฒนา) การวางมาตรการในการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบกลไกในการดำเนินการให้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Deming (อ้างถึงใน ซลิตา ศรมณี, 2560) ได้กล่าวสรุปว่า คุณภาพเป็นปัจจัยอันดับแรกในความสำเร็จของทุกองค์การที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและความสนใจพิเศษ การวางแผน (Plan) เป็นจุดเริ่มต้นของวงจรการบริหารคุณภาพเพราะแผนจะกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติ (Do) นำทางเลือกที่ตัดสินใจไปวางแผนปฏิบัติงานลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบ (Check) เพื่อทราบเป้าหมายและทำการศึกษาวเคราะห์ถึงสาเหตุและนำมาแก้ไขปรับปรุง การปรับปรุง (Action) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานในอนาคต หรือทำการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทั้งที่เกิดจากความไม่สอดคล้องกับความต้องการปัญหา

3. การพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาตามรูปแบบกระบวนการที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) ได้กล่าวสรุปว่า มาตรฐานผลการเรียนรู้คือข้อกำหนดเฉพาะซึ่งเป็นผลที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาขึ้นจากการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านที่ได้รับการพัฒนาระหว่างการศึกษาจากการเรียนและการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ

ที่สถาบันอุดมศึกษาจัดให้ทั้งในและนอกหลักสูตรและแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจและความสามารถจากการเรียนรู้เหล่านั้นได้อย่างเป็นที่เชื่อถือเมื่อเรียนจบในรายวิชาหรือหลักสูตรนั้นแล้ว

4. การรับเงินจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางที่ส่งมายังคณะ และแต่ละคณะในมหาวิทยาลัยจะมีกระบวนการเสนอแผนในการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาตามงบประมาณที่ได้ถูกจัดสรรมาให้แล้วนำแผนที่ได้เสนอต่อมหาวิทยาลัยและนำไปดำเนินการต่อในระดับคณะ เช่น การจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ ซึ่งแต่ละคณะก็จะมีบทบาทแผน ก่อนและหลังการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Gulick (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2560) ได้กล่าวสรุปว่า งบประมาณเป็นแผนงานชนิดหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงการใช้จ่ายเงินจำนวนหนึ่งเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้งบประมาณจะเป็นแผนงานชนิดหนึ่งแล้วงบประมาณยังเป็นนโยบายของการควบคุมด้วย

5. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้มีกระบวนการในการบันทึกกิจกรรมหรือชั่วโมงกิจกรรมให้กับนักศึกษา โดยมอบหมายให้ตัวแทนเจ้าหน้าที่ในแต่ละคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นผู้ดูแลและบันทึกชั่วโมงกิจกรรมให้กับนักศึกษาที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Drucker (อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิการวรรณ, 2555) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหาร คือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ

6. กระบวนการพัฒนางานกิจกรรม มีการประชุมวางแผนก่อนดำเนินกิจกรรม และมีการแบ่งงานกันทำในแต่ละฝ่ายที่รับผิดชอบ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Fayol (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2560) ได้กล่าวสรุปว่า หลักการแบ่งแยกหน้าที่กันทำงาน คือการแบ่งแยกงานกันทำหรือการสร้าง ความชำนาญเฉพาะด้านก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องมีความเคารพและเชื่อฟังต่อกฎระเบียบและวัตถุประสงค์ขององค์การในการบริหารงานให้เป็นไปตามเกณฑ์

7. การนำนักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนกิจกรรม การออกแบบกิจกรรม และการลงมือปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิด อนิวัช แก้วจางค์ (อ้างถึงใน ปรัชญา ชุมนานเสียว, 2560) ได้กล่าวสรุปว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ทำให้เกิดการกำหนดทิศทางขององค์การ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ การกำหนดทิศทางขององค์การให้เหมาะสมจะทำให้องค์การมีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานกิจกรรมนักศึกษา ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา ทั้งในด้านของงบประมาณในการเบิกจ่าย ด้านวัสดุอุปกรณ์ ในการดำเนินกิจกรรม กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระ จุ๋นน้อยสุวรรณ (2553) ได้ศึกษา รูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารงานกิจการนักศึกษาเพื่อตอบสนองการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ผลการวิจัยสรุปว่าการบริหารงานกิจการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ขาดการวางแผนงานเพื่อการพัฒนาและการบริหารงานกิจการนักศึกษา

2. ปัญหาด้านการสื่อสาร การสื่อความหมายของเจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่กับนักศึกษา ยังคงขาดความชัดเจนว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาควรเป็นไปในทิศทางไหน รูปแบบกิจกรรมควรเป็นแบบไหน ยังเกิดความคิดขัดแย้งต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ วันชัย มีชาติ (2556) ได้กล่าวสรุปว่า การสื่อสารภายในองค์กรหรือการสื่อสารทั่วไปทำให้เกิดปัญหาการทำงานไม่บรรลุผล ปัญหาทัศนคติในทางลบระหว่างสมาชิก ปัญหาความขัดแย้งและการเผชิญหน้ากันในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ

3. ปัญหาที่เกิดจากยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป นักศึกษามีความต้องการที่หลากหลาย ทำให้นักศึกษาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมลดน้อยลง นักศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการทำกิจกรรม จึงขาดความร่วมมือจากนักศึกษาในการทำกิจกรรม สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ มัลลิกา วีระสัย และประดิษฐา นาครักษา (2557) ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาด้านนักศึกษาทั่วไปสนใจเข้าร่วมกิจกรรมน้อย เพราะนักศึกษาส่วนหนึ่งไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรม นักศึกษาเห็นความสำคัญของการเรียนในชั้นเรียนมากกว่าที่จะเข้าร่วมกิจกรรม

4. งบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม ทำให้เกิดข้อจำกัดต่างๆ ในการพัฒนากิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ แก้วแสนเมือง (2552) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขในการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ผลการวิจัยสรุปว่า จำนวนงบประมาณที่มหาวิทยาลัยสนับสนุนในการดำเนินงานกิจการนักศึกษา ไม่เพียงพอต่อความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

5. หน่วยงานทั้งส่วนกลางและระดับคณะยังขาดประสานงานในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงานด้านกิจกรรมนักศึกษา เช่น มีการจัดประชุมงานที่มีลักษณะเดียวกันในหลายๆ ครั้งติดต่อกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ปานบุญหอม (2555) ได้ศึกษา การบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาด้านการบริหารกิจการนักศึกษา ขาดการประสานงานกิจกรรมนักศึกษาร่วมทั้งระดับกองกิจการนักศึกษา คณะ องค์กรนักศึกษา การทำงานยังมีความซ้ำซ้อนกัน

6. กิจกรรมที่มีเยอะเกินไปและมีลักษณะรูปแบบกิจกรรมที่เหมือนกันทั้งในหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานในระดับคณะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วีระสัย และประดิษฐา นาครักษา (2557) ผลการวิจัยสรุปว่า ลักษณะของกิจกรรมมีลักษณะฟุ่มเฟือย เน้นด้านบันเทิงภาพ ขาดเอกภาพ กิจกรรมของชมรมต่างๆ มีความคล้ายคลึงกันมีความซ้ำซ้อน ไม่มีความร่วมมือและการประสานงานกัน

7. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา ไม่มีการผลักดันให้เกิดการพัฒนางานกิจกรรม การดำเนินการต่างๆ ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหาร ทำให้การพัฒนากิจกรรมนักศึกษาต่างๆ เกิดความล่าช้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ แก้วแสนเมือง (2552) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ผลการวิจัยสรุปว่า ผู้บริหารไม่มี

ประสบการณ์ในด้านกิจการนักศึกษา ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของงานกิจการนักศึกษา และขาดทักษะในการประสานงานที่ดี

วิธีการแก้ไขปัญหาการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. บุคลากรและนักศึกษาควรมีบทบาทร่วมกันในการสร้างความเข้าใจการทำกิจกรรมนักศึกษา การสร้างความรู้เข้าใจในขั้นตอนกระบวนการต่างๆ ของการทำกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรพรณ เทียนถวิล (2556) ได้ศึกษาสมรรถนะของนักกิจกรรมนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยสรุปว่า การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานกิจกรรมนักศึกษา มีความใฝ่รู้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง สามารถถ่ายทอดความรู้ในวิชาชีพออกมาเป็นขั้นตอนหรือคู่มือปฏิบัติงานมีความสามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจงานด้านกิจกรรมนักศึกษาและหลักประกันคุณภาพระดับโลกศึกษาและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณการเงินที่เกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา

2. ทุกส่วนงานต้องมีส่วนร่วมไปพร้อมกัน ร่วมกันวางแผน ร่วมกันคิด เพื่อให้การสื่อสาร หรือการสื่อความหมายในการทำกิจกรรมจะได้มีความชัดเจน และปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร วิชยวงศ์ (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการวิจัยสรุปว่า การดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษาเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพตลอดจนตอบสนองต่อการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ พบว่า ควรใช้รูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาออกเป็น 5 มิติ คือ มิติด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านความร่วมมือประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการวางแผน

3. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ต้องมียุทธศาสตร์ในการสนับสนุนให้นักศึกษาเป็นคนขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ให้นักศึกษาเข้ามาออกความคิด และลงมือทำกิจกรรมด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาณัติ แพทย์วังษ์ (2550) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนานิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปว่า แนว

ทางการพัฒนานิสิตนักศึกษาด้านสังคม ควรจัดให้นิสิตนักศึกษาได้พบกับชุมชนรอบมหาวิทยาลัยหรือชนบทเพื่อให้นิสิตนักศึกษาได้พูดคุยกับชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยกันแก้ปัญหาส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาได้เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนให้นิสิตนักศึกษาจัดโครงการที่ทำประโยชน์เพื่อสังคมและที่สำคัญคือควรฝึกให้นิสิตนักศึกษามีภาวะการณ์เป็นผู้นำฝึกการทำงานเป็นทีมฝึกแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

4. ให้แต่ละส่วนงานหรือคณะบริหารจัดการงบประมาณด้านกิจกรรมเอง เพื่อลดช่องว่างการได้เปรียบและเสียเปรียบในการได้รับเงินสนับสนุนจากส่วนกลาง Fayol (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2560) ได้กล่าวสรุปว่า ยึดถือผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก ผลประโยชน์ของแต่ละบุคคลและกลุ่มต่างๆ ภายในองค์การจะต้องไม่ขัดต่อผลประโยชน์ขององค์การและผลประโยชน์ขององค์การจะต้องได้รับการปกป้องรักษาให้คงอยู่ตลอดไป เหนือกว่าผลประโยชน์อื่นใดทั้งปวง

5. ให้ส่วนกลางมีการประชุมพูดคุยเพื่อสรุปประเด็นวาระการประชุมในเรื่องต่างๆ ก่อน แล้วค่อยมีการเชิญหน่วยงานแต่ละคณะเข้าประชุม เพื่อลดระยะเวลาและจะทำให้วาระในการประชุมกระชับมากขึ้น และเน้นจัดประชุมวางแผนการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาช่วงปิดภาคเรียนเพื่อให้อาจารย์และบุคลากรที่ดูแลงานกิจกรรมนักศึกษาได้มีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Fayol (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2560) ได้กล่าวสรุปว่า หลักเอกภาพขององค์การจะมีประสิทธิภาพเมื่อผู้ใช้งานทุกคนต่างทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและต่างมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน

6. เน้นการบูรณาการกิจกรรมเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมภายในคณะระหว่างคณะ หรือระหว่างมหาวิทยาลัย โดยการนำกิจกรรมที่มีลักษณะเหมือนกันมาทำร่วมกัน เพื่อลดระยะเวลา งบประมาณ ทรัพยากรในการจัดกิจกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ อนิวัช แก้วจางง (อ้างถึงใน ปรัชญา ชูมนาเสียว, 2560) ได้กล่าวสรุปว่า ทำให้เกิดการกำหนดทิศทางขององค์การ ทิศทางขององค์การ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ การกำหนดทิศทางขององค์การให้เหมาะสมจะทำให้องค์การมีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ทำให้มีการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ ดำเนินการให้สอดคล้องกับ

แผนกลยุทธ์ที่กำหนดเพื่อผลสำเร็จทั้งในระยะสั้น และระยะยาว การมุ่งเน้นผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อใช้เป็นเกณฑ์การวัดผลสำเร็จขององค์การมากขึ้น

7. ผู้บริหารต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา ต้องให้ความสนใจและรับรู้ถึงขั้นตอนกระบวนการต่างๆ ในการพัฒนางานกิจกรรมให้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตร์พัฒนา ยาวราช (อ้างถึงใน วรัชยา ศิริวัฒน์, 2560) ได้กล่าวสรุปว่า สิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ความท้าทายระดับโลกความรับผิดชอบต่อสังคมหรือการมีจริยธรรม การจัดการความแตกต่างที่หลากหลายของบุคคล การจัดการคุณภาพการบริหารสมัยใหม่ ให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด การให้อิสระในการทำงาน การใช้วิธีการจูงใจ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาบุคลากร การสร้างความสุขในที่ทำงาน ผู้บริหารควรเอาใจใส่เรื่องจิตใจของบุคลากรด้วยการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรเพื่อให้อุบลากรู้สึกว่าที่ทำงานคือ บ้านหลังที่สอง

แนวทางการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. เน้นการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา ควบคู่ไปกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภชัย ยาวะประภาส (อ้างถึงใน เดช อุณหะจรรย์รักษ์, 2561) ได้กล่าวสรุปว่า นโยบายที่จะประสบความสำเร็จจะต้องได้รับการสนับสนุนทางการเงิน และงบประมาณ รวมถึงกำลังคน และคุณภาพของคน ความรู้ทางเทคนิคอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ปัจจัยทางด้านการบริหารอื่นๆ ทรัพยากรทางด้านการบริหารจะต้องได้รับการสนับสนุนและมีจำนวนที่เพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอีกด้วย

2. การสำรวจความต้องการด้านกิจกรรมนักศึกษาจากนักศึกษาในมหาวิทยาลัย แล้วนำไปวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อลดปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษาที่ลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรพรณ เทียนถวิล (2556) ได้ศึกษาสมรรถนะของนักกิจกรรมนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัยสรุปว่า การมองภาพรวม มีความสามารถในการพัฒนางานร่วมกับผู้อื่นมีความเข้าใจพฤติกรรมของนักศึกษา เพื่อนำสู่การวางแผนการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมมีความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานตามลำดับ

3. นำกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเป็นตัวตั้งในการทำกิจกรรม เพราะความต้องการด้านกิจกรรมของนักศึกษาแต่ละยุคสมัยจะแตกต่างกัน บุคลากรและหน่วยงานที่ดูแลด้านงานกิจกรรมนักศึกษาก็ต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันวดี ดอนวิเศษ และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล (2558) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาการจัดกิจกรรมนักศึกษา ในการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยสรุปว่า การศึกษาการพัฒนากิจกรรมนักศึกษา ให้เกิดอัตลักษณ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด การส่งเสริมด้านกีฬาในอาเซียน กิจกรรมการอนุรักษ์ด้านศิลปวัฒนธรรมไทยและเตรียมความพร้อมด้านทักษะอาชีพความเชี่ยวชาญให้กับนักศึกษา เพื่อรองรับและให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่สำคัญในการศึกษา คือ การดำเนินการปรับเปลี่ยนและปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยในการดำเนินงานกิจกรรมภาษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับปริญญาอาเซียนด้านการศึกษาทำให้กฎระเบียบต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมีความทันสมัยและนำไปสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

4. การร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยแม้จะใส่ใจในการผลักดันให้พัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ทุกคนต้องมีวิสัยร่วมกัน มีทัศนคติร่วมกัน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และปฏิบัติไปในรูปแบบกระบวนการเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ วันชาติ นภาศรี (ม.ป.ป.) ได้กล่าวสรุปว่า การทำงานเป็นทีมแสดงถึงความพร้อมของบุคลากรที่จะทำงานไปในทิศทางเดียวกันโดยมีลักษณะการทำงานแบบไม่ยึดติดตำแหน่งฝ่าย/ส่วนงานความอาวุโส มุ่งคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและประชาชนผู้รับบริการ ดังนั้น สมาชิกในทีมงานต้องปรับความเข้าใจให้ตรงกัน วางแผนการทำงานร่วมกัน และต้องมีความผูกพันกันในการนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานหรือองค์กร

5. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา เพื่อนำไปสู่กลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย เป็นการดึงดูดความสนใจให้นักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษามากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ วันชาติ นภา

ศรี (ม.ป.ป.) ได้กล่าวสรุปว่า จูงใจให้เกิดการสร้างกระบวนการความคิดในทุกกลุ่มงาน การสร้างจูงใจย่อมเป็นผลต่อบุคคลที่ก้าวมาสู่ความต้องการมีส่วนร่วมเสมอหากสิ่งตอบแทนเหล่านี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อตน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับปฏิภิกิริยาของบุคคลโดยรวมขององค์การด้วยว่าจะทำได้เพียงใดซึ่งขั้นตอนของความสำเร็จที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการบูรณาการกิจกรรมนักศึกษาเข้ากับกิจกรรมของหลักสูตรเข้าด้วยกัน รวมทั้งกิจกรรมของมหาวิทยาลัย และในส่วนของคณะที่มีลักษณะรูปแบบกิจกรรมเหมือนกันบูรณาการเข้าด้วยกันและจัดกิจกรรมในครั้งเดียวกัน เพื่อเป็นการลดปริมาณกิจกรรมที่เยอะเกินไป

2. ควรมีการสร้างความเข้าใจในด้านการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษากับบุคลากร นักศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับงานกิจกรรมนักศึกษา และผู้บริหารในทุกระดับชั้นต้องมีความเข้าใจในระบบการทำงานทุกขั้นตอน พร้อมช่วยเหลือสนับสนุน และผลักดันให้เกิดการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา

3. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ต้องยอมรับถึงการเปลี่ยนแปลง โดยการปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาให้เข้ากับกระแสโลกในยุคปัจจุบัน และการสร้างกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษา ปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการพัฒนางานกิจกรรมโดยนำนักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมของการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาอย่างแท้จริง

4. ควรผลักดันให้เกิดกลุ่มกิจกรรมเล็กๆ ในแต่ละสโมสรนักศึกษาของแต่ละคณะภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าถึงชุมชน สังคมภายนอกมากขึ้น เพื่อให้นักศึกษาสามารถบริหารจัดการตนเองได้ จากการฝึกคิด วิเคราะห์ การตัดสินใจ แก้ปัญหา และลงมือปฏิบัติจากการทำกิจกรรมด้วยตนเอง

5. ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้กับคณะมากขึ้นกว่าเดิม หรือเปลี่ยนรูปแบบให้คณะดำเนินการบริหารจัดการงบประมาณของตนเอง เพื่อลดช่องว่างการได้เปรียบ

เสียเปรียบของแต่ละคณะหรือหน่วยงาน และควรเพิ่มทางเลือกให้นักศึกษาได้ฝึกหา
งบประมาณในการสนับสนุนการทำกิจกรรมนักศึกษาจากหน่วยงานภายนอกหรือจากศิษย์
เก่ามหาวิทยาลัยแม่โจ้

6. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ต้องปรับเปลี่ยน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการ
พัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาให้เปิดกว้างยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากร และนักศึกษาได้เข้าถึง
ระบบและกระบวนการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาได้อย่างแท้จริง และเพื่อให้เกิด
กระบวนการพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

ชลิตา ศรมณี. (2560). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและแนวคิด
เชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการ
และการจัดการสารสนเทศ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ธันวดี ดอนวิเศษ และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล. (2558). *รายงานวิจัยเรื่อง แนวทางการ
พัฒนาการจัดกิจกรรมนักศึกษาในการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน*.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ปัทมา ปานบุญหอม. (2555). *การบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปรัชญา ชุ่มนาเสียว. (2560). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหาร
เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ประภาพรธรณ เทียนถวิล. (2556). *สมรรถนะของนักกิจกรรมนักศึกษาใน
สถาบันอุดมศึกษา พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- พงษ์ศักดิ์ แก้วแสนเมือง. (2552). ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- พีระ จุ๋นน้อยสุวรรณ. (2553). รูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารงานกิจการนักศึกษาเพื่อตอบสนองการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- มัลลิกา วีระสัย และประดิษฐา นาครักษา. (2557). รายงานวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการกิจกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท บพิธิการพิมพ์ จำกัด.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2555). การบริหารจัดการและการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพเพช.
- วันชัย มีชาติ. (2556). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชาติ นภาศรี. (ม.ป.ป.). เอกสารประกอบบรรยายวิชาทฤษฎีองค์การและการบริหารภาครัฐแนวใหม่. เชียงใหม่: วิทยาลัยบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วรรษยา ศิริวัฒน์. (2560). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- อมร วิชยวงศ์. (2551). การพัฒนาการดำเนินงานกิจการศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อาณัติ แพทย์วงศ์. (2550). แนวทางการพัฒนานิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงาน
ของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์
Implementation of Good Governance Principle
to the Land Office Administration Petchabun Province

ภุพิชชา หอมชื่นใจ*

Phuphittha Homchuenchai

Kan_hom@hotmail.com

Received: 29/01/62 Revised: 11/03/62 Accepted: 11/03/62

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาถึงการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน และ 3) เพื่อค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว นอกเหนือจากข้อมูลเอกสารแล้ว ยังมีการรวบรวมข้อมูลโดยการวิจัยภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 คน ที่ทำงานในสำนักงานแห่งนี้ ผลการศึกษพบว่า หลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ คือ หลักนิติธรรมได้นำไปใช้ในเรื่องการปฏิบัติงานเป็นหลัก หลักคุณธรรมได้นำมาปฏิบัติต่อประชาชนในความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ หลักความโปร่งใสได้นำมาใช้โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ติดตามหรือตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน หลักการมีส่วนร่วมได้นำมาใช้โดยให้ประชาชนเข้ามาแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการซักถามข้อสงสัย หลักความรับผิดชอบ นำมาใช้โดยการเอาใจใส่การให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อ หลักความคุ้มค่า นำมาใช้โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับอุปสรรคปัญหาสำคัญ

*วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ อ.เมือง จ.เชียงใหม่

ได้แก่ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง การ
ประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ และงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ

คำสำคัญ: การนำนโยบายไปปฏิบัติ, ธรรมาภิบาล, การบริหารงาน

Abstract

There are three main objectives in this study: 1) to investigate how the principles of good governance is implemented in the administration of the Land Office in Petchabun Province, 2) to explore problems and obstacles in implementing such principles, and 3) to search for guidelines in solving those problems and obstacles. Besides documents, data are also collected in the field research using a structured interview of 12 key informants who work at the office. It is found, as a result of the study, that the principles of good governance implemented in the administration of the office are as follow: rule of law has been used primarily in the field of operations, the moral principle was applied to the people in fairness based on morality and ethics without discrimination, transparency principle was applied to provide opportunities for people to follow the works of personnel in the office, principle of participation was applied to allows people to participate in running the office, principle of responsibility was applied to take a good care of public services for all and principle of worthiness was applied to utilized the resources for the best practice. Major problems encountered work performances of the officers were the

lacking of knowledge and understanding concerning relevant procedures, the inadequate public relations, and inadequate budgeting allowance.

Keywords: implementation of policies, good governance, administration

บทนำ

ในอดีตเมื่อสังคมยังไม่ซับซ้อน ปัญหาข้อจำกัดเกี่ยวกับทรัพยากรภายในองค์การยังมีไม่มาก วิธีการบริหารจัดการใช้เพียงสามัญสำนึกก็อาจจะบรรลุจุดหมายได้ในระดับที่องค์การมีความพึงพอใจ แต่เมื่อสภาพการณ์ในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป เกิดแรงกดดันจากข้อจำกัดของทรัพยากรหลายๆ ด้านที่มากขึ้น และมีการเปลี่ยนแปลงในบริบทภายนอกอื่นๆ เช่น บริบททางการเมือง นโยบายของรัฐที่คาดหวังกับองค์การมากขึ้น ดังนั้น หลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการองค์การภาครัฐ จนกำหนดไว้เป็นกฎหมายและระเบียบแบบแผนในหลายระดับ เริ่มตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ต่อมารัฐบาลก็ได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และองค์การภาครัฐอย่างกรมที่ดิน จึงได้มีการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบงาน บุคลากร สถานที่ เพื่อให้สามารถบรรลุผลกรให้บริการที่เป็นเลิศ พร้อมทั้งกำหนดให้มีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี เพื่อมุ่งเน้นให้ส่วนราชการในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน

สำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมที่ดิน มีภารกิจเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและจัดการที่ดินของรัฐโดยออกหนังสือแสดงสิทธิและให้บริการจดทะเบียนสิทธิและให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์เพื่อให้บุคคลมีความมั่นคงในการถือครองที่ดินและได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน กฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์

(2) การจัดการสิทธิการถือครองที่ดินของรัฐและประชาชน

(3) สนับสนุนการแก้ไขปัญหาที่ดินทำกินของประชาชน และเสริมสร้างความมั่นคงของชีวิตและสังคมที่พอเพียง

(4) บริหารจัดการที่ดินของรัฐให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

(5) ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ภารกิจดังกล่าวถือเป็นภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้บรรลุผลตามนโยบายรัฐบาล ทั้งด้านสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในด้านการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของประชาชนและเป็นหน่วยงานหลักในการจัดเก็บรายได้ในรูปแบบต่างๆให้กับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ได้แก่ ค่าธรรมเนียม ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีธุรกิจเฉพาะและอากรแสตมป์ เพื่อพัฒนาชุมชนและประเทศ เนื่องจากการให้บริการของสำนักงานที่ดินมีผลกระทบต่อสิทธิของบุคคลผู้เป็นเจ้าของที่ดินและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นอย่างสูง ส่งผลให้ประชาชนมีความคาดหวังต่อการรับบริการของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดิน ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้องเที่ยงธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ เกิดความคุ้มค่า เป็นประโยชน์ทั้งผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคาดหวังการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ตามที่บัญญัติไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.

2542 ถ้าหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานที่ดินมีการบริหารจัดการที่ดี การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถและเสียสละ ซึ่งผลที่จะเกิดขึ้นตามมาคือ ทำให้ประชาชนผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ ทำให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานดียิ่งขึ้น

ในปัจจุบัน สำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานเพื่อสร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ความเชื่อมั่นและความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป กระบวนการแต่ละขั้นตอน เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการต้องยึดความยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและความรู้สึกนึกคิดของประชาชนอย่างซื่อสัตย์ การปฏิบัติงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชนทุกขั้นตอนของกระบวนการให้บริการนั้นต้องตอบสนองนโยบายของรัฐบาล สอดคล้องกับวิสัยทัศน์กรมที่ดิน และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ผู้วิจัยซึ่งเคยปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงกรณีที่สำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการนั้นมีผลการปฏิบัติเป็นเช่นไร มีปัญหาหรืออุปสรรคหรือไม่ และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับและปฏิบัติ ซึ่งเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. วิธีวิจัยภาคสนาม ผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่แน่นอน เป็นการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่จัดเตรียมไว้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมายไว้ คือ กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานด้วยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในหน่วยงาน โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้บริหารในหน่วยงานสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ มีหน้าที่บริหารงานตามโครงสร้างของหน่วยงาน ในการบริหารกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายรังวัด หัวหน้าฝ่ายทะเบียน หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ หัวหน้างานควบคุมระวางหลักฐานที่ดิน จำนวน 6 คน

2. เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการประชาชน และบริหารจัดการงานในหน่วยงาน เป็นผู้ปฏิบัติงานประจำฝ่ายต่างๆ จำนวน 6 คน

เครื่องมือในการทำเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บข้อมูล เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เหมือนกันทุกคน และบันทึกภาพโดยการขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ และมีการแจ้งล่วงหน้าในการเข้าไปเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยรวบรวมเอกสารของทางราชการเป็นเอกสารที่ทางราชการเก็บไว้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ กฎ ระเบียบ พระราชบัญญัติ ข้อมูลการปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งใช้วิธีสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างทางการ (Structured interview) โดยผู้สัมภาษณ์จะดำเนินการตามคำถามที่ผู้สัมภาษณ์ได้จัดเตรียมไว้ และผู้สัมภาษณ์จะใช้วิธีรวบรวมข้อมูลโดยการจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียง

วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม ตามแบบสอบถามการสัมภาษณ์ แล้วมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบกับเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎ ระเบียบ พระราชบัญญัติ ข้อมูลการปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการวิจัย
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลวิจัยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ สภาพปัญหาและอุปสรรคการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์เพื่อให้ทราบแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์พร้อมแนวทางในการพัฒนาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์โดยใช้การนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการที่ดีเป็นแนวคิดของธนาคารโลก (World Bank) ที่กำหนดเป็นเงื่อนไขในการให้กู้เงินกับประเทศในซีกโลกใต้ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เพื่อแก้ปัญหาการคอร์รัปชันของรัฐบาลและความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารของประเทศกำลังพัฒนา ด้วยเหตุนี้ธนาคารโลกและองค์การระหว่างประเทศ (UNDP) จึงได้กำหนดลักษณะและองค์ประกอบของการบริหารจัดการที่ดี 7 ประการ คือ (วรวิชัย ศิริวัฒน์, 2560, หน้า 81-82)

1. การมีความชอบธรรมและความรับผิดชอบทางการเมือง (Political Legitimacy and Accountability)
2. ความมีอิสระในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Freedom of Association and Participation)
3. การมีระบบกฎหมายที่มีความยุติธรรมและน่าเชื่อถือ (A Fair and Reliable Judicial System)
4. การมีพันธะความรับผิดชอบและการถูกตรวจสอบของระบบราชการ (Bureaucratic Accountability)
5. การมีเสรีภาพในการแสดงออกและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสังคม (Freedom of Information and Expression)

ประเทศไทยได้ให้ความสนใจเรื่องหลักธรรมาภิบาลอย่างมาก ภายหลังจากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 เมื่อมีการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ก็ยังมุ่งเน้นการพัฒนาให้สัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของภาคประชาชน ตลอดถึงเรื่องการตรวจสอบอำนาจรัฐโดยภาคประชาชนและองค์การที่เกี่ยวข้อง ในปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้ออกระเบียบสำนัก

นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เพื่อนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้ในองค์การภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งมีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง และในปี พ.ศ. 2545 ก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 โดยเพิ่มมาตรา 3/1 ซึ่งมีหลักการเพื่อบังคับให้ส่วนราชการใช้วิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดีมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ซึ่งได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องการบริหารบ้านเมืองที่ดีเอาไว้อีกด้วย รวมทั้งได้กำหนดแนวทางเพื่อการพัฒนาสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี ให้มีประสิทธิภาพ ปราศจากการทุจริต บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขึ้น ซึ่งมีหลักการเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการที่ส่วนราชการและข้าราชการจะต้องปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (อริยธัช แก้วเกาะสะบ้า, 2560) สำหรับการบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาลในประเทศไทยนั้น วิโรจน์ ก่อสกุล (2560) อธิบายว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้นโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจต่อปัญหาสาธารณสุขของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานที่ดินจังหวัด เพชรบูรณ์

ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ มีดังนี้

1) หลักนิติธรรม ได้นำมาใช้ในเรื่องการปฏิบัติงานเป็นหลัก เนื่องจากด้วยหน่วยงานต้องปฏิบัติงานไปตามกฎหมายที่มีความชัดเจนต่อประชาชนโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ

2) หลักคุณธรรม ได้นำมาปฏิบัติต่อประชาชนให้เกิดความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติตนด้วยความสุภาพ และมีมนุษยสัมพันธ์ดีต่อผู้มารับบริการ

3) หลักความโปร่งใส ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ติดตามหรือตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และมีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ

4) หลักการมีส่วนร่วม ได้ให้ประชาชนเข้ามาแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการซักถามข้อสงสัย

5) หลักความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่การให้บริการประชาชนในการมาติดต่อราชการ ความเอาใจใส่การให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อ

6) หลักความคุ้มค่า ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการบริการของสำนักงานมีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และคำนึงถึงประชาชนเป็นหลัก

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบไปด้วย

1) หลักนิติธรรม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อปฏิบัติ การปฏิบัติงานตามระเบียบมีขั้นตอนในการทำงาน จึงทำให้ผู้รับบริการอาจรู้สึกไม่ทันต่อความต้องการ

2) หลักความโปร่งใส ได้แก่ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการประชาสัมพันธ์ และการเปิดเผยข้อมูลให้แก่ประชาชนได้ทั่วถึง และการเปิดเผยข้อมูลยังไม่ครอบคลุมประชาชนยังขาดความเชื่อมั่นในการทำงานของเจ้าหน้าที่

3) หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ ภาระงานของสำนักงานที่ดินเป็นงานที่มีกฎระเบียบปฏิบัติ จึงทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานน้อย ระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ของกรมที่ดินซับซ้อนทำให้ประชาชนผู้รับบริการไม่มีโอกาสในการมีส่วนร่วมแสดงทัศนคติมากนัก

4) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ งานในสำนักงานที่ดินจะมีมาตรฐานในการทำงาน ส่วนมากเจ้าหน้าที่ทำงานเกินมาตรฐานโดยให้บริการประชาชนผู้รับบริการครบทุกคน ประชาชนมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการด้านความรวดเร็ว สะดวก ซึ่งหลักความจริงนั้นเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งมีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ประชาชนเข้าใจผิดว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานล่าช้า

5) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรน้อยไม่เพียงพอต่อการใช้งาน และยังขาดแคลนอุปกรณ์การทำงานเนื่องจากการจัดสรรงบประมาณจำกัด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ค้นพบดังกล่าวข้างต้น มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์หน่วยงานได้มุ่งเน้นด้านหลักนิติธรรมได้นำมาใช้ในเรื่องการปฏิบัติงานเป็นหลัก เนื่องด้วยหน่วยงานต้องปฏิบัติงานไปตามกฎหมายที่มีความชัดเจนต่อประชาชนโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ด้านหลักคุณธรรมได้นำมาปฏิบัติต่อประชาชนในความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติตนด้วยความสุภาพ และมีมนุษยสัมพันธ์ดีต่อผู้มารับบริการ ด้านความโปร่งใสได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ติดตามหรือตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และมีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ หลักการมีส่วนร่วมก็ได้ให้ประชาชนเข้ามาแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการซักถามข้อสงสัย หลักความรับผิดชอบ มีความเอาใจใส่การให้บริการประชาชนในการมาติดต่อราชการ หลักความคุ้มค่า ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการบริการของสำนักงานมีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และคำนึงถึงประชาชนเป็นหลัก สอดคล้องกับคำอธิบายของวิโรจน์ ก่อสกุล (2560) ที่ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6

ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้นโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติหลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการเสนอความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจต่อปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์ สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระไพฑูริย์ รตนโก (ศรีวิชา) (2556) ซึ่งศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลใช้หลักกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ การให้เป็นที่ยอมรับของสังคม กำหนด

กรอบการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ให้ถูกต้องทุกขั้นตอน มีการจัดระบบงานและข้อมูลข่าวสารเพื่อเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณชน เปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้เพื่อเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญและมีส่วนร่วมทุกมิติ มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานโดยการวางกรอบความรับผิดชอบให้มีขอบเขตที่ชัดเจนครอบคลุมทั้งระบบงาน มีการเพิ่มความสามารถในการบริหารงานเพิ่มผลผลิตของงานในทางบวกให้เกิดความคุ้มค่ากับต้นทุนและประโยชน์ที่ได้รับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพรรณ ผิวอ่อน (2559) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล กุญเหนือ อำเภอกุญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลกุญเหนือมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส และหลักความรับผิดชอบต่อ

ปัญหาและอุปสรรคการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานที่دينจังหวัดเพชรบูรณ์ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคในทางปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อปฏิบัติ การปฏิบัติงานตามระเบียบมีขั้นตอนในการทำงาน จึงทำให้ผู้รับบริการอาจรู้สึกไม่ทันต่อความต้องการ ด้านความโปร่งใส เจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อการประชาสัมพันธ์ และการเปิดเผยข้อมูลให้แก่ประชาชนได้ทั่วถึง และการเปิดเผยข้อมูลยังไม่ครอบคลุม ประชาชนยังขาดความเชื่อมั่นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ด้านหลักการมีส่วนร่วมได้แก่ ภาระงานของสำนักงานที่دينเป็นงานที่มี กฎ ระเบียบ ปฏิบัติ จึงทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานน้อย ระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ของกรมที่دينซับซ้อนทำให้ประชาชนผู้รับบริการไม่มีโอกาสในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ ได้แก่ งานในสำนักงานที่دينจะมีมาตรฐานเวลาในการทำงาน ส่วนมากเจ้าหน้าที่ทำงานเกินมาตรฐาน โดยให้บริการประชาชนเกินเวลาที่กำหนด ประชาชนมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการด้านความรวดเร็ว สะดวก ซึ่งหลักความจริงนั้นเจ้าหน้าที่ต้อง

ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งมีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน แต่ประชาชนเข้าใจผิดว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานล่าช้า ด้านหลักความคุ้มค่า ได้แก่ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรน้อยไม่เพียงพอต่อการใช้งาน และยังขาดแคลนอุปกรณ์การทำงานเนื่องจากการจัดสรรงบประมาณอยู่จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาชินวัฒน์ธมมเสฏฐโฐ (หาญกุล) (2558) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัญหา อุปสรรค คือ บุคลากรบางส่วนยังไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมาย หรือข้อบัญญัติต่างๆ ได้อย่างเคร่งครัด บุคลากรบางส่วนยังขาดเรื่องระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน เห็นประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลไปในทิศทางเดียวกัน โดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่ขอขบรม เทศบาลเมืองสามพราน ควรสร้างทัศนคติทางด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรภายในองค์กรเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารงานให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลโดยเฉพาะบุคลากรฝ่ายบริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักความถูกต้องเป็นที่ตั้ง เป็นธรรมกับประชาชนทุกชุมชน และมีความเสมอภาคต่อโครงการพัฒนา ด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ และมีส่วนร่วมทุกมิติครอบคลุมขอบเขตชัดเจนต่อการบริหารงานของเทศบาลทั้งระบบตามหลักธรรมาภิบาล จนนำภาคองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแบบยั่งยืน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศสมัย หมกทอง (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร นั้นพบว่า มีน้อย และมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหาร บริหารงานโดยคำนึงถึง

หลักธรรมาภิบาลให้ครบทั้ง 6 ด้าน เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารการปกครองที่ดีที่ทุกๆ ภาคส่วนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงามเหมาะที่จะนำมาใช้ในการบริหารองค์การต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวัฒน์ ปิยสีโล (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยด้านปัญหาอุปสรรค พบว่า อุปสรรคในการทำงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรได้ไม่ค่อยเหมาะสมกับงาน หรือการจัดให้ทำงานมากซับซ้อนจนเกินไปจนทำให้งานที่ทำนั้นเกิดความล่าช้าและผิดพลาดได้ง่าย

แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานที่دينจังหวัดเพชรบูรณ์มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้ เจ้าหน้าที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการ และแก้ไขปัญหาขั้นพื้นฐานด้วยการอธิบายให้ประชาชนเข้าใจในขั้นตอนการให้บริการและสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการ หน่วยงานได้ปลูกจิตสำนึกให้กับทุกคนไม่เฉพาะแต่ข้าราชการ รวมถึงประชาชนผู้มาใช้บริการให้เจ้าหน้าที่ของแต่ละคนให้ความสนใจในการให้บริการ และรับบริการหน่วยงานพร้อมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการด้วยการแสดงความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนในเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้ประชาชนผู้มาติดต่อฯ ข้อมูลข่าวสารไปเผยแพร่กันต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรัชยา ศิริวัฒน์ (2560) ที่ได้สรุปว่า องค์การมีลักษณะที่สำคัญประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปหรือกลุ่มบุคคล มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันมีการปฏิบัติงานร่วมกันและประสานงานกัน มีการกำหนดโครงสร้างองค์การ มีผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีทรัพยากรบริหาร เช่น ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) งบประมาณ (Monetary) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และเทคโนโลยี (Technology) มีการบริหารจัดการ โดยเฉพาะมีการนำการบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาลมาใช้ สอดคล้องกับแนวคิด รัฐศิรินทร์ วงศ์งานนท์ (2560) ที่กล่าวว่าเพื่อให้การบริหารงานหน่วยงานภาครัฐสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกาการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีวัตถุประสงค์

คือ เกิดประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ซึ่งได้แก่ การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการ ใกล้ตัวประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติงานในรูปแบบ One-Stop Service มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการทันต่อเหตุการณ์ ได้แก่ การทบทวนและการปรับปรุงกระบวนการ และขั้นตอนการทำงานใหม่อยู่เสมอ ทบทวนลำดับความสำคัญและความจำเป็นทางแผนงานและโครงการทุกระยะ การยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็น และปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ต่างๆ ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์อยู่เสมอ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่ง ได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนที่ได้รับการบริการเป็นหลัก โดยมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงและการปฏิบัติราชการ

แนวทางการพัฒนาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงาน ที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

หน่วยงานควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ กำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน เอาใจใส่ สังเกตพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตระหนักและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และไว้วางใจ ในการบริการ หน่วยงานควรมีการวางแผนจัดตั้งงบประมาณเพื่อจัดอบรมบุคลากรให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล พร้อมปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และหน่วยงานควรมีการเพิ่มกำลังบุคลากรเสริมในการจัดสรรทรัพยากร ควรจัดสรรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ต้องคำนึงถึงหลักการ ภาระหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว รวดเร็วในการให้บริการ สอดคล้องกับแนวคิด Robbins (อ้างถึงใน ปรัชญา ชูมนานเสียว, 2560, หน้า 9) ได้สรุปว่า

การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ระยะยาวขององค์การรวมถึงการกำหนดกิจกรรม และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้กับผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

1. ควรสนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอ กับการให้บริการของประชาชน และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับประยุกต์ใช้ในการให้บริการที่ทันสมัย และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
2. ควรจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ และคำนึงถึงหลักการภาระหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว รวดเร็วในการให้บริการ
3. ควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามหน้าที่ มีจิตบริการในการปฏิบัติงาน
4. สนับสนุนการเรียนรู้ ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานจากการดำเนินงาน การพัฒนาฝึกอบรม
5. ควรให้ความสำคัญต่อการเปิดเผยข้อมูล ให้ประชาชนได้รับทราบ และเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มาติดต่อมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

เอกสารอ้างอิง

- นิภาพรณ ผิวอ่อน. (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. การศึกษานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ปรัชญา ชูมนาเสียว. (2560). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ปิยวัฒน์ ปิยสีโล. (2554). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระไพฑูรย์ รตนิชโก (ศรีวิชา). (2556). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาชินวัฒน์ธมมเสฏฐโฐ (หาญกุล). (2558). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราณ อำเภอมืองสามพราณ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิศสมัย หมกทอง. (2554). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัฐศรีรินทร์ ว่างานนท์. (2560). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วรัชยา ศิริวัฒน์. (2560). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาของค์การและ
นวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2560). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาของค์การและ
นวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า. (2560). หลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

การระดมสรรพกำลังของกรมการสรรพกำลังกลาโหม:
ศึกษากรณี การช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วน
The Mobilization of the Department of Defense Force:
A Case Study of Helping People who Suffer from Disaster
in Urgent Cases

สมภพ ลีลาวัลลภ

Sompob Leelawanlop

vaxy_green020303@hotmail.com

Received: 29/01/62 Revised: 15/02/62 Accepted: 15/02/62

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินการระดมสรรพกำลังในอดีตและปัจจุบัน ปัญหาและข้อขัดข้องของการดำเนินการระดมสรรพกำลังในอดีตและปัจจุบัน และแนวทางการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนาการระดมสรรพกำลังของกรมการสรรพกำลังกลาโหมให้ทหารนำไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยใช้วิจัยเอกสารและวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนาการระดมสรรพกำลังของกรมการสรรพกำลังกลาโหมให้ทหารนำไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วน คือ การปรับปรุงหรือแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระดมสรรพกำลังให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยกำหนดให้ฝ่ายทหารสามารถระดมสรรพกำลังได้เมื่อเกิดสาธารณภัยและผลักดันแผนผืนีกกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ ให้เป็น พ.ร.บ. การระดมสรรพกำลัง

*ประจำแผนกแผน กองนโยบายและแผน กรมการสรรพกำลังกลาโหม

เพื่อให้เกิดผลบังคับใช้ทางกฎหมาย ให้เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนให้ฝ่ายทหารสามารถเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยได้ รวมทั้งดำเนินการฝึกการระดมสรรพกำลังแบบบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อลดความซ้ำซ้อน ลดการสิ้นเปลืองทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้ทุกภาคส่วนเกิดความรู้ความเข้าใจในการระดมสรรพกำลัง โดยมุ่งเน้นสถานการณ์ฝึกให้ทหารนำไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย ตลอดจนสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน โดยการวางแผนบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรร่วมกันตั้งแต่ภาวะปกติ และสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนรองรับการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด เพื่อให้เกิดความพร้อมเผชิญกับสาธารณภัยในทุกระดับ อีกทั้งดำเนินการพัฒนาสัมพันธ์กับทุกภาคส่วน ในการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องในการระดมสรรพกำลัง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือน

คำสำคัญ: การระดมสรรพกำลัง, กรมการสรรพกำลังกลาโหม, ผู้ประสบสาธารณภัย

Abstract

This research aims to study the operation and problems of mobilization in the past and present and also guidelines for solving problems and improving the mobilization of the Department of Defense in order to provide soldiers with assistance to help those suffering from disaster in urgent cases to be more appropriate. By using document research and field research in conducting the study, data were collected by structured interviews from 15 key informants. The findings are that the way to solve and improve the problems of mobilization of the department

were the improvement or amendment of laws relating to mobilization to be modern and consistent with the current situation. It required the military to mobilize forces when a disaster occurs. Pushing the plan to strengthen the force and resources for national defense to become a law to mobilize forces to achieve legal enforcement was essential. To provide benefits or support the military to disburse the budget to help those who suffer from the disaster, as well as conducting training in mobilization of power integrated with all sectors to reduce duplication and wastage of resources and budget should be concentrated. All sectors should have knowledge and understanding in mobilization by focusing on the situation of training for soldiers to help the victims, as well as creating cooperation and participation with all sectors. By planning, managing and sharing resources from normal conditions and support relevant agencies to prepare plans to support mobilization at the provincial level should be managed in order to be ready to face public disasters at all levels. And it should develop the relationship with all sectors to exchange experience and sequence of problems and obstacles in mobilization in order to create a network of cooperation between the military and civilian parties

Keywords: mobilization, department of defense force, disaster victims

บทนำ

การระดมสรรพกำลัง เป็นการเตรียมความพร้อมตั้งแต่ภาวะปกติ โดยการรวบรวม และจัดระเบียบทรัพยากรของชาติให้มีความพร้อมที่จะนำไปใช้หรือนำไปแก้ไขปัญหาของประเทศชาติในภาวะไม่ปกติ และในปัจจุบันทรัพยากรต่างๆ นั้น อยู่ในความรับผิดชอบของหลายหน่วยงานซึ่งแยกส่วนกันดำเนินการทั้งส่วนราชการพลเรือน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน จึงจำเป็นต้องมีการผนึกกำลังร่วมกันกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการนำทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ในหลายหน่วยงานมารวมกันเพื่อจัดการกับปัญหาหรือภาวะไม่ปกติที่เกิดขึ้น รวมถึงเพื่อการป้องกันประเทศ ต้องมีการเตรียมการในด้านทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อตอบสนองความต้องการของกองทัพในภาวะที่มีการรบหรือภาวะไม่ปกติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากอดีตที่ผ่านมา ในการป้องกันประเทศ กองทัพให้ความสำคัญกับทรัพยากรที่เป็นความต้องการทางทหาร ดังนั้น การระดมสรรพกำลังจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมาก ซึ่งหากไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อการรักษาเอกราชและอธิปไตยของประเทศเป็นอย่างยิ่ง และเพื่อเป็นหลักประกันว่าในภาวะไม่ปกติหรือภาวะที่มีการสู้รบ/การสงคราม กองทัพจะสามารถระดมสรรพกำลังไปสนับสนุนการปฏิบัติการในการป้องกันประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆ จากส่วนราชการพลเรือน รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนอย่างเพียงพอ และทันเวลา

บทบาทของกองทัพนอกเหนือจากภารกิจหลักด้านการป้องกันประเทศแล้ว ยังต้องดำเนินการรับผิดชอบ คือ การช่วยพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน ซึ่งในหลายเหตุการณ์ที่ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่ของทหาร แต่ได้รับคำสั่งจากรัฐบาลให้ดำเนินการ เช่น การระบดใหญ่ของไข้หวัดนก ต้องทำลายและกำจัดไก่เป็นจำนวนมาก ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขต้องเป็นหน่วยรับผิดชอบหลัก แต่ทหารก็ได้รับคำสั่งให้เข้าช่วยเหลือดำเนินการ และการบำบัดผู้ติดยาเสพติดควรจะเป็นหน้าที่ของกระทรวงยุติธรรม ทหารก็ได้รับมอบให้เป็น

ผู้ดำเนินการ และที่ปรากฏให้เห็นชัดเจน คือ สถานการณ์มหาอุทกภัยปี พ.ศ. 2554 และ สถานการณ์อุทกภัยที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นสาธารณภัยที่มีประชาชนได้รับความเดือดร้อนเป็นจำนวนมากในหลายพื้นที่ของประเทศ ซึ่งควรจะเป็นหน้าที่ของ กระทรวงมหาดไทยในการให้ความช่วยเหลือ ทหารก็ได้รับมอบหน้าที่ให้เข้าช่วยเหลือ ประชาชนผู้ประสบภัยน้ำท่วม จนเป็นที่เชื่อมั่นและศรัทธาของประชาชนว่าหากเขาได้รับความเดือดร้อนจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากทางทหาร ซึ่งบางเรื่องทหารก็ต้องรีบช่วยเหลือด้วยเหตุผลด้านมนุษยธรรมต่างๆ ที่ยังไม่มีแนวทางหรือคำสั่งให้ปฏิบัติหากเป็น กลุ่มประชาชนเล็กๆ จำนวนไม่มากก็จะไม่กระทบกระเทือนทรัพยากรต่างๆ ที่ทหารมี แต่ หากเป็นประชาชนกลุ่มใหญ่ที่มีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมาก ก็จะมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย เช่น จำนวนทรัพยากรของทหารที่มีอยู่ไม่เพียงพอ การระดมสรรพกำลัง จากทุกภาคส่วนจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดย สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, กรมการสรรพกำลังกลาโหม (2551) ได้กำหนดให้กรมการสรรพกำลังกลาโหม เป็นองค์กร นำในงานด้านการระดมสรรพกำลังของกระทรวงกลาโหมที่มุ่งเน้นการพัฒนาความร่วมมือ กับทุกภาคส่วน เพื่อการบริหารจัดการงานการสรรพกำลังกลาโหมให้กับกองทัพไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางในการดำเนินการด้านการระดมสรรพกำลังและใช้เป็นแนวทางให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ

ดังนั้นการที่จะประสบความสำเร็จในการระดมสรรพกำลัง ในการระดม ทรัพยากรให้ทหารนำไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยได้เพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือของผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยซึ่งเป็น บุคลากรของกรมการสรรพกำลังกลาโหม จึงมีความสนใจจะทาวิจัยเรื่องนี้ โดยผลการวิจัย ที่ได้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานในการดำเนินการระดม สรรพกำลังของกรมการสรรพกำลังกลาโหมให้ทหารนำไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย ในกรณีเร่งด่วนต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี ยุทธศาสตร์ แผน กฎหมาย บทความทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการระดมสรรพกำลัง

2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการกรมการสรรพกำลังกลาโหม ระดับหัวหน้าแผนก ชั้นยศพันโท และรองผู้อำนวยการกอง ชั้นยศพันเอก ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการระดมสรรพกำลัง ได้แก่ กองนโยบายและแผน กองทรัพยากร และกองพัฒนาการระดมสรรพกำลัง ของกรมการสรรพกำลัง กลาโหม

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 15 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จากหลักเกณฑ์ 2 ประการ ดังนี้

1.1 เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ หรือการปฏิบัติงานด้านการระดมสรรพกำลัง

1.2 เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องด้านการระดมสรรพกำลัง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (structured interview or formal interview) มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน เป็นคำถามปลายเปิด (open-ended) ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกภาพ โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยายรวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น ยุทธศาสตร์ แผน กฎหมาย พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไป ตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น

และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษานี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือน หรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยการระดมสรรพกำลังของกรมการสรรพกำลังกลาโหมให้ทหารนำไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วน โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปราย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการระดมสรรพกำลังของกรมการสรรพกำลังกลาโหมให้ทหารนำไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วน จากผลการศึกษาเอกสารทางวิชาการ ยุทธศาสตร์ แผน กฎหมาย บทความทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การระดมสรรพกำลังเป็นการดำเนินการตามแนวคิด

เชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นแนวคิดที่สร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดภาวะสงครามหรือการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ซึ่งเป็นการบริหารงานแบบหุ้นส่วน ที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่แต่ละหน่วยงานมีอยู่ มาบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ร่วมกัน ตั้งแต่กระบวนการวางแผน การดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนดให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีหลักเกณฑ์และเป็นไปอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังเป็นการลดความซ้ำซ้อนและการสิ้นเปลืองทรัพยากรขององค์การใดองค์การหนึ่ง ซึ่งทรัพยากรที่ให้การสนับสนุนกับทางฝ่ายทหารนั้น ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีการจัดเตรียมความพร้อมไว้ตั้งแต่ภาวะปกติ เพื่อพร้อมเผชิญกับสาธารณภัย ภัยด้านความมั่นคง และสถานการณ์ฉุกเฉิน ตลอดจนให้มีการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันทั่วถึงในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการทางทหาร และต้องได้รับการสนับสนุนจากส่วนราชการพลเรือน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ตามที่แผนผังกำลึงและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศกำหนดไว้ ได้แบ่งทรัพยากรออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านคน ด้านอาหาร ด้านน้ำ ด้านคมนาคม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านอุตสาหกรรมและปัจจัยการผลิต ด้านเชื้อเพลิงและพลังงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและอื่นๆ

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, กรมการสรรพกำลังกลาโหม (2551) ได้กำหนดให้กรมการสรรพกำลังกลาโหม เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดำเนินงานและพัฒนาระบบงานการระดมสรรพกำลัง เพื่อเตรียมทรัพยากรของชาติให้สามารถตอบสนองความต้องการของกองทัพ หรือพร้อมเผชิญภัยตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การเตรียมพร้อมแห่งชาติ ตั้งแต่ภาวะปกติ โดยได้ยึดหลักแนวคิดเชิงบูรณาการ การบริหารงานแบบหุ้นส่วน การบริหารเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ แผน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระดมสรรพกำลัง ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์การเตรียมพร้อมแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2564) โดย สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (2560, หน้า 2-25) ได้กำหนดให้ยุทธศาสตร์การเตรียมพร้อมแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2564) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชาติ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน องค์กรเอกชนและภาคประชาชน พร้อมทั้งมีการกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากร ตั้งแต่ในภาวะปกติด้วยการจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีความทันสมัยและเชื่อมต่อฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงานต่างๆ เพื่อเป็นแผนรองรับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การเตรียมพร้อมแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2564) ตั้งแต่ในภาวะปกติ ตลอดจนดำเนินการฝึกซ้อมแผนอย่างสม่ำเสมอทั้งภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประสานสอดคล้องและบูรณาการแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. แผนฉันทกกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ โดย กระทรวงกลาโหม และสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (2559, หน้า 1-71) ได้กำหนดให้แผนฉันทกกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ มีวัตถุประสงค์ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมในการฉันทกกำลังและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการของฝ่ายทหาร ตามแผนป้องกันประเทศหรือภารกิจเพื่อความมั่นคงที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล ตั้งแต่ภาวะปกติได้อย่างประสานสอดคล้องและเป็นระบบ ตามหน้าที่และขีดความสามารถที่ได้กำหนดไว้ในภารกิจของแต่ละหน่วยงาน โดยแบ่งทรัพยากรออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านอาหาร ด้านน้ำ ด้านการคมนาคม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านอุตสาหกรรมและปัจจัยการผลิต ด้านเชื้อเพลิงและพลังงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและอื่นๆ จากส่วนราชการพลเรือน รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง มาสนับสนุนกองทัพในการป้องกันประเทศในภาวะไม่ปกติ ได้อย่างเพียงพอและทันเวลา รวมทั้งให้สามารถประสาน

และดำเนินการด้านกิจการพลเรือนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามแผนป้องกันประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. พระราชบัญญัติกฏอัยการศึก พ.ศ. 2457 ได้กำหนดการดำเนินการเพื่อระดมสรรพกำลังในยามสงครามหรือภาวะไม่ปกติ สามารถกระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติกฏอัยการศึก พ.ศ. 2457 ซึ่งการประกาศกฏอัยการศึกจะเป็นไปโดยมีพระบรมราชโองการหรือกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทหารที่มีกำลังอยู่ใต้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่าหนึ่งกองพัน หรือเป็นผู้บังคับบัญชาในป้อมหรือที่มั่นอย่างใด ๆ ของทหารมีอำนาจประกาศใช้กฏอัยการศึก เฉพาะในเขตอำนาจหน้าที่ของกองทหารนั้นได้ เมื่อมีสงครามหรือการจลาจลเกิดขึ้น โดยเขตที่ประกาศกฏอัยการศึกนั้นให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารมีอำนาจเหนือเจ้าหน้าที่ฝ่ายพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการยุทธการระงับ ปราบปรามหรือการรักษาความสงบเรียบร้อย ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารมีอำนาจเต็มที่จะตรวจค้น ถิ่นที่ ห้าม ยึด เข้าพักอาศัย ทำลาย หรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ และจับไล่ โดยบุคคลหรือ บริษัทใด ๆ จะเรียกร้องขอค่าเสียหาย หรือค่าปรับจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารไม่ได้ ทั้งนี้ การยกเลิกใช้กฏอัยการศึก จะเป็นไปได้เมื่อมีพระบรมราชโองการประกาศเลิกใช้เท่านั้น

4. พระราชบัญญัติกำหนดหน้าที่ของคนไทยในเวลารบ พ.ศ. 2484 ได้กำหนดว่าเมื่อเกิดสภาวะสงครามหรือสถานการณ์ที่ประเทศไทยต้องเข้าทำการรบกับประเทศหนึ่งประเทศใด รัฐบาลจำเป็นจะต้องผนึกกำลังทุกภาคส่วนเพื่อร่วมกันปกป้องคุ้มครองเอกราชอธิปไตยของชาติ จึงได้มีการออกพระราชบัญญัติกำหนดหน้าที่ของคนไทยในเวลารบ พ.ศ. 2484 ให้ประชาชนชาวไทยทั้งหมด มีหน้าที่ต้องปฏิบัติในทุกๆ ทางที่เป็นประโยชน์แก่ประเทศไทยและขัดประโยชน์ของประเทศที่ทำกรรบกับประเทศไทย รวมทั้งรายงานแผนการ ฐานที่ตั้งและการเคลื่อนไหวของข้าศึกที่ล่วงรู้มาต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหาร หรือฝ่ายปกครอง โดยมีชักช้า ตลอดจนต้องทำการต่อต้านข้าศึกทุกวิถีทางด้วยกำลังอาวุธ กำลังทรัพย์หรือกำลังอื่นใดตามคำสั่งของราชการ ถ้าไม่สามารถต่อต้านไว้ได้ให้ทำการขัดขวางหรือก่ออุปสรรคต่างๆ เพื่อมิให้ข้าศึกได้รับความสะดวกและให้ทำลายเครื่องมือเครื่องใช้

เครื่องอุปโภคบริโภค บ้านเรือนที่อยู่อาศัย สัตว์พาหนะและสิ่งของต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นของ
ตัวเอง ของผู้อื่น หรือของราชการที่จะเป็นประโยชน์ต่อชาติ

5. พระราชบัญญัติการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร พ.ศ. 2530 ได้ให้อำนาจแก่ฝ่าย
ทหารในการเรียกเกณฑ์ทรัพย์สินและแรงงาน แต่มีข้อแตกต่างจากพระราชบัญญัติกฎอัยการ
ศึก พ.ศ. 2457 เกี่ยวกับสถานการณ์ในการเกณฑ์ วิธีดำเนินการและการชดใช้ค่าทดแทนและ
ค่าเสียหาย

กรมการสรรพกำลังกลาโหม ได้นำกฎหมายที่เกี่ยวข้องข้างต้นมาเป็นกรอบ
แนวทางในการดำเนินการให้ส่วนราชการพลเรือน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนที่
เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับกระทรวงจากส่วนกลาง และหน่วยงานในระดับจังหวัด รวมถึงผู้
เกี่ยวข้องได้มีความรู้ ความเข้าใจ ความเต็มใจ และเกิดความร่วมมือกันจากทุกภาคส่วน
โดยจะต้องมีการเชื่อมโยงการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นเครือข่าย มีการบริหารจัดการด้านการ
ระดมสรรพกำลังอย่างเป็นระบบและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้การระดมสรรพ
กำลังของกรมการสรรพกำลังกลาโหมให้ทหารนำไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยในกรณี
เร่งด่วน ดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็นแนวทางการระดมสรรพกำลังให้กับ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ในส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สามารถนำมาวิเคราะห์
แยกประเด็นต่างๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้สามประเด็นดังนี้

1. การดำเนินการระดมสรรพกำลังในอดีตและปัจจุบัน มีดังนี้

1) การดำเนินการระดมสรรพกำลังในอดีต

1.1 การระดมสรรพกำลังเป็นการดำเนินการโดยการสั่งการของ
พระมหากษัตริย์หรือผู้มีอำนาจในขณะนั้นสั่งให้ปฏิบัติและไม่ได้กำหนดหน่วยงานที่
รับผิดชอบเรื่องการระดมสรรพกำลังไว้โดยตรง จะเป็นในลักษณะการจัดเป็นหน่วยงาน
เฉพาะกิจเพื่อเข้าไปช่วยเหลือประชาชน

1.2 การระดมสรรพกำลังมุ่งเน้นในเรื่องของการเกณฑ์ทรัพยากรเมื่อเกิดภัยสงคราม เช่น คน สัตว์พาหนะที่ใช้ในการรบ สิ่งของเครื่องใช้สำหรับการจัดตั้งค่ายทหารและทำเป็นอาวุธยุทธโธปกรณ์ และอาหารสำหรับทหารและประชาชน

1.3 ไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระดมสรรพกำลังมารองรับการปฏิบัติการทางทหาร

1.4 การระดมสรรพกำลังยังไม่ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน หน่วยงานที่สนับสนุนทรัพยากรให้กับทางฝ่ายทหารจึงไม่ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานตนเอง

2) การดำเนินการระดมสรรพกำลังในปัจจุบัน

2.1 การระดมสรรพกำลังเป็นการดำเนินการโดยการนำแนวคิดเชิงบูรณาการมาเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ และเป็นการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในแต่ละภาคส่วนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกันด้วยการวางแผนและการบริหารจัดการกับทรัพยากรเพื่อสนับสนุนภารกิจในการป้องกันประเทศ

2.2 การระดมสรรพกำลังได้กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ กรมการสรรพกำลังกลาโหมซึ่งเป็นหน่วยงานหลักกระทรวงกลาโหม ที่ดำเนินการด้านการระดมสรรพกำลัง มีหน้าที่ในการประสานความร่วมมือกับส่วนราชการพลเรือน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

2.3 การระดมสรรพกำลังมุ่งเน้นในเรื่องของการระดมทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการทำสงครามหรือภาวะไม่ปกติ ในภารกิจการป้องกันประเทศ โดยกำหนดทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติการทางทหารโดยแบ่งทรัพยากรออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านคน ด้านอาหาร ด้านน้ำ ด้านคมนาคม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านอุตสาหกรรมและปัจจัยการผลิต ด้านเชื้อเพลิงและพลังงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและอื่นๆ ตามที่แผนผังกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศกำหนด

2.4 มีกฎหมายและแผนรองรับในการดำเนินการเกี่ยวกับการระดมสรรพกำลัง ได้แก่ ยุทธศาสตร์การเตรียมพร้อมแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2564), แผนผืนปีกกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ, พระราชบัญญัติกฏอัยการศึก พ.ศ. 2457, พระราชบัญญัติกำหนดหน้าที่ของคนไทยในเวลารบ พ.ศ. 2484, พระราชบัญญัติการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร พ.ศ. 2530

2.5 การระดมสรรพกำลังมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การเตรียมการ การระดมทรัพยากร และการเลิกระดมทรัพยากร ซึ่งเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติให้กับส่วนราชการพลเรือน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการระดมสรรพกำลัง ได้รับบทบาทหน้าที่ของตนที่เป็นหน่วยประสานงานหลักในการเตรียมความพร้อมทรัพยากรด้านต่างๆ และหน่วยประสานงานรอง ในการระดมทรัพยากรและสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ให้กับฝ่ายทหาร ตั้งแต่การเตรียมการจนกระทั่งภาวะสงครามสิ้นสุด รวมถึงการบูรณะฟื้นฟู และการให้ความช่วยเหลือประชาชน

2. ปัญหาและข้อขัดข้องของการดำเนินการระดมสรรพกำลังในอดีตและปัจจุบันประกอบด้วย

1) ปัญหาและข้อขัดข้องของการดำเนินการระดมสรรพกำลังในอดีต

1.1 ปัญหาการไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการระดมสรรพกำลังโดยตรง ส่งผลให้เกิดความสับสนในการบัญชาการเหตุการณ์หรือการสั่งการ

1.2 ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจในการระดมสรรพกำลังของส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ในแต่ละภาคส่วน ไม่ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองเมื่อมีการระดมสรรพกำลัง

1.3 ปัญหาของส่วนราชการในแต่ละภาคส่วนไม่มีการประสานความร่วมมือกันอย่างบูรณาการ ซึ่งไม่มีการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรไว้ตั้งแต่ภาวะปกติ เป็นการสนับสนุนทรัพยากรที่มีอยู่เท่านั้น โดยไม่ได้กำหนดแผนงานในการจัดเก็บและ

สะสมทรัพยากรไว้เมื่อเกิดภาวะไม่ปกติ ส่งผลให้การระดมสรรพกำลังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเพียงพอและทันเวลากับที่ฝ่ายทหารร้องขอ

1.4 ปัญหาด้านกฎหมายที่ไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการระดมสรรพกำลัง

2) ปัญหาและข้อขัดข้องของการดำเนินการระดมสรรพกำลังในปัจจุบัน

2.1 ปัญหาด้านกฎหมายที่ปัจจุบันมีกฎหมายรองรับการดำเนินการเกี่ยวกับการระดมสรรพกำลัง แต่กฎหมายที่มีไม่ทันสมัย และไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น พระราชบัญญัติกฏอัยการศึก พ.ศ. 2457, พระราชบัญญัติกำหนดหน้าที่ของคนไทยในเวลารบ พ.ศ. 2484, พระราชบัญญัติการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร พ.ศ. 2530 เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวให้อำนาจในการระดมสรรพกำลังเมื่อเกิดภาวะสงครามเท่านั้น ยังไม่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนให้ฝ่ายทหารสามารถระดมสรรพกำลังเพื่อไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยได้

2.2 ปัญหาของแผนฝึกกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ ซึ่งเป็นแผนที่ใช้ดำเนินการ ในการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และเป็นแผนที่กำหนดขั้นตอนในการระดมสรรพกำลัง แต่แผนดังกล่าวเป็นเพียงแผนที่กำหนดขึ้น ซึ่งไม่มีผลบังคับใช้ทางกฎหมายที่จะสามารถกำหนดให้ทุกภาคส่วนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

2.3 ปัญหาเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งฝ่ายทหารไม่สามารถดำเนินการได้ เมื่อนำทรัพยากร ที่มีไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วน เนื่องจากไม่มีกฎหมายรองรับให้ฝ่ายทหารเป็นหน่วยดำเนินการเมื่อเกิดสาธารณภัย เป็นเพียงหน่วยสนับสนุนให้กับกระทรวงมหาดไทย โดยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ.) จึงต้องสำรองงบประมาณของหน่วยไปก่อน เพราะต้องรีบไปช่วยเหลือประชาชนด้วยเหตุผลด้านมนุษยธรรม

2.4 ปัญหาด้านความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินการ เกิดจากส่วนราชการต่างๆ ในระดับกระทรวงและเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางที่ปฏิบัติงานด้านการระดมสรรพกำลัง

มีการเปลี่ยนแปลงตามวาระ ส่งผลให้แนวคิดการระดมสรรพกำลังไม่ได้ถูกถ่ายทอดต่อไปยังผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่คนต่อไป

2.5 ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจงานด้านการระดมสรรพกำลังของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในระดับจังหวัด เนื่องจากแนวความคิดเรื่องการระดมสรรพกำลังยังเป็นที่ยังไม่รู้และมีความเข้าใจในระดับกระทรวงจากส่วนกลาง ในระดับจังหวัดจึงยังไม่มีการจัดทำแผนรองรับเกี่ยวกับการระดมสรรพกำลัง

2.6 ปัญหาการฝึกระดมสรรพกำลังเกิดความซ้ำซ้อนจากหลายหน่วยงานด้านความมั่นคง และสถานการณ์ที่นำมาใช้ในการฝึก มุ่งเน้นเรื่องการป้องกันประเทศจากภัยสงคราม ไม่ได้มุ่งเน้นสถานการณ์ฝึกเรื่องการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนาการระดมสรรพกำลังของกรมการสรรพกำลังกลาโหมให้ทหารนำไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น มีดังนี้

1) ดำเนินการปรับปรุงหรือแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระดมสรรพกำลังให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้ฝ่ายทหารสามารถระดมสรรพกำลังได้ตั้งแต่ภาวะปกติหรือเมื่อเกิดสาธารณภัยนอกเหนือจากการระดมสรรพกำลังเมื่อเกิดภาวะสงครามเท่านั้น

2) ดำเนินการผลักดันแผนฝึกกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ ให้เป็นพระราชบัญญัติการระดมสรรพกำลัง เพื่อให้เกิดผลบังคับใช้ทางกฎหมาย โดยกำหนดให้ฝ่ายทหารนอกจากจะมีหน้าที่ในการป้องกันประเทศแล้ว ยังมีหน้าที่ช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วน เพื่อให้ฝ่ายทหารสามารถเบิกจ่ายงบประมาณเมื่อเกิดสาธารณภัยได้ และเมื่อสถานการณ์เริ่มคลี่คลาย ฝ่ายทหารจะส่งมอบหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักต่อไป

3) ดำเนินการวางแผนการฝึกการระดมสรรพกำลังแบบบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อลดความซ้ำซ้อนและการสิ้นเปลืองทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้ผู้แทนจากทุกภาคส่วนที่เข้าร่วมการฝึกทั้งในระดับกระทรวงจากส่วนกลาง และระดับจังหวัดเกิดความรู้ความเข้าใจการระดมสรรพกำลังและเห็นภาพการระดมสรรพกำลังอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งมีการกำหนดสถานการณ์ฝึกที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วน นอกเหนือจากการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการป้องกันประเทศเมื่อเกิดสงคราม

4) ดำเนินการสร้างการมีส่วนร่วมด้วยแนวคิดเชิงบูรณาการกับทุกภาคส่วน ทั้งจากส่วนราชการพลเรือน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องในระดับกระทรวงจากส่วนกลางและระดับจังหวัด โดยมีการวางแผนบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรร่วมกันตั้งแต่ภาวะปกติ รวมทั้งจัดทำแผนรองรับการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด เพื่อให้เกิดความพร้อมเผชิญกับภัยสงครามและสาธารณภัยในทุกระดับ

5) ดำเนินการประสานงานและพัฒนาสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับกระทรวงจากส่วนกลางและระดับจังหวัดอย่างต่อเนื่อง ในการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องในการระดมสรรพกำลัง เพื่อนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาแก้ไขร่วมกันและเกิดการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ค้นพบดังกล่าวข้างต้น มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้
การดำเนินการระดมสรรพกำลังในอดีตและปัจจุบัน

1. การดำเนินการระดมสรรพกำลังในอดีต เป็นการดำเนินการโดยการสั่งการของผู้มีอำนาจ ในขณะนั้น สั่งให้ปฏิบัติ และไม่ได้กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการระดมสรรพกำลังไว้โดยตรงจะเป็นในลักษณะการจัดเป็นหน่วยงานเฉพาะกิจเพื่อเข้าไป

ช่วยเหลือประชาชน มุ่งเน้นในเรื่องของการนำทรัพยากรที่มีมาสนับสนุนฝ่ายทหารเมื่อเกิดภัยสงคราม เพื่อให้ประเทศพ้นจากภัยสงคราม แต่ยังไม่มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการระดมสรรพกำลังมารองรับการปฏิบัติการทางทหาร และยังไม่ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน หน่วยงานที่สนับสนุนทรัพยากรให้กับทางฝ่ายทหารจึงไม่ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ (2561) ที่ได้กล่าวสรุปว่า ตัวแบบขนชั้นนำมามีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า การสั่งการเป็นผลสะท้อนจากความต้องการหรือค่านิยมของชนชั้นผู้นำที่เป็นผู้ปกครอง โดยที่ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ จะเป็นผู้ดำเนินการ แต่ถึงแม้ว่าการดำเนินการต่างๆ จะไม่ได้สะท้อนความต้องการที่แท้จริงของประชาชนมากเท่าความต้องการและค่านิยมของชนชั้นนำ แต่ค่านิยมของชนชั้นนำอาจจะผูกพันลึกซึ้งกับความเป็นความตายของมวลชนส่วนใหญ่

2. การดำเนินการระดมสรรพกำลังในปัจจุบัน

2.1 การระดมสรรพกำลังเป็นการดำเนินการโดยการนำแนวคิดเชิงบูรณาการมาเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ และเป็นการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในแต่ละภาคส่วนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกันด้วยการวางแผนและการบริหารจัดการกับทรัพยากรเพื่อสนับสนุนภารกิจในการป้องกันประเทศ สอดคล้องกับ ชลิตา ศรีมณี (2561) ที่ได้กล่าวสรุปว่าการบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงสิ่งหนึ่งหรือหลายๆ สิ่งเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มักเป็นการรวมของส่วนประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยที่แยกส่วนกันอยู่ แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์หรือสังเคราะห์เข้าด้วยกันกลับสามารถรวมความแตกต่างเหล่านั้นเข้าด้วยกันได้ และส่งผลให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

2.2 กรมการสรรพกำลังกลาโหม เป็นหน่วยงานหลักกระทรวงกลาโหม ที่ดำเนินการด้านการระดมสรรพกำลัง มีหน้าที่ในการประสาน ความร่วมมือกับส่วนราชการพลเรือน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ จินตนา บุญบัง การ และณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561) ที่ได้กล่าวสรุปว่า การกำหนดทิศทางการขององค์การ เป็นกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจต่อ

การเปลี่ยนแปลงและวิสัยทัศน์ในอนาคต ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.3 การระดมสรรพกำลังมุ่งเน้นในเรื่องของการระดมทรัพยากรที่เกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วนและมีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยกำหนดทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติการทางทหาร เพื่อการทำสงครามหรือภาวะไม่ปกติ ในภารกิจการป้องกันประเทศ สอดคล้องกับ สุพิน เกษาคุปต์ (2560) ที่ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารงานแบบหุ้นส่วน เป็นการรวมทรัพยากรและจัดการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นยิ่งกว่าการดำเนินการขององค์กรใดเพียงลำพัง ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมของผู้เป็นหุ้นส่วน

2.4 มีกฎหมายรองรับในการดำเนินการเกี่ยวกับการระดมสรรพกำลัง ได้แก่ ยุทธศาสตร์การเตรียมพร้อมแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2564), แผนพื้ณีกกำลังและทรัพยากร เพื่อการป้องกันประเทศ, พระราชบัญญัติกฏอัยการศึก พ.ศ. 2457, พระราชบัญญัติกำหนดหน้าที่ของคนไทยในเวลารบ พ.ศ. 2484, พระราชบัญญัติการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร พ.ศ. 2530 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยมงคล ประโลมรัมย์ (2553) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยสรุปว่า หน่วยงานของกองทัพควรจัดทำขอกฎหมาย นโยบาย หลักการ ระเบียบ คำสั่งต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อภารกิจทางทหารและเอื้อประโยชน์ต่อการบรรเทาสาธารณภัย

2.5 การระดมสรรพกำลัง มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การเตรียมการ การระดมทรัพยากร และการเลิกระดมทรัพยากร ซึ่งเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติให้กับส่วนราชการพลเรือน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการระดมสรรพกำลัง ได้รับบทบาทหน้าที่ของตนที่เป็นหน่วยประสานงานหลักในการเตรียมความพร้อมทรัพยากรด้านต่างๆ และหน่วยประสานงานรอง ในการระดมทรัพยากรและสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ให้กับฝ่ายทหาร ตั้งแต่การเตรียมการจนกระทั่งภาวะสงครามสิ้นสุด รวมถึงการบูรณะ ฟื้นฟู และการให้ความ

ช่วยเหลือประชาชน สอดคล้องกับ จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561) ซึ่งได้กล่าวสรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์สามารถสร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ และการควบคุมขององค์การในฐานะระบบที่ประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญต่างๆ รวมเข้าด้วยกัน และก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงานมีเอกภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

ปัญหาและข้อขัดข้องของการดำเนินการระดมสรรพกำลังในอดีตและปัจจุบัน มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1) ปัญหาและข้อขัดข้องของการดำเนินการระดมสรรพกำลังในอดีต

1.1 ปัญหาการไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการระดมสรรพกำลังโดยตรง ส่งผลให้เกิดความสับสนในการบัญชาการเหตุการณ์หรือการสั่งการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรศ อูโรมาลย์ (2553) ที่ได้ศึกษา รูปแบบการปฏิบัติการร่วมในการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยขนาดใหญ่ ของกองทัพไทย ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาของการปฏิบัติการของกองทัพไทย ซึ่งเป็นการปฏิบัติการร่วม หากไม่มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีการกำหนดศูนย์บัญชาการเหตุการณ์และมีฝ่ายอำนวยการร่วมจากเหล่าทัพต่างๆ และมีการกำหนดศูนย์ประสานงานหลักที่แน่นอนจะก่อให้เกิดปัญหาได้

1.2 ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจในการระดมสรรพกำลังของส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ในแต่ละภาคส่วน ไม่ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองเมื่อมีการระดมสรรพกำลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยมงคล ประโลมรัมย์ (2553) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยสรุปว่า การปฏิบัติการร่วมกันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน ในการบริหารจัดการและทราบถึงหน้าที่รับผิดชอบและบทบาทของแต่ละหน่วยให้ชัดเจน มิเช่นนั้นจะก่อให้เกิดปัญหาได้

1.3 ปัญหาของส่วนราชการในแต่ละภาคส่วนไม่มีการประสานความร่วมมือกันอย่างบูรณาการ ซึ่งไม่มีการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรไว้ตั้งแต่ภาวะปกติ เป็นการสนับสนุนทรัพยากรที่มีอยู่เท่านั้น โดยไม่ได้กำหนดแผนงานในการจัดเก็บและสะสมทรัพยากรไว้เมื่อเกิดภาวะไม่ปกติ ส่งผลให้การระดมสรรพกำลังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเพียงพอและทันเวลากับที่ฝ่ายทหารร้องขอ สอดคล้องกับบทความวิชาการของ Jonas T. Suizo (2555) ที่ได้กล่าวสรุปว่า หน่วยงานทุกภาคส่วนที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาต้องให้ความสำคัญกับขั้นตอนการเตรียมความพร้อมทั้งในเรื่องเครื่องมือ ยุทโธปกรณ์ รวมทั้งการจัดเตรียมพื้นที่ หากไม่ดำเนินการอาจก่อให้เกิดปัญหาได้

1.4 ปัญหาด้านกฎหมายที่ไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการระดมสรรพกำลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยมงคล ประโลมรัมย์ (2553) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยสรุปว่า หน่วยงานของกองทัพควรจัดทำข้อกำหนด นโยบาย หลักการ ระเบียบ คำสั่งต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อภารกิจทางทหารและเอื้อประโยชน์ต่อการบรรเทาสาธารณภัย หากไม่ดำเนินการอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติการทางทหาร

2) ปัญหาและข้อขัดข้องของการดำเนินการระดมสรรพกำลังในปัจจุบัน

2.1 ปัญหาด้านกฎหมายที่ปัจจุบันมีกฎหมายรองรับการดำเนินการเกี่ยวกับการระดมสรรพกำลัง แต่กฎหมายที่มีไม่ทันสมัย และไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น พ.ร.บ. กฎอัยการศึก พ.ศ. 2457, พ.ร.บ. กำหนดหน้าที่ของคนไทยในเวลารบ พ.ศ. 2484, พ.ร.บ. การเกณฑ์ช่วยราชการทหาร พ.ศ. 2530 เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวให้อำนาจในการระดมสรรพกำลังเมื่อเกิดภาวะสงครามเท่านั้น ยังไม่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนให้ฝ่ายทหารสามารถระดมสรรพกำลังเพื่อไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยมงคล ประโลมรัมย์ (2553) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยสรุปว่า หน่วยงานของกองทัพควรปรับปรุงข้อกำหนด นโยบาย หลักการ ระเบียบ คำสั่งต่างๆ

ที่มีประโยชน์ต่อ การกิจทางทหารและเอื้อประโยชน์ต่อการบรรเทาสาธารณภัย หากไม่ดำเนินการอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติการทางทหาร

2.2 ปัญหาของแผนผืนีกกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ ซึ่งเป็นแผนที่ใช้ดำเนินการในการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และเป็นแผนที่กำหนดขั้นตอนในการระดมสรรพกำลัง แต่แผนดังกล่าวเป็นเพียงแผนที่กำหนดขึ้น ซึ่งไม่มีผลบังคับใช้ทางกฎหมายที่จะสามารถกำหนดให้ทุกภาคส่วนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยมงคล ประโลมรัมย์ (2553) ได้ศึกษา การพัฒนาการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยสรุปว่า หน่วยงานของกองทัพควรจัดทำข้อกำหนด นโยบาย หลักการ ระเบียบ คำสั่งต่างๆ ให้มีผลบังคับใช้มีประโยชน์ต่อภารกิจทางทหารและเอื้อประโยชน์ต่อการบรรเทาสาธารณภัย หากไม่ดำเนินการอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติการทางทหาร

2.3 ปัญหาเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งฝ่ายทหารไม่สามารถดำเนินการได้ เมื่อนำทรัพยากรที่มีไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วน เนื่องจากไม่มีกฎหมายรองรับให้ฝ่ายทหารเป็นหน่วยดำเนินการเมื่อเกิดสาธารณภัย เป็นเพียงหน่วยสนับสนุนให้กับกระทรวงมหาดไทย โดยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ.) จึงต้องสำรองงบประมาณของหน่วยไปก่อน เพราะต้องรีบไปช่วยเหลือประชาชนด้วยเหตุผลด้านมนุษยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยมงคล ประโลมรัมย์ (2553) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยสรุปว่า หน่วยงานของกองทัพควรจัดทำหรือปรับปรุงข้อกำหนด ให้เอื้อประโยชน์ต่อการบรรเทาสาธารณภัย หากไม่ดำเนินการอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติการทางทหาร

2.4 ปัญหาด้านความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินการ เกิดจากส่วนราชการต่างๆ ในระดับกระทรวงและเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางที่ปฏิบัติงานด้านการระดมสรรพกำลังมีการเปลี่ยนแปลงตามวาระ ส่งผลให้แนวคิดการระดมสรรพกำลังไม่ได้ถูกถ่ายทอดต่อไปยัง

ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่คนต่อไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรศ อุไรมาลย์ (2553) ที่ได้ศึกษา รูปแบบการปฏิบัติการร่วมในการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยขนาดใหญ่ ของกองทัพไทย ผลการวิจัยสรุปว่า การติดต่อสื่อสารจะต้องดำรงไว้ซึ่งการติดต่อสื่อสารทั้งผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนทางการติดต่อสื่อสาร

2.5 ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจงานด้านการระดมสรรพกำลังของ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในระดับจังหวัด เนื่องจากแนวความคิดเรื่องการระดมสรรพกำลังยังเป็นที่รับรู้และมีความเข้าใจในระดับกระทรวงจากส่วนกลาง ในระดับจังหวัดจึงยังไม่มี การจัดทำแผนรองรับเกี่ยวกับการระดมสรรพกำลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยมงคล ประโลมรัมย์ (2553) ได้ศึกษา การพัฒนาการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทา สาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยสรุปว่า ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนา หน่วยงานที่มีภารกิจในการบรรเทาสาธารณภัย ได้มีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันในการ บริหารจัดการภัยพิบัติของประเทศ รวมทั้งเพื่อให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่าง หน่วยงาน

2.6 ปัญหาการฝึกระดมสรรพกำลัง เกิดความซ้ำซ้อนจากหลายหน่วยงาน ด้านความมั่นคง และสถานการณ์ที่นำมาใช้ในการฝึก มุ่งเน้นเรื่องการป้องกันประเทศจาก ภัยสงคราม ไม่ได้มุ่งเน้นสถานการณ์ฝึกเรื่องการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย สอดคล้อง กับงานวิจัยของ วชิรศ อุไรมาลย์ (2553) ที่ได้ศึกษา รูปแบบการปฏิบัติการร่วมในการ ช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยขนาดใหญ่ ของกองทัพไทย ผลการวิจัยสรุปว่า การปฏิบัติ แต่ละเหล่าทัพยังคงแยกกันปฏิบัติงาน ยังไม่มีแนวทางในการปฏิบัติการร่วมที่ชัดเจน ระหว่างกองบัญชาการกองทัพไทยและเหล่าทัพ ในพื้นที่ปฏิบัติการ ทำให้การปฏิบัติใน ภาพรวมมีความซ้ำซ้อน และไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ รวมทั้งมีความล่าช้าในการปฏิบัติ

แนวทางการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนาการระดมสรรพกำลังของกรมการสรรพกำลังกลาโหม ให้ทหารนำไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1) ดำเนินการปรับปรุงหรือแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระดมสรรพกำลังให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้ฝ่ายทหารสามารถระดมสรรพกำลังได้ตั้งแต่ภาวะปกติหรือเมื่อเกิดสาธารณภัยนอกเหนือจากการระดมสรรพกำลังเมื่อเกิดภาวะสงครามเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยมงคล ประโลมรัมย์ (2553) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยสรุปว่า หน่วยงานของกองทัพควรปรับปรุงของกฎหมาย นโยบาย หลักการ ระเบียบ คำสั่งต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อภารกิจทางทหารและเอื้อประโยชน์ต่อการบรรเทาสาธารณภัย

2) ดำเนินการผลักดันแผนฝึกกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ ให้เป็นพระราชบัญญัติการระดมสรรพกำลัง เพื่อให้เกิดผลบังคับใช้ทางกฎหมาย โดยกำหนดให้ฝ่ายทหารนอกจากจะมีหน้าที่ในการป้องกันประเทศแล้ว ยังมีหน้าที่ช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วน เพื่อให้ฝ่ายทหารสามารถเบิกจ่ายงบประมาณเมื่อเกิดสาธารณภัยได้ และเมื่อสถานการณ์เริ่มคลี่คลายฝ่ายทหารจะส่งมอบหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยมงคล ประโลมรัมย์ (2553) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยสรุปว่า หน่วยงานของกองทัพควรจัดทำของกฎหมาย นโยบาย หลักการ ระเบียบ คำสั่งต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อภารกิจทางทหารและเอื้อประโยชน์ต่อการบรรเทาสาธารณภัย

3) ดำเนินการวางแผนการฝึกการระดมสรรพกำลังแบบบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อลดความซ้ำซ้อนการสิ้นเปลืองทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้ผู้แทนจากทุกภาคส่วนที่เข้าร่วมการฝึกทั้งในระดับกระทรวงจากส่วนกลาง และระดับจังหวัดเกิดความรู้

ความเข้าใจการระดมสรรพกำลังและเห็นภาพการระดมสรรพกำลังอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งมีการกำหนดสถานการณ์ฝึกที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วน นอกเหนือจากการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการป้องกันประเทศเมื่อเกิดสงคราม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิศ อุไรมาลย์ (2553) ที่ได้ศึกษารูปแบบการปฏิบัติการร่วมในการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยขนาดใหญ่ของกองทัพไทย ผลการวิจัยสรุปว่า การปฏิบัติแต่ละเหล่าทัพจะต้องมีแนวทางในการปฏิบัติการร่วมที่ชัดเจน ระหว่างหน่วยงานในพื้นที่ปฏิบัติการ จะต้องเป็นการปฏิบัติการร่วมช่วยเหลือผู้ประสบภัย และควรมีการฝึกซ้อมการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยระหว่างกองบัญชาการกองทัพไทย และเหล่าทัพต่างๆ ตามพื้นที่ที่คาดว่าจะเกิดสาธารณภัยขนาดใหญ่ในประเทศไทย

4) ดำเนินการสร้างการมีส่วนร่วมด้วยแนวคิดเชิงบูรณาการกับทุกภาคส่วน ทั้งจากส่วนราชการ พลเรือน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องในระดับกระทรวงจากส่วนกลางและระดับจังหวัด โดยมีการวางแผนบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรร่วมกันตั้งแต่ภาวะปกติ รวมทั้งจัดทำแผนรองรับการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด เพื่อให้เกิดความพร้อมเผชิญกับภัยสงครามและสาธารณภัยในทุกระดับ สอดคล้องกับ สุพิณ เกษาคุปต์ (2560) ที่ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารงานแบบหุ้นส่วน เป็นการรวมทรัพยากรและจัดการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นยิ่งกว่าการดำเนินการขององค์การใดเพียงลำพัง เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ดียิ่งขึ้น

5) ดำเนินการประสานงานและพัฒนาสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับกระทรวงจากส่วนกลางและระดับจังหวัดอย่างต่อเนื่อง ในการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องในการระดมสรรพกำลัง เพื่อนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาแก้ไขร่วมกัน และเกิดการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิศ อุไรมาลย์ (2553) ที่ได้ศึกษา รูปแบบการปฏิบัติการร่วม

ในการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยขนาดใหญ่ ของกองทัพไทย ผลการวิจัยสรุปว่า การติดต่อสื่อสารจะต้องดำรงไว้ ซึ่งการติดต่อสื่อสารทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนทางการติดต่อสื่อสาร และเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจนนำไปสู่หนทางปฏิบัติที่ดีที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรดำเนินการปรับปรุงหรือแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระดมสรรพกำลังให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้ฝ่ายทหารสามารถระดมสรรพกำลังได้เมื่อเกิดสาธารณภัย นอกเหนือจากการระดมสรรพกำลังจากภัยสงคราม และผลักดันแผนฝึกกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ ให้เป็นพระราชบัญญัติการระดมสรรพกำลัง เพื่อให้เกิดผลบังคับใช้ทางกฎหมาย ให้เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนให้ฝ่ายทหารสามารถเบิกจ่ายงบประมาณ เพื่อไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วนได้

2. ควรดำเนินการฝึกการระดมสรรพกำลังแบบบูรณาการร่วมกับส่วนราชการพลเรือน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความซ้ำซ้อนและการสิ้นเปลืองทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้ผู้แทนจากทุกภาคส่วนที่เข้าร่วมการฝึกทั้งในระดับกระทรวงจากส่วนกลาง และระดับจังหวัดเกิดความรู้ความเข้าใจในการระดมสรรพกำลัง โดยมุ่งเน้นสถานการณ์ฝึกให้ทหารนำไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วน

3. การสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน ในระดับกระทรวงจากส่วนกลางและระดับจังหวัด โดยการวางแผนบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรร่วมกันตั้งแต่ภาวะปกติ รวมทั้งสนับสนุนการจัดทำแผนรองรับการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด เพื่อให้เกิดความพร้อมเผชิญกับภัยสงครามและสาธารณภัยในทุกระดับ

ตลอดจนดำเนินการประสานงานและพัฒนาสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องในการระดมสรรพกำลัง นำมาซึ่งการแก้ไขปัญหาาร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือน

4. ควรมีการทำบันทึกความเข้าใจหรือเอ็มโอยู (MOU - Memorandum Of Understanding) กับภาคเอกชนที่เป็นแหล่งทรัพยากรเป้าหมาย เนื่องจากมีความพร้อมด้านวัตถุดิบ กำลังการผลิต จำนวนคนงานและเครื่องจักรที่มีเป็นจำนวนมาก ขนาดของโรงงาน และการขนส่งที่เป็นระบบ จึงมีความพร้อมในการสนับสนุนทรัพยากรให้กับทาง ฝ่ายทหารนำไปช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยในกรณีเร่งด่วนได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงกลาโหม และ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ. (2559). แผนผืนีกกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

ชลิตา ศรมณี. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาช่วยและแนวคิดเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ไชยมงคล ประโลมรัมย์. (2553). ศึกษาการพัฒนาการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญเกียรติ การเวกพันธุ์. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาสัมมนา นโยบายและการจัดการสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

พระราชบัญญัติกฏอัยการศึก พ.ศ. 2457. ราชกิจจานุเบกษา, 31(ก). 1-7.

พระราชบัญญัติการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร พ.ศ. 2530. *ราชกิจจานุเบกษา*, 104(ก). 1-15.

พระราชบัญญัติกำหนดหน้าที่ของคนไทยในเวลารบ พ.ศ. 2484. *ราชกิจจานุเบกษา*, 58(ก). 1-3.

วัชริศ อุไรมาลย์. (2553). *ศึกษารูปแบบการปฏิบัติการร่วมในการช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยขนาดใหญ่ของกองทัพไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, กรมการสรรพกำลังกลาโหม. (2551). *แนะนำหน่วยงาน: ประวัติความเป็นมา*. ค้นเมื่อ 9 กันยายน 2561, จาก <http://dmd.mod.go.th/introduce/history.aspx>

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์การเตรียมพร้อมแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สุพิณ เกชาคุปต์. (2560). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการช่วยและแนวคิดเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

Suizo, Jonas T. (2555). การบริหารจัดการภัยพิบัติความร่วมมือของภูมิภาคในการจัดการความท้าทายและผลกระทบจากวิกฤตน้ำ. *วารสารมูลนิธิอิวแมนดีเวลลอปเม้นท์ฟอร์รัม*, 7(ฉบับพิเศษ), 2-3.

ผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองต่อชุมชน:

กรณีศึกษา ชุมชนบ้านไทยสามัคคี อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

Impacts of political conflict on the community: A case study
of Thai Samakkee Community, Wangnamkhiew district,
Nakorn Rajasima province

จิรวัดณ์ เกื้อทาน*

Jirawat Kuertan

E-mail: jkuertan@gmail.com

Received: 22/11/61 Revised: 13/12/61 Accepted: 13/12/61

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองต่อชุมชน : กรณีศึกษา ชุมชนบ้านไทยสามัคคี อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองที่ยาวนานว่ามีสาเหตุปัจจัยใดที่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในชุมชน รวมถึงศึกษาผลกระทบของความขัดแย้งที่มีต่อชุมชนในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ผลการวิจัยพบว่า มูลเหตุปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองในด้านข้อมูลข่าวสารเกิดจากความเป็นอิสระของสถานีวิทยุและวิทยุโทรทัศน์ ทั้งช่องที่สนับสนุนรัฐบาลและฝ่ายที่ต่อต้านรัฐบาล ด้านผลประโยชน์เกิดจากการแย่งชิงอำนาจทางการเมืองของนักการเมืองด้วยกัน ด้านโครงสร้างเกิดจากการที่รัฐบาลใช้อำนาจเกินขอบ

* สัสดีอำเภอวังน้ำเขียว ที่ว่าการอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

เขต การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความเสมอภาค เลือกปฏิบัติหรือปฏิบัติแบบสองมาตรฐาน ในด้านความเชื่อ ค่านิยม เกิดจากพฤติกรรมของนักการเมืองสร้างความเชื่อผิดๆ ให้กับประชาชน มองการต่อสู้ทางการเมืองเป็นเรื่องของศักดิ์ศรีเกียรติยศ นำไปสู่การแบ่งพรรคแบ่งพวก และพบว่าผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองของชุมชนบ้านไทยสามัคคี คือผลกระทบในด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือประชาชนได้รับเงินค่าจ้างนำข้าวที่ล่าช้าจากความวุ่นวายทางการเมือง และผู้ประกอบการบ้านพัก รีสอร์ทในพื้นที่ได้รับผลกระทบในเรื่องยอดการจองที่พักที่ลดน้อยลง และการยกเลิกการจองที่พักในช่วงที่เกิดการชุมนุม

คำสำคัญ: ผลกระทบ, การเมือง, ความขัดแย้ง

Abstract

Research on the impact of political conflict on community: a case study of Ban Thai Samakkhi Community, Wang Nam Khiao district, Nakhon Ratchasima province is a qualitative research. The purpose is to study the long-standing political conflicts that cause confrontation within the local community and also to study the impact of conflicts on the community in economic, social, political, natural and environmental aspects which would adopt a guideline for the development of a strong and sustainable community and can be self-reliant in the long run. The study indicated that factors contributing to the political conflict in the field of information were

the independence of radio and television stations, either channels support the government or opposition parties. The political conflict in the field of benefits came from the competing for political power of the politicians. The political conflict in the field of structure came from the strong government, the practice of inequitable and double standards. The political conflict in the field of beliefs, values derive from the behavior of politicians by creating false beliefs to the people, seeing the political struggle is a matter of honor which certainly lead to confrontation among those people. The effects of the political conflicts of Ban Thai Samakkee were found mostly on the economy. In other words, people are affected by the government's delay in paying the rice pledges, the home stay and resort owners in the areas had less numbers of room bookings and many cancellations during the long period of political conflicts.

Keywords: impacts, politics, conflicts

บทนำ

มนุษย์โดยธรรมชาติแล้ว มักจะมีความเห็นแก่ตัว มีการเอาตัวเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ส่งผลให้มนุษย์เกิดความขัดแย้งกัน ความขัดแย้งเป็นกระบวนการสังคม เป็นปรากฏการณ์ที่เป็นพลวัตเคลื่อนไหวอยู่เสมอ สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ เป็นปกติในสังคมปัจจุบัน ความขัดแย้งของบุคคลเกิดจากการที่บุคคลต้องตัดสินใจเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งโดยที่การเลือกนั้นอาจเต็มใจเลือกหรือจำใจเลือก เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายใน มักไม่แสดงออก แต่ถ้าเราสังเกตคำพูด สีหน้า ท่าทาง กริยา อาการ เราอาจพบความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ความขัดแย้งมักมีความเกี่ยวพันกันอยู่เสมอในลักษณะที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคคล ความคิด ความเชื่อ และผลประโยชน์ที่ทุกคนเกี่ยวข้อง ความขัดแย้งที่ปรากฏในสังคมทั่วไป ได้แก่ ความขัดแย้งทางความคิดซึ่งเป็นพื้นฐานทั่วไปของความขัดแย้งอื่นๆ เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นในสิ่งต่างๆ ที่ไม่ตรงกัน อาจดำเนินวิถีทางที่ตนเห็นว่าถูกต้องและชอบธรรมเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนและกลุ่มของตนเห็นว่าถูกต้อง โดยการแสดงออกอย่างเปิดเผยและรุนแรง เช่น การชุมนุมเรียกร้องของกลุ่มต่างๆ

สถาบันพระปกเกล้า (2555) ระบุว่าสังคมไทยตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ของความขัดแย้งเป็นเวลานาน มีความขัดแย้งทางความคิดทางการเมืองอย่างรุนแรง หยั่งลึกจากระดับประเทศไปถึงระดับครอบครัว การใช้อำนาจการปกครองที่กระทำอยู่เดิม ไม่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ความแตกแยกและการกระทำผิดของกลุ่มต่างๆ ได้ แนวทางการเลือกตั้งในรูปแบบเดิมมีการต่อต้านอย่างกว้างขวาง ประชาชนแตกความสามัคคี จนไม่อาจปรองดองกันได้ ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันมีคดีความจำนวนมากอยู่ในชั้นศาล และยังรอกกระบวนการยุติธรรมตัดสิน การบังคับใช้กฎหมายบังคับใช้ไม่ได้ทุกกลุ่ม การบริหารราชการแผ่นดินไม่สามารถกระทำได้ ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของชาติและก่อปัญหาความเดือดร้อนต่อประชาชนทุกระดับจนถึงรากหญ้า

ในที่สุด วัฏจักรความชั่วร้ายทางการเมืองไทยก็ไหลเวียนมาสู่การทำรัฐประหารอีกครั้งหนึ่ง เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ส่งผลให้ชาติมหาอำนาจและต่างชาติในซีกโลกที่ถ่อมมันในระบบประชาธิปไตยทบทวนการให้ความช่วยเหลือ พร้อมเตือนนักท่องเที่ยวให้เฝ้าติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิด และเรียกร้องให้ไทยกลับคืนสู่สังคมประชาธิปไตย จากสถานการณ์ที่กล่าวไว้ทั้งหมด ผลของการขัดแย้งส่งผลให้สังคมได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของประชากรในชุมชนมีการเปลี่ยนแปลง แม้ชุมชนจะอยู่ห่างไกลเมืองแต่ก็มีความเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม จึงมีผลกระทบต่อในชุมชนเป็นอย่างยิ่ง และหากชุมชนใดขาดภูมิคุ้มกันทางสังคม ชุมชนนั้นต้องตกเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น หากมีภูมิคุ้มกันที่ดีก็สามารถที่ยั่งยืนหยัดและทำลายสภาพปัญหาต่างๆ ได้อย่างเข้มแข็ง ในการศึกษาครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาสภาพการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองที่ยาวนานว่ามีสาเหตุปัจจัยใดที่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง รวมถึงศึกษาผลกระทบของความขัดแย้งที่มีต่อชุมชนในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี คือ

1. การวิจัยสนาม (field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (structured interview or formal interview)

2. การวิจัยเอกสาร (documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้อง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้นำชุมชน ประชาชน และผู้ประกอบการในชุมชนบ้านไทยสามัคคี อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเก็บจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ดังต่อไปนี้

ผู้นำชุมชนในชุมชนไทยสามัคคี	5 คน
ประชาชนทั่วไป	5 คน
ผู้ประกอบการ	5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวัน นัดหมายวันสัมภาษณ์โดยได้แจ้งผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนา ก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. วิธีการเก็บข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูล

ทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้สัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือน หรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกัน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

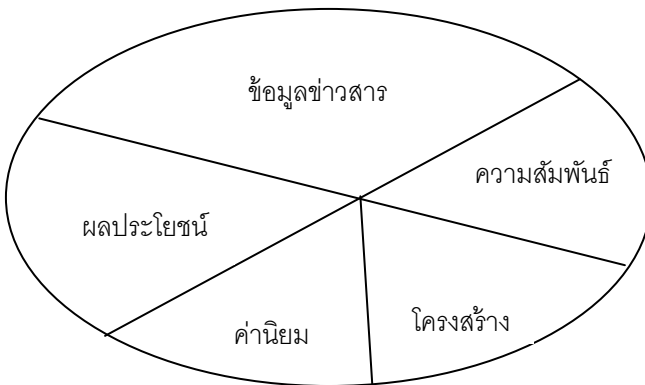
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเอกสาร พบว่ามีแนวคิดที่ด้วยความขัดแย้ง ประเภท สาเหตุและที่มาของความขัดแย้งที่สำคัญๆ พอจะสรุปได้ดังนี้

Moore (อ้างถึงใน วันชัย วัฒนศัพท์ และรัตนภรณ์ วัฒนศัพท์, 2548, หน้า 39) อธิบายการใช้เครื่องมือที่เรียกว่า “วงกลมของความขัดแย้ง” เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ความขัดแย้ง โดยแบ่งความขัดแย้ง ออกเป็น 5 ประเภท ตามแผนภูมิ ดังนี้



จากแผนภูมิสามารถอธิบายถึงประเภทของความขัดแย้ง ได้ดังนี้

1. ความขัดแย้งด้านข้อมูลข่าวสาร (data conflict) เป็นปัญหาพื้นฐานของความขัดแย้งจากข้อมูลน้อยหรือมากเกินไป ทำให้การแปลผลผิดพลาด การวิเคราะห์ออกมาด้วยความเห็นต่างกัน บางครั้งก็เป็นปัญหาในเรื่องความแตกต่างในการรับรู้ข้อมูล

(Perception)

2. ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (interest conflict) เป็นเหตุผลแห่งการแย่งชิงผลประโยชน์ในสิ่งเหมือนมีหรือมีไม่เพียงพอ

3. ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (relationships conflict) เป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ พฤติกรรมต่างๆ ในอดีต อารมณ์ที่รุนแรง ความเข้าใจผิด การสื่อสารที่บกพร่อง

4. ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (structure conflict) เป็นเรื่องของอำนาจ แย่งชิงอำนาจ การใช้การกระจายอำนาจ ปัญหาโครงสร้าง รวมไปถึงกฎ ระเบียบ บทบาท ภูมิศาสตร์ ระยะเวลา และระบบ

5. ความขัดแย้งด้านค่านิยม (values conflict) เป็นปัญหาระบบของความเชื่อ ความแตกต่างของค่านิยม ขนบประเพณี การขัดเกลาทางสังคมหรือสังคมประกิต (socialization)

สามประเภทบน คือ ความขัดแย้งด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านผลประโยชน์และด้านความสัมพันธ์ มีแนวโน้มที่จะเจรจาได้ง่ายกว่าสองประเภทด้านล่าง คือความขัดแย้งที่สัมพันธ์กับค่านิยมและโครงสร้าง แต่ทั้งนี้ ไม่ได้หมายความว่าความขัดแย้งประเภทต่างๆ จะเกิดขึ้นเฉพาะประเภทใดประเภทหนึ่งเพียงประเภทเดียวเท่านั้นแต่จริงๆ แล้วจะผสมผสานกันอยู่เกือบทุกประเภท หรือมีทุกประเภทในเรื่องเดียวกัน โดยจะแตกต่างกันในเรื่องความรุนแรงของแต่ละประเภทเท่านั้น

ถวิล วรเทพพุฒิพงษ์ (2524, หน้า 9-19) แบ่งความขัดแย้งเป็น 3 ประเภทคือ

1. ความขัดแย้งที่เกิดจากความแตกต่างด้านทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความคาดหวังในบทบาท

2. ความขัดแย้งในผลประโยชน์เกิดจากความต้องการที่ต่างกัน
3. ความขัดแย้งเรื่องบุคลิกภาพ

เกียรติพงษ์ ลือชัย (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) ได้สรุปทัศนะหรือแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งไว้ 3 ประการคือ

1. ทัศนะความขัดแย้งแบบดั้งเดิม (transitions in conflict thought) เป็นทัศนะที่พิจารณาความขัดแย้งในทางลบ โดยเห็นว่าเป็นลักษณะของความรุนแรง (Violence) การทำลาย (Destructions) และไม่มีเหตุผล (Irrational) ดังนั้นความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งที่ไม่ดีและเป็นสิ่งที่อันตรายควรหลีกเลี่ยง

2. ทัศนะความขัดแย้งแบบมนุษยสัมพันธ์ (the human relation view conflict) เป็นทัศนะที่เห็นว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาและสิ่งที่ทุกกลุ่มไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ไม่สามารถกำจัดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง แต่ความขัดแย้งจะทำให้เกิดการพัฒนาความคิดเห็น และการทำงานของกลุ่มได้

3. ทัศนะความขัดแย้งด้านปฏิกริยาระหว่างกัน (the integrationists view conflict) เป็นทัศนะที่เชื่อว่า ความขัดแย้งเป็นพลังด้านบวกในกลุ่ม และเป็นสิ่งที่จำเป็นทำให้กลุ่มทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรกระตุ้นความขัดแย้งให้เกิดขึ้น แต่ให้อยู่ในระดับต่ำๆ เท่านั้น เพื่อสร้างให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเกิดความคิดเห็นขึ้นภายในกลุ่ม

ผลการวิจัยภาคสนาม

ในการศึกษาผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองต่อชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนบ้านไทยสามัคคี อำเภอรังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์ของความขัดแย้งทางการเมืองไทยในช่วง ปี พ.ศ. 2556 – 2557
2. เพื่อศึกษาหาสาเหตุปัจจัยของความขัดแย้งในด้านข้อมูลข่าวสาร
3. เพื่อศึกษาหาสาเหตุปัจจัยของความขัดแย้งในด้านผลประโยชน์
4. เพื่อศึกษาหาสาเหตุปัจจัยของความขัดแย้งในด้านโครงสร้าง
5. เพื่อศึกษาหาสาเหตุปัจจัยของความขัดแย้งในด้านค่านิยม
6. เพื่อศึกษาผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองต่อวิถีชีวิตของชุมชน

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์มูลเหตุของความขัดแย้งและผลกระทบของความขัดแย้งได้ดังนี้

1. พบว่ามูลเหตุปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองในด้านข้อมูลข่าวสารเกิดจากความเป็นอิสระของสถานีวิทยุและวิทยุโทรทัศน์ ทั้งช่องที่สนับสนุนรัฐบาลและฝ่ายที่ต่อต้านรัฐบาล รายการโทรทัศน์ต่างๆ ได้นำข้อมูลที่ไม่มีเที่ยงตรงมาให้ประชาชนรับรู้ การปล่อยปละละเลยให้เกิดช่องทางการสื่อสารรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะสถานีวิทยุท้องถิ่น ที่ไม่มีหน่วยงานใดเข้ามาตรวจสอบ ความไม่เป็นกลางของผู้จัดรายการ จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางการเมือง

2. พบว่าความขัดแย้งทางการเมืองในด้านผลประโยชน์เกิดจากการแย่งชิงอำนาจทางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การต่อสู้เพื่อแย่งกันเป็นฝ่ายรัฐบาล โดยเฉพาะความต้องการที่จะเข้ามาจัดตั้งรัฐบาล และเป็นการแย่งชิงประชาชน เพื่อหวังคะแนนเสียงในการเลือกตั้งครั้งต่อไป

3. พบว่าความขัดแย้งทางการเมืองในด้านโครงสร้างเกิดจากการที่รัฐบาลในขณะนั้นพยายามใช้อำนาจเกินขอบเขต ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อาทิเช่น การแก้ไขกฎหมายเพื่อช่วยเหลือ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร การย้ายข้าราชการที่ไม่เป็นธรรม การ

ปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความสะดวก เลือกปฏิบัติหรือปฏิบัติแบบสองมาตรฐาน

4. พบว่าความขัดแย้งทางการเมืองในด้านค่านิยมเกิดจาก พฤติกรรมของนักการเมืองท้องถิ่น หากนักการเมืองท้องถิ่นเป็นผู้สนับสนุนรัฐบาล ชาวบ้านในพื้นที่ก็มีโอกาสที่จะสนับสนุนรัฐบาลด้วย อีกทั้งพฤติกรรมของประชาชนเองที่ไม่ค่อยสนใจทางการเมืองมากนัก ปล่อยให้เป็นที่หน้าของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จนนำไปสู่การปฏิบัติที่มีชอบและนำมาซึ่งความขัดแย้ง

5. พบว่าผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองของชุมชนบ้านไทยสามัคคี คือผลกระทบในด้านเศรษฐกิจซึ่งในช่วงนั้นประชาชนได้รับผลจากการที่รัฐบาลจ่ายเงินค่าจำนำข้าวที่ล่าช้าและผู้ประกอบการในพื้นที่ได้รับผลกระทบในเรื่องยอดการจองที่พักที่ลดน้อยลง และการยกเลิกการจองที่พักในช่วงที่เกิดการชุมนุม

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองต่อชุมชน กรณีศึกษาชุมชนบ้านไทยสามัคคี อำเภอลำลูกเกด จังหวัดนครราชสีมา สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. มूलเหตุปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองในด้านข้อมูลข่าวสารเกิดจากความเป็นอิสระของรายการฟรีทีวี ทั้งช่องที่สนับสนุนรัฐบาล และฝ่ายที่ต่อต้านรัฐบาล รายการโทรทัศน์ต่างๆ ได้นำข้อมูลที่ไม่มีเที่ยงตรงมาให้ประชาชนรับรู้ การปล่อยให้เกิดรายการต่างๆ อย่างเสรี ผลการวิจัยยังพบว่ารายการโทรทัศน์ช่องฟรีทีวีเป็นมूलเหตุหลักๆ ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในด้านข้อมูลข่าวสาร รองลงมา คือสถานีวิทยุท้องถิ่นที่ไม่มีหน่วยงานใดเข้ามาตรวจสอบ ความไม่เป็นกลางของผู้จัดรายการโทรทัศน์จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางการเมือง สอดคล้องกับ นิมแมน และบุรุษ (อ้างถึงใน พรนพ พุกกะพันธุ์, 2542, หน้า 42 – 43) ที่อธิบายว่าสาเหตุของความขัดแย้งเกิด

จาก 1) การรับรู้ที่บิดเบือน กล่าวคือ บุคคลอาจมีการรับรู้ที่บิดเบือนไปจากสภาพจริง (ทั้งโดยเจตนาหรือไม่เจตนา) ซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งได้ และ 2) การรับรู้แตกต่างกัน มักจะเกิดจากการที่บุคคลที่อยู่ในเหตุการณ์เดียวกันหรือมีข้อมูลเดียวกันแต่ตีความหมายแตกต่างกันก็จะนำมาซึ่งความขัดแย้ง และยังได้ระบุสาเหตุของความขัดแย้งว่าเกิดปัญหาจากผู้ส่งข่าวสาร เช่น ส่งข่าวสารที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่เพียงพอ ปัญหาจากสื่อที่ใช้ส่งข่าวสารที่คลุมเครือหรือไม่ชัดเจน เข้าใจความหมายของข่าวสารที่จะส่งอย่างไม่ถูกต้อง และเปลี่ยนความคิดออกเป็นสื่อเพื่อการส่งข่าวสารได้ไม่ถูกต้องและสมบูรณ์ เช่น เปลี่ยนความคิดออกเป็นภาษาเขียนหรือภาษาพูดไม่ถูกต้อง ปัญหาจากสื่อที่ใช้ส่งข่าวสาร ได้แก่ การบิดเบือนข้อมูลโดยไม่ตั้งใจของผู้ส่งข่าวสาร ซึ่งอาจเกิดจากถ้อยคำหรือท่าทางที่ใช้หรือทำจนเคยชิน การที่สื่อประกอบด้วยข้อมูลเกินความจำเป็น และมีสิ่งรบกวนระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าวสาร ทำให้ข้อเท็จจริงบิดเบือนไป เช่น เสียงดัง การเห็นไม่ชัด หรือการให้ข้อมูลต้องผ่านหลายคนจึงจะถึงผู้รับข่าวสาร และปัญหาจากผู้รับข่าวสาร ได้แก่ ความสามารถของผู้รับข่าวสารที่จะแปลความหมายของข้อมูลจากสื่อเป็นความคิด เป็นต้นว่าผู้รับข่าวสารไม่เข้าใจภาษาที่ใช้ในการสื่อสารย่อมจะทำให้เกิดความขัดแย้งได้ และความเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้รับข่าวสารกับผู้ส่งข่าวสาร สอดคล้องกับ ชาญชัย ชัยสุขโกศล (2555) ได้ศึกษาโครงการศึกษาเฝ้าระวังสื่อและพัฒนาการรู้เท่าทันสื่อเพื่อสุขภาพของสังคมหรือ Media Monitor ได้แถลงผลการศึกษาเรื่อง “ปรากฏการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองในเครือข่ายสังคมออนไลน์” ไว้ว่าปรากฏการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองในเครือข่ายสังคมออนไลน์ (social network) ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาของการชุมนุม ผ่านกลุ่มช่องทางสื่อใหม่ ได้แก่ รายการฟรีทีวี Facebook, Twitter, เว็บ บอร์ด ฟันทิป และการใช้ forward mail ในส่วนของผลการสำรวจการใช้ Facebook เพื่อวัตถุประสงค์ทางการเมืองของสังคมไทยนั้น สรุปไว่น่าสนใจว่า “เนื้อหาส่วนมาก (กว่า 90 %) เป็นการจัดตั้งกลุ่มสังคมที่มีความคิดเห็นทางการเมืองต่อการชุมนุม ในประเด็นสำคัญคือต่อต้านการกระทำ และไม่สนับสนุนกลุ่มคนเสื้อแดง และบางส่วนได้กลายมา

เป็นพื้นที่สวดนมม เฝ้าระวัง การแสดงความคิดเห็นทางการเมืองของฝ่ายตรงข้าม โดยเฉพาะเนื้อหาที่เกี่ยวกับสถาบัน และนำเอามาถ่ายทอดต่อในกลุ่มของตน เพื่อแจ้งข่าวสารยังสมาชิก เพื่อรู้ เพื่อประจําาน ประณามและขอให้ช่วยกันลงโทษทางสังคมออนไลน์และมีการนำข้อมูลส่วนตัวของบุคคลดังกล่าวไปเผยแพร่ต่อในอีเมล เว็บบอร์ด เพื่อให้รับรู้กันในสาธารณะ” สอดคล้องกับ พิมพพิญา คำดี (2554) ได้ทำการศึกษาผลกระทบจากความขัดแย้งทางการเมือง พบว่า ลักษณะความขัดแย้งทางการเมือง ทั้งสองฝ่ายใช้วาทกรรมทางการเมืองใส่ร้ายกันและกัน ขัดแย้งโดยกล่าวร้ายผ่านสื่อในรูปแบบต่างๆ มีพัฒนาการรวมกลุ่ม เพื่อรวมพลังให้เข้มแข็งมากขึ้น แต่ฝ่ายใดยกตัวบุคคลขึ้นเชิดชูเป็นสัญลักษณ์ในการต่อสู้ มีสร้างพลังอำนาจของกลุ่มเพื่อคานอำนาจกัน

2. การศึกษาวิจัยพบว่า ความขัดแย้งทางการเมืองในด้านผลประโยชน์เกิดจากการแย่งชิงอำนาจทางการเมืองของนักการเมือง การต่อสู้เพื่อแย่งกันเพื่อให้เป็นรัฐบาล เพื่อทำให้ฝ่ายตรงข้ามเสียฐานสมาชิก และเป็นการแย่งชิงฐานเสียงประชาชน เพื่อหวังคะแนนเสียงในการเลือกตั้งครั้งต่อไป สอดคล้องกับ Marry Follett (อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2525 หน้า 35) ที่เห็นว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องของความแตกต่างในความเห็นและผลประโยชน์ และพิชญา สุกใส (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความขัดแย้งทางการเมืองไทยระหว่าง พ.ศ.2547-2553 พบว่าสาเหตุสำคัญของความขัดแย้งในด้านผลประโยชน์ คือการต้องการอำนาจทางการเมืองเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์โดยเกี่ยวข้องกับเรื่องคอร์รัปชั่นของนักการเมือง มีการทุจริตเพื่อให้บรรลุการเข้าสู่อำนาจและเมื่อมีอำนาจก็นำไปใช้ในทางที่ไม่ถูกต้องในหลายๆ กรณี นอกจากนี้ ยังมีสาเหตุของปัญหาความไม่เท่าเทียมในสังคม และประเด็นที่มีความอ่อนไหวทางความรู้สึกของประชาชนคือการนำสถาบันพระมหากษัตริย์เข้ามาเกี่ยวข้องกับทางการเมือง ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ได้ขยายไปสู่ประเด็นทางการเมืองภาคประชาชนที่ทำให้เกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงในสังคม

3. ความขัดแย้งทางการเมืองในด้านโครงสร้างเกิดจากการที่รัฐบาลในขณะนั้นพยายามใช้อำนาจเกินขอบเขต ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อาทิเช่น การแก้ไขกฎหมายเพื่อช่วยเหลือ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร การย้ายข้าราชการที่ไม่เป็นธรรม การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่ไม่เสมอภาค เลือกลงปฏิบัติหรือสองมาตรฐาน สอดคล้องกับสืบบวงษ์ สุขะมงคล (2557) ได้ทำการศึกษาการก่อตัวของความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศไทยพบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง คือการขัดกันในด้านอำนาจและผลประโยชน์ของกลุ่มการเมือง เพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มของพวกตน การใช้อำนาจเกินกว่าที่ได้รับ การก่อตัวความขัดแย้งเป็นมูลเหตุอีกประการหนึ่งคือ การชุมนุมทางการเมืองโดยยึดสถานที่สาธารณะ

4. มูลเหตุปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองในด้านค่านิยม พบว่าความขัดแย้งทางการเมืองในด้านค่านิยมเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับนักการเมืองท้องถิ่น หากนักการเมืองท้องถิ่นเป็นผู้สนับสนุนรัฐบาล ชาวบ้านในพื้นที่ก็มีโอกาสที่จะสนับสนุนรัฐบาลด้วย อีกทั้งพฤติกรรมของประชาชนเองที่ไม่ค่อยสนใจทางการเมืองมากนัก ปล่อยให้เป็นที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จนนำไปสู่การปฏิบัติที่มีชอบและนำมาซึ่งความขัดแย้ง สอดคล้องกับนิมแมน และบรูส (อ้างถึงใน พรนพ พุกกะพันธุ์, 2542, หน้า 42 – 43) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าสาเหตุของความขัดแย้งพบว่า ภูมิหลังค่านิยม ของแต่ละบุคคลจะมีส่วนนำไปสู่สาเหตุแห่งการขัดแย้ง อาทิ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความแตกต่างทางการศึกษา ความแตกต่างในค่านิยมและความเชื่อ และความแตกต่างทางประสบการณ์ รวมถึงความรู้สึกของแต่ละคนจะแตกต่างกัน อาจเริ่มมีโมโหเล็กน้อยจนถึงเดือดดาล หรือจากความวิตกกังวลไปจนถึงความหวาดกลัว การที่คนมีความรู้สึกหลายๆ อย่างรวมกัน ทำให้เกิดความสับสนและจะนำไปสู่ความขัดแย้งได้

5. ผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองต่อวิถีของชุมชนบ้านไทยสามัคคี พบว่าผลกระทบของชุมชนบ้านไทยสามัคคี คือในด้านเศรษฐกิจ ประชาชนได้รับผลจาก

การที่รัฐบาลจ่ายเงินค่าจำนำข้าวที่ล่าช้า และผู้ประกอบการในพื้นที่ได้รับผลกระทบในเรื่องยอดการจอบที่พักที่ลดน้อยลง และการยกเลิกการจอบในช่วงที่เกิดการชุมนุม สอดคล้องกับอุไรวรรณ ธนสถิตย์ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย บทบาทของสภาพัฒนา การเมืองกับการเสริมสร้างความปรองดองแห่งชาติ ได้ผลการศึกษาว่าผลของความขัดแย้ง ทางการเมืองในสังคมไทย ได้สร้างความเสียหายแก่เศรษฐกิจสังคม การเมืองและความ มั่นคงในระดับอันตรายสูงสุด ทำให้ประเทศขาดความมั่นคงและสูญเสียอำนาจการ แข่งขัน จึงจำเป็นต้องสร้างความปรองดองอย่างเร่งด่วนสอดคล้องกับศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2555) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของผู้ประกอบการจากการชุมนุมทางการเมือง โดยจาก การศึกษาพบว่า จากการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองในช่วงเดือนมีนาคม 2553 ที่มีการ ยกระดับความรุนแรงขึ้นมาตามลำดับ ซึ่งต่อมาได้เกิดเหตุการณ์ปะทะกันอย่างรุนแรง ซึ่ง ส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยวของไทยในสายตานักท่องเที่ยวต่างชาติ ทำให้ให้นักท่องเที่ยว ต่างชาติชะลอการเดินทางมายังประเทศไทยในช่วงเดือนมีนาคม เมษายน 2553 เพื่อรอดู สถานการณ์ให้คลี่คลายลงสู่สภาวะปกติและมั่นใจในด้านความปลอดภัย ส่งผลกระทบต่อไป ย่างภาคธุรกิจต่างๆ เช่นสถานบริการต่างๆ เช่น สถานบันเทิง สบ และร้านค้าจำหน่าย สินค้าของที่ระลึก

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองในระดับชาติที่ส่งผลต่อ วิธีชีวิตของชุมชนที่เคยใช้ชีวิตแบบเรียบง่าย พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันให้เปลี่ยนแปลงไป
2. ควรศึกษาการปรับตัวของชุมชนจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจการเมืองจากกระแสโลกาภิวัตน์

เอกสารอ้างอิง

- ชาญชัย ชัยสุขโกศล. (2555). *สัญญาประชาคมใหม่ ทางออกจากความขัดแย้งช่วงเปลี่ยนผ่านการเมืองของไทย*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ถวิล วรเทพพุมพิงษ์. (2524). การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร. *วารสารกรมบัญชีกลาง*, 22(3), 9-19.
- พิมพ์พญา คำดี. (2554). *ผลกระทบจากความขัดแย้งทางการเมืองของกลุ่มเสื้อเหลืองและกลุ่มเสื้อแดงในจังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชญา สุกใส. (2554). *การจัดการความขัดแย้งทางการเมืองไทย ระหว่าง พ.ศ. 2547-2553*. กรุงเทพมหานคร: ชมรมการจัดการความขัดแย้งแห่งประเทศไทย.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2542). *การบริหารความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: ว.สกุลเพชร.
- วันชัย วัฒนศัพท์ และรัตนภรณ์ วัฒนศัพท์. (2548). *การแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *กลยุทธ์การตลาด การบริหารการตลาด และกรณีศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ไดมอนด์ อิน บิสซิเนส เวิร์ล.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2555). *การท่องเที่ยว*. [ระบบออนไลน์]. ค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2561 จาก <https://www.kasikomresearch.com/>
- สถาบันพระปกเกล้า. (2555). *รายงานการวิจัยการสร้างความปลอดภัยแห่งชาติ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สีบวงษ์ สุขะมงคล. (2557). การบริหารจัดการความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2544 -2555. *วารสารเกษมบัณฑิต* 15(1). 39 – 55.
- อรุณ รักธรรม. (2525). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: การบริหารองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- อุไรวรรณ ธนสถิต. (2556). บทบาทของสภาพพัฒนาการเมืองกับการเสริมสร้างความปลอดภัยแห่งชาติ. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*. 12(1), 23 – 51.

การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา

Human resource management by using motivation to perform tasks:

A case study of staff of Water Resources Office, Region 5

Nakhon Ratchasima

มัทนา ชัยศิริ*

Mattana Chaisiri

Mattana_c@gmail.com

Received: 30/01/62 Revised: 25/04/62 Accepted: 25/04/62

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มประชากรจำนวน 119 ราย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 91 ราย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิงพารามิเตอร์เพื่อทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย t-test และ f-test for one-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในระดับปานกลาง จึงควรที่จะพัฒนาและส่งเสริมนโยบายด้านดังกล่าวเพื่อยกระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

*สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา

เจ้าหน้าที่ในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 ให้มากขึ้น เนื่องจากหากเจ้าหน้าที่ในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่มาก ก็ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ทรัพยากรมนุษย์, สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5

Abstract

This research is aimed at to study human resource management by using motivation to perform tasks of 119 staffs who work at the Water Resources Office, Region 5 Nakhon Ratchasima. Questionnaires were employed as a tool for gathering data from 91 samples. Descriptive statistics used for analysis consist of frequency, percentage, mean and standard deviation, while parametric statistics to test hypothesis consist of T-Test and F-Test for One-Way ANOVA at the statistical significance level of 0.05. The results of the research showed that the motivation in performing tasks with respect to acceptance, aspects of work performance, working relationship and working conditions and security was at a high level. While the motivation in performing tasks with respect to the progress of the job, salary, policy and administration, human resource management was at a moderate level. Therefore, the Office should develop and promote such policies to elevate a level of human resource management by using motivation to perform the tasks of staff. If staffs in the Office of Water Resources Division 5 are motivated to perform at a high level, it will inevitably affect the efficiency of the work as well as morale in performing tasks as well.

Keywords: motivation to perform tasks, human resources, Water Resources Office Region 5

บทนำ

จากการที่มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 46/2560 เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2560 ส่งผลให้มีคำสั่งปรับเกลี้ยและโยกย้ายตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำเพื่อไปประจำที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ซึ่งสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 มีคำสั่งให้ปรับเกลี้ยและโยกย้ายตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ตามอัตราส่วนของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 ทำให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ มีความกังวลใจไม่อยากโอนย้ายตำแหน่งไปปฏิบัติงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ จากการสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่กรมทรัพยากรน้ำมีทั้งผู้ประสงค์โอนย้าย และไม่ประสงค์โอนย้าย เนื่องจากมีครอบครัวและอยู่ตามภูมิลำเนาของตนแล้ว ซึ่งสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 ได้มองเห็นและตระหนักถึงความต้องการ ความจำเป็นที่อาจส่งผลกระทบต่อในอนาคตทั้งในด้านการหาบุคลากรมาทดแทน ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่อาจจะต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นอาจไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจ อำนาจและหน้าที่ที่วางไว้ได้

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 ถือเป็นทรัพยากรส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามภารกิจ อำนาจและหน้าที่รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 ให้บรรลุวัตถุประสงค์เพื่อที่จะนำพาสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 ไปสู่ความสำเร็จตามภารกิจ อำนาจและหน้าที่รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 เพราะเจ้าหน้าที่เหล่านี้ จะปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่ผู้บริหารให้กับเจ้าหน้าที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่ภาครัฐควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีใจรักในการให้บริการ

ประชาชนเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา รวมทั้งเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มานำไปเป็นแนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้
3. เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา

สมมติฐานของการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่ที่มีสถานะภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา จะศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรเพื่อทำการศึกษาให้เหมาะสมกับลักษณะและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ ผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดการศึกษาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจ (motivating factors) และปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้

ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล 2. ด้านได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6. ด้านเงินเดือน 7. ด้านนโยบายและการบริหาร 8. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 10. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 11. ด้านสวัสดิการ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาศึกษาวิจัยครั้งนี้ การทำวิจัยและเก็บข้อมูล ในช่วงวันที่ 26 ตุลาคม 2561 – 20 ธันวาคม พ.ศ. 2561

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อสามารถนำผลการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา ไปเป็นแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา

2. เพื่อให้ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา สามารถนำไปพัฒนาและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา

3. นำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดแนวทางการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรม

ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญ โดยความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ (definition of motive and motivation) หมายถึงพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย โดยวันชัย มีชาติ (2559, หน้า 21-23) อธิบายว่า แรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง “เคลื่อนไหว (move)” ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

1. แรงจูงใจ หมายถึง “บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย” หรือแรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

2. แรงจูงใจ หมายถึง “สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม”

จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

- (1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ
- (2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

ส่วนการจูงใจ (motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้นโดยมีการให้ความหมายไว้ ดังนี้

1. การจูงใจ หมายถึง “แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ”
2. การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง
3. การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรม ที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย

Herzberg (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2561, หน้า 30) กล่าวถึง ความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า คนต้องการอะไรจากการทำงาน อะไรเป็นปัจจัยทำให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำ พบว่า คนอยากทำงานหรือไม่อยากทำงานมาจากปัจจัยสองประการใหญ่ คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) กับปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)

1. ปัจจัยจูงใจ มีรายละเอียดอธิบายได้ความว่า ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (intrinsic) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) บางตำราเรียกว่า ความสัมฤทธิ์ผล หมายถึงความสำเร็จสมบูรณ์ของงานที่ผู้ปฏิบัติงานพยายามทุ่มเทร่างกายแรงใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่

วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลาความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

1.2 การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ไว้วางใจในผลงาน ทำให้ได้เลื่อนตำแหน่ง

1.3 ด้านลักษณะงาน (work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ได้ทำงาน มีความน่าสนใจมีความยากและท้าทาย ทำให้เกิดการกระตุ้นให้เกิดการลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอันเป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หรือทำงานให้เสร็จภายในเวลาอันสั้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ทำ การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่เป็นผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคลและมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance/hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอก (extrinsic) เป็นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีปัจจัยที่สำคัญดังนี้

2.1 โอกาสก้าวหน้า (possibility of growth) หมายถึง บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ หรือมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพเพื่อพัฒนาหน้าที่ปฏิบัติ

2.2 เงินเดือน (salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานหรือผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับเช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่นๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relationship with superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relationship with subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกริยาวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 การปกครองบังคับบัญชา (supervision technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชางานของผู้บริหารงานระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

2.7 ด้านนโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง ระบบในการบริหารจัดการของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงานการบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.8 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (working condition) หมายถึง สภาพกายภาพของสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในการทำงานเป็นสัดส่วน ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2.9 ด้านสถานภาพของวิชาชีพ (status) หรือตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อาชีพที่ทำ เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลตำแหน่งอื่น เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

2.10 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.11 ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (factor in personal life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

แมคเกรเกอร์ (อ้างถึงใน ซลิดา ศรมณี, 2561, หน้า 44) ได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยเรียกร้องให้ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงมุมมองมนุษย์ของพวกเขาจากมุมมองที่เรียกว่า “ทฤษฎี X” ไปเป็นมุมมอง “ทฤษฎี Y”

แมคเกรเกอร์เชื่อว่าผู้บริหารที่ใช้สมมุติฐานของทฤษฎี X จะปฏิบัติต่อคนงานด้วยวิธีการ การกำหนดวิธี เช่น การกำหนดวิธีการควบคุมที่เข้มงวด และการจูงใจทางเศรษฐกิจ

ในทางตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่ใช้สมมุติฐานของทฤษฎี Y จะผสมผสานระหว่างเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร โดยเชื่อว่าเมื่อผู้บริหารให้ความเป็นอิสระแก่คนงาน ภายใต้ภาวะเช่นนี้ คนงานจะมีความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น แมคเกรเกอร์เชื่อว่าเราอาจมีคนงานที่ขาดความเจริญวัยอยู่บ้างที่ต้องการควบคุมเริ่มแรก เพื่อที่สมมุติฐานทางการบริหารของทฤษฎี X และทฤษฎี Y

สมมุติฐานทฤษฎี X

1. บุคคลไม่ชอบงานและพยายามหลีกเลี่ยงงาน
2. บุคคลต้องถูกบังคับควบคุม กำกับ และข่มขู่ ต้องการลงโทษเพื่อที่จะให้พวกเขาทำงาน
3. บุคคลต้องถูกสั่งการ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยาน และต้องการความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด
4. บุคคลจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงโดยธรรมชาติ

สมมุติฐานทฤษฎี Y

1. ชอบงานโดยธรรมชาติ การใช้ความพยายามทางด้านร่างกายและจิตใจจะเป็นเสมือนกับการเล่นการพักผ่อนตามธรรมชาติ
2. บุคคลจะใช้การสั่งการและการควบคุมด้วยตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่พวกเขาผูกพันอยู่
3. ความผูกพันต่อเป้าหมายจะอยู่ที่รางวัล รางวัลที่ตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความสมหวังของชีวิต

4. ภายใต้สภาวะที่สนับสนุนบุคคลโดยไม่เพียงแต่จะยอมรับความรับผิดชอบเท่านั้นแต่จะแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
5. บุคคลจะมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อการแก้ปัญหาขององค์การ
6. บุคคลจะมีศักยภาพเพื่อการพัฒนาโดยทั่วไปจะถูกใช้ประโยชน์น้อยเกินไปโดยองค์การ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561, หน้า 51- 52) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีวันสิ้นสุด
2. เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการอื่นจะตามมา
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด แบ่งเป็น 5 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ด้านร่างกายหรือกายภาพ (physiological needs) เป็นจุดเริ่มต้นความต้องการของมนุษย์ เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอด โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร การนอน การหายใจ น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ด้านความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นต่อไปคือ ความต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายทุกด้าน และความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ด้านความเป็นที่รักใคร่ ความผูกพันของสังคม (love needs) เมื่อมีความพอใจในขั้นที่ 1 และ 2 มนุษย์จะเกิดความต้องการใหม่ โดยต้องการเป็นที่รักใคร่ของคนในสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ให้ตนเองเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความอบอุ่นทางใจ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและมีชื่อเสียง (esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้และความสามารถ มีความ

ต้องการให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ ต้องการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง และมีอิสระในการตัดสินใจ

ขั้นที่ 5 ด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ/ความสำหวังในชีวิต/ความต้องการที่จะประจักษ์ตน (self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์ต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการอยากจะทำให้เกิดความสำหวังในทุกสิ่งทุกอย่างตามนึกคิดของตนเอง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลต่างๆ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีวิธีการตามขั้นตอนการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษา 2 แบบดังนี้

1. การวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ คุชฌีนิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามได้สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.60 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.40 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.30 รองลงมาคือมีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.10 และอายุอยู่ระหว่าง 25 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.60 เป็นลำดับสุดท้าย จำแนกตามสถานะภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานะภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 67.00 รองลงมามีสถานะภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 23.00 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.40 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 27.50 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.50

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.30 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.50

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.99	0.49	มาก
2. ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ	3.53	0.79	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.55	0.84	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.45	0.74	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.98	0.96	ปานกลาง
6. ด้านเงินเดือน	3.00	0.84	ปานกลาง
รวม	3.41	0.77	มาก

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.23	0.85	มาก
2. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.30	0.78	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	3.42	0.90	มาก
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	3.66	0.76	มาก
5. ด้านสวัสดิการ	3.27	0.89	มาก
รวม	3.37	0.83	มาก

การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจภายใน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ ในด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.49$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยกย่องยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.79$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.84$) เช่นเดียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.74$) ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.96$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, $SD = 0.84$)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน ในด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.85$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.78$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.90$)

เช่นเดียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.76$) เช่นเดียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.89$)

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่วางไว้เป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.55$) รองลงมา คือ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.62$) และผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.70$)

ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ รู้สึกพอใจอย่างมากต่อการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน เป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.82$) รองลงมา คือ ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.83$) และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับยกย่องและชมเชยในผลการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.89$)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คืองานที่ปฏิบัติอยู่ สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.89$) รองลงมา คืองานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับสายงานและความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 1.07$) และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.96$)

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติเสมอ เป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.81$) รองลงมา คืองานที่รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.92$) และอยู่ในระดับปานกลาง คือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.92$)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาเพิ่มศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา ฯลฯ เป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 1.05$) รองลงมา คือหน่วยงาน มีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 1.04$) และโอกาสที่ จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 2.81$, $SD = 1.07$)

ด้านเงินเดือน พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือเงินเดือนค่าจ้างที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.83$) รองลงมา คือเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอ ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.82$) และมีเงินออมจากเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละเดือน อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 2.62$, $SD = 1.16$)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือองค์กรมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.94$) รองลงมา คือองค์กรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.92$) และนโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.89$)

ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ เป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.85$) รองลงมา คือการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการมีความเป็นธรรมและมีมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.88$) และหน่วยงานมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.90$)

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือผู้บังคับบัญชา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลและใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน เป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 1.13$) รองลงมา คือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ

ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.91$) และอยู่ในระดับปานกลาง คือหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น แข่งกีฬา เพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.13$, $SD = 1.07$)

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คืองานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับครอบครัวได้ เป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.78$) รองลงมา คืองานที่ปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยและมั่นคง ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.86$) และงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.98$)

ด้านสวัสดิการ พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือสวัสดิการครอบคลุมถึงบุคคลภายในครอบครัว เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และทุนการศึกษาบุตร เป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 1.04$) รองลงมา คือค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับทำให้มั่นคงหลังจากเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 1.07$) และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.94$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1. เพศต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในด้านสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2. อายุต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3. สถานภาพต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4. ระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5. ระยะเวลาการทำงานต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6. รายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในด้านสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจภายใน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ ในด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยกย่องยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน ชลิตา ธรรมณี, 2561, หน้า 30) ที่ว่า ปัจจัยภายในตัวบุคคล

(intrinsic) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน ในด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2561, หน้า 30) ที่ว่าปัจจัยภายนอก (extrinsic) เป็นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่วางไว้เป็นลำดับแรก รองลงมา คือท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีและผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561) ชั้นที่ 5 ที่ว่า ด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ/ความสมหวังในชีวิต/ความต้องการที่จะประจักษ์ตน (self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์ต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการอยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามนึกคิดของตนเอง และสอดคล้องกับ Herzberg (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2561, หน้า 30) ที่ว่ามนุษย์มีแรงจูงใจจากความสำเร็จในการทำงาน (achievement) ความสัมพันธ์ผล ความสำเร็จสมบูรณ์ของ

งานที่ผู้ปฏิบัติงานพยายามทุ่มเทร่างกายแรงใจมีความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลาความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยจูงใจที่ผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ รู้สึกพอใจอย่างมากต่อการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จและผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับยกย่องและชมเชยในผลการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561) ชั้นที่ 4 ที่ว่า ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและมีชื่อเสียง (esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้และความสามารถ มีความต้องการให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ ต้องการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเองและมีอิสระในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับ Herzberg (อ้างถึงใน ชลิดา ศรมณี, 2561, หน้า 30) ที่ว่าการยอมรับนับถือ (recognition) จากผู้อื่นทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่องชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงาน ทำให้ได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นปัจจัยจูงใจที่ผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คืองานที่ปฏิบัติอยู่ สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นลำดับแรก รองลงมา คืองานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับสายงานและความรู้ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน ชลิดา ศรมณี, 2561, หน้า 30) ที่ว่า ลักษณะงาน (work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ได้ทำงานมีความน่าสนใจมีความยากและท้าทาย ทำให้เกิดการกระตุ้นให้เกิดการลงมือกระทำหรือการ

ทำงานเป็นขึ้นเป็นอันเป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หรือทำงานให้เสร็จภายในเวลาอันสั้น เป็นปัจจัยจูงใจที่ผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติเสมอ เป็นลำดับแรก รองลงมา คืองานที่ท่านรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ และอยู่ในระดับปานกลาง คือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561) ชั้นที่3 ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการความเป็นที่รักใคร่ ความผูกพันของสังคม (love needs) โดยต้องการเป็นที่รักใคร่ของคนในสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ให้ตนเองเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความอบอุ่นทางใจ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ และสอดคล้องกับแมคเกรเกอร์ (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2561, หน้า 44) ที่เสนอว่าเมื่อผู้บริหารให้ความเป็นอิสระแก่คนงาน ภายใต้ภาวะเช่นนี้ คนงานจะมีความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2561, หน้า 30) ที่ว่าความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ทำ การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาเพิ่มศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา ฯลฯ เป็นลำดับแรก รองลงมา คือหน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ อยู่ใน

ลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2561, หน้า 30) ที่ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่เป็นผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคลและมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านเงินเดือน พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เป็นลำดับแรก รองลงมา คือเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการ และมีเงินออมจากเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละเดือน อยู่ในลำดับสุดท้ายซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2561, หน้า 30) ที่ว่า เงินเดือน (salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานหรือผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยจูงใจที่ผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือองค์กรมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นลำดับแรก รองลงมา คือองค์กรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และนโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ อยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2561, หน้า 30) ที่ว่า นโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง ระบบในการบริหารจัดการของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงานการบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นปัจจัยจูงใจที่ผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ เป็นลำดับแรก รองลงมา คือการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการมีความเป็นธรรมและมีมาตรฐาน และหน่วยงานท่านมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2561, หน้า 30) ที่ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือการให้บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ หรือมีโอกาสได้รับการเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพเพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยค้ำจุนที่ผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลและใส่ใจต่อลูกน้องทุกคนเป็นลำดับแรก รองลงมา คือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับปานกลาง คือหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น แข่งกีฬา เพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2561, หน้า 30) ที่ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่นๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือเป็นปัจจัยค้ำจุนที่ผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับครอบครัวได้ เป็นลำดับแรก รองลงมา คืองานที่ปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยและมั่นคง และงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น อยู่ใน

ลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2561, หน้า 30) ที่ว่าความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยค่าจูงที่ผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านสวัสดิการ พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือสวัสดิการครอบคลุมถึงบุคคลภายในครอบครัว เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และทุนการศึกษาบุตร เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับทำให้ท่านมั่นคงหลังจากเกษียณอายุราชการ และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ อยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2561, หน้า 30) ที่ว่าผลตอบแทนจากการทำงานหรือผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยค่าจูงที่ผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ควรที่จะพัฒนาและส่งเสริมนโยบายด้านดังกล่าว ให้สร้างระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 ให้มากขึ้น เนื่องจากหากเจ้าหน้าที่ในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่มาก ก็ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวมถึงเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย ซึ่งทางเจ้าหน้าที่อยากให้หน่วยงานมีการหมุนเวียนกิจการให้

ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายจะได้ไม่มีปัญหาในกรณีที่มีบุคลากรเกษียณอายุหรือย้ายออกไปงานจะได้มีความต่อเนื่อง ส่วนการประเมินควรมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้โดยเทียบคะแนนในแต่ละปีเพื่อพัฒนางานให้เหมาะสมกับคะแนนและควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถประเมินหัวหน้างานได้ด้วย การบริหารจัดการมนุษย์ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม สร้างความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ควรมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

วันชัย มีชาติ. (2559) *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง โครงการรัฐ-ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ชลิตา ศรมณี. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง โครงการรัฐ-ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง โครงการรัฐ-ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการนำนโยบายไทยนิยมยั่งยืนไปปฏิบัติ:
กรณีศึกษา อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

Public Participation in Implementing Thai Niyom Yangyuen Policy:
A Case study of Nong Ki District, Buriram Province

มัลลิกา เถลิงรัมย์*

Mallika Talerngram

Mallika_t@gmail.com

Received: 29/01/62 Revised: 29/04/62 Accepted: 29/04/62

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการนำนโยบายไทยนิยมยั่งยืนไปปฏิบัติ โดยศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบาย ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และข้อเสนอแนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ในส่วนการวิจัยสนามจะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน ได้แก่ หัวหน้าทีมคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามโครงการไทยนิยมยั่งยืน ระดับตำบล จำนวน 5 คน และประชาชนที่เข้าร่วมโครงการไทยนิยมยั่งยืน จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาความต้องการ วิเคราะห์ปัญหา ร่วมคิดร่วมแสดงความคิดเห็น ดำเนินการ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุตามความต้องการที่แท้จริงของประชาชน รวมทั้งร่วมรับรู้รับฟังข้อมูลข่าวสาร โดยผู้นำนโยบายไปปฏิบัติได้จัดเวทีในการแสดงความคิดเห็น 4 เวที โดยประชาชนเห็นว่าเพื่อเป็นการรักษาสีทิวหรือผลประโยชน์ของตนเองที่จะได้รับจากโครงการไทยนิยมยั่งยืน เช่น เรื่อง บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เป็นต้น

* ที่ว่าการอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมของประชาชน, นโยบายไทยนิยมยั่งยืน, การนำนโยบายไปปฏิบัติ

Abstract

The objective of this research is to study the participation of people in implementing sustainable policy, i.e. Thai Niyom Yangyeun Policy, by studying public participation in policy implementation, problems related to participation and recommendations for implementing policies. This research is a qualitative research. By using field research methods and field research In the field of field research Collected data by structured interviews from 10 key informants, namely, five team leaders of the National Development Committee under the popular Thai Sustainable Development Project at the district level and another five people who participated in the Thai Niyom Yangyeun Policy. The research found that people come to participate in presenting needs and problems, analyzing problems, joint thinking, sharing opinions, conducting cooperation in order to achieve their needs. They also participated in sharing and receiving information performing by the policy leaders at the 4 – stage forum. People perceive that in order to maintain their rights and benefits derived from the Thai Niyom Yangyeun projects, such as government welfare cards, so, they should participate in the project.

Keywords: public participation, sustainable Thai policy, policy implementation

บทนำ

รัฐบาลมีโครงการสำคัญหลายโครงการลงไปในทุกพื้นที่ทั่วทั้งประเทศและต้องการให้มีการสร้างการมีส่วนร่วมแก่ประชาชนในด้านต่างๆ โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นองค์กรทำหน้าที่บูรณาการโครงการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างการรับรู้ให้กับประชาชน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคง โดยใช้โครงการไทยนิยมยั่งยืน ระดับตำบล เป็นโครงการหลักในการสร้างความเข้าใจกับประชาชนและทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ เพื่อไม่ให้เป็นภาระกับประชาชนและลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานของข้าราชการ การประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561 ได้มีการเสนอการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างเป็นระบบ โดยนายกรัฐมนตรีได้สั่งการให้กระทรวงมหาดไทยร่วมกับกระทรวงการคลัง กระทรวงกลาโหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บูรณาการขับเคลื่อนการทำงานในระดับพื้นที่ตามแนวทางการประชารัฐ โดยให้ส่วนราชการ หน่วยงานที่มีหรือจะมีโครงการ/กิจกรรมเข้าดำเนินการในพื้นที่ระดับตำบล หมู่บ้าน ใช้ทีมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามโครงการไทยนิยมยั่งยืน ระดับตำบล ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ หน่วยงานความมั่นคง ประชาชน ชาวบ้าน และจิตอาสาในพื้นที่เป็นแกนหลัก และให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานสนับสนุนกลไกการขับเคลื่อนในพื้นที่ทุกระดับตั้งแต่จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน โดยกำหนดกรอบหลักในการดำเนินการเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศไทยสู่ความยั่งยืน (อ้างถึงใน บุญธรรม เลิศสุชีเกษมและคณะ, 2561, หน้า 1)

1. สัญญาประชาคมผูกใจไทยเป็นหนึ่ง ด้วยการสร้างความสามัคคีปรองดอง จัดให้มีการทำสัญญาประชาคมหรือเรียกอย่างอื่นให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายเพื่อรับรู้และปฏิบัติตามร่วมกัน

2. คนไทยไม่ทิ้งกัน ด้วยการดูแลผู้มีรายได้น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ลงทะเบียนโครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ

3. ชุมชนอยู่ดีมีสุข ด้วยการพัฒนาความเป็นอยู่ อาชีพ และรายได้ให้แก่ประชาชน
4. วิถีไทยวิถีพอเพียง ด้วยการส่งเสริมให้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต รวมทั้งเสริมสร้างวินัยการออมในทุกช่วงอายุ
5. รัฐสิทธิ รัฐหน้าที่ รัฐกฎหมาย ด้วยการให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องสิทธิหน้าที่ การเคารพกฎหมาย และการเป็นพลเมืองที่ดี
6. รู้กลไกการบริหารราชการ ด้วยการให้ความรู้แก่ประชาชน ทั้งเรื่องกลไกการบริหารราชการแผ่นดินแต่ละระดับ และการบริหารงบประมาณที่มุ่งประโยชน์แก่ประชาชน
7. รู้รักประชาธิปไตย ไทยนิยม ด้วยการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
8. รู้เท่าทันเทคโนโลยี ด้วยการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับเทคโนโลยี ให้ความสำคัญต่อการเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องผ่านโครงการสำคัญ เช่น อินเทอร์เน็ตหมู่บ้าน
9. บูรณาการดำเนินงานทุกภาคส่วนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างครบวงจร
10. งานตามภารกิจของทุกหน่วยงาน (Function)

โดยมีเป้าหมาย คือ การมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาประเทศไทยสู่ความยั่งยืน ดำเนินการครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศทั้งในพื้นที่ 76 จังหวัด 878 อำเภอ และพื้นที่กรุงเทพมหานคร 50 เขต รวมถึงขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามโครงการไทยนิยมยั่งยืน จำนวน 7,663 ทีม ดำเนินการในพื้นที่หมู่บ้าน/ชุมชน และชุมชนในกรุงเทพมหานคร รวม 81,151 แห่ง (อ้างอิงใน บุญธรรม เลิศสุขีเกษม และคณะ, 2561, หน้า 2) แยกเป็นดังต่อไปนี้

- 1) ชับเคลื่อนฯ ในพื้นที่ตำบล รวม 7,255 ตำบล 75,032 หมู่บ้าน
- 2) ชับเคลื่อนฯ ในพื้นที่ชุมชนเมือง รวม 208 ชุมชน 6,052 ชุมชน

3) ชับเคลื่อนฯ ในพื้นที่ชุมชนกรุงเทพมหานคร รวม 200 ทีมชุมชน 2,067 ชุมชน

การมีส่วนร่วมนี้เป็นเครื่องมือให้ประชาชนเข้าร่วมโครงการของรัฐ รวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมของชาวชนบทเป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย และยิ่งอาจเป็นการปูพื้นฐานมั่นคงสำหรับวิวัฒนาการไปสู่การปกครองตนเองของท้องถิ่นได้ในที่สุด จุดเริ่มต้นของการมีส่วนร่วมของประชาชนเริ่มต้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่แต่ละคนมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องและสนใจเป็นเรื่อยๆ ไป เช่น การสร้างแหล่งกักเก็บน้ำฝน การศึกษา การสาธารณสุข เป็นต้น ข้อสำคัญกิจกรรมเหล่านี้จะต้องสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการของชาวบ้าน การมีส่วนร่วมของประชาชนยังจัดเป็นรูปแบบหนึ่งของแนวความคิดในการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น เพราะประชาชนในท้องถิ่น คือผู้ที่รู้ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นตนเองดีกว่าผู้อื่น การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญในการสร้างประชาธิปไตยอย่างยั่งยืนและส่งเสริมธรรมาภิบาลตลอดจนการบริหารงาน หากการมีส่วนร่วมของประชาชนมีมากขึ้นเพียงใดก็จะช่วยให้มีการตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร และทำให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการป้องกันนักการเมืองจากการกำหนดนโยบายที่ไม่เหมาะสมกับสังคมนั้นๆ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนยังเป็นการสร้างความมั่นใจว่าเสียงของประชาชนจะมีคนรับฟัง อีกทั้งความต้องการหรือความปรารถนาของประชาชนก็จะได้รับการตอบสนอง

อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นอำเภอที่มีปัญหาในเรื่องของการมีส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน สังเกตจากการประชุมประชาคมประจำเดือนในแต่ละเดือน และจากการลงพื้นที่ในเวทีไทยนิยมยั่งยืน ทั้ง 4 ครั้ง ซึ่งเป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในหมู่บ้านได้ร่วมแสดงความคิดเห็น นำเสนอปัญหาข้อ มูล ทุกๆ ด้าน พบว่าการเข้าร่วมประชุมของประชาชนในหมู่บ้านยังมีจำนวนไม่มากเมื่อเทียบกับสัดส่วนของประชากรในหมู่บ้าน สาเหตุเกิดจากการที่ประชาชนไม่ค่อยมีเวลาว่าง เพราะต่างก็ต้องทำงานหาเลี้ยงครอบครัว ประกอบกับประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำ การเกษตรและรับจ้าง ซึ่งมีฐานะปานกลางและยากจน เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันของ

ประชาชนในหมู่บ้านทุ่มเทไปกับการทำมาหาเลี้ยงชีพ จนไม่ให้ความสนใจในเรื่องของการจัดกิจกรรมเวทีไทยนิยมยั่งยืน ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาล ประกอบกับขาดการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึงเกี่ยวกับเรื่องเวทีไทยนิยมยั่งยืน ทำให้ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม จึงเป็นเรื่องยากที่จะทำให้คนในหมู่บ้านและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมพร้อมๆ กัน แต่ก็มีบ้างสำหรับคนที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมโดยมากจะเป็นผู้สูงอายุ เพราะจะมีเวลาว่างอยู่แต่กับบ้าน จึงอยากที่จะมาช่วยในการทำกิจกรรม ฉะนั้นการมีส่วนร่วมจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะทำให้คนในหมู่บ้านและชุมชนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ร่วมแสดงความคิดเห็น และยังทำให้เกิดความรักความสามัคคีต่อกันภายในหมู่บ้านและชุมชน เป็นพลังชุมชนในการทำกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับภาครัฐและผู้นำด้วยว่ามีการเข้าถึงประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนมากน้อยเพียงใด และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้หรือไม่ หากทุกคนไม่มีความร่วมมือกันและไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ภายในหมู่บ้าน/ชุมชน ก็จะทำให้หมู่บ้าน/ชุมชนไม่พัฒนาและไม่เข้มแข็ง ไม่ยั่งยืนและอาจทำให้มีปัญหาอื่นๆ ตามมาด้วย

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการนำนโยบายไทยนิยมยั่งยืน ไปปฏิบัติ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชน การดำเนินนโยบายไทยนิยมยั่งยืน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อหาข้อเสนอแนะในการดำเนินนโยบายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินนโยบายไทยนิยมยั่งยืน ในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของนโยบายไทยนิยมยั่งยืนในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยฉบับนี้จะศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการนำนโยบายไทยนิยมยั่งยืน ไปปฏิบัติโดยศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบาย ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

งานวิจัยฉบับนี้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการนำนโยบายไทยนิยมยั่งยืนไปปฏิบัติในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยฉบับนี้ใช้เวลาในการศึกษาตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2561 ถึงวันที่ 20 ธันวาคม 2561

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบผลการดำเนินนโยบายไทยนิยมยั่งยืน ในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

2. ทำให้ทราบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

3. สามารถนำผลการสำรวจปัญหาและอุปสรรคจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน

4. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนการกำหนดนโยบายสาธารณะต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นถึงความหมายและความสำคัญของการเข้ามีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการสาธารณะ ซึ่งอาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

ถวิลวดี บุรีกุล (2551, หน้า 4- 6) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเจตนารมณ์หลักของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและมีบัญญัติในกฎหมายต่างๆ อีกมากมาย อีกทั้งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 ก็ได้ให้ความสำคัญของการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางให้มีการปฏิรูประบบราชการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดินอีกด้วย การมีส่วนร่วมของประชาชนปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 5 (2525-2529) เป็นต้นมา และรัฐได้ใช้การมีส่วนร่วมนี้เป็นเครื่องมือ การมีส่วนร่วมสามารถอธิบายได้ในหลายมิติ กล่าวคือ

1) การมีส่วนร่วมในความหมายที่แคบ คือ การพิจารณาถึงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือโดยสมัครใจโดยประชาชนต่อโครงการใดโครงการหนึ่งของโครงการสาธารณะต่างๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาชาติแต่ไม่ได้หวังจะให้ประชาชนเปลี่ยนแปลงโครงการ หรือวิจารณ์เนื้อหาของโครงการ

2) การมีส่วนร่วมในความหมายที่กว้าง หมายถึง การให้ประชาชนในชนบทรู้สึกตื่นตัวเพื่อที่จะทราบถึงการรับความช่วยเหลือและตอบสนองต่อโครงการพัฒนา ขณะเดียวกันก็สนับสนุนความคิดริเริ่มของคนในท้องถิ่น

3) ในเรื่องของการพัฒนาชนบท การมีส่วนร่วม คือ การให้ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการดำเนินการ และร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการพัฒนา นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะประเมินผลโครงการนั้นๆ ด้วย

4) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนานั้นอาจเข้าใจอย่างกว้างๆ ได้ว่า คือ การที่ประชาชนได้เข้าร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการตัดสินใจต่างๆ ในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อเขา

5) การมีส่วนร่วมในชุมชน หมายถึง การที่ประชาชนจะมีทั้ง สิทธิ และหน้าที่ที่จะเข้าร่วมใน การแก้ปัญหาของเขา มีความรับผิดชอบมากขึ้นที่จะสำรวจตรวจสอบความจำเป็นในเรื่องต่างๆ การระดมทรัพยากรท้องถิ่น และเสนอแนวทางการแก้ไขใหม่ๆ เช่นเดียวกับการก่อตั้งและดำรงรักษาองค์กรต่างๆ ในท้องถิ่น

6) การมีส่วนร่วมนั้นจะต้องเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างแข็งขัน ซึ่งหมายถึงว่า บุคคลหรือกลุ่มที่มีส่วนร่วมนั้นได้เป็นผู้มีความริเริ่มและได้มุ่งใช้ความพยายามตลอดจนความเป็นตัวของตัวเองที่จะดำเนินการตามความริเริ่มนั้น

7) การมีส่วนร่วม คือ การที่ได้มีการจัดการที่จะใช้ความพยายามที่จะเพิ่มความสามารถที่จะควบคุมทรัพยากรและระเบียบในสถาบันต่างๆ ในสภาพสังคมนั้นๆ ทั้งนี้โดยกลุ่มที่ดำเนินการ และความเคลื่อนไหวที่จะดำเนินการนี้ไม่ถูกควบคุมโดยทรัพยากรและระเบียบต่างๆ

โดยเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของประชาชนมี 3 ประการ คือ

1. ต้องมีอิสรภาพ หมายถึง ประชาชนมีอิสระที่จะเข้าร่วมหรือไม่ก็ได้ การเข้าร่วมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ การถูกบังคับให้ร่วมไม่ว่าจะในรูปแบบใดไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วม

2. ต้องมีความเสมอภาค ประชาชนที่เข้าร่วมในกิจกรรมใดจะต้องมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้เข้าร่วมคนอื่นๆ

3. ต้องมีความสามารถ ประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายจะต้องมีความสามารถพอที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมนั้นๆ หมายความว่า ในบางกิจกรรมแม้จะกำหนดว่าผู้เข้าร่วมมีเสรีภาพและเสมอภาคแต่กิจกรรมที่กำหนดไว้มีความซับซ้อนเกินความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย การมีส่วนร่วมย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

Cohen และ Uphoff (อ้างถึงใน ถวิลวดี บุรีกุล, 2551, หน้า 8-11) ได้จำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit) 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

จตุรรัตน์ ชมพณัฐ (2548) ได้อธิบายว่าการออกแบบกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน มีแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน 3 ชั้นได้แก่ ชั้นที่ 1 การวิเคราะห์การตัดสินใจ ว่าใครจำเป็นที่จะอยู่ในที่วางแผน เพราะแต่ละขั้นตอนของการวางแผนอาจมีผู้มีส่วนได้เสียเพิ่มเข้ามาในแต่ละระยะที่แตกต่างกัน ซึ่งหากไม่ครบถ้วนก็จะเกิดปัญหาได้ ชั้นที่ 2 การวางแผนกระบวนการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกำหนัดกิจกรรมและเทคนิคการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิเคราะห์ค้นหาเทคนิคการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละชั้นของกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการมีส่วนร่วมกับขั้นตอนการตัดสินใจ รวมถึงการกำหนดผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจนั้นๆ ชั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน เป็นการนำแผนการที่กำหนดไว้ทั้งหมด กิจกรรมการมีส่วนร่วมต่างๆ ไปปฏิบัติจริง

ดำรงศักดิ์ จันโททัย (2561, หน้า 23) เสนอว่านโยบายสาธารณะที่ดีต้องสอดคล้องกับค่านิยมและความต้องการของประชาชน เมื่อถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเสมอภาคทั่วหน้า หากนโยบายสาธารณะมีลักษณะในทางตรงกันข้าม จะส่งผลให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน ยากจน ด้อยการศึกษา และคุณภาพชีวิตต่ำ

ธนวัฒน์ พิมลจินดา (ม.ป.ป., หน้า 71) อธิบายว่าการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (public policy implementation) เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอีกหนึ่งกระบวนการในกระบวนการนโยบายสาธารณะ (policy process) ซึ่งเกี่ยวข้องกับกำหนัดนำชุดความคิดที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรองแล้ว (นโยบาย) ไปปฏิบัติให้เห็นผลเป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในอดีต ขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติมักจะถูกกละเลย เนื่องด้วยเห็นว่าการวิเคราะห์และกำหนัดนโยบายนั้น มีความครอบคลุมถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วยอยู่แล้ว ทว่าในความเป็นจริงการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ มีปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องของเป้นจำนวนมาก อีกทั้งการดำเนินการตามนโยบายภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นั้นไม่สามารถที่จะคาดการณ์ได้ตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนัดนโยบาย ซึ่งทำให้นโยบาย

หลายอย่างประสบปัญหาและไม่สามารถปฏิบัติให้สำเร็จ เสร็จสิ้นได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีตัวแบบที่จะนำมาใช้ในการอธิบายหลายตัวแบบ เช่น

1. ตัวแบบและแนวความคิดของ Meter and Horn (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การเวกพันธุ์, 2561, หน้า 4) ได้เสนอตัวแบบในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งแวนมิเตอร์ และแวนฮอร์น ได้ตั้ง ชื่อตัวแบบนี้ว่า “a model of the policy implementation process” ในบทความเรื่อง “The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า ประกอบไปด้วยตัวแปรหลัก 6 ตัว คือ

1) วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย เป็นสิ่งที่จะต้องแยกให้ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบายนั้นมีอะไรบ้าง ซึ่งวัตถุประสงค์จะเป็นส่วนขยายเป้าหมายรวมของนโยบายให้ชัดเจนขึ้นและง่ายต่อการเข้าใจ ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ เปรียบเสมือนเกณฑ์ที่ใช้ประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2) ทรัพยากร จะต้องมีการระบุทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งทรัพยากรในที่นี้หมายถึง ทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และงบประมาณ ซึ่งในงบประมาณนี้จะต้องมีระบบการเบิกจ่ายเงินที่คล่องตัวด้วย

3) การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรม การนำนโยบายไปปฏิบัติ การสื่อสารระหว่างผู้กำหนดนโยบายหรือหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติระหว่างองค์การหรือภายในหน่วยงานเดียวกันนั้นมีความสำคัญมาก ผู้รับผิดชอบในหน่วยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีข้อมูลข่าวสารที่ตรงกันในเรื่องวัตถุประสงค์ของนโยบาย ต้องมีการสื่อสารที่ถูกต้องรวดเร็วและต่อเนื่อง ตลอดจนไม่มีการปิดบังข่าวสารระหว่างกัน

4) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่

(1) จำนวนบุคลากรและความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

(2) ระดับของการควบคุมตามลำดับชั้นบังคับบัญชาหน่วยงานย่อยต่างๆ ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

(3) ทรัพยากรทางการเมืองของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น ความสนับสนุนที่ได้รับจากฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติ

(4) ความสำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

(5) ระดับของการสื่อสารแบบเปิดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบได้มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเสรี ระหว่างบุคลากรระดับเดียวกันและต่างระดับ

(6) สายสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่หน่วยงานที่รับผิดชอบมีกับผู้กำหนดนโยบายในระดับต่างๆ

5) สภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ควรพิจารณาถึงสิ่งที่จะมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย คือ

(1) ทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีอยู่ในพื้นที่ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ นั้นเพียงพอหรือไม่ที่จะช่วยผลักดันให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุผล

(2) การนำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ และสังคมที่สำคัญ ในเขตพื้นที่ดำเนินการนั้น

(3) ประชาชนในเขตพื้นที่ดำเนินการมีความเห็นอย่างไรบ้างต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติและความเห็นดังกล่าวจริงจังกี่ไหน

(4) ผู้นำต่างๆ ในเขตพื้นที่ดำเนินการเห็นด้วยหรือคัดค้านต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

(5) ประชาชนในเขตพื้นที่ดำเนินการส่วนใหญ่ชมชอบพรรคการเมืองใดและพรรคการเมืองนั้นมีความเห็นอย่างไรต่อเรื่องนี้

(6) กลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ มีการเคลื่อนไหว เพื่อสนับสนุนหรือคัดค้านนโยบายนี้หรือไม่

6) ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ หากได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ปฏิบัติ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติก็ย่อมจะมีสูงตามไปด้วย

2. ตัวแบบและแนวความคิดของ Sabatier and Mazmanian (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2561, หน้า 4) ได้อธิบายนโยบายแบบ top-down ว่าเป็นการเน้นการกำหนดนโยบาย และควบคุมนโยบายจากผู้กำหนดนโยบาย โดยพวกเขาเห็นว่านโยบายจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 3 ประการ คือ ความสามารถของนโยบายในการแก้ไขปัญหา ปัจจัยโครงสร้างตัวบทของนโยบายและปัจจัยที่ไม่ใช่เงื่อนไขของนโยบาย ส่วนการนำเอานโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวจะดูจากตัวแปรต่างๆ 5 ตัวแปร คือ ผลผลิตของนโยบาย การยอมรับปฏิบัติตามนโยบาย ผลกระทบของนโยบายที่เกิดขึ้นจริง การรับทราบถึงผลกระทบของนโยบาย และการทบทวนเปลี่ยนแปลงในตัวบทนโยบาย โดยปัจจัยต่างๆ มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน

3. ตัวแบบและแนวความคิดของ Edwards (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2561, หน้า 7) อธิบายว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4 ประการ ได้แก่

1) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้กำหนดนโยบายกับฝ่ายต่างๆ การสื่อข้อความมีความถูกต้องชัดเจนและตรงกับความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง

2) ทรัพยากร ประกอบด้วย จำนวนเจ้าหน้าที่ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้ที่จะปฏิบัติตามนโยบาย หรืออำนาจในการบังคับ ข้อมูลข่าวสาร เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติตลอดจนเครื่องมือสนับสนุนอื่นๆ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญงานในเรื่องที่จะต้องปฏิบัติ

3) ทศนคติของนักปฏิบัติ ได้แก่ การยอมรับต่อนโยบายของนักปฏิบัติ หรือผู้ไปปฏิบัติ

4) โครงสร้างขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ขนาดและความสลับซับซ้อนของโครงสร้างองค์การ มาตรฐานและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจำนวนองค์การที่เข้ามารับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4. ตัวแบบการกระจายอำนาจ ตัวแบบนี้เสนอโดย Cheema & Rondinelli (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธ์, 2561, หน้า 8) โดยอธิบายว่า สามารถทำการประเมินผลการกระจายอำนาจได้ 2 แบบคือ พิจารณาจากพื้นฐานของวัตถุประสงค์ตามที่ระบุไว้ในเอกสารนโยบายของรัฐบาล และการประเมินผลงานจากผลกระทบทางสังคมและผลการพัฒนาที่เกิดขึ้น

ศุภชัย ยาวะประภาส (อ้างถึงใน เดช อุณหะจรรย์รักษ์, 2561, หน้า 35-38) อธิบายว่า มีปัจจัยหลายประการ ที่กำหนดความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย

1. ประเภทของนโยบาย นโยบายที่มุ่งหวังจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่านโยบายที่มุ่งหวังการเปลี่ยนแปลงมา อย่างไรก็ตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงมากๆ แต่มีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์สูง จะประสบความสำเร็จมากกว่านโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย นอกจากนี้การรับรู้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นจากนโยบายและความสอดคล้องระหว่างนโยบายนั้นกับค่านิยม ประสพการณ์ และความต้องการของผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายนั้น มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบายด้วยเช่นกัน

2. วัตถุประสงค์ของนโยบาย นโยบายที่มีโอกาสสำเร็จสูงจะต้องเป็นนโยบายที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ง่ายต่อผู้ที่จะนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติและมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและสามารถวัดได้จริง นอกจากนี้ความสอดคล้องในการแปลความหมายของวัตถุประสงค์นโยบายจะต้องไม่ขัดแย้งกัน เพราะหากแหล่งข้อมูลเดียวกันให้ข้อมูลที่ขัดแย้งกันเอง การปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นเป็นเรื่องยาก

3. ความเป็นไปได้ทางการเมือง นโยบายที่มีการเจรจากับเอกชนอยู่เสมอ มีโอกาสที่จะประสบปัญหาเมื่อนำมาปฏิบัติ ในขณะที่นโยบายซึ่งได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากกลุ่มผลประโยชน์และบุคคลสำคัญ ในวงการรัฐบาล/รัฐสภา รวมถึงชนชั้นนำ สื่อมวลชน และผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง มีโอกาสประสบความสำเร็จมาก

4. ความเป็นไปได้ทางเทคนิคหรือทฤษฎี นโยบายที่ลักษณะไม่ยุ่งยาก สลับซับซ้อนและมีผู้เกี่ยวข้องไม่มากนัก จะมีโอกาสประสบผลสำเร็จในทางปฏิบัติ มากกว่านโยบายที่มีโครงสร้างสลับซับซ้อน มีผู้คน หรือหน่วยงานมาเกี่ยวข้องมากมาย นโยบายที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เคยทำอยู่จนชิน มีโอกาสที่จะประสบปัญหาในการนำไปปฏิบัติ รวมถึงกรอบการมองปัญหาที่ถูกต้อง มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายที่กำหนดขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาวิกฤติเฉพาะหน้า หรือเพื่อตอบสนองแรงกดดันทางการเมืองในขณะนั้น หากกรอบการมองปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ถูกต้อง นโยบายนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จต่ำลง นอกจากนั้นเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ปฏิบัติตามนโยบายต้องเป็นเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

5. ความเพียงพอของทรัพยากร นโยบายที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องได้รับการสนับสนุนทางการเงินและงบประมาณ รวมถึงกำลังคนและคุณภาพของคน (ความรู้ทางด้านเทคนิค) อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ปัจจัยทางด้านการบริหารอื่นๆ (ทรัพยากรทางด้านบริหาร) จะต้องได้รับการสนับสนุนและมีจำนวนเพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอีกด้วย

6. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประเภทของหน่วยงาน (หน่วยงานที่มีอยู่เดิม/หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่) มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย โดยการมอบหมายได้แก่ หน่วยงานที่มีอยู่แล้วและสนับสนุนนโยบายนั้น มีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าการมอบนโยบายให้แก่หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ เนื่องจากมีความพร้อมด้านทรัพยากรและบุคลากรมากกว่า นอกจากนี้หน่วยงานที่มีโครงสร้างและลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อย และปัจจัยอื่นๆ เช่น ภาวะ

ผู้นำที่เข้มแข็ง ความสัมพันธ์ของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติกับหน่วยงานที่กำหนดนโยบายมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และการสื่อสารแบบเปิดกว้าง มีผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จมากกว่า

7. ทศนคติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทศนคติ ความผูกพัน ความขัดแย้งระหว่างค่านิยมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย ผลกระทบที่มีต่องาน อำนาจ ศักดิ์ศรี และผลประโยชน์ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ หากมีจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาก หรือหน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน บางครั้งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านการประสานงาน ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติมีปัญหาได้ นอกจากนี้ในเรื่องของจำนวนมากน้อยของจุดตัดสินใจ (clearance point) ถ้าหากจำนวนจุดตัดสินใจมีมาก ความล่าช้าในการปฏิบัติงานก็จะยิ่งมากขึ้นด้วย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธีดังนี้

1. การวิจัยสนาม (field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured or formal interview)
2. การวิจัยเอกสาร (documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายไทยนิยมยั่งยืน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเอกสารและวิจัยสนามพบว่า

การมีส่วนร่วมของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางสังคมและการเมือง โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องมีลักษณะการเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุด ไม่ใช่เป็นการจัดเวทีการมีส่วนร่วมครั้งเดียว ตัวอย่างเช่น ในการแก้ปัญหาของชุมชนควรเปิดให้ประชาชนเข้าร่วมตั้งแต่ต้นจนจบ โดยเริ่มตั้งแต่การเกิดจิตสำนึกในตนเอง ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชนมีสาเหตุอย่างไร ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานว่าจะจัดกิจกรรมหรือโครงการอะไร จากนั้นก็ร่วมดำเนินงาน ร่วมกันติดตามประเมินผลและร่วมรับผลประโยชน์ ทั้งนี้การดำเนินงานเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงเงื่อนไขที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจและความตั้งใจที่จะเข้าร่วม เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (2) กระบวนการมีส่วนร่วมนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและขีดความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วม และ (3) การมีส่วนร่วมต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพ/อิสรภาพที่จะตัดสินใจว่าจะเลือกหรือจัดให้มีการมีส่วนร่วมหรือไม่ ที่สำคัญ คือ การมีส่วนร่วมนั้นต้องไม่เกิดจากการบังคับหรือขู่เข็ญจากผู้ใดเหนือกว่า

ในส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สามารถนำมาวิเคราะห์แยกเป็นประเด็นต่างๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้สี่ประเด็น ดังนี้

1. กระบวนการและวิธีการดึงภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างการรับรู้ ตามกรอบหลักในการดำเนินการเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศไทยสู่ความยั่งยืน ทั้ง 10 เรื่อง ในการลงพื้นที่ประชาคมทั้ง 4 ครั้ง

1) อาศัยเครือข่ายผ่านทางกลุ่มผู้นำหมู่บ้านในการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับรู้ถึงการดำเนินกิจกรรมเวทีไทยนิยมยั่งยืน โดยอาศัยช่องทางหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ามาร่วมกิจกรรมเวทีไทยนิยมยั่งยืน

2) มีการเชิญชวนหรือบอกต่อให้พี่น้องในชุมชนทราบว่าจะมีการดำเนินกิจกรรมไทยนิยมยั่งยืน และชักนำให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อรับฟังข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์

3) ในการลงเวทีประชาคมแต่ละครั้ง ทีมวิทยากรจะมีการเกริ่นนำเกี่ยวกับหัวข้อที่จะบรรยายและจะมีการหยิบยกประเด็นนโยบายรัฐบาลที่ประชาชนได้รับประโยชน์ เช่น ปัญหาความต้องการ บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เน้นประชากรรัฐ เพื่อดึงดูดให้ประชาชนมีความกระตือรือร้นและอยากเข้ามาร่วมรับฟัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง และเมื่อจบเวทีที่วิทยากรก็จะบอกหัวข้อเรื่องที่จะบรรยายในเวทีถัดไปให้ประชาชนได้รับทราบเบื้องต้น เพื่อให้ประชาชนได้เตรียมตัวในการรับฟังข้อมูลข่าวสารในครั้งต่อไป

2. การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินโครงการไทยนิยมยั่งยืน ตั้งแต่เวทีที่ 1 ถึงเวทีที่ 4

ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาความต้องการ ร่วมคิดร่วมแสดงความคิดเห็น รวมทั้งร่วมรับรู้รับฟังข้อมูลข่าวสาร ตั้งแต่เวทีที่ 1 ถึงเวทีที่ 4 ทั้งนี้โดยส่วนมากก็เพื่อรักษาสิทธิ หรือผลประโยชน์ของตนเองที่จะได้รับจากโครงการไทยนิยมยั่งยืน เช่น เรื่อง บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เป็นต้น

3. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินนโยบายไทยนิยมยั่งยืน มีดังนี้

1) ปัญหาด้านวิทยากรผู้บรรยายให้ความรู้แก่ประชาชน วิทยากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในหัวข้อเรื่องที่จะบรรยาย เนื่องจากวิทยากรไม่ได้ผ่านการอบรมชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน ได้เพียงแค่ออกเอกสารคู่มือของโครงการ จึงทำให้มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนจากวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะถ่ายทอดให้ประชาชนได้รับรู้อย่างแท้จริง

2) ในการดำเนินกิจกรรมเวทีประชาคม ไม่มีเอกสารและอุปกรณ์ประกอบการอบรม ในบางเรื่องประชาชนทำได้เพียงแค่อ่านคู่มือเท่านั้น เมื่อจบเวทีไปแล้วก็ไม่ได้นำไปปฏิบัติตาม และลืมนึกว่าเคยได้รับรู้รับฟังเรื่องใดไปบ้างแล้ว

3) ประชาชนยังไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในการนำเสนอปัญหาความต้องการ ทำให้ไม่ทราบปัญหาที่แท้จริง และปัญหาที่ชาวบ้านต้องการที่จะแก้ไขไม่ใช่ปัญหาที่สามารถแก้ไขได้เฉพาะในพื้นที่ ต้องเป็นหน่วยงานระดับจังหวัดหรือระดับประเทศที่สามารถจะเข้ามาแก้ไขได้

4) ประชาชนที่มาร่วมเวทีประชาคมส่วนมากเป็นผู้สูงอายุเท่านั้น ปัญหาความต้องการที่ได้จึงเป็นปัญหาเฉพาะในมุมมองของผู้สูงอายุ เช่น ปัญหาด้านความต้องการพื้นฐาน ถนนหนทาง ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น

4. แนวทางและข้อเสนอแนะในการดำเนินนโยบายไทยนิยมยั่งยืน มีดังนี้

1) ควรมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2) วิทยากรควรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะในการบรรยายให้ความรู้แก่ประชาชน

3) ปัญหาความต้องการที่ประชาชนได้นำเสนอมานั้น หากมีการนำไปปฏิบัติและสามารถช่วยแก้ไขปัญหาได้ก็จะเป็นการดีมาก

4) จัดให้มีกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ เรียนรู้จากตัวอย่างจริง มีเอกสารอุปกรณ์ ประกอบการอบรม เพื่อดึงดูดความสนใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น สนุกกับการรับรู้รับฟังข้อมูลข่าวสาร และสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

5) ควรจะมีการจัดเวทีให้กับเด็กและเยาวชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เด็กได้พัฒนาแนวความคิดในการพัฒนาประเทศต่อไป

6) รัฐบาลหรือภาครัฐควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการไทยนิยมยั่งยืน ให้ประชาชนได้ทราบก่อนล่วงหน้าทางสื่อโทรทัศน์ วิทยุชุมชน หรือทางสื่อออนไลน์ เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ค เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการรับรู้ของประชาชนเพิ่มมากขึ้น

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ค้นพบดังกล่าวข้างต้น มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และวิธีการดึงภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างการรับรู้ ในการนำนโยบายไทยนิยม ยั่งยืน ไปปฏิบัติ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเกิดจากการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบถึงการดำเนินนโยบายไทยนิยมยั่งยืน โดยอาศัยเครือข่ายผ่านผู้นำหมู่บ้านในการประชาสัมพันธ์ผ่านหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ทั้งยังมีการเชิญชวนหรือบอกต่อให้พี่น้องในชุมชนทราบว่าจะมีการดำเนินกิจกรรมไทยนิยมยั่งยืน และชักนำให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อรับฟังข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ นอกจากนี้ในการลงเวทีประชาคมแต่ละครั้งที่มหาวิทยาลัยจะมีการเกริ่นนำเกี่ยวกับหัวข้อที่จะบรรยายและจะมีการหยิบยกประเด็นนโยบายรัฐบาลที่ประชาชนได้รับประโยชน์ เช่น ปัญหาความต้องการ บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เน้นประชารัฐ เพื่อดึงดูดให้ประชาชนมีความกระตือรือร้นและอยากเข้ามาร่วมรับฟัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง และเมื่อจบเวทีที่มหาวิทยาลัยก็จะบอกหัวข้อเรื่องที่จะบรรยายในเวทีถัดไปให้ประชาชนได้รับทราบเบื้องต้น เพื่อให้ประชาชนได้เตรียมตัวในการรับฟังข้อมูลข่าวสารในครั้งต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑารัตน์ ชมพันธุ์ (2548) ได้กล่าวสรุปว่า การออกแบบกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน มีแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน 3 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 การวิเคราะห์การตัดสินใจ ว่าใครจำเป็นที่จะอยู่ในทีมวางแผน เพราะแต่ละขั้นตอนของการวางแผนอาจมีผู้มีส่วนได้เสียเพิ่มเข้ามาในแต่ละระยะที่แตกต่างกัน ซึ่งหากไม่ครบถ้วนก็จะเกิดปัญหาได้ ชั้นที่ 2 การวางแผนกระบวนการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดกิจกรรมและเทคนิคการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิเคราะห์ค้นหาเทคนิคการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละขั้นของกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการมีส่วนร่วมกับขั้นตอนการตัดสินใจ รวมถึงการกำหนดผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจนั้นๆ ชั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน เป็นการนำแผนการที่กำหนดไว้ทั้งหมด กิจกรรมการมีส่วนร่วมต่างๆ ไปปฏิบัติจริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการนำนโยบายไป

ปฏิบัติ ตามตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของ Edwards (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การระเวกพันธ์, 2561) ซึ่งตัวแบบนี้เชื่อว่า ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้กำหนดนโยบายกับฝ่ายต่างๆ ว่ามีความถูกต้องชัดเจนและตรงกับความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากร ประกอบด้วยจำนวนเจ้าหน้าที่ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ ข้อมูลข่าวสาร เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะของผู้ปฏิบัติและโครงสร้างขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินโครงการไทยนิยมยั่งยืน ตั้งแต่เวทีที่ 1 ถึงเวทีที่ 4

ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาความต้องการ ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น รวมทั้งร่วมรับรู้รับฟังข้อมูลข่าวสาร ตั้งแต่เวทีที่ 1 ถึงเวทีที่ 4 ทั้งนี้โดยส่วนมากก็เพื่อรักษาสิทธิ หรือผลประโยชน์ของตนเองที่จะได้รับจากโครงการ ไทยนิยมยั่งยืน เช่น เรื่อง บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ สอดคล้องกับแนวคิดของ จุฬารัตน์ ชมพันธ์ (2548) ได้กล่าวสรุปว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนได้เสียได้เข้ามามีส่วนในการรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร การวิเคราะห์ปัญหา การแสดงความคิดเห็น การดำเนินการ การประสานความร่วมมือ การติดตามตรวจสอบผลกระทบของการดำเนินการ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเป็นการแก้ไขปัญหาของชุมชน หรือท้องถิ่นของตน เพื่อให้บรรลุตามความต้องการที่แท้จริงของประชาชน และ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen และ Uphoff (อ้างถึงใน ถวิลวดี บุรีกุล, 2551) ซึ่งได้จำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit) 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งจากการวิจัยผู้วิจัยมีความเห็นว่าประชาชนในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้เข้ามามีส่วนร่วมการดำเนินนโยบายไทยนิยมยั่งยืน ในทุกขั้นตอน

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินนโยบายไทยนิยมยั่งยืน มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1) ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจในหัวข้อเรื่องที่บรรยายของวิทยากร เนื่องจากวิทยากรไม่ได้ผ่านการอบรมชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน ได้เพียงแค่อธิบายจากเอกสารคู่มือของโครงการ ทำให้ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ตามกรอบหลักในการดำเนินการเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศไทยสู่ความยั่งยืน ให้ประชาชนเกิดความรู้ความเข้าใจได้อย่างถ่องแท้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภชัย ยาวะประภาส (อ้างถึงใน เดช อุณหะจิริงรักษ์, 2561) ได้กล่าวสรุปว่า นโยบายที่จะประสบความสำเร็จจะต้องได้รับการสนับสนุนทางทรัพยากรทั้งทางด้านการเงินและงบประมาณ รวมถึงกำลังคนและคุณภาพของคน (ความรู้ทางด้านเทคนิค) อย่างเต็มที่

2) ประชาชนที่มาร่วมเวทีประชาคมส่วนมากเป็นผู้สูงอายุเท่านั้น ปัญหาความต้องการที่ได้จึงเป็นปัญหาเฉพาะในมุมมองของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดำรงค์ศักดิ์ จันทโททัย (2561) อธิบายว่านโยบายสาธารณะที่ดีต้องสอดคล้องกับค่านิยมและความต้องการของประชาชน เมื่อถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเสมอภาคทั่วหน้า หากนโยบายสาธารณะมีลักษณะในทางตรงกันข้าม จะส่งผลให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนยากจน ด้อยการศึกษา และคุณภาพชีวิตต่ำ

3) ไม่มีเอกสารและอุปกรณ์ประกอบการอบรม ในบางเรื่องประชาชนทำได้เพียงแค่อ่านรับฟังเท่านั้น เมื่อจบเวทีไปแล้วก็ไม่ได้นำไปปฏิบัติตาม และสิ่งหนึ่งที่คิดว่าเคยได้รับรู้รับฟังเรื่องใดไปบ้างแล้ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Meter and Horn (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2561) ได้กล่าวสรุปว่า ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วย 6 ปัจจัยหลัก คือ วัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องแยกให้ชัดเจนว่ามีอะไรบ้างซึ่งจะเป็นส่วนขยายของเป้าหมายรวมของนโยบายให้ชัดเจน และง่ายขึ้นต่อความเข้าใจ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องมีการระบุ

ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งทรัพยากรบุคคลวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และงบประมาณที่คล่องตัว การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร และกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องตรงกัน ถูกต้อง รวดเร็ว ต่อเนื่องและไม่ปิดบังข่าวสารซึ่งกันและกัน ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ

แนวทาง และข้อเสนอแนะในการดำเนินนโยบายไทยนิยม ยั่งยืน มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1) ปัญหาความต้องการที่ประชาชนได้นำเสนอนั้น หากมีการนำไปปฏิบัติ และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาก็จะเป็นการดีมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ดำรงศักดิ์ จันทพิชัย (2561) ได้กล่าวสรุปว่า หากรัฐบาลกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ทั้งในด้านค่านิยมของสังคมและการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพของประชาชนจะทำให้รัฐบาลได้รับความศรัทธาเชื่อถือจากประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ารัฐบาลสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (effectiveness) และประสิทธิภาพ (efficiency) จะยิ่งทำให้รัฐบาลได้รับการยอมรับและความนิยมจากประชาชนอย่างกว้างขวาง ผลดังกล่าวจะส่งเสริมให้รัฐบาลมีโอกาสดำรงอำนาจในการบริหารประเทศยาวนานขึ้น โดยอาจได้รับความไว้วางใจจากการเลือกตั้งให้ทำหน้าที่รัฐบาลบริหารประเทศต่อไปอีก ในทางตรงกันข้าม หากรัฐบาลกำหนดนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยมหรือความต้องการของประชาชน ประชาชนอาจรวมตัวกันคัดค้านเพื่อกดดันให้รัฐบาลเปลี่ยนแปลงนโยบายหรืออาจมีผลรุนแรงถึงขั้นทำให้รัฐบาลต้องหมดอำนาจไป

2) ควรจะมีการจัดเวทีให้กับเด็กและเยาวชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เด็กได้พัฒนาแนวความคิดในการพัฒนาประเทศต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ดำรงศักดิ์ จันทพิชัย (2561) ได้กล่าวสรุปว่า นโยบายสาธารณะที่ดีต้องสอดคล้องกับค่านิยมและความต้องการของประชาชน เมื่อถูกนำไปปฏิบัติอย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเสมอภาคทั่วหน้า หากนโยบายสาธารณะมีลักษณะในทางตรงกันข้าม จะส่งผลให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน ยากจน ด้อยการศึกษาและคุณภาพชีวิตต่ำ

สรุป

1. วิธีการดึงภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างการรับรู้ ตามกรอบหลักในการดำเนินการเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศไทยสู่ความยั่งยืน ทั้ง 10 เรื่อง มีดังนี้

1) อาศัยเครือข่ายผ่านทางกลุ่มผู้นำหมู่บ้านในการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับรู้ถึงการดำเนินกิจกรรมเวทีไทยนิยมยั่งยืน โดยอาศัยช่องทางกระจายข่าวประจำหมู่บ้านเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมเวทีไทยนิยมยั่งยืน

2) มีการเชิญชวนหรือบอกต่อให้พี่น้องในชุมชนทราบว่าจะมีการดำเนินกิจกรรมไทยนิยมยั่งยืน และชักนำให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อรับฟังข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์

3) ในการลงเวทีประชาคมแต่ละครั้งที่มหาวิทยาลัยจะมีการเก็มนำเกี่ยวกับหัวข้อที่จะบรรยายและจะมีการหยิบยกประเด็นนโยบายรัฐบาลที่ประชาชนได้รับประโยชน์ เช่น ปัญหาความต้องการ บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เน้นประชารัฐ เพื่อดึงดูดให้ประชาชนมีความกระตือรือร้นและอยากเข้ามาร่วมรับฟัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง และเมื่อจบเวทีที่มหาวิทยาลัยก็จะบอกหัวข้อเรื่องที่จะบรรยายในเวทีถัดไปให้ประชาชนได้รับทราบเบื้องต้น เพื่อให้ประชาชนได้เตรียมตัวในการรับฟังข้อมูลข่าวสารในครั้งต่อไป

2. ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาความต้องการ ร่วมคิดร่วมแสดงความคิดเห็น รวมทั้งร่วมรับรู้รับฟังข้อมูลข่าวสาร ตั้งแต่เวทีที่ 1 ถึงเวทีที่ 4 ทั้งนี้โดยส่วนมากก็เพื่อรักษาสิทธิ หรือผลประโยชน์ของตนเองที่จะได้รับจากโครงการไทยนิยมยั่งยืน เช่น เรื่อง บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เป็นต้น

3. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินนโยบายไทยนิยมยั่งยืน มีดังนี้

1) ปัญหาด้านวิทยากรผู้บรรยายให้ความรู้แก่ประชาชน วิทยากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในหัวข้อเรื่องที่จะบรรยาย เนื่องจากวิทยากรไม่ได้ผ่านการอบรมชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน ได้เพียงแค่อีกศึกษาจากเอกสารคู่มือของโครงการ จึงทำให้มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนจากวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะถ่ายทอดให้ประชาชนได้รับรู้อย่างแท้จริง

2) ในการดำเนินกิจกรรมเวทีประชาคม ไม่มีเอกสารและอุปกรณ์ประกอบการอบรม ในบางเรื่องประชาชนทำได้เพียงแค่อ่านรู้รับฟังเท่านั้น เมื่อจบเวทีไปแล้วก็ไม่ได้นำไปปฏิบัติตาม และลืมในที่สุดที่เคยได้รับรู้รับฟังเรื่องใดไปบ้างแล้ว

3) ประชาชนยังไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในการนำเสนอปัญหาความต้องการ ทำให้ไม่ทราบปัญหาที่แท้จริง และปัญหาที่ชาวบ้านต้องการที่จะแก้ไขไม่ใช่ปัญหาที่สามารถแก้ไขได้เฉพาะในพื้นที่ ต้องเป็นหน่วยงานระดับจังหวัดหรือระดับประเทศที่สามารถจะเข้ามาแก้ไขได้

4) ประชาชนที่มาร่วมเวทีประชาคมส่วนมากเป็นผู้สูงอายุเท่านั้น ปัญหาความต้องการที่ได้จึงเป็นปัญหาเฉพาะในมุมมองของผู้สูงอายุ เช่น ปัญหาด้านความต้องการพื้นฐาน ถนนหนทาง ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น

4. แนวทางและข้อเสนอแนะในการดำเนินนโยบายไทยนิยม ยั่งยืน มีดังนี้

1) ควรมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2) วิทยากรควรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะในการบรรยายให้ความรู้แก่ประชาชน

3) ปัญหาความต้องการที่ประชาชนได้นำเสนอมานั้น หากมีการนำไปปฏิบัติและสามารถช่วยแก้ไขปัญหาก็จะเป็นการดีมาก

4) จัดให้มีกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ เรียนรู้จากตัวอย่างจริง มีเอกสารอุปกรณ์ประกอบการอบรม เพื่อดึงดูดความสนใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น สนุกกับการรับรู้รับฟังข้อมูลข่าวสาร และสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

5) ควรจะมีการจัดเวทีให้กับเด็กและเยาวชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เด็กได้พัฒนาแนวความคิดในการพัฒนาประเทศต่อไป

6) รัฐบาลหรือภาครัฐควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการไทยนิยมยั่งยืน ให้ประชาชนได้ทราบก่อนล่วงหน้าทางสื่อโทรทัศน์ วิทยุชุมชน หรือทางสื่อออนไลน์ เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการรับรู้ของประชาชนเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. กำหนดแนวทาง ขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน ในเชิงปฏิบัติ กำหนดระยะเวลาการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมเพียงพอ ไม่เร่งรัด มากจนเกินไป

2. มีการเตรียมความพร้อมให้กับหน่วยงานในระดับพื้นที่ ได้แก่ การเตรียมบุคลากร และการสร้างความรู้ความเข้าใจในแต่ละประเด็นที่จะถ่ายทอดให้ประชาชน ได้เกิดความรู้ความเข้าใจ

3. มีการสื่อสารไปยังผู้ปฏิบัติในระดับพื้นที่ให้มีความเข้าใจแนวทางปฏิบัติ อย่างถูกต้องตรงกันทุกหน่วยงาน

4. หน่วยงานระดับนโยบายควรเน้นให้จัดทำโครงการที่มีผลให้เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพ มากกว่าโครงสร้างพื้นฐาน เนื่องจากโครงการที่มีผลให้เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพ เป็นโครงการที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของโครงการไทยนิยม ยั่งยืนมากที่สุด การสร้างงานสร้างอาชีพจะมีผลต่อการเพิ่มรายได้และกำลังซื้อในระยะยาว ในขณะที่โครงการก่อสร้างเป็นโครงการสาธารณะที่เป็นภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่แล้ว

5. ควรเตรียมความพร้อมให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องกับโครงการในทุก ระดับ เช่น อบรม ประชุมซักซ้อม สัมมนา ถอดบทเรียน ลงพื้นที่ เป็นต้น เพื่อสร้างทีมบุคลากรให้เข้มแข็ง ก่อนเริ่มโครงการ

6. ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำแผนหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อเตรียมการเมื่อได้รับงบประมาณแล้วสามารถดำเนินการได้ทันที และให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแผนพัฒนาตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน ให้สามารถใช้งานได้จริง

7. สนับสนุนให้ผู้บริหารระดับอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการ ปลัดอำเภอ มีความรู้ความเข้าใจโครงการเป็นอย่างดี สามารถถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งเจ้าหน้าที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ประชาชน เข้าใจได้

8. ควรวางแผนการทำงานโดยบูรณาการการทำงานทุกภาคส่วน ตั้งแต่เริ่มโครงการให้ทุกส่วนราชการเข้าใจตรงกัน

9. ควรมีการแบ่ง/มอบบทบาทให้แก่ทุกส่วนราชการในการดำเนินโครงการ และติดตามประเมินผลโครงการอย่างทั่วถึง

10. ควรสร้างความเข้มแข็งของกระบวนการจัดทำแผนชุมชน/หมู่บ้าน โดยการกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้ได้แผนพัฒนาหรือแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำมาใช้งานได้ทันที

11. ควรชี้แจงและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเกิดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินโครงการ

12. สร้างความเข้าใจผ่านผู้นำทั้งท้องถิ่นและท้องที่ในการสนทนากับประชาชน ประชาสัมพันธ์โครงการผ่านสื่อต่างๆ ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างชัดเจน

13. ควรมีระยะเวลาเพียงพอเพื่อสร้างความเข้าใจ/ประชาสัมพันธ์โครงการให้ทุกฝ่ายได้เข้าใจร่วมกัน

14. ด้านนโยบายสาธารณะ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ ได้แก่ การศึกษาถึงศักยภาพและความพร้อมขององค์กรในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การพัฒนารูปแบบการบริหารงานในโครงการลักษณะพิเศษ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการช่วยเหลือประชาชน ผลสัมฤทธิ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตภายหลังการดำเนินโครงการไทยนิยมยั่งยืน เป็นต้น

15. ด้านการปฏิบัติงาน ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ ได้แก่ จำนวนวิทยากรในการปฏิบัติงานกับปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเฉพาะของวิทยากร การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการดำเนินโครงการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จุฑารัตน์ ชมพันธุ์. (2555). การวิเคราะห์หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนใน The Public Participation Handbook: Making Better Decisions through Citizen Involvement ในบริบทประเทศไทย. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*. 8(1), 123-141.
- เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาสัมมนา นโยบายและการจัดการสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร: โครงการรัฐ-ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดำรงศักดิ์ จันททัย. (2561). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2551). *การมีส่วนร่วม : แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ*. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน, วุฒิสภา.
- ชนวัฒน์ พิมลจินดา. (ม.ป.ป.). *เอกสารคำสอนวิชานโยบายสาธารณะ (Public Policy)*. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาสัมมนา นโยบายและการจัดการสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร: โครงการรัฐ-ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญธรรม เลิศสุขีเกษม และคณะ. (2561). *คู่มือการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามโครงการไทยนิยมยั่งยืน*. ม.ป.ท.

ใครควรจะเป็นผู้ปกครอง

Who Should Govern

บุญเกียรติ การะเวกพันธ์ุ

Boonyakiat Karavakphan

boonyakiat.rumpa@gmail.com

Received: 13/03/62 Revised: 08/05/62 Accepted: 08/05/62

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการสำรวจความพยายามที่จะแสวงหาคำตอบต่อคำถามที่ว่า “ใครควรจะเป็นผู้ปกครอง” มีมาโดยตลอดตั้งแต่โบราณกาล และคำตอบที่นักคิดนักทฤษฎีในแต่ละยุคให้มาก็แตกต่างกันไปไม่มากนัก ทั้งนี้ คำตอบของนักคิดแต่ละคนจะมาจากฐานของความเชื่อในเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ที่แตกต่างกันไป บางคนเชื่อว่ามนุษย์โดยธรรมชาติเกิดมาพร้อมกับเห็นแก่ตัว โดยพยายามแสวงหาประโยชน์เพื่อสนองต่อความต้องการส่วนตน นักคิดในกลุ่มนี้จึงมีความเห็นว่ารูปแบบของการปกครองที่ดีจึงควรปกครองโดยกฎหมาย บางคนเชื่อว่ามนุษย์เกิดมาบริสุทธิ์ มีเสรีภาพ มีความเท่าเทียมกัน แต่เมื่อคนรวมกันอยู่ด้วยกันมากๆ เกิดทรัพย์สินส่วนตัวขึ้น ความไม่เท่าเทียมกันจึงเกิดขึ้น มนุษย์มีการเรียนรู้มากขึ้นอันจะนำมาซึ่งการเปรียบเทียบกับผู้อื่น จึงเป็นมูลเหตุให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้ง สภาพของสังคมที่สันติสุขอย่างเก่าก่อนก็จะถูกทำลายลง เพื่อที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากสภาวะธรรมชาติ เพื่อรักษาชีวิตและทรัพย์สินของมนุษย์ นักคิดในกลุ่มนี้จึงเสนอรูปแบบการปกครองที่มีการทำ “สัญญาประชาคม” สร้างสังคมการเมืองใหม่ มอบอำนาจให้องค์อธิปัตย์ทำหน้าที่แทนเจตจำนงทั่วไปของประชาชน นักคิดบางคนเชื่อว่า ผู้ที่ควรจะเป็นผู้ปกครองคือ “ผู้ที่ได้รับการยอมรับจากประชาชน” ในยุคโบราณ

*อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาจจะเป็นจักรพรรดิหรือพระมหากษัตริย์ ในยุคของการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อสร้างรัฐชาติ อาจจะผู้นำที่มีบารมีที่มีบุคลิกน่าเชื่อถือ ในยุคใหม่ อาจเป็นผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งตามแนวทางของระบอบประชาธิปไตย เป็นต้น ส่วนผู้ปกครองของสังคมการเมืองไทยตั้งแต่สุโขทัย อยุธยา ธนบุรี รัตนโกสินทร์นั้นต่างก็มาจากการยอมรับของประชาชน บารมี และเจตนารมณ์ทั่วไปของประชาชน แล้วแต่สภาวะแวดล้อมในขณะนั้นจะเป็นเช่นไร

คำสำคัญ: ผู้ปกครอง, การปกครอง, อำนาจทางการเมือง

Abstract

This article attempts to explore some answers to the question "Who should be a ruler ?" which had always existed since ancient times. And the answers that political thinkers or theorists provided are vary considerably from time to time. Some theorists believe that humans, in nature, are born with selfishness. Thus, they will try to seek benefits in response to personal needs. Thinkers of this group, therefore, considered that good form of government should be governed by law. Some theorists believe that human beings are born virtuous, free, and equal. But when people gather together, personal property exist, therefore, inequality occurs. Learning leads human to a sense of comparisons which also lead to causes of fighting with each others. The condition of peaceful society will be destroyed. In order to correct the shortcomings, arising from natural conditions, in order to preserve human life and property, thinkers in this group, therefore, proposed the form of government derive from "social contract". This will create a new political society authorize the "sovereign"

to act as a substitute for the general will of the people. Some thinkers believe that those who should govern are "those who have been accepted by the people". In ancient times, they may be emperors or kings. In the era of struggle to create a national state, they may be a leader with charisma that has a credible personality. In the new era, they may be elected according to the democratic principle, etc. While rulers of Thai political society from Sukhothai, Ayutthaya, Thonburi and Rattanakosin were derived from the acceptance of their people, charisma and the general wills of the people, depending on the environment at that time.

Keywords: rulers, government, political power

บทนำ

ปัญหาที่ว่าใครควรจะเป็นผู้ปกครองในสังคมการเมืองนั้นมีมาตั้งแต่โบราณกาล ซึ่งนักคิดนักทฤษฎีสำนักต่างๆ ก็พยายามที่จะหาเหตุผลมาสนับสนุนคำตอบของตนและหรือลบล้างคำตอบของนักคิดสำนักอื่นๆ กันอยู่ตลอดเวลา บทความที่เสนอมานี้ไม่ได้มีจุดประสงค์ที่จะให้เห็นคล้ายตามนักทฤษฎีคนใดคนหนึ่ง แต่ต้องการที่จะเสนอข้อคิดที่เป็นเหตุเป็นผลของนักคิดนักทฤษฎีในแง่มุมมองหรือประเด็นต่างๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ถึงความเป็นผู้ปกครองในสังคมไทย

เพลโต (Plato) นักปราชญ์ชาวกรีกสมัยก่อนคริสต์ศักราชพยายามตอบคำถามว่า “ใครควรจะเป็นผู้ปกครอง” โดยเสนอว่า ในเชิงปฏิบัติ กฎหมายจะต้องเป็นใหญ่สูงสุด ไม่ใช่คน เพราะคนโดยสัญชาตญาณแล้วนั้นจะเป็นผู้ที่เห็นแก่ตัว ถ้าสังคมไม่พยายามที่จะจำกัดพฤติกรรมของคนโดยการบัญญัติกฎหมายออกมาบังคับใช้แล้ว การแสวงหา

ผลประโยชน์เพื่อสนองต่อต่อต้นหาแห่งตนของมนุษย์ย่อมจะนำมาซึ่งความหายนะของสังคมได้

เราอาจจะเกิดความสงสัยว่าเพลโตกลับคำพูดของตนเอง ทั้งนี้ สุขุม นวลสกุล และโกศล โรจนพันธ์ (2539) ได้สรุปว่า ในช่วงแรกที่เพลโตเขียนเรื่อง Republic นั้นเพลโตพยายามใช้เหตุผลอ้างว่ารัฐที่ดีนั้นควรจะถูกปกครองโดยราชาปราชญ์ เพราะราชาปราชญ์เป็นบุคคลที่มีทั้งปัญญากำลังจิตใจและสามารถควบคุมตนเองได้ ทั้งยังอ้างว่ากฎหมายยังก่อให้เกิดผลร้ายและเป็นข้อกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งโดยลักษณะของกฎหมายนั้นย่อมไม่สามารถสอดส่องใช้บังคับในแต่ละเรื่องที่แปรผันไปได้โดยตลอด และเป็นเหตุให้กฎหมายอาจยุติธรรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือ ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง แต่อาจไม่ยุติธรรมสำหรับอีกเรื่องหนึ่งในอีกเวลาหนึ่งก็เป็นได้ ส่วนปราชญ์นั้นจะเป็นผู้ที่ทำการปกครองไปตามความคิดเห็น ซึ่งอาศัยสติปัญญาในการฝึกฝน จึงสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและควรเป็นผู้ที่ไม่อยู่ภายใต้การบังคับของกฎหมายที่มีความล้าหลังอยู่ตลอดเวลา

เรื่องของความแปรปรวนทางความคิดของเพลโตอาจจะเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันมาก แต่ถ้าเราศึกษาวิวัฒนาการของความคิดของเพลโต เราอาจจะเข้าใจเพลโตได้มากขึ้น เพลโตเล็งเห็นว่าการปกครองโดยใช้ราชาปราชญ์นั้นย่อมจะนำไปสู่รัฐที่ดีและยุติธรรมได้ก็จริงอยู่ แต่ในทางปฏิบัตินั้นแทบจะเป็นไปไม่ได้เลย ด้วยเหตุนี้ เพลโตจึงพยายามที่จะศึกษาเพื่อพิจารณารูปแบบการปกครองรัฐที่ดีรองลงมาจากหลักการปกครองโดยราชาปราชญ์ ในที่สุด เพลโตก็พบว่า การปกครองที่ดีที่พึงเป็นไปได้ควรจะเป็นการปกครองโดยการใช้กฎหมาย

ทำไมสังคมควรจะใช้กฎหมายปกครอง เพลโตได้เสนอคำตอบไว้ในหลายเรื่อง โดยเฉพาะในบทสนทนาระหว่างโสกราตีสกับโครโตในคุก ซึ่งมีเรื่องสืบมาว่าโสกราตีสถูกกล่าวหาว่านับถือเทพเจ้าองค์ใหม่ แต่เหตุผลที่มีอยู่เบื้องหลังก็คือ โสกราตีสก็ชอบวิธีการแสวงหาความรู้จากกระบวนการตั้งคำถามที่ไม่หยุดหย่อน จึงทำให้นักการเมืองที่ไม่ค่อย

มันใจก็ยังไม่มั่นคงมากขึ้น โสกราตีสจึงถูกพิพากษาประหารชีวิตด้วยการให้ดื่มยาพิษ โดยที่โสกราตีสไม่อุทธรณ์ใดๆ แม้ว่าตนเองจะมีสิทธิที่จะกระทำได้ ทั้งนี้เพราะโสกราตีสมีความยึดมั่นในความเชื่อที่ว่าความชั่วนั้นเอาชนะคนที่มีความยุติธรรมไม่ได้ ดังนั้นความตายจึงเป็นของที่ไม่น่ากลัวและไม่ควรที่จะเข้ามามีอิทธิพลต่อการวินิจฉัยของมนุษย์ และในที่สุดก็ถูกประหารพร้อมกับความเชื่อมั่นของตน

บทสนทนาที่ถูกบันทึกไว้นี้ เพลโตได้นำมาตีแผ่เพื่อเป็นการยกย่องคุณธรรมของโสกราตีส นักคิดบางคนอ้างว่าบทสนทนานี้ โสกราตีสเป็นเพียงตัวละครเอกในการเป็นตัวถ่ายทอดความคิดของเพลโตเอง แต่เรื่องนี้ไม่ใช่ประเด็นสำคัญที่จะนำมากล่าวในที่นี้ เพราะอย่างไรก็ตาม บทสนทนานี้ก็มีอิทธิพลต่อความคิดของเพลโตในเรื่องกฎหมายมาก ในช่วงหนึ่งของบทสนทนานี้ โสกราตีสเสนอข้อคิดเห็นที่คนเราต้องกระทำการใดๆ ให้สำเร็จตามที่เขาได้ตกลงไว้เช่นเดียวกัน เมื่อคนเราสร้างรัฐ ยกร่างกฎหมายขึ้นมาบังคับใช้ รัฐบาลและกฎหมายกับเราเองก็จะต้องมีพันธกรณีซึ่งกันและกันโดยไม่อาจที่จะหลีกเลี่ยงได้

แต่ถ้าร่างกฎหมายขึ้นมาบังคับใช้แล้ว แต่บุคคลกลับไม่เชื่อฟังปฏิบัติตามกฎหมายหรือไปล้มล้างทำลายเสีย รัฐนั้นกฎหมายนั้นจะอยู่ได้อย่างไร กฎหมายใดที่เรายอมรับว่าจะเคารพเชื่อฟัง เมื่อถึงคราวที่เรากระทำผิดกฎหมาย เรากลับประท้วงโดยอ้างว่ากฎหมายไม่ยุติธรรมยอมเป็นไปไม่ได้ ก็เพราะกฎหมายไม่ใช่หรือที่ทำให้เราได้แต่งงาน อยู่กินกับแม่และให้กำเนิดเรามา เราไม่อาจจะที่จะโต้แย้งได้กฎหมายยังเป็นผู้ให้โอกาสเราได้รับการศึกษาเล่าเรียน ทั้งสร้างเสริมกำลังกายและสติปัญญาเหล่านี้ เราไม่อาจจะปฏิเสธได้เลยว่ากฎหมายก็ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

ในกรณีที่พ่อแม่หรือเจ้านายของเราดูว่ากล่าวเรา เราไม่มีความเสมอภาคในสิทธิที่จะดูว่ากล่าวแม่หรือเจ้านายแล้วนับประสาอะไรกับการที่เราจะไปต่อต้านหรือประท้วงต่อกฎหมาย ซึ่งโดยหลักการแล้ว ถือว่าเป็นสิ่งที่มีค่า มีเกียรติและมีความศักดิ์สิทธิ์

ยิ่งกว่าพ่อแม่และเจ้านายของเราซะอีก จึงอาจจะสรุปแนวความคิดของเพลโตในระยะหลังได้ว่า เพลโตต้องการใช้กฎหมายเป็นผู้ปกครองใช้อำนาจเด็ดขาดแทนราชาปราชญ์ ซึ่งไม่สามารถใช้ในเชิงปฏิบัติได้ นั่นเอง

สรุปแนวความคิดของเพลโตได้ว่า ผู้ปกครองควรจะไม่ใช้มนุษย์ เพราะมนุษย์มีอคติ ไม่สมบูรณ์พร้อม และมีทัศนะว่าผู้ปกครองควรจะเป็น “กฎหมาย” ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคน และเมื่อคนยอมรับในกฎหมายใด ๆ แล้ว กฎหมายนั้นถือว่าเป็นสิ่งที่อยู่เหนือสิ่งอื่นใด คนจะไม่มีสิทธิ์ที่จะประท้วงหรือก่อความวุ่นวายให้กับสังคมได้

ส่วนทัศนะของนักปราชญ์คนสำคัญที่ชื่อ จัง จ้ากส์ รูสโซ (Jean Jacques Rousseau) ซึ่ง วิภาดา กิตติโกวิท (2555) ได้สรุปว่า การที่เราจะสามารถเข้าใจแนวความคิดของรูสโซต่อไปได้โดยตลอด เราจำเป็นต้องศึกษาแนวความคิดหลักๆเป็นที่มาของสังคมการเมืองและธรรมชาติของมนุษย์เสียก่อนด้วย

สเตียร์ หอมขจร (2540, หน้า 65-83) ได้สรุปว่า รูสโซเชื่อว่าเกิดมาบริสุทธิ์ มีเสรีภาพ มีความเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ รูสโซอ้างว่าในยุคแรกเริ่ม คนไม่มีภาษาพูด จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่ไม่มีเหตุผลใดที่คนจะหยาบคายกล่าวอ้างกัน คนจะมีความต้องการปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากอาหารเพียง 2 ประการ คือ รักษาชีวิตให้อยู่รอด กับให้ความสงสารคนด้วยกัน แต่เมื่อคนรวมกันอยู่ด้วยกันมากๆ จะมีการจับจองที่ดิน เกิดทรัพย์สินส่วนตัวขึ้น ความไม่เท่าเทียมกันจึงเกิดขึ้น กับการเรียนรู้อันจะนำมาซึ่งการเปรียบเทียบกับผู้อื่น จึงเป็นมูลเหตุให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้ง สภาพของสังคมที่สันติสุขอย่างเก่าก่อนก็จะถูกทำลายลง และจิตใจที่มีความกรุณาปราณีของมนุษย์ในสภาวะธรรมชาติจะถูกเปลี่ยนสภาพการมาเป็นจิตใจของ “สัตว์ที่เสื่อมทราม” ไป ดังนั้น คนในสังคมอารยะจึงตกอยู่ภายใต้การพัฒนาการของจักรวรรดิแห่งความคิดของเพื่อนมนุษย์ด้วยกันอันเป็นผลมาจากการที่วิญญูณของคนเหล่านั้นถูกรอบงำจากความเจริญของสังคม แต่แต่ละคนจะตกอยู่ใน

หลุมพรางของกันและกัน ซึ่งก็เท่ากับว่าคนต้องสูญเสียเสรีภาพทางปัญญาและความคิดที่เป็นตัวของตัวเองไป

สังคมการเมืองในทัศนะของรุสโซ่ จึงไม่ได้เกิดขึ้นด้วยความบังเอิญตามสภาพธรรมชาติ หากแต่เกิดขึ้นอย่างมีเป้าหมาย และเป้าหมายนั้นก็คือ เพื่อที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากสภาวะธรรมชาติ เพื่อรักษาชีวิตและทรัพย์สินของมนุษย์ ที่สำคัญคือเพื่อพิทักษ์สภาพอันเป็นแก่นสารของความเป็นมนุษย์ นั่นเอง เพื่อให้ได้มาซึ่งสังคมการเมืองที่สามารถทำหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย รุสโซ่ได้เสนอ “สัญญาประชาคม” ขึ้น สัญญานี้ถือเป็นข้อตกลงของคนในสังคมในการที่จะสร้างสังคมการเมืองขึ้นมา และยินยอมที่จะเปลี่ยนที่มาของสิทธิที่คนพึงมีให้กับสังคมทั้งหมดโดยสิ้นเชิง สิทธิทั้งหมดนี้เองที่ก่อให้เกิดองค์อธิปัตย์ ซึ่งจะมีอยู่เพียงหนึ่งเดียว และจะประกอบด้วยสมาชิกทุกคนของชุมชน อำนาจอธิปไตยเป็นอำนาจสูงสุดที่ไม่มีบุคคลใดหรือกลุ่มบุคคลใดสามารถทดแทนได้ และองค์อธิปัตย์เท่านั้นที่จะออกกฎหมายให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้อย่างมีสันติ ทั้งนี้ก็เพราะกิจกรรมขององค์อธิปัตย์จะเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากเจตจำนงทั่วไปของชุมชน

จึงพอจะสรุปได้ว่า การสร้างสังคมการเมือง คือการสร้างเจตจำนงทั่วไปขึ้นมา ส่วนสัญญาประชาคมจะเป็นจุดกำเนิดของกฎหมายทั้งปวง

ในสังคมการเมืองใดๆ ประชาชนจะมีบทบาท 2 ประการ คือมีบทบาทร่วมกันในการออกกฎหมายและมีบทบาทในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย แล้วใครหรือองค์กรใดที่จะทำหน้าที่เสมือนองค์อธิปัตย์ในการออกกฎหมาย รุสโซ่ได้อธิบายไว้ว่า ระบบการเมืองต้องการคนที่ฉลาดหรือนักปราชญ์ที่ทำหน้าที่นี้ นักปราชญ์ที่ทำหน้าที่ในการออกกฎหมายนั้นจะต้องเป็นอิสระไม่ขึ้นอยู่กับใครและไม่สามารถออกคำสั่งบังคับบัญชาใครได้ แต่จะทำหน้าที่เสมือนวิศวกรที่คิดค้นประดิษฐ์เครื่องจักรขึ้นมา โดยที่รัฐบาลจะเป็นผู้นำเครื่องจักรนั้นมาติดตั้งและใช้งานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

นักปราชญ์ผู้มีหน้าที่ร่างกฎหมายเหล่านี้จะอยู่ในตำแหน่งที่พิเศษแตกต่างไปจากตำแหน่งทางการเมืองอื่นๆ ในรัฐ ซึ่งไม่สามารถที่จะระบุไว้ในรัฐธรรมนูญได้ ทั้งนี้เนื่องจากความปราดเปรื่อง และการที่ต้องรับผิดชอบในงานที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของสังคมการเมืองโดยรวม นั่นเอง ส่วนประชาชนโดยทั่วไปนั้นจะมีหน้าที่ทำให้ร่างกฎหมายนั้นเป็นกฎหมายที่มีความชอบธรรมหรือมีเจตนารมณ์ทั่วไปโดยการออกเสียงลงคะแนนกัน กฎหมายเสียงข้างมากถือว่าเป็นเจตนารมณ์ทั่วไปของสังคมการเมืองโดยส่วนรวม และจะมีผลผูกมัดต่อทุกๆ คน กล่าวได้ว่าประชาชนที่ออกเสียงให้ฝ่ายเสียงข้างน้อยก็ถือว่าเป็นฝ่ายที่ผิด หรือพยายามประกาศเจตนารมณ์ของตนเป็นกฎหมาย ฉะนั้นพวกนี้จะถูกบังคับให้เป็นเสรีหรือตระหนักในความถูกต้องความผิดได้โดยมีเจตนารมณ์ทั่วไปเป็นตัวผูกมัด หน้าที่ในการบัญญัติกฎหมายเพื่อเสนอต่อประชาชนของบรรดานักปราชญ์จึงถือเป็นหน้าที่ที่มีความศักดิ์สิทธิ์ และปัญหาที่มีอยู่ว่าเมื่อเสนอร่างกฎหมายแล้ว นักปราชญ์ไม่สามารถบังคับออกคำสั่งใดๆ ได้ จะมีก็เพียงแต่การพูดจูงใจให้ประชาชนเห็นดีเห็นชอบด้วยเท่านั้น และปัญหาที่สำคัญของนักปราชญ์ คือ พวกนี้มักจะพูดกับชาวบ้านธรรมดาธรรมดาไม่รู้เรื่อง ทั้งนี้เพราะความเป็นปราชญ์ที่มีความลึกซึ้งในแง่มุมต่างๆ ของความคิดมาก ซึ่งยากที่จะพูดออกมาเป็นภาษาของชาวบ้านได้

นอกจากนี้ ประชาชนจำนวนไม่น้อยที่ยังคงมุ่งติดอยู่กับผลประโยชน์ส่วนตน หรือมีเจตนารมณ์เฉพาะตนเป็นใหญ่ โดยปราศจากเหตุผล จึงอาจจะไม่เห็นผลประโยชน์ที่ตนพึงจะได้รับจากกฎหมายที่ดี ฉะนั้น สิ่งที่นักปราชญ์อาจจะกระทำได้ก็เพียงแต่เสนอเหตุผลต่างๆ ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลที่มีอำนาจตามลำดับ เพื่อที่จะชักจูงหรือชี้แจงให้ประชาชนได้ทราบ แต่สำหรับผู้ที่มีความชั่วร้ายในกมลสันดานนั้น แม้ให้เทวดามาพูดชักจูงก็ยังไม่เชื่อ พวกนี้จึงไม่มีวันที่จะพบกับเสรีภาพที่แท้จริงได้

จึงอาจสรุปได้ว่าในทัศนะของรุสโซ้นั้น นักปราชญ์ที่มีความเฉลียวฉลาดจะเป็นผู้ทำหน้าที่พิเศษสุด คือ เป็นผู้ร่างกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ทั่วไปของ

ประชาชน ส่วนรัฐบาลนั้นจะเป็นผู้นำกฎหมายที่เป็นเจตนารมณ์ทั่วไปมาบังคับใช้ และรัฐบาลนี้จะได้รับมอบหมายมอบอำนาจจากองค์อธิปัตย์อีกทีหนึ่ง และเนื่องจากกฎหมายอาจจะมีความซับซ้อนเกินกว่าที่บุคคลทั่วไปจะเข้าใจ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าอำนาจที่แท้จริงขององค์อธิปัตย์จึงแอบแฝงอยู่ในบรรดานักปราชญ์ ผู้บัญญัติกฎหมายนั่นเอง

ถ้าเรามาสืบตรวจสอบแนวความคิดของนักสังคมวิทยาชื่อก้องโลกคนหนึ่งคือ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ซึ่งให้ทัศนะที่สำคัญไว้ประการหนึ่งซึ่งเราอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นคำตอบหนึ่งของคำถามที่ตั้งคำถามไว้ว่า “ใครควรจะเป็นผู้ปกครอง”

เวเบอร์ (อ้างถึงใน สิทธิพันธ์ พุทธหุน, 2555, หน้า 27-28) ให้คำตอบว่าผู้ปกครองนั้นจะต้องเป็นคนที่มีบารมี (Charisma) คำว่า บารมี หมายถึงคุณสมบัติประการหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคลที่มีลักษณะที่เป็นพิเศษ หรือเห็นว่าบุคคลธรรมดาทั่วไป เช่น มีบุคลิกเป็นที่เคารพยำเกรง ดูลักษณะแล้วเป็นผู้ที่มีอำนาจ และมีคุณสมบัติเหนือมนุษย์โดยทั่วไป เป็นต้น

ผู้นำบารมี อาจจะเป็นนักรบผู้ยิ่งใหญ่ เป็นศาสดาพยากรณ์ หรือปัญญาชนก็ได้ เมื่อพวกนี้ขึ้นสู่ตำแหน่งแห่งอำนาจประชาชนพร้อมที่จะให้การยอมรับและให้ความไว้วางใจ เนื่องมาจากลักษณะพิเศษของผู้นำเหล่านั้นเอง และประชาชนก็ให้ความชอบธรรมแก่ผู้นำในการปฏิบัติกรใดๆ โดยถือเสมือนว่าเป็นการกระทำที่เหมาะสมเพื่อสร้างความหวังใหม่ สร้างโลกใหม่ให้กับพวกตน แต่อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะบารมีของตัวผู้นำจะลดลงและสูญสลายไปได้เหมือนกัน เช่นในกรณีมีการดำเนินการใดๆ ที่สำคัญๆ แล้วไม่สำเร็จ หรือไม่สามารถที่จะสนองต่อความต้องการของผู้คนที่อยู่ภายใต้การปกครองได้ ผู้นำบารมีก็จะหมดอำนาจไป

การปกครองภายใต้ผู้นำบารมี มักจะใช้ความสัมพันธ์ภายในชุมชนเป็นเกณฑ์ คณะผู้บริหารไม่ได้เป็นเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับการฝึกปรือมาเป็นพิเศษ หรือเป็นผู้ที่มีเส้นสายใหญ่โต ใช้อิทธิทธิ์เข้ามา แต่พวกนี้จะได้รับเลือกโดยใช้บารมีเป็นเกณฑ์ กล่าวคือ ใครมี

บารมีมาก ผู้นั้นก็จะได้รับตำแหน่งใหญ่ๆ โตะๆ ในระบบการปกครองแบบนี้จะปราศจากสิ่ง ที่เรียกว่า การแต่งตั้ง การไล่ออกและการส่งเสริมสนับสนุนใดๆ ไม่มีสายการบังคับบัญชา โดยตรง ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงในกิจการใดๆ ก็ต่อเมื่อเห็นว่าคณะบริหารไม่เหมาะสมกับ งานนั้นๆ

ความเป็นอยู่ของคนในสังคมที่มีการปกครองในระบบนี้จะเป็นไปแบบง่ายๆ สมาชิกจะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แม้ผู้ปกครองเองก็จะไม่ได้รับผลประโยชน์หรือ เงินเดือนอื่นใด นอกจากจะได้ “ของขวัญ” หรือสิ่งของซึ่งประชาชนมาให้ด้วยความจริงใจ โดยปราศจากบังคับเท่านั้น แต่อาจจะมิบังกรณีที่มีบุคคลใดอ้างว่าตนเองก็มีบารมีด้วย ซึ่งเท่ากับเป็นการแข่งขันต่อสู้กันระหว่างผู้นำบารมีตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ส่วนมากการต่อสู้กัน นี้มักจะทำอย่างความวิเศษ แสดงปาฏิหาริย์ในลักษณะต่างๆ มาอวดอ้างกัน หรือไม่ก็โดยการ ต่อสู้รบราฆ่าฟันกันเอง เพราะในสังคมหนึ่งจะต้องมีผู้นำบารมีเพียงคนเดียว ในทำนองว่า สิ่งใดกับเสียย่อมจะอยู่ถ้าเดียวกันไม่ได้ ฉันทิ์ฉันทัน

ลักษณะของการปกครองในระบบนี้ก็จะแตกต่างจากการปกครองในระบบอบ ประเพณีหรือระบบราชการอย่างมากกล่าวคือ สองระบบหลังนั้นใช้รูปแบบการบังคับ บัญชาในการปฏิบัติกิจกรรมและในงานประจำ ส่วนระบบบารมีจะตรงกันข้าม ระบบ ราชการใช้กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ได้วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล แต่กฎเกณฑ์ต่างๆ ในระบบบารมี ไม่เป็นไปในแง่ของเหตุผลนัก นอกจากนี้เราอาจจะมองได้ว่า ระบบบารมีเป็นพลังปฏิวัติ พลังหนึ่งที่ไม่ยึดติดอยู่กับอดีตแบบธรรมเนียมประเพณี ไม่ยึดถือว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งใดๆ จะต้องเป็นผู้ที่มีทรัพย์สิน เป็นผู้ที่มีอำนาจวาสนาหรือมีอภิสิทธิ์ใดๆ ระบบนี้อยู่ที่บารมี ส่วนตัวของผู้ปกครองเอง แต่ความชอบธรรมหรือการยอมรับจากประชาชนจะยังคงอยู่ ตราบเท่าที่ผู้ปกครองสามารถพิสูจน์ให้ประชาชนเห็นว่าบารมียังมีอยู่ไม่ได้สูญหายไป เท่านั้น ผู้ที่สามารถขึ้นสู่ตำแหน่งผู้ปกครองบารมีได้นั้น นอกจากจะเป็นพวกผู้นำศาสนา ศาสตาดายากรณ์ หรือขุนศึกผู้เก่งกาจแล้ว อาจจะเป็นกษัตริย์ที่มาจากทางเลือกตั้ง เช่น

นโปเลียน หรืออาจจะเป็นอัจฉริยะบุคคลที่รับเกียรติให้ก้าวขึ้นสู่บัลลังก์ให้เป็นผู้บัญชาการทหารเพื่อต่อสู้กับศัตรูของประชาชนก็ได้ ระบบบารมีที่แท้จริงจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจเลย กล่าวคือผู้นำถือว่าตนเองทำหน้าที่โดยเหวี่ยงบาป แต่ในโลกของความเป็นจริง มีผู้มีบารมีที่ยอมรับเอาทรัพย์สินและแสวงหาทรัพย์สินด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะอุทิศทรัพย์สินที่ได้มารักษาไว้ซึ่งบารมีของตนเองยาวนานที่สุด โดยแสดงให้ประชาชนเห็นถึงความเก่งกล้าสามารถของตน สามารถแก้ไขอุปสรรคของสังคมให้ลุล่วงไปด้วยดี เพื่อประกาศเกียรติคุณของตนเอง เป็นต้น

ในเมืองไทยเราก็เคยมีปรากฏอยู่ในประวัติศาสตร์การเมืองในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 ผู้นำไทยสมัยนั้นพยายามที่จะสร้างบารมีให้กับตนเองด้วยวิธีการแปลกๆ นานัปการ เช่น ให้ประชาชนเคารพบูชาของท่านผู้นำในโรงพยาบาล ให้ประชาชนพร้อมใจกันชกธงชาติในวันคล้ายวันเกิดของท่านผู้นำ และบางครั้งถึงกับสร้างข่าวลือว่ามีผู้เห็นสายรุ้งปรากฏอยู่ที่เหนือศีรษะของผู้นำเหล่านั้น เป็นต้น

ในยุคเก่านั้น ลักษณะบารมีจัดเป็นพลังปฏิวัติที่สำคัญ เพราะเป็นพลังที่เกิดขึ้นในระบบสังคมการเมืองซึ่งขณะนั้นประชาชนต้องประสบกับปัญหาความทุกข์เข็ญ เกิดความขัดแย้งกันอย่างรุนแรง อำนาจจากบารมีจึงอาจเป็นตัวที่จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงระบบทัศนคติ ความเชื่อและแนวทางในการปฏิบัติอย่างรุนแรงได้ และแน่นอนที่สุดอำนาจนี้เองจะก่อให้เกิดสังคมในรูปแบบใหม่ที่สมาชิกในสังคมต้องเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของชุมชนตำบลด้วย

เราอาจสรุปแนวความคิดของเวเบอร์ได้ว่าได้ให้ความสำคัญกับผู้นำบารมี โดยมองว่า ผู้นำบารมี คือผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป สมควรที่จะขึ้นมาเป็นผู้ปกครอง ผู้ปกครองที่มีบารมีจะเป็นศูนย์กลางของจิตใจ เป็นที่ยึดเหนี่ยวของประชาชนในยามที่มีภัยพิบัติเข้ามา ฉะนั้นการที่ผู้ปกครองจะระดมสรรพกำลังทั้งหลายที่มีอยู่ในชาติให้เข้ามามีส่วนร่วมในพัฒนาบ้านเมือง ย่อมเป็นไปได้โดยสะดวกอย่างยิ่ง

นักคิดคนต่อไปที่น่าเสนอคือ เฟอร์เรโร (Guglielmo Ferrero) ซึ่งเป็นผู้ที่พยายามให้คำตอบของคำถามที่ว่าใครควรเป็นผู้ครอง ปรากฏอยู่ในงานเขียนชื่อ The Principles of Power: The Great Political Crises of History (1946) ว่าจะต้องเป็น “ผู้ที่ได้รับการยอมรับ” (The Legitimate) หรือผู้ที่มีความชอบธรรมนั่นเอง ตัวอย่างจะเห็นได้ชัดจากประเทศที่ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยมีรัฐธรรมนูญที่เป็นรากฐานมาจากหลักการของอำนาจอธิปไตยของปวงชน โดยปวงชนมอบอำนาจให้กับผู้แทนของเขา เพื่อไปกำหนดกฎหมายขึ้นมาใช้บังคับ ในการเลือกผู้แทนก็จะใช้ระบบการเลือกตั้งโดยเสรี ใครได้เสียงข้างมาก ได้รับคะแนนสูงสุดก็จะได้รับเลือก ดังนั้นฝ่ายเสียงข้างมากจึงมีสิทธิที่จะปกครอง ส่วนเสียงข้างน้อยก็ยังคงสิทธิที่จะวิพากษ์วิจารณ์รัฐบาลได้ หรือจัดตั้งพรรคการเมืองฝ่ายค้านเพื่อคานอำนาจของรัฐบาล หรือเพื่อคัดค้านรัฐบาล มีเสรีภาพที่จะชี้แนะให้เห็นเป็นข้อผิดพลาดในการทำงานของรัฐบาล โดยที่เสียงข้างน้อยอาจจะกลายเป็นฝ่ายเสียงข้างมากในเวลาต่อมาก็ได้

จึงอาจสรุปได้ว่าหลักการว่าด้วยความชอบธรรมของผู้ปกครองในการที่จะปกครองสังคมนั้นที่ใดกล่าวมาแล้วนั้นมียุ่ 2 หลักการด้วยกันคือ หลักการของการเลือกตั้งและหลักการประชาธิปไตยนั่นเอง

แต่หลักการว่าด้วยความชอบธรรมของผู้ปกครองหาได้มีแค่ 2 หลักการข้างต้นไม่ เช่นในยุโรปก่อนปี 1915 ซึ่งใช้หลักการว่าด้วยความชอบธรรมของผู้ปกครอง 2 ประการคือหลักการกษัตริย์-ขุนนาง กับหลักการสืบทอดอำนาจตามสายโลหิตในประเทศที่ใช้ระบอบกษัตริย์ประชาธิปไตยนั้น สิทธิในการปกครองของผู้ปกครองจะสืบทอดจากพระราชบิดาไปสู่ราชโอรสและธิดา ส่วนประเทศที่ปกครองโดยระบอบอำมาตยาธิปไตยนั้น อำนาจอธิปไตยตกอยู่ในมือของครอบครัวขุนนางกลุ่มหนึ่ง ซึ่งจะมีการสืบทอดอำนาจต่อๆ กันไปเรื่อยๆ ซึ่งลักษณะของการใช้อำนาจของพวกนี้อาจจะใช้ผ่านทางสภาซึ่งมีหัวหน้า

ครอบครัวขุนนางในกลุ่มเป็นสมาชิกตลอดชีพอยู่ หรืออาจจะใช้อำนาจนี้ผ่าน “หัวหน้า” ซึ่งได้รับการเลือกขึ้นมาอีกครั้งหนึ่ง

หลักการทั้งสองนี้มักจะอ้างว่าครอบครัวหรือกลุ่มตระกูลของพวกเขาเป็นพวกที่ดีเลิศ มีความเหมาะสมด้วยประการทั้งปวง และการสืบทอดทางสายโลหิต ซึ่งจะถูกนำมาอ้างในความชอบธรรมของการสืบทอดอำนาจ จึงยอมถูกต้องและเหมาะสมด้วย อาจจะมีคำถามเกิดขึ้นมาว่า ทำไมคนเหล่านั้นมีสิทธิที่จะออกคำสั่งและคนอีกส่วนหนึ่งมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ยกตัวอย่างของเด็กอายุ 5 ถึง 9 ขวบเชื่อฟังพ่อแม่ หรือพ่อแม่มีสิทธิที่จะควบคุมลูกได้ ทั้งนี้เพราะพ่อแม่รู้ว่าอะไรดีอะไรไม่ดีมากกว่าลูก ฉะนั้นความเก่งหรือบุคคลที่เป็นเลิศซึ่งเป็นบุคคลที่มีความชอบธรรมในสิทธิที่จะปกครองบุคคลอื่นทั้งหมด ส่วนบุคคลที่ได้ถือว่ามีคุณผลที่สุดและมีความชอบธรรมที่จะปกครองคนอื่น ๆ นั้น ก็คือผู้ได้รับเทวสิทธิ์ เสียงส่วนใหญ่หาได้เป็นตัววัดอะไรได้ไม่ กล่าวคือไม่ได้วัดความสามารถของคน หรือความสามารถของพรรค ไม่ได้วัดความจริงของอุดมการณ์ใดๆ ไม่ได้วัดความเฉลียวฉลาดของการตัดสินใจใดๆ คนคนเดียวอาจจะถูกในขณะที่คนทั้งโลกอาจจะผิดก็เป็นได้และก็เคยมีปรากฏการณ์ในทำนองนี้ให้เห็นมาแล้ว

หลักการสืบทอดอำนาจตามสายโลหิตหาได้ดีไปกว่าหลักการเสียงข้างมากไม่ในทางชีววิทยาว่าด้วยยีนก็ซึ่งบังไว้ชัดเจนว่าบุตรที่สืบเชื้อสายโลหิตก็หาได้เฉลียวฉลาดเช่นพ่อแม่เสมอไปไม่ ความมีคุณธรรมหรือเลวร้ายของพ่ออาจจะถ่ายทอดไปยังบุตรหรือไม่ก็ได้ ซึ่งไม่มีใครสามารถที่จะทำนายได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าเสียงข้างมากอาจจะผิดพลาดได้ในบางโอกาส เมื่อมีการดำเนินการอะไรที่สำคัญสำคัญ บุคคลที่รวมกันเป็นกลุ่มสามารถรวบรวมเอาความสามารถ ความเฉลียวฉลาดร่วมกันย่อมจะมีผลดี เสียงข้างมากจะมีโอกาสที่จะนำมาซึ่งการตัดสินใจอะไรๆ ที่ดีกว่าบุคคลเพียงบุคคลเดียว ยกเว้นว่าบุคคลคนนั้นนั้นเป็นผู้ที่จะได้ฉลาดมากเป็นกรณีพิเศษเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ที่ระบบประชาธิปไตยจึงมี

ความชอบธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคมต่างๆ ในการให้ได้มาซึ่งเสียงข้างมากที่เชื่อถือได้นั้น ระบอบประชาธิปไตยจะต้องมีการจัดตั้งกลุ่มองค์กร มีการเตรียมการให้พร้อม และจะต้องให้การฝึกปรี้อแก่ประชาชน โดยอาจจะใช้โรงเรียน พรรคการเมือง สื่อมวลชน ช่วยในการนี้ การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนได้ใช้สิทธิในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎร นับเป็นวิธีหนึ่งที่จะได้มาซึ่งการตัดสินใจโดยมีเหตุผลเหมือนกัน

ในหลักการสืบทอดสายโลหิตและหลักการกษัตริย์-ขุนนางก็ใช้วิธีการในลักษณะนี้ได้เหมือนกัน กล่าวคือระบบครอบครัวว่าจะทำการสอนให้ลูกหลานเตรียมตนเป็นผู้ปกครองที่ดี ซึ่งในทุกๆ รุ่นจะมีคนเฉลียวฉลาดอยู่เสมอ ดังนั้นถ้าคนเรามีระดับการศึกษาที่ดี สังคมก็จะได้นักบริหาร นักการทูต และการทหารที่มีความสามารถได้

ระบบอำมาตยาธิปไตยที่ได้ผู้ปกครองที่มีความสามารถระตือรือร้นและเสียสละจริงๆ นั้นย่อมที่จะให้ประโยชน์ต่อสังคมมากกว่าระบบการเมืองใดๆ รวมทั้งประชาธิปไตยด้วย ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าในทุกหลักการว่าด้วยความชอบธรรมของผู้ปกครอง อย่างน้อยก็มีความเป็นเหตุเป็นผลอยู่ แต่ความเป็นเหตุเป็นผลนี้เกิดจากความบังเอิญมากกว่า เนื่องจากหลักการนี้ยังเป็นหลักการที่รับการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ที่มีจิตใจปฏิวัติว่าเป็นหลักการที่มีข้อจำกัด ไม่แน่นอนและไร้เหตุผล

แต่ความจริงแล้ว หลักการนี้แตกต่างจากหลักการอื่นๆ ในแง่ที่ว่า มันมีสิ่งหนึ่งที่หลักการอื่นไม่มี สิ่งนั้นก็คือ “อำนาจวิเศษ” อำนาจนี้เองที่เป็นตัวกวดตันไม่ให้คนกล้าพอที่จะสวมวิญญาณนักปฏิวัติล้มหลักการนี้ได้ และอำนาจนี้จะสร้างความกลัวให้กับคนผู้ที่คิดที่จะกระทำการอันละเมิดต่อกฎหมายด้วย ตัวอย่างที่คนได้จากอำนาจวิเศษนี้คือ การที่คนกลัวผู้เผด็จการ ในขณะที่เดียวกันผู้เผด็จการก็จะกลัวอำนาจที่ตนเองมีอยู่ ถ้าเผด็จการผู้นั้นได้อำนาจมาโดยที่ไปละเมิดหลักการว่าด้วยความชอบธรรม

ถ้าจะถามว่าอำนาจวิเศษนี้ได้มาจากไหน คำตอบเห็นจะต้องมีว่า เราจำเป็นต้อง ชุดคีย์ไปที่ส่วนลึกของจิตใจของมนุษย์ ความกลัวของคนที่มีต่อผู้เผด็จการก็มาจากส่วนนี้ และส่วนลึกของจิตใจอันนี้เองที่เราอาจจะเรียกว่าเป็น “แก่นสารของชีวิต”

สรุปแนวความคิดของเฟอร์เรโร ที่ว่าผู้ที่ควรจะเป็นผู้ปกครองนั้นควรจะได้รับ การยอมรับหรือที่เรียกเป็นภาษาวิชาการทางรัฐศาสตร์ว่าต้องเป็นผู้ที่มีความชอบธรรม เสียก่อน ผู้ปกครองที่ได้รับการยอมรับหรือมีความชอบธรรมอย่างไร เฟอร์เรโรบอกว่า อาจจะได้มาจากประเพณี เช่นการสืบทอดสันตติวงศ์ หรืออาจจะได้มาจากการแต่งตั้งใน ระบอบประชาธิปไตยอย่างในประเทศเรานี้ก็ได้

ส่วนแนวคิดของของนักคิดที่ชื่อ ซีมอง (Yves R. Simon) ซึ่งในผลงานชื่อ Philosophy of Democratic Government (1993) นั้น เขาอ้างว่าผู้ที่สมควรจะขึ้นมา เป็นผู้ปกครอง จำเป็นต้องได้รับความยินยอมพร้อมใจจากประชาชน หรือผู้ที่อยู่ภายใต้ การปกครองเสียก่อน เราอาจจะกล่าวได้ว่าแนวความคิดนี้เป็นปรัชญาพื้นฐานของการ ปกครองแบบประชาธิปไตย นั่นเอง

ในการนี้ ซีมองได้ชี้ให้เห็นถึงนิมิตหมายที่ตีงามของการปกครองที่ได้รับความ ยินยอมพร้อมใจของผู้ที่อยู่ใต้การปกครองไว้ถึง 6 ประการด้วยกันคือ

1. การปกครองที่ได้รับการยินยอมพร้อมใจจากประชาชนเป็นเสมือนชุมชน ทางการเมืองที่เกิดขึ้นมาจากพลังแห่งเหตุผล จากอิสรภาพทางความคิดและปัญญา และ จากคุณภาพของมนุษย์อันประกอบไปด้วยสติปัญญาความยุติธรรมและมิตรภาพ
2. การปกครองแบบนี้ หมายถึงการขึ้นสู่ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่รัฐที่มีอำนาจ หน้าที่ปกครองชุมชนด้วย นั่นคือผู้ปกครองในระบอบนี้ไม่ได้ขึ้นสู่ตำแหน่งจากการแต่งตั้ง กันเอง แต่ขึ้นมาได้เนื่องจากประชาชนให้ความไว้วางใจ โดยผ่านกระบวนการต่างๆ มากมาย เช่นการหาเสียงต่อสู้กันตามกติกาทางการเมืองและการเลือกตั้ง เป็นต้น

ในกรณีพิเศษบางประการ เช่นในสถานการณ์ที่ปราศจากการเลือกตั้ง หรือไม่สามารถใช้ประชามติได้ บุคคลกลุ่มใดๆ อาจจะประกาศตนเป็นรัฐบาลได้ เช่น ในช่วงของสงคราม กรณีที่อิตาลีและยุโรป หรือในกรณีที่สมเด็จพระสันตะปาปาตั้งรัฐบาลพลัดถิ่นขึ้น เป็นต้น กลุ่มเหล่านี้มีลักษณะที่ดีกว่ากฎหมาย อาจจะจัดตั้งหน่วยต่างๆ ขึ้นมาดำเนินการโดยประชาชนไม่ได้รู้เห็นด้วย แต่เราก็จะเรียกได้ว่าเป็นรัฐบาลโดยชอบธรรม

3. การปกครองแบบนี้อาจจะตีความได้ว่า ผู้ปกครองของสังคมไม่ได้เป็นผู้รับอำนาจโดยตรงจากพระเจ้า และหมายความว่าอำนาจทางการเมืองได้ตกอยู่ในมือของผู้ปกครองคนใดคนหนึ่งไม่ แต่อำนาจจะถ่ายทอดจากประชาชนไปสู่ผู้ปกครองอีกทีหนึ่ง

สรุปได้ว่าทฤษฎีว่าด้วยรัฐบาลซึ่งได้รับการยินยอมพร้อมใจจากประชาชน คือทฤษฎีว่าด้วยการมอบอำนาจให้ผู้ปกครอง นั่นเอง แต่ในสถานการณ์ที่เป็นจริงในบางครั้งอาจมีรัฐบาลที่ถูกต้องตามกฎหมายเกิดขึ้นโดยที่ประชาชนไม่ได้เป็นผู้มอบหมายอำนาจให้ เช่น ในกรณีที่ผู้เข้าไปครอบครองในดินแดนหนึ่งๆ ซึ่งถ้าสงครามนั้นถือว่าเป็นสงครามที่ถูกต้อง ยุติธรรม การใช้อำนาจของผู้ที่เข้าไปครอบครองก็ต้องยุติธรรมด้วย ซึ่งถ้ามองในแง่ของลักษณะการใช้อำนาจ กล่าวได้ว่าผู้เข้าไปครอบครองดินแดนมีอำนาจตามกฎหมาย แต่ทั้งนี้ไม่ใช่อำนาจในแง่ของการเมือง และนั่นคืออำนาจที่ประชาชนได้มอบหมายให้ นั่นเอง

4. การปกครองโดยรับความยินยอมพร้อมใจจากผู้ใต้การปกครอง หมายถึง การเรียกร้องหรือกำหนดกฎเกณฑ์ให้ผู้ปกครองใช้อำนาจที่ประชาชนมอบหมายให้เป็นช่วง ๆ ไป ซึ่งจะหมายถึงการใช้อำนาจอธิปไตยในสังคมประชาธิปไตยนั่นเอง ในแต่ละสังคม ประชาชนเป็นผู้กำหนดกันเอง ทั้งในกระบวนการและช่วงเวลาในการใช้อำนาจ บางสังคมอาจใช้กระบวนการแบบประชาธิปไตยโดยตรง บางสังคมอาจใช้กระบวนการของประชาธิปไตยแบบตัวแทน บางสังคมกำหนดระยะเวลาในการใช้อำนาจไว้ 2 ปี ในบางสังคมอาจกำหนดระยะเวลาในการทำหน้าที่ 4 ปี เป็นต้น

อาจจะสรุปได้ว่าการปกครองตามความหมายนี้ ผู้ปกครองจะเป็นผู้ที่อยู่ในอำนาจเพียงชั่วระยะเวลาที่กำหนดให้เท่านั้น ไม่ใช่ทางเลือกตั้งกันครั้งเดียว แล้วอ้างความชอบธรรมที่จะอยู่ในอำนาจตลอดไปโดยไม่ยอมปล่อยมือ

5. การปกครองแบบนี้มักไม่มีลักษณะของการเปลี่ยนมือของผู้ใช้อำนาจทางการเมืองที่ง่าย และประชาชนก็หาเชื่อว่าจะไม่อำนาจต่อรองกับผู้ปกครองเสียเลย ในระบบการเมืองประชาธิปไตยนั้น ประชาชนจะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกตั้งผู้ปกครองและผู้ปกครองเองก็ไม่สามารถถ่ายทอดอำนาจให้แก่ทายาทหรือบริวารได้ นอกจากนี้ประชาชนยังมีสภาซึ่งประกอบไปด้วยสภาผู้แทนราษฎร และผู้แทนเหล่านี้เองที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองแทนประชาชน ซึ่งให้รัฐบาลเห็นถึงข้อดีข้อเสียต่างๆ ซึ่งจะให้รัฐบาลเห็นถึงแง่มุมต่างๆ เพื่อป้องกันความเดือดร้อนเสียหายอันจะเกิดแก่ประชาชน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากนโยบายที่ผิดพลาด

ประการสุดท้าย ชิมอง ซึ่งให้เห็นถึงคุณลักษณะของการปกครองที่ได้รับการยินยอมจากผู้ที่อยู่ใต้การปกครองว่า เป็นการปกครองที่ยึดหลักการของความเสมอภาค หมายถึงว่าการพูดคุยเจรจาซึ่งกันและกันจะเป็นเครื่องมือชั้นยอดของรัฐดีกว่าที่จะลงไม้ลงมือใช้อำนาจเข้าข่มขู่กัน แต่ในบางกรณีที่อาจจะนำไปสู่ความหายนะของสังคมโดยรวม นั่น ผู้ครองก็อาจจะใช้กำลังบังคับก็ได้ แต่ทั้งนี้จะต้องพิสูจน์ให้เห็นเสียก่อนว่ารัฐได้ใช้ความพยายามในการเจรจาแล้วแต่ไม่เป็นผล

สำหรับแนวความคิดของนักสังคมนิยม ซึ่งนักสังคมนิยมคนสำคัญที่เราจะนำเสนอแนวคิดเพื่อที่จะตอบคำถามที่ว่า “ใครควรเป็นเจ้าของเครื่องจักร” คือนักปรัชญาเมธีที่ชื่อ คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx)

มาร์กซ์ (อ้างถึงใน ยวงรัตน์ (พัฒน์พงศ์) วีเดิล, 2540, หน้า 171-198) มีแนวความคิดในทางวัตถุนิยม ซึ่งต่อต้านแนวคิดในทางจิตนิยมอย่างมาก แนวคิดวัตถุนิยมในที่นี้ไม่ได้หมายถึงการที่เรานิยมชมชอบในวัตถุนิยม แนวความคิดทางวัตถุนิยมของ

มาร์กซ์อาจจะอธิบายได้จากหลักการที่สำคัญๆ ที่มาร์กซ์ได้คิดค้นขึ้น หลักการที่สำคัญดังกล่าวก็คือ หลักเศรษฐกิจ (economic determinism) โดยมาร์กซ์อ้างว่าโครงสร้างของสังคมโลกโดยทั่วไปอาจจะแบ่งได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. โครงสร้างส่วนบน ซึ่งจะประกอบไปด้วย รัฐบาล กฎหมาย จริยธรรม ศาสนา ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณี ฯลฯ
2. โครงสร้างส่วนล่าง ประกอบด้วย พลังการผลิต เช่น วัตถุดิบ ทรัพยากรและเทคโนโลยี กับความสัมพันธ์ของการผลิต เช่น ชั้นความสัมพันธ์ในสังคม เป็นต้น ซึ่งโครงสร้างส่วนล่างเป็นที่รู้จักกันในอีกชื่อหนึ่งก็คือ ฐานเศรษฐกิจ (economic base) ประกอบไปด้วยเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของเศรษฐกิจ นั่นเอง

มาร์กซ์เชื่อว่าฐานเศรษฐกิจนี้เองจะเป็นตัวกำหนดโครงสร้างส่วนบนของสังคมกำหนดอย่างไร มาร์กซ์ให้อธิบายไว้ว่า ชั้นในสังคมโดยทั่วไปมีอยู่ 2 ชั้น คือชนชั้นผู้เป็นเจ้าของปัจจัยในการผลิต กับชนชั้นผู้เป็นเจ้าของแรงงาน และชนชั้นแรกจะเป็นชนชั้นที่ฉกประโยชน์หรือขูดรีดชนชั้นที่สอง ชนชั้นเหล่านี้ต่างก็มีพื้นฐานมาจากภาวะเศรษฐกิจด้วยกัน นั่นคือมีความสัมพันธ์กับการผลิตที่แตกต่างกัน โดยที่ชนชั้นผู้ฉกประโยชน์เหล่านี้จะพยายามกระทำทุกวิถีทางที่จะรักษาสถานภาพที่เหนือกว่า และจะปกป้องผลประโยชน์ของชนชั้นไว้ ด้วยเหตุนี้ชนชั้นนี้ก็จะสร้างเกราะกำบัง สร้างสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อรักษาอำนาจของตนไว้ สิ่งที่ชนชั้นผู้ฉกประโยชน์สร้างขึ้นมานี้ ก็คือสิ่งที่อยู่ในโครงสร้างส่วนบนของสังคมนั่นเอง

มาร์กซ์เชื่อว่าเมื่อพลังในการผลิตวิวัฒนาการก้าวหน้าไปถึงจุดหนึ่ง ความขัดแย้งภายในสังคมจะเกิดขึ้นอย่างหนัก และจะนำไปสู่การปฏิวัติล้มล้างสังคมแบบเก่า สังคมใหม่ที่สดใสกว่าก็จะเข้ามาเยือน ในการต่อสู้ระหว่างชนชั้นในสังคมนายทุนก็เช่นกัน มาร์กซ์เชื่อว่าความขัดแย้งระหว่งนายทุนกับกรรมกรหรือชนชั้นผู้ใช้แรงงานจะต้องเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อนายทุนขูดรีดกรรมกรมากเข้า กรรมกรจะอดอยากและ

ว่างงานเพิ่มมากขึ้น ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ขนชั้นกรรมกรเป็นชนชั้นที่ใหญ่ที่สุดในสังคมแต่ไม่มีอำนาจในการซื้อสินค้า เพราะฉะนั้นสินค้าของนายทุนก็จะขายไม่ได้ จนในที่สุดสภาวะดังกล่าวจะนำไปสู่ความสำนึกร่วมกันของกรรมกรว่าพวกเขาเป็นคณาการทำงาน ผลิตสินค้าต่างๆ ด้วยแรงกายแรงใจและเป็นชนชั้นส่วนใหญ่ของสังคม แต่กลับกลายมาเป็นชนชั้นที่ไร้ค่าที่สุด ผู้ที่ร่ำรวยที่สุดกลับเป็นนายที่ไม่ได้เป็นผู้ผลิตและเป็นชนชั้นส่วนน้อยของสังคม ความสำนึกเช่นนี้ก็จะนำไปสู่การปฏิวัติของกรรมกร นายทุนจะถูกกวาดล้างและกรรมกรจะจัดตั้งรัฐบาลเผด็จการแห่งขนชั้นกรรมกรขึ้นมาแทนที่เพื่อกรรมกรทั้งหมด

ลักษณะเผด็จการนี้ มาร์กซ์อ้างว่าเป็นเผด็จการที่ยุติธรรมและดีกว่าเผด็จการโดยทั่วไป เพราะเป็นเผด็จการที่เข้ามาทำลายล้างหรือไม่ให้มีการกดขี่ขูดรีดเกิดขึ้นในสังคม นั่นคือคือเผด็จการนี้ต้องทำลายต้นตอของการกดขี่ให้ได้ และต้นตอที่มาร์กซ์อ้างถึงก็คือ ขนชั้นผู้ฉกประโยชน์หรือนายทุน นั่นเอง ดังนั้น เมื่อเผด็จการเพื่อคนส่วนใหญ่เข้ามาทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ขนชั้นนายทุนก็จะถูกกวาดล้างไปหมดจากสังคม และสังคมก็จะมีเพียงชนชั้นเดียว คือ ขนชั้นกรรมกร การกดขี่ข่มเหง การฉกประโยชน์ระหว่างชนชั้นก็จะไม่ปรากฏให้เห็นอีกต่อไป ทุกคนจะอาศัยอยู่ด้วยกันอย่างเสรี และ “ทุกคนจะทำงานตามความสามารถของตน และจะรับตอบแทนตามความต้องการที่จำเป็น” ซึ่งก็คือ “สังคมคอมมิวนิสต์” นั่นเอง

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า สังคมคอมมิวนิสต์เป็นสังคมของกรรมกรหรือผู้ใช้แรงงานทั้งหมดโดยที่ทุกคนต้องทำงานอย่างเสรีเพื่อสร้างสรรค์ความก้าวหน้าให้กับสังคมและตนเองตลอดเวลา สรุปได้ว่า มาร์กซ์ได้ตอบคำถามที่ว่า “ใครควรเป็นเจ้าของ” ว่าควรเป็นชนชั้นกรรมกร ซึ่งเป็นชนชั้นส่วนใหญ่ของสังคม นั่นเอง

แต่เชื่อว่าคำตอบของปรัชญาเมธีกลุ่มสังคมนิยมทุกคนจะเห็นด้วยตามแนวคิดของมาร์กซ์ การนำเสนอแนวคิดเพิ่มเติมเนื้อหาสาระหลักเป็นหลักการของมาร์กซ์ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดวิวัฒนาการของแนวคิดทางสังคมนิยมขึ้นอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

แนวคิดทางสังคมนิยมที่สำคัญสืบเนื่องจากมาร์กซ์คือแนวคิดของนักสังคมนิยมที่ชื่อ นิโคไล เลนิน (1870 – 1924) เลนินได้ศึกษาแนวความคิดของมาร์กซ์อย่างจริงจัง และก็ยอมรับว่าตนเองนั้นได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดของมาร์กซ์ แต่ขณะเดียวกัน เลนินได้ศึกษาประวัติศาสตร์การเมือง และได้เข้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติทางการเมืองในรัสเซียซึ่งเป็นบ้านเกิดเมืองนอนของตนหวังว่าจะเปลี่ยนแปลงระบบการเมืองที่เป็นอยู่ในขณะนั้นด้วย

เลนินพบว่ารัสเซียในขณะนั้นประกอบไปด้วยเกษตรกรเป็นส่วนใหญ่ และเป็น การเกษตรกรรมที่ย่ำแย่หลังมาก กรรมกรหรือชนชั้นกรรมาชีพก็ยังมีไม่มาก ขาดการ รวมกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่น เลนินจึงคิดว่าสภาพการณ์เช่นนี้การที่จะนำเอา แนวความคิดเรื่องการปฏิวัติของมาร์กซ์มาใช้เพื่อนำรัสเซียไปสู่การปฏิวัติจะสำเร็จได้ต้อง ใช้เวลายาวนาน เพราะฉะนั้นสิ่งที่เลนินคิดก็คือจะทำอย่างไรจึงจะทำให้รัสเซียก้าวไปสู่ สังคมคอมมิวนิสต์ได้อย่างรวดเร็ว จากการวิเคราะห์ของเลนิน รัสเซียขณะนั้นยังอยู่ในยุค ของสังคมศักดินา มีพระเจ้าซาร์เป็นผู้ปกครอง มีบรรดาขุนนาง มีระบบเจ้าขุนมูลนายที่เป็นเจ้าของที่ดิน ซึ่งประกอบเข้าเป็นชนกลุ่มน้อย ส่วนประชาชนยังตกอยู่ในฐานะที่ยากไร้ และถูกขูดรีดข่มเหง ซึ่งถ้าจะรอให้สภาพการณ์ของการปฏิวัตินายทุนเกิดขึ้นเพื่อกำจัด สังคมศักดินา และสร้างสังคมนิยมขึ้นมา ตามวิวัฒนาการของสังคมตามแนวคิดของ มาร์กซ์แล้วนั้น จำเป็นต้องใช้เวลานาน ด้วยเหตุนี้เลนินจึงพยายามใช้วิถีทางของตนเองทำ การรณรงค์ใต้ดิน เรียกร้องให้ชนชั้นนายทุนกรรมาชีพและชาวนาชาวไว้รวมตัวกันทำการ ปฏิวัติล้มล้างรัฐบาลศักดินาภายใต้การนำของพระเจ้าซาร์นิโคลัสที่ 2 แห่งราชวงศ์โรมานอฟ ได้สำเร็จเมื่อเดือนมีนาคม 1917

จากนั้นเลนินเล็งเห็นว่าเมื่อสังคมนิยมวิวัฒนาการจากสังคมศักดินาเข้าสู่สังคมนายทุนแล้ว จำเป็นต้องจุดไฟปฏิวัติให้ลุกโชนช่วงในดวงใจของกรรมาชีพเพื่อสร้างเสริมให้เกิดการปฏิวัติสังคมนายทุนต่อเนื่อง โดยไม่ต้องอาศัยเวลาการวิวัฒนาการของความ

ขัดแย้งระหว่างชนชั้นตามที่มาร์กซ์ได้อ้างไว้ ตามทัศนะของเลนินซึ่งระบุในงานเขียนชิ้นสำคัญคือ What is to be done (1902) นั้น ผู้ที่มาปลุกไฟแห่งการปฏิวัติให้กับกรรมาชีพให้เกิดความรู้สึกสำนึกในฐานะผู้ถูกกดขี่ คือบรรดานักปฏิวัติอาชีพรื้อหรือปัญญาชนนักปฏิวัติ และสิ่งหนึ่งซึ่งช่วยการดำเนินการของเหล่านักปฏิวัติอาชีพนี้นี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นก็คือ “องค์กรจัดตั้ง”

องค์กรนักปฏิวัติอาชีพ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นประกอบด้วยปัญญาชนที่เลื่อมใสในการปฏิวัติของกรรมาชีพ สามารถอุทิศร่างกาย จิตใจเพื่อการปฏิวัติได้ และจะต้องทำงานเต็มเวลา องค์กรจะต้องมีขนาดเล็ก รับสมาชิกจำนวนจำกัด คำนิยามถึงคุณภาพมากกว่าปริมาณ นอกจากนี้การบริหารงานภายในองค์กรจะอยู่ในลักษณะที่เรียกว่า “ประชาธิปไตยแบบรวมศูนย์” คือสมาชิกองค์กรระดับเดียวกันสามารถวิพากษ์วิจารณ์กันเองได้ ใช้เสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ในขณะเดียวกัน ถ้าองค์กรระดับสูงมีมติใดๆ สมาชิกขององค์กรระดับล่างกว่าจะต้องเคารพและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ต่อมาองค์กรนักปฏิวัติอาชีพนี้ได้พัฒนาการเป็นพรรคคอมมิวนิสต์ในปัจจุบัน จึงอาจจะสรุปได้ว่า แม้เลนินจะยึดหลักของมาร์กซ์ แต่เลนินก็เห็นแตกต่างจากมาร์กซ์ไม่น้อย มาร์กซ์เห็นวชนชั้นกรรมาชีพชนชั้นเดียวเท่านั้นที่จะทำให้การปฏิวัตินายทุนสำเร็จลงได้ และการปฏิวัตินี้จะเกิดขึ้นจากความสำนึกของสมาชิกเองในขณะที่เลนินนั้นจะเห็นด้วยกับมาร์กซ์ที่ว่าสังคมนายทุนจะต้องพินาศโดยมีชนชั้นกรรมาชีพเป็นแกนนำ แต่เลนินก็เชื่อว่ากรรมาชีพต้องมีองค์กรของผู้นำที่สามารถนำพากรรมาชีพจึงจะทำให้การปฏิวัติประสบความสำเร็จได้

สรุปตามทัศนะของเลนินได้ว่า “ผู้ที่ควรเป็นเจ้าของเข้าครอง” ก็คือ ปัญญาชนนักปฏิวัติหรือสมาชิกพรรคคอมมิวนิสต์ นั่นเอง

ลองเปลี่ยนมุมมองแนวคิดของนักปรัชญาเมธีในกลุ่มสังคมนิยมซึ่งถูกจัดว่าเป็นแนวความคิดทางการเมืองที่อยู่ใต้อิทธิพลของมาร์กซ์ มาศึกษาแนวความคิดของชาวจัดกันบ้าง

และแนวความคิดขว้จัดที่กำลังพูดถึงก็คือ แนวความคิดของลัทธิฟาสซิสต์ นั่นเอง ลัทธิฟาสซิสต์ ได้รับอิทธิพลทางความคิดมาจากปรัชญาการเมืองหลายสำนัก ความต่อเนื่องของเนื้อหาจึงอาจขาดหายไปบ้าง แต่เราจะเจาะลึกเฉพาะในประเด็นที่จะสามารถตอบคำถาม “ใครควรจะเป็นผู้ปกครอง” เท่านั้น อาจกล่าวได้ว่านักปรัชญาทางสังคมการเมืองแต่ละคนต่างมีจุดเริ่มต้นจากรากฐานของแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ในทำนองเดียวกันกับนักปรัชญาฟาสซิสต์ก็มองไปที่ตัวมนุษย์ ว่ามนุษย์ที่เป็นจริง (actual people) นั้นเป็นผู้ที่ปราศจากเหตุผล และมักจะใช้อารมณ์ในการทำกิจกรรมใดๆ

ฉะนั้นมนุษย์เหล่านี้จึงไม่มีทางที่จะค้นพบสัจธรรมแห่งชีวิตได้ด้วยตนเอง และด้วยความประการนี้เอง ชาวฟาสซิสต์จึงให้ความสำคัญกับ “รัฐ” และ “ผู้นำสูงสุด” มาก พวกนี้เชื่อว่ารัฐเป็นสิ่งสูงสุด ซึ่งอาจเปรียบได้เสมือนเป็นพระเจ้าที่อยู่บนพื้นโลก รัฐจึงเป็นกฎหมายสูงสุด เป็นเจตนารมณ์และความดีอันสูงส่ง รัฐจะเป็นตัวถ่ายทอดความดี ความมีเหตุผลและเจตนารมณ์ที่ถูกต้องไปยังประชาชนที่อยู่ในรัฐ ซึ่งเท่ากับว่ารัฐจะช่วยยกฐานะทางจิตใจของคุณให้สูงขึ้น

ประชาชนในรัฐฟาสซิสต์ไม่เพียงแต่ต้องการรัฐเท่านั้น แต่ยังต้องการผู้นำสูงสุดหรือผู้นำวีรบุรุษอีกด้วย ซึ่งผู้นำสูงสุดนี้จะเป็นผู้ที่ใช้อำนาจสูงสุดของรัฐ และเป็นผู้ที่จะนำประชาชนไปสู่แสงสว่างแห่งชีวิต มاريو ปาล์มเรี (Mario Palmieri) (1936) นักปรัชญาฟาสซิสต์อิตาลี เขียนไว้ในหนังสือชื่อ The Philosophy of Fascism ว่า

ผู้นำวีรบุรุษเป็นผู้ที่เข้าถึงความรู้ ปัญญาและความรักทั้งปวง เขามองเห็นความจริงของชีวิตที่เรามองไม่เห็นและจะเป็นการเปล่าประโยชน์ที่เราจะค้นพบแสวงหาสัจธรรมแห่งชีวิตด้วยตนเอง ยิ่งเราแสวงหา สัจธรรมนั้นก็จะยิ่งไม่ปรากฏ จะมีก็แต่คนเพียงคนเดียวเท่านั้นที่จะสามารถเปิดเผยสัจธรรมนั้นให้เป็นที่ประจักษ์ได้ เขาก็คือ “ผู้นำวีรบุรุษ”

จึงอาจสรุปได้ว่าผู้นำวีรบุรุษตามทัศนะของฟาสซิสต์จึงเป็นเสมือนตัวแทนแสดงเจตนารมณ์ของความถูกต้อง ซึ่งมีบทบาทปฏิบัติประการหนึ่งของฟาสซิสต์ที่ปรากฏในคัมภีร์ว่า “มุสโสลินีถูกต้องเสมอ”

ฉะนั้นผู้นำวีรบุรุษจึงสมควรที่จะเป็นองค์อธิปัตย์หรือผู้ใช้อำนาจรัฐทั้งปวง ทั้งด้านนิติบัญญัติ บริหารบัญญัติและตุลาการบัญญัติ แต่เพียงผู้เดียว ซึ่งเท่ากับว่าผู้นำวีรบุรุษจะมีอำนาจเบ็ดเสร็จทุกสิ่งทุกอย่าง หน้าที่ของประชาชนจึงมีอยู่ประการเดียว นั่นคือ เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำ โดยถือว่าเป็นหน้าที่ หรือเชื่อผู้นำชาติเจริญ”

กล่าวโดยสรุปว่า ลัทธิฟาสซิสต์ ตอบคำถามที่ว่า “ใครควรเป็นผู้ปกครอง” ว่า “ผู้นำสูงสุด หรือ ผู้นำวีรบุรุษ” นั่นเอง

เมื่อได้สำรวจตรวจสอบแนวความคิดของนักปรัชญาการเมืองแต่ละคนแล้ว เรา จะมาตรวจสอบว่า “ผู้ปกครอง” ของไทยเป็นอย่างไร ในอดีตผู้ปกครองจะมีคุณลักษณะแบบเวเบอร์ คือความเป็นผู้นำบารมีและปาล์มเมรี่ ที่ว่าผู้ปกครองคือผู้นำวีรบุรุษ เราจะเห็นผู้ปกครองแบบนี้ในสมัยที่สุโขทัยเป็นศูนย์กลางของสยาม ที่ผู้ปกครองมีลักษณะของ “พ่อขุน” ดังบทความของ สายปาน ปุริวรรณชนะ (2559 หน้า 143) ที่ว่าสุโขทัยเป็น “อาณาจักรในตำนาน” ซึ่งถือกำเนิดจาก “วีรบุรุษ” และ ศรีศักร วัลลิโภดม (2543, หน้า 70) อธิบายว่า...เดิมทีกลุ่มคนไทยถอยร่นมาจากดินแดนจีนมาอยู่ใต้ร่มเงาของอาณาจักรขอม ต่อมาพ่อขุนผาเมืองและพ่อขุนบางกลางหาวขับไล่ขอมปลดแอกคนไทยให้เป็นเอกราช ตั้งกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีแห่งแรกของคนไทย โดยมีพ่อขุนบางกลางหาวเป็นปฐมกษัตริย์ทรงพระนามว่า “พ่อขุนศรีอินทราทิตย์” กษัตริย์พระองค์ถัดมาคือ พ่อขุนรามคำแหง มหาราชพระองค์แรกของไทย พ่อขุนรามคำแหงปกครองสุโขทัยด้วยระบอบพ่อปกครองลูก ด้วยพระปรีชาสามารถของพระองค์ทำให้สุโขทัยเป็นอาณาจักรที่ยิ่งใหญ่แผ่อำนาจเขตรอบคลุมดินแดนใกล้เคียง ทั้งยังอุดมสมบูรณ์ และร่มเย็นเป็นสุข” นัยยะนี้ผู้ปกครองจึงมีลักษณะของผู้ที่มีบารมี มีความกล้าหาญมีความเป็นผู้นำ

ในยุคต่อมาคือสมัยอยุธยา ผู้ปกครองที่นอกจากจะมีความกล้าหาญ มีบารมีแล้ว ยังต้องมีความเป็น “เทวสิทธิ์” ตามแนวคิดของ โพลล็อก (Pollock, F., 1960) โดยลัทธิเทวสิทธิ์อยุธยาได้รับอิทธิพลจากขอม ซึ่งได้รับจากลัทธิพราหมณ์ในอินเดียมาอีกต่อหนึ่ง วิวัฒน์ เอี่ยมไพรวันและคณะ (2527, หน้า 33) อ้างว่า แนวความคิดเทวราชาทำให้ผู้ปกครองของอยุธยาแตกต่างไปจากสุโขทัย โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างกษัตริย์กับประชาชน กล่าวคือ ผู้ปกครอง ต้องมีความเป็นสมมุติเทพ กษัตริย์มีฐานะเหนือประชาชน ประดุจเทพเจ้า พระนามของพระมหากษัตริย์แสดงความเป็นสมมุติเทพ เช่น สมเด็จพระรามาธิบดีที่ 1, สมเด็จพระรามาธิบดี ๒ ฯลฯ มีการใช้ราชาศัพท์ที่แสดงสถานะที่แตกต่างกันระหว่างกษัตริย์กับประชาชน นอกจากนี้แล้วผู้ปกครองส่วนมากในสมัยอยุธยามีลักษณะตามแนวความคิดของเฟอร์เรโร ที่ว่าผู้ที่ควรจะมาเป็นผู้ปกครองนั้นควรจะได้รับการยอมรับ ต้องเป็นผู้ที่มีความชอบธรรม อาจจะได้มาจากประเพณี เช่น การสืบต่อสันตติวงศ์ และมาคือาเวลลีที่ว่า รัฐโดยเจ้าผู้ปกครองนั้น ประกอบด้วยรัฐสืบตระกูลจากสายโลหิตของพวกเขา

แต่ประวัติศาสตร์อยุธยาก็ยังมีการชิงอำนาจของผู้ปกครอง โดยผู้ที่คุมอำนาจทางการเมือง โดยเฉพาะตำแหน่ง สมุหพระกลาโหม เช่น กรณีพระเจ้าปราสาททอง ซึ่งเป็นขุนนางในรัชสมัยสมเด็จพระเจ้าทรงธรรม ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าพระยากลาโหมสุริยวงศ์ทำการชิงอำนาจจากสมเด็จพระเชษฐาธิราช หรือสมเด็จพระเพทราชาซึ่งเดิมเป็นขุนนางแล้วชิงอำนาจจากสมเด็จพระนารายณ์ การชิงอำนาจโดยสามัญชนจึงต้องการคำอธิบายถึงความเป็นผู้ปกครองที่ไม่ได้สืบสันตติวงศ์ตามลัทธิเทวสิทธิ์ที่จำกัดอำนาจการปกครองไว้ที่พระราชวงศ์และอำนาจที่เป็นของสมมุติเทพเท่านั้น ซึ่งเหตุผลของการอธิบายการยึดอำนาจก็เป็นเรื่องของการที่พระมหากษัตริย์พระองค์เดิมไม่สามารถปกครองไพร่ฟ้าประชาชน หรือประพฤตินั้นไม่เหมาะสม นำพาเภทภัยมาสู่แผ่นดิน เช่น ในกรณีของพระเจ้าปราสาททองที่ว่า “...เจ้าพระยากลาโหมจึงบอกขุนนางว่า "เจ้าแผ่นดินที่เราเป็นกบฏ

แล้วเราจะทำตามรับสั่ง" (พระราชพงศาวดารกรุงศรีอยุธยา ฉบับพันจันทนุมาศ (เจิม), 2553, หน้า 268) และกรณีของพระเพทราชาที่ว่า "...พระเพทราชาลวงพระอนุชาทั้งสองพระองค์ของสมเด็จพระนารายณ์ คือเจ้าฟ้าน้อยและเจ้าฟ้าอภัยทศว่ามีรับสั่งให้เข้าเฝ้า เมื่อทั้งสองพระองค์เสด็จถึงเมืองลพบุรีก็ถูกหลวงสรศักดิ์จับไปสำเร็จโทษที่วัดทราก ส่วนพระปีย์พระราชโอรสบุญธรรมถูกผลักตกจากชานาพระที่นั่งสุทธาสวรรค์แล้วกุมตัวไปสำเร็จโทษ เมื่อสมเด็จพระนารายณ์สวรรคตแล้ว ได้สั่งให้เจ้าพระยาวิชเยนทร์เข้ามาพบเมื่อเจ้าพระยาวิชเยนทร์มาถึงศาลาลูกขุนก็ถูกกุมตัวไปประหารชีวิต เมื่อจัดการบ้านเมืองสงบแล้วจึงเชิญพระบรมศพสมเด็จพระนารายณ์มาประดิษฐานที่พระที่นั่งสุริยาศน์อมรินทร์ แล้วรับราชาภิเษก ณ พระที่นั่งสรรเพชญปราสาท" ผู้ปกครองนัยยะนี้จึงต้องอธิบายด้วยแนวคิดของมาคิอาเวลลีที่เห็นว่าผู้ปกครองอาจเป็นรัฐใหม่ (จากการยึดอำนาจ) ผู้ปกครองต้องมีคุณธรรมแต่จะใช้หรือไม่ขึ้นอยู่กับโอกาส และสิ่งหนึ่งที่เห็นว่าผู้ปกครองคือผู้ที่มาจากความยินยอมพร้อมใจจากประชาชน ซึ่งต้องรวมกรณีของพระเจ้ากรุงธนบุรีและพระพุทธรยอดฟ้าจุฬาโลกไว้ในกรณีเหล่านี้ด้วย

สมัยกรุงรัตนโกสินทร์มีลักษณะการสืบทอดความเป็นผู้ปกครองแบบสืบสันตติวงศ์มาโดยตลอด จนหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 สถานะของพระมหากษัตริย์คงมีลักษณะเป็นพระประมุขในฐานะสัญลักษณ์ของประเทศ แต่อำนาจทางการปกครองเปลี่ยนมาเป็นของฝ่ายการเมือง ที่อาจมาได้ทั้งการเลือกตั้งของประชาชนและการยึดอำนาจโดยกองทัพ (ซึ่งมีระยะเวลาครองอำนาจการปกครองมากกว่า) แต่อย่างไรก็ตามลักษณะของการเป็นผู้ปกครอง ก็ยังอยู่ที่ อำนาจ บารมี ความเป็นผู้นำ หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้ปกครองคือผู้ได้รับการยินยอมพร้อมใจจากประชาชน ตามทฤษฎีว่าด้วยการมอบอำนาจให้ผู้ปกครอง หรือเป็นผู้ที่มีอำนาจบารมี แล้วแต่ว่าในแต่ละช่วงเวลาความคิดของประชาชนในสังคมเป็นเช่นไร และเป็นไปตามหลักการของรูสโซ ที่สร้าง

หลักการ สัญญาประชาคม ที่มีหัวใจสำคัญคือรัฐ (ผู้ปกครอง) เป็นผู้ที่ประชาชนสถาปนาขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการพิทักษ์ชีวิต เสรีภาพ และทรัพย์สินของเขา

เอกสารอ้างอิง

- นิโคไล มาคิโอเวลลี. (2542). *เจ้าผู้ปกครอง*. แปลโดยสมบัติ จันทรวงศ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คบไฟ.
- พันจันทนумаต (เจิม). (2553). *พระราชพงศาวดารกรุงศรีอยุธยา ฉบับพันจันทนумаต (เจิม)*. นนทบุรี: ศรีปัญญา.
- ยวงรัตน์ (พัฒนพงษ์) วิเตล. (2540). “ความล้มเหลวของลัทธิมาร์กซ์ (The Collapse of Marxism)”. ใน เสถียร หอมขจร สุขุม นวลสกุล รุจิรา เตชางกูร และยวงรัตน์ วิเตล. *PS 290 ทฤษฎีการเมืองและจริยธรรม 2*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิภาดา กิตติโกวิท. (2555). *สัญญาประชาคม หลักแห่งสิทธิทางการเมือง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ทับหนังสือ.
- วิวัฒน์ เอี่ยมไพรวันและคณะ. (2527). *ประวัติศาสตร์สังคมและการเมืองไทย*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศรีศักร วัลลิโภดม. (2543). *ทัศนะนอกกริต ภูมิศาสตร์-ภูมิลักษณะ ตั้งบ้านแปงเมือง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เมืองโบราณ.
- สายป่าน บุรีวรรณชนะ. (2559). “อาณาจักรสุโขทัย: การประกอบสร้างประวัติศาสตร์จากตำนานและความเชื่อของคนไทย”. *วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์*, 35 (1), 143-172.
- สิทธิพันธ์ พุทธหนู. (2555). *สังคมวิทยาการเมืองกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสถียร หอมขจร. (2540). “ซัง ซากส์ รูสโซ (Jean-Jacques Rousseau)”. ใน เสถียร หอมขจร สุขุม นวลสกุล รุจิรา เตชางกูร และยวงรัตน์ วิเตล. *PS 290 ทฤษฎีการเมืองและจริยธรรม 2*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุขุม นวลสกุล และโกศล โรจนพันธ์. (2539). *PS 190 ทฤษฎีการเมืองสมัยโบราณ และสมัยกลาง*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Ferrero, G. (1946). *The Principles of Power: The Great Political Crises of History*. New York: Putnam's.

Lenin, V. I. (2018). *What is to be done?: Burning Questions of Our Movement*. New York: International Publishers.

Palmieri, M. (1936). *The Philosophy of Fascism*. Chicago: The Dante Alighieri Society.

Pollock, F. (1960). *An introduction to the history of politics*. Boston: Beacon.

Simon, Y. R. (1993). *Philosophy of Democratic Government*. Indiana: First University of Notre Dame Press.

Welsh, W. A. (1973). *Studying Politics*. New York: International Thomson Publishing.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ

Human resource development to achieve the goals of
the National Strategy

ชลิดา ศรมณี*

Chalida Sornmanee

chalida.rujournal@gmail.com

Received: 02/04/62 Revised: 17/06/62 Accepted: 17/06/62

บทคัดย่อ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย รัฐเป็นผู้จัดทำขึ้นตามบทบัญญัติในมาตรา 65 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะต้องถูกนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” บทความนี้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะประเด็นที่ว่า จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไร ให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหนึ่งในหกของยุทธศาสตร์ชาติด้านต่างๆ ผลการศึกษาพบว่า เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ คือ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ชาติด้านนี้มีแนวทางการพัฒนา 7 ประการ ดังนี้ 1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

* รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- 2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- 3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- 4) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- 5) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญาและสังคม
- 6) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- 7) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์ชาติ, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The National Strategy (2561-2580 BE) is the first national strategy of Thailand established by the state according to Section 65 of the Constitution of the Kingdom of Thailand 2560 BE. and the National Strategy Act 2560 BE. It is provided as the sustainable national development goal with the principle of good governance. It must be implemented to achieve the country vision of “Thailand is stable, prosperous, sustainable, as a developed country with developing according to the philosophy of sufficiency economy.” This article focuses on how to develop human resources to achieve the goals of the national strategy for development and potential strengthening of human resources, which is one of the six various aspects of the National Strategy. The study found that the central goal of this strategy is to develop Thai people of all ages in all dimensions to become good, skillful, and quality. This strategy has 7 development guidelines as follow; 1) modification of values and culture 2) development

of human potential throughout life 3) reform the learning process that responds to changes in the 21st century 4) realizing the diversity of human intelligence 5) strengthening Thai people with good health, covering physical, mental, intellectual and social 6) creating an environment that is conducive to the development and enhancing human resources capacity 7) strengthening sports capacity in creating social value and national development.

Keywords: national strategy, philosophy of sufficiency economy, human resources development

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 65 บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว การจัดทำ การกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ กฎหมายดังกล่าวต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้ หลังจากนั้นได้มีพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2560 บัญญัติให้มีคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เป็นผู้มีหน้าที่และอำนาจในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ และต่อมาได้มีประกาศพระราช

โองการ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) โปรดเกล้าฯ ให้ใช้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2561

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ดังกล่าว การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน บทความนี้ จึงมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะประเด็นที่ว่า จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไร ให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 3 คือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ดังกล่าวข้างต้น

พัฒนาการของแนวคิดและงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลากหลาย แนว บ้างก็ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์กร บางคนเน้นที่กระบวนการเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากร การเพิ่มพูนทักษะความรู้ ตลอดจนการรักษาบุคลากรให้คงอยู่หรือมีความภักดีต่อองค์กร โดยต่างเห็นพ้องต้องกันว่า ความสัมฤทธิ์ผลของงานจะเกิดขึ้นได้ บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในทุกมิติ แนวคิดที่สำคัญ ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

สมบัติ กุสุมาวลี (2559) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในฐานะวิทยากรของการสัมมนาพิเศษหัวข้อ HR 4.0 TRENDS and MOVE ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @ Thailand 4.0 จัดโดยวารสาร HR Society magazine ได้อธิบายถึงพัฒนาการของแนวคิดและงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จากยุค 1.0 – 3.0 (HR 1.0 – HR 3.0) ดังนี้

HR 1.0 เป็นยุคเริ่มแรกของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีลักษณะเป็น “งานบุคคล” (Personnel) หรือ “งานธุรการ” ซึ่งเน้นการทำงานเกี่ยวกับการ “จ่ายเงินเดือน รับคนเข้า เอาคนออก เช็คนบัตรออก ออกใบเตือน” ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ถูกมองว่าไม่ใช่ส่วนงานสำคัญขององค์กร เพราะไม่ทำให้เกิดรายได้ และคนในองค์กรถูกมองว่าไม่ใช่ทรัพยากรที่สำคัญสูงสุด

HR 2.0 เป็นยุคที่เริ่มมีแนวคิดที่ว่าโลกมีการแข่งขันสูงมาก และเห็นว่าคนเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ถูกมองว่าเป็นผู้มีหน้าที่สำคัญในการสรรหา คัดเลือก และรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้ และต้องมีความสามารถใน

การช่วยองค์กรคิดไปข้างหน้า รวมทั้งต้องมีหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ที่มีความสามารถในการเตรียมพร้อมคนให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลง

HR 3.0 คือยุคปัจจุบันที่มองว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่เป็นมืออาชีพต้องให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงปัจจัยแวดล้อมภายนอกเข้ากับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรด้วย นอกจากนี้ยังมองว่า นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความเป็นคนที่มีความน่าเชื่อถือ โดยต้องมีศาสตร์ในการทำงานเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่นๆ ต้องเป็นนักส่งเสริมบริหารการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นนักสร้างขีดความสามารถขององค์กร ต้องเป็นนักคิดค้นนวัตกรรมออกแบบเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเองได้ และต้องเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สามารถกำหนดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ขององค์กรและเสนอแนะแนวทางให้แก่ผู้บริหารได้

สมบัติ กุสุมาวาลี (2559) ยังได้วิเคราะห์คาดการณ์เกี่ยวกับแนวโน้มสำคัญ 10 ประการที่กำลังเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้แก่

- 1) ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว
- 2) สัดส่วนคนรุ่นใหม่ที่จะกลายเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กรต่างๆ
- 3) รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังเปลี่ยนไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 4) โลกาวัดันมีความเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่งส่วนใดของโลก อาจมีผลกระทบแผ่กระจายกว้างขวางรวดเร็วอย่างคาดไม่ถึง
- 5) การเกิดขึ้นของที่ทำงานแบบดิจิทัล (Digital workplace) ซึ่งข้อมูลทุกอย่างถูกเชื่อมโยงอยู่ในระบบอินเทอร์เน็ต ทำงานผ่านระบบออนไลน์

- 6) การทำธุรกรรมต่างๆ เช่น การซื้อ ขาย จ่าย โอน การลงทะเบียน ฯลฯ โดยใช้ Mobile technology (เช่น สมาร์ทโฟน และแอปพลิเคชันต่างๆ)
- 7) วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกันจะเปลี่ยนแปลงไป โดยคนในอนาคตจะติดต่อกันได้ตลอดทุกที่ทุกเวลา
- 8) สังคมต้องการการมีส่วนร่วมมากขึ้นเรื่อยๆ
- 9) การเรียนรู้ผ่าน Social เช่น Social networking, Social learning, Social media เป็นต้น
- 10) องค์กรในอนาคตต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ยังมีผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการอื่นๆ เช่น ผลการศึกษาของธีรวิ ทองเจือ และปรีดี ทুমเมฆ (2560, หน้า 389) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เสนอว่า การพัฒนาคนไทยให้สอดคล้องกับบริบทของโลกและสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและรวดเร็ว ควรคำนึงถึงมิติการพัฒนาต่างๆ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) มิติด้านร่างกาย คนไทยต้องได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงตามเกณฑ์ในแต่ละช่วงวัย ลดอัตราการเจ็บป่วยให้น้อยลง
- 2) มิติด้านจิตใจ ปลูกฝังให้คนไทยเป็นผู้มีจิตใจดี คิดบวก เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในทุกๆ ด้าน
- 3) มิติด้านความรู้ สนับสนุนส่งเสริมให้คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพทุกระดับชั้นอย่างทั่วถึง มีความรู้อย่างลุ่มลึกในเนื้อหาวิชาที่ศึกษา รวมทั้งการปลูกฝังให้คนไทยเห็นความจำเป็นและคุณค่าของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4) มิติด้านทักษะความสามารถ เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากมายหลายด้านในศตวรรษที่ 21 ควรที่คนไทยจะต้องตระหนักรู้ว่า จำเป็นต้องพัฒนาทักษะความสามารถในหลายๆ ด้าน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการจัดการความเสี่ยง เป็นต้น

ผลการศึกษาของ จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2561, หน้า 107) ในบทความเรื่องแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ในเวลาของการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 นี้ ทุกองค์การต้องปรับกลยุทธ์กันอีกครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสโลกและทิศทางการดำเนินงานขององค์การให้เติบโตได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงสุด หัวใจสำคัญที่จะทำให้องค์การปรับตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ คือวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ และที่สำคัญที่สุดคือ เป้าหมายการพัฒนาคนแบบใหม่ 3 ประการ ได้แก่ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ซึ่งจะ使人มีความรักความผูกพันต่อองค์การ ทีมเทให้กับการทำงาน อยู่กับองค์การอย่างยาวนาน และมีประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายของสังคมและประเทศชาติต่อไป

ความเห็นเชิงวิชาการของ กฤษณพงษ์ กิริติกร (2561) ประธานกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ว่า “ยุทธศาสตร์ทั้งหลายทุกยุทธศาสตร์จะไม่สำเร็จเลย ถ้าเราไม่มีการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพราะศักยภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งในที่นี้หมายถึงคนไทยทุกช่วงวัย คนพิการ คนด้อยโอกาส รัฐจะต้องพัฒนาทุกคนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นในทุกมิติ ทั้งกาย ใจ สติปัญญา และสภาพแวดล้อม ซึ่งทั้งหมดจะต้องไปด้วยกัน สุขภาพดี จึงทำงานได้ดี คนมีจิตใจดี จึงมีจิตสาธารณะ ทำงานทุ่มเทให้กับส่วนรวม คนต้องมีสติปัญญา เพื่อคิด วิเคราะห์ วางแผนเพื่อให้งานสำเร็จ และ

สุดท้ายเรื่องสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาคน เราต้องบ่มเพาะคนให้เป็นคนดี ขยันหมั่นเพียร ไม่เห็นตัวด้วยการคอร์รัปชั่น โดยเราได้วางกรอบการพัฒนาคนตั้งแต่แรก เกิด และพัฒนาให้เป็นคนที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้งสติปัญญา คุณธรรม และจริยธรรม”

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการคาดการณ์แนวโน้มสำคัญที่กำลังเกิดขึ้น รวมทั้งผลการศึกษา ข้อเสนอแนะ และความเห็นเชิงวิชาการของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น นับว่าเป็นประโยชน์อย่างมากในการทำความเข้าใจเหตุผล ความจำเป็น และเนื้อหาสาระของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ด้านหนึ่งในหกด้านของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)

เหตุผล ความจำเป็น และเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้อ้างเหตุผล ความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า (ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580), 2561, หน้า 34) ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งคนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมด้าน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มั่นยั้ง อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มี

นัศยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดเป้าหมายไว้ 2 ประการ คือ

- 1) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- 2) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

จะสังเกตได้ว่า เหตุผล ความจำเป็น ของการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว เป็นเรื่องที่สมเหตุสมผล สอดคล้องกับการคาดการณ์แนวโน้มสำคัญที่กำลังเกิดขึ้น รวมทั้งผลการศึกษา ข้อเสนอแนะ และความเห็นเชิงวิชาการของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวแล้วข้างต้น ส่วนเป้าหมายทั้งสองประการล้วนเป็นเป้าหมายที่เลอเลิศ แต่จะบรรลุถึงได้หรือไม่ อย่างไร ต้องอดใจรอดูผลอีก 20 ปีข้างหน้า

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุมประกอบด้วย 7 ประเด็น ได้แก่

1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดยบูรณาการร่วมระหว่างครอบครัว ชุมชน ศาสนา การศึกษา และสื่อ ในการหล่อหลอมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะที่เป็นวิถีการดำเนินชีวิต ซึ่งประเด็นนี้ได้จำแนกออกเป็น 7 ประเด็นย่อยๆ ได้แก่

- 1.1) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว
- 1.2) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.3) การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา
- 1.4) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
- 1.5) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ
- 1.6) การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม
- 1.7) การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึงการพัฒนาและปรับทัศนคติให้คนทุกช่วงวัยที่เคยกระทำผิดได้กลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุขและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ สำหรับประเด็นนี้ได้จำแนกการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตออกเป็น 4 ช่วงวัย ได้แก่

2.1) ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย

2.2) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น

2.3) ช่วงวัยแรงงาน

2.4) ช่วงวัยผู้สูงอายุ

3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ สำหรับประเด็นนี้ได้จำแนกออกเป็น 7 ประเด็นย่อยๆ ได้แก่

3.1) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21

3.2) การเปลี่ยนโฉมบทบาทครูจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้”

3.3) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับ ทุกประเภท

3.4) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.5) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก

3.6) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม

3.7) การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

4) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดยการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนประชากรไทยมีอาชีพบนฐานพหุปัญญา การสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง สำหรับประเด็นนี้ได้จำแนกออกเป็น 3 ประเด็นย่อยๆ ได้แก่

4.1) การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม รวมทั้งสื่อ

4.2) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่างๆ

4.3) การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

5) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม มุ่งเน้นการเสริมสร้างการจัดการสุขภาวะในทุกรูปแบบ ที่นำไปสู่การมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี และมีทักษะด้านสุขภาวะที่เหมาะสม สำหรับประเด็นนี้ได้จำแนกออกเป็น 5 ประเด็นย่อยๆ ได้แก่

5.1) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ

5.2) การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ

5.3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

5.4) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดี

5.5) การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่

6) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย การส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน ครอบครัวยุคใหม่ และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับประเด็นนี้ได้จำแนกออกเป็น 4 ประเด็นย่อยๆ ได้แก่

6.1) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

6.2) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

6.3) การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน

6.4) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

7) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดยมุ่งส่งเสริมการใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน การสร้างนิสัยรักกีฬาและมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และการใช้กีฬาและนันทนาการในการพัฒนาจิตใจ สร้างความสามัคคีของคนในชาติ หล่อหลอมการเป็นพลเมืองดี พัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งการพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพในระดับนานาชาติในการสร้างชื่อเสียงและ

เกียรติภูมิของประเทศชาติเพื่อรองรับอุตสาหกรรมกีฬา ซึ่งประเด็นนี้ได้จำแนกออกเป็น 4 ประเด็นย่อยๆ ได้แก่

7.1) การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต

7.2) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ

7.3) การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ

7.4) การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา

จะเห็นได้ว่า เนื้อหาสาระของประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 7 ประเด็นดังกล่าว เน้นเป้าหมายเชิงคุณภาพเป็นสำคัญ มีความเป็นนามธรรมค่อนข้างสูง เช่น ข้อความในประเด็นที่ 1 ที่ว่า “...มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมที่พึงประสงค์...” ข้อความในประเด็นที่ 2 ที่ว่า “...เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า...” ข้อความในประเด็นที่ 3 ที่ว่า “...มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา...” ข้อความในประเด็นที่ 4 ที่ว่า “...การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนประชากรไทยมีอาชีพบนฐานพหุปัญญา...” ข้อความในประเด็นที่ 5 ที่ว่า “...มุ่งเน้นการเสริมสร้างการจัดการสุขภาวะในทุกรูปแบบ ที่นำไปสู่การมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง...” ข้อความในประเด็นที่ 6 ที่ว่า “...มุ่งเน้นการสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย...” ข้อความในประเด็นที่ 7 ที่ว่า “...

มุ่งส่งเสริมการใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน...” เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีข้อสังเกตอีกอย่างหนึ่ง คือ เนื้อหาสาระของประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 7 ประเด็น มิได้กำหนดรายละเอียดอย่างเฉพาะเจาะจงชัดเจนว่าให้ “ทำอย่างไร” ซึ่งน่าจะเป็นสิ่งที่ดีสำหรับรัฐบาลและภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในอนาคต ที่สามารถจะมีอิสระในการกำหนดนโยบาย หรือโครงการต่างๆ ที่อาจมีรายละเอียดวิธีการปฏิบัติแตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เหมาะกับบริบทของโลกและสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา

สรุป

การมียุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ เป็นเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยอย่างเป็นระบบในระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) น่าจะยอมรับได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและสมเหตุสมผล เพื่อให้รัฐบาลและคนไทยทุกภาคส่วนมองเห็นเป้าหมายร่วมกันว่า เราต้องการพัฒนาคนไทยให้มีลักษณะเป็นอย่างไรในอนาคต แม้ว่าเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์เน้นเป้าหมายเชิงคุณภาพเป็นสำคัญ และดูว่าเลอเลิศ แต่ก็ไม่ใช่เรื่องเพ้อฝันไร้สาระ คนไทยโดยทั่วไปน่าจะเห็นพ้องและอยากให้เป้าหมายดังกล่าวเป็นจริงถ้าเป็นไปได้

อย่างไรก็ตาม เนื้อหาสาระของประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 7 ประเด็น ซึ่งเป็นเสมือนแนวทางกว้างๆ มีความเป็นนามธรรมค่อนข้างสูง มิได้กำหนดรายละเอียดอย่างเฉพาะเจาะจงชัดเจนว่าให้ “ทำ

อย่างไร” ทำให้เกิดคำถามในใจว่า ในทางปฏิบัติจะอย่างไร ใครจะเป็นแม่งานระดับชาติ ใครจะเป็นแม่งานในแต่ละภาคส่วน จะให้แต่ละภาคส่วนมีส่วนร่วมหรือร่วมมือกันอย่างไร จะบูรณาการนโยบาย แผน และโครงการต่างๆ ของแต่ละภาคส่วนอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ แต่ถ้ามองอีกมุมหนึ่ง ก็น่าจะเป็นเรื่องที่ดีสำหรับรัฐบาลและภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในอนาคต ที่สามารถจะมีอิสระในการคิด กำหนด และปฏิบัติเกี่ยวกับนโยบายหรือแผน หรือโครงการต่างๆ ที่อาจมีรายละเอียดวิธีการปฏิบัติแตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เหมาะกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของโลกและสังคมไทยในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กฤษณพงศ์ กีรติกร. (2561). เติมน้ำยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างความแข็งแกร่งในทุกมิติ. ค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2562, จาก <http://www.ryt9.com/s/prg/2829452>

จิตติมา อัครธิติพงษ์. (2561). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 20(1), 99-107.

ธีรวิ ทองเจือ และปรีดี ทুমเมฆ. (2560). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 : มิติด้านการศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 5(3), 389-403.

ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561, ตุลาคม 8). *ราชกิจจานุเบกษา*, 135(82ก), 1.

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560. (2560, กรกฎาคม 26). *ราชกิจจานุเบกษา*, 134(79ก), 1-12.

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561). *เอกสารแนบท้ายประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)*, 1-71.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. *ราชกิจจานุเบกษา*, 134(40ก), 1-90.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ)*. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง.

สมบัติ กุสุมาวสี. (2559). HR 4.0 TRENDS and MOVE ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @ Thailand 4.0 ค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2562 จาก http://www.jobdst.com/index.php?option=com_content&view=article&id=456:hr-4-0-trends-and-move-thailand-4-0&catid=12:สาระน่ารู้&Itemid=136

แนะนำผู้เขียนบทความ

สมอุษา วิไลพันธุ์	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์
สุไรรัตน์ มั่นคง	มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อ.สันทราย จ.เชียงใหม่
ภูพิชชา หอมชื่นใจ	วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ อ.เมือง จ.เชียงใหม่
สมภพ สีสาวัลลภ	กองนโยบายและแผน กรมการสรรพกำลัง กลาโหม กระทรวงกลาโหม
จิรวัดณ์ เกื้อทาน	หน่วยสัสดี อ.วังน้ำเขียว จ.นครราชสีมา
มัธนา ชัยศิริ	สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 5 อ.เมือง จ. นครราชสีมา
มัลลิกา เถลิงรัมย์	ที่ว่าการอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์
บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ชลิตา ศรมณี	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กระบวนการในการดำเนินการ

1. กองบรรณาธิการเปิดรับบทความต้นฉบับตลอดปี
2. กองบรรณาธิการประชุมเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของต้นฉบับกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ รวมถึงตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการจัดรูปแบบตามเกณฑ์ของวารสาร และคุณภาพทางด้านวิชาการ
3. กองบรรณาธิการออกจดหมายไปยังผู้เขียน ในกรณีปฏิเสธการตีพิมพ์ต้นฉบับที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางวารสารกำหนด และในกรณีต้นฉบับผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการจะออกจดหมายแจ้งการดำเนินการส่งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่ออ่านประเมินต้นฉบับไปยังผู้เขียนผ่านทาง e-mail
4. กองบรรณาธิการดำเนินการจัดส่งบทความต้นฉบับที่ผ่านการพิจารณาไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ในสาขาวิชานั้นๆ เพื่อทำการอ่านประเมินจำนวน 2 ท่าน โดยหากผู้ทรงคุณวุฒิ 1 ใน 2 ท่าน พิจารณาว่าไม่เหมาะสมที่จะตีพิมพ์เผยแพร่ จึงจะทำการส่งไปยังผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 เพื่อพิจารณา ทั้งนี้ต้นฉบับที่จะได้รับการตีพิมพ์ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ ต้องผ่านการพิจารณาเห็นควรเหมาะสมให้ตีพิมพ์เผยแพร่โดยผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยจำนวน 2 ท่าน
5. กองบรรณาธิการสรุปผลการประเมินคุณภาพบทความต้นฉบับของผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดส่งไปยังผู้เขียนเพื่อให้ดำเนินการแก้ไข โดยให้ส่งบทความต้นฉบับที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว พร้อมชี้แจงการแก้ไขในตารางที่กำหนดให้มายังกองบรรณาธิการ
6. กองบรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้องของการแก้ไขเนื้อหาตามข้อ เสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความถูกต้องของการเขียนบทความต้นฉบับตามรูปแบบที่วารสารกำหนด
7. กองบรรณาธิการดำเนินการรวบรวมบทความต้นฉบับที่จะตีพิมพ์ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์และตรวจสอบความถูกต้องก่อนจัดส่งสำนักพิมพ์

ระเบียบการเสนอต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

1. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่เคยเผยแพร่ตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน
2. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ของวารสารวิชาการอื่นๆ
3. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ โดยผู้เขียนเองในสาขารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และสาขาวิชาที่สัมพันธ์
4. ต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ลอกเลียน ตัดตอนจากผลงานของบุคคลอื่น ไม่มีการคัดลอกผลงาน (plagiarism) ไม่ใช้วิธีการชักนำให้เข้าใจผิดในผลงานหรือผลการศึกษา (misconduct) หรือละเมิดจริยธรรมการทำวิจัย
5. ผู้เขียนต้องจัดเตรียมต้นฉบับตามหลักเกณฑ์การตีพิมพ์ของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ และตามคำแนะนำของบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ (peer reviewers)
6. ทักษะและความเห็นที่ปรากฏในบทความเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนโดยตรง บรรณาธิการ กองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่อ่านผลงาน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไม่มีส่วนรับผิดชอบต่อความคิดเห็นดังกล่าวด้วยประการทั้งปวง

หลักเกณฑ์การตีพิมพ์

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์

1. บทความวิจัย (Research Articles) เป็นผลงานโดยสรุปจากการค้นคว้าทดลองหรือวิจัยทางวิชาการที่ผู้เขียนหรือ กลุ่มผู้เขียนได้ค้นคว้าวิจัยด้วยตัวเอง
2. บทความวิชาการ (Articles) ซึ่งอาจแยกเป็นบทความปริทรรศน์ (Review Articles) และบทความเทคนิค (Technical Articles) ซึ่งเรียบเรียงจากการค้นคว้าเอกสารวิชาการในสาขานั้นๆ
3. งานวิชาการอื่นๆ ที่คณะผู้จัดทำเห็นสมควร

หลักเกณฑ์ทั่วไป

ผลงานวิชาการที่รับพิจารณาตีพิมพ์ ต้องพิมพ์บนกระดาษขนาด A4 พิมพ์หน้าเดียว จำนวน 1 ชุด และควรมอบไฟล์ข้อมูลที่บ้านที่กึ่งแผ่นซีดี (CD-ROM) พิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word โดยมีส่วนประกอบ ดังนี้

1. ใบสมัครขอส่งบทความลงตีพิมพ์ จำนวน 1 ชุด (Download ได้จาก www.mpa.ru.ac.th) ส่งไปที่โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง หรือ

2. ยื่นผ่านโปรแกรมวารสารอิเล็กทรอนิกส์ทาง <http://ojs.ru.ac.th/index.php/MPA/about/submissions> โดยต้องสมัครเป็นสมาชิกก่อน

3. บทความที่เป็นบทความวิจัย ซึ่งต้องมีองค์ประกอบเรียงตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 บทคัดย่อ และ Abstract
- 3.2 บทนำ
- 3.3 วิธีดำเนินการวิจัย
- 3.4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล
- 3.5 ข้อเสนอแนะ
- 3.6 เอกสารอ้างอิง

4. บทความทางวิชาการอื่นๆ ให้มีองค์ประกอบดังนี้

- 4.1 บทคัดย่อ และ Abstract
- 4.2 บทนำ
- 4.3 เนื้อหาสาระ
- 4.4 บทสรุป
- 4.5 เอกสารอ้างอิง

หมายเหตุ: นักศึกษาที่ส่งบทความวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ จะต้องมีการรับรองจากประธาน หรือ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์หลักพิจารณาอนุญาตให้ลงพิมพ์เผยแพร่

การเตรียมต้นฉบับ

1. ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษขนาด A4 และเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษ ด้านบนและซ้ายมือ 1.25 นิ้ว ด้านล่างและขวามือ 1 นิ้ว

2. รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ทั้งเอกสาร พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้

2.1 หัวกระดาษ ประกอบด้วย เลขหน้าขนาด 12 พ้อยต์ชนิด ตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวา

2.2 ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษขนาด 16 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ ความยาวไม่เกิน 3 บรรทัด

2.3 ชื่อผู้เขียน ภาษาไทย ขนาด 15 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาได้ชื่อเรื่อง ทั้งนี้ให้ใส่เครื่องหมายดอกจัน (*) กำหนดเป็นตัวยอกกำกับท้ายนามสกุลของผู้เขียน

2.4 E-mail address ของผู้เขียน ขนาด 12 พ้อยต์ ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่ง ชิดขอบกระดาษด้านขวา

2.5 เชิงอรรถ กำหนดเชิงอรรถในหน้าแรกของบทความ ส่วนแรกกำหนด ข้อความ “* ตำแหน่งและ/หรือหน่วยงานหรือสังกัดที่ทำวิจัย” เป็นภาษาไทย ขนาด 10 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ในส่วนสุดท้ายกำหนดข้อความ “** ระบุเฉพาะแหล่งทุนและหน่วยงานที่สนับสนุนงบประมาณ” เช่น “งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับสนับสนุนทุนวิจัยจากทุนงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” เป็นต้น

2.6 หัวข้อบทคัดย่อ ขนาด 15 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษ ด้านซ้ายใต้ชื่อของผู้เขียน เนื้อหาบทคัดย่อ ขนาด 14 พ้อยต์ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ขีดขอบทั้งสองด้าน

2.7 หัวข้อคำสำคัญ ขนาด 15 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษ ด้านซ้าย ใต้บทคัดย่อ เนื้อหาภาษาไทยขนาด 14 พ้อยต์ชนิดตัวธรรมดา ไม่เกิน 3 คำ เว้นระหว่างคำด้วยการเคาะ 2 ครั้ง

2.8 Abstract ขนาด 15 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบ กระดาษด้านซ้าย ใต้คำสำคัญภาษาไทย เนื้อหา Abstract ขนาด 14 พ้อยต์ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ขีดขอบทั้งสองด้าน

2.9 Keywords ขนาด 15 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย Abstract เนื้อหาภาษาอังกฤษขนาด 14 พ้อยต์ ชนิดตัวธรรมดา ไม่เกิน 3 คำ เว้นระหว่าง คำด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,)

2.10 หัวข้อหลักทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 15 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย

2.11 หัวข้อย่อยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา Tab 1.5 เซนติเมตร จากอักษรตัวแรกของหัวข้อเรื่อง

2.12 เนื้อหาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พ้อยต์ ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษ ด้านซ้ายและพิมพ์ให้ ขีดขอบทั้งสองด้าน

2.13 อ้างอิง (References) การอ้างอิงเอกสารให้เขียนตามแบบ APA (American Psychological Association)

3. จำนวนหน้า บทความต้นฉบับมีความยาวไม่เกิน 15 หน้า A 4

ลำดับหัวข้อในการเขียนต้นฉบับบทความวิจัย

การเขียนต้นฉบับกำหนดให้ใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น ในกรณีเขียนเป็นภาษาไทย ควรแปลคำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด ยกเว้น ในกรณีที่คำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้หรือแปลแล้วไม่ให้ความหมายชัดเจนให้ใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อน โดยเนื้อหาต้องเรียงลำดับตามหัวข้อดังนี้

1. ชื่อเรื่อง ควรสั้น และกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน
2. ชื่อผู้เขียน เป็นภาษาไทย หากเกิน 6 คน ให้เขียนเฉพาะคนแรกแล้วต่อท้ายด้วย “และคณะ”
3. ชื่อหน่วยงานหรือสังกัดที่ผู้เขียนทำงานวิจัยเป็นภาษาไทย
4. บทคัดย่อ และ Abstract โดยเขียนสรุปเฉพาะสาระสำคัญของเรื่อง อ่านแล้วเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 250 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยให้นำบท คัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน ทั้งนี้บทคัดย่อ และ Abstract ต้องมีเนื้อหาตรงกัน
5. คำสำคัญ (Keywords) ให้อยู่ในตำแหน่งต่อท้ายบทคัดย่อ และ Abstract ไม่เกิน 3 คำ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการเลือกหรือค้นหาเอกสารที่มีชื่อเรื่องประเภทเดียวกันกับเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย
6. บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง
7. วัตถุประสงค์ ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย
8. กรอบแนวคิด (ถ้ามี) ชี้แจงความเชื่อมโยงตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการทำการวิจัย
9. ระเบียบวิธีการวิจัย ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย โดยกล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ขนาดของกลุ่มตัวอย่างวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและที่มาของกลุ่มตัวอย่าง) การ

สร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บและรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

10. ผลการวิจัย เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับ อาจแสดงด้วยตาราง กราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ ถ้าแสดงด้วยตารางควรมีเฉพาะที่จำเป็น สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพขาว-ดำที่ชัดเจน และมีคำบรรยายใต้รูป

11. อภิปรายผล ควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม

12. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับงานวิจัยควรเป็นข้อเสนอแนะที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ ประโยชน์ได้จริง หรือข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

13. ผู้เขียน/คณะผู้เขียน ในส่วนท้ายของบทความให้เรียงลำดับตามรายชื่อในส่วนหัว เรื่องของบทความ โดยระบุตำแหน่งทางวิชาการ ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้และ e-mail

การเขียนเอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่อง ให้อ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนาม-ปี (Author – date on text citation) รวมทั้งให้มีการอ้างอิงท้ายเล่ม (Reference citation) โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนอ้างอิงที่ปรากฏเฉพาะในบทความเท่านั้น และจัดเรียงตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่งโดยใช้ระบบอ้างอิงมาตรฐาน เอพีเอ (APA Style)

การเขียนเอกสารอ้างอิงและการอ้างอิง ใช้ระบบ APA มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- ชื่อวารสาร ชื่อหนังสือ และปีที่ (volume) ใช้ตัวเอน และไม่ใช่ชื่อย่อ
- กรณีชื่อผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษ ให้เขียนชื่อผู้แต่งโดยขึ้นต้นด้วยนามสกุล ตามด้วย จุลภาค (,) และอักษรย่อชื่อตัวตามด้วยมหัพภาค (.)
- กรณีชื่อผู้แต่งเป็นภาษาไทย ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อตัว ตามด้วยนามสกุล

- กรณีผู้แต่งมากกว่าหนึ่งคน ให้เขียนชื่อผู้แต่งทั้งหมดทุกคน คั่นระหว่างชื่อด้วยจุลภาค (,) และ ใส่เครื่องหมาย & ก่อนชื่อสุดท้าย
- ถ้าไม่มีชื่อผู้แต่ง ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อเรื่อง หรือชื่อวารสาร หรือชื่อหนังสือ ตามด้วยปีที่พิมพ์
- ถ้าผู้แต่งเป็นหน่วยงานหรือองค์กร ให้ใช้ชื่อหน่วยงานหรือองค์กรแทนชื่อผู้แต่ง
- เรียงลำดับรายการตามตัวอักษรชื่อผู้แต่ง และมีเลขลำดับที่ 1, 2, 3...กำกับ
- รายการที่มีทั้งเอกสารภาษาไทยและอังกฤษ ให้นำข้อมูลภาษาไทยขึ้นก่อน
- บรรทัดที่สองและบรรทัดต่อ ๆ ไปของแต่ละรายการให้ย่อหน้าเข้ามา 5-7 ตัวอักษรหรือประมาณครึ่งนิ้ว
- การอ้าง- อ้างโดย(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์) หรือชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)
- ไม่อ้างโดยใช้คำว่า “และคณะ” หรือ “และคนอื่นๆ” หรือ *et al.* ไม่ว่าจะมิผู้แต่งกี่คน ยกเว้นกรณีอ้างในเนื้อเรื่องที่มีผู้แต่งตั้งแต่สามถึงห้าคนขึ้นไป และหลังจากได้มีการอ้างครั้งแรกไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว หรือการอ้างที่มีผู้แต่งตั้งแต่หกคนขึ้นไป
- การอ้างจากวารสารและนิตยสารให้ระบุหน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย โดยไม่ใช้คำย่อ “p.” หรือ “pp.” นอกจากหนังสือ
- การติดต่อส่วนตัวโดยสื่อใดๆ ก็ตาม สามารถอ้างอิงได้ในเนื้อเรื่อง แต่ต้องไม่มีการระบุไว้ในรายการเอกสารอ้างอิงเพราะผู้อื่นไม่สามารถติดตามข้อมูลเหล่านี้ได้
- การอ้างจาก website ให้ระบุวัน เดือน ปีที่พิมพ์ ถ้าไม่ปรากฏให้อ้างวันที่ทำการสืบค้นและระบุ URL ให้ชัดเจน ถูกต้อง เมื่อจบ URL address ห้ามใส่จุด (.) ข้างท้าย
- website ไม่บอกวันที่ ให้ระบุ n.d.

รูปแบบและตัวอย่างการอ้างอิงจากสิ่งพิมพ์ต่างๆ

1. วารสารและนิตยสาร

- ก. วารสารเรียงลำดับหน้าโดยขึ้นต้นหน้าหนึ่งทุกครั้งเมื่อขึ้นฉบับใหม่ให้ระบุ(ฉบับที่)

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

Author(s). (Year of publication). Title of article. *Title of periodical or journal*, Volume(issue), First-last page.

ตัวอย่าง : ขวัญฤทัย คำขาวและเดือนใจ สามห้วย. (2530). สีธรรมชาติ. *วารสารคหเศรษฐศาสตร์*, 30(2), 29-36.

Acton, G. J., Irvin, B. L., & Hopkins, B. A. (1991). Theory-testing research: building the science. *Advance in Nursing Science*, 14(1), 52-61.

ข. วารสารเรียงลำดับหน้าหนึ่งถึงหน้าสุดท้ายต่อเนื่องกันตลอดปี ไม่ต้องระบุ(ฉบับที่)

ตัวอย่าง : ขวัญฤทัย คำขาว และเดือนใจ สามห้วย. (2530). สีธรรมชาติ.*วารสารคหเศรษฐศาสตร์*,30, 29-36.

Dzurec, L. C., & Abraham, I. L. (1993). The nature of inquiry linking quantitative and qualitative research nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 18, 298-304.

2. หนังสือ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง: จารุวรรณ ธรรมวัตร. (2538). *วิเคราะห์ภูมิปัญญาอีสาน*. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.

Okuda, M., & Okuda, D. (1993). *Star Trek chronology: The history of the future*. New York: Pocket Book.

James, N. E. (1988). Two sides of paradise: The Eden meet according to Kirk and Spock. In D. Palumbo (Ed.), *Spectrum of the fantastic* (pp. 219-223). Westport, CT: Greenwood.

หนังสือที่ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่งหรือบรรณาธิการ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อหนังสือ

ตัวอย่าง: *Merriam-Webster's collegiate dictionary* (10th ed.). (1993).
Springfield, MA: Merriam- Webster.

3. รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อเอกสารรวมเรื่องรายงานการประชุม,
วัน เดือน ปี สถานที่จัด. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง: กรมวิชาการ. 2538. *การประชุมปฏิบัติการรณรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรัก
การอ่าน*, 25-29 พฤศจิกายน 2528 ณ วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม.
กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self:
Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on
Motivation: Vol. 38. Perspectives on Motivation* (pp. 237-288). Lincoln, N.E.:
University of Nebraska Press.

4. บทความจากหนังสือพิมพ์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์, เดือน, วันที่). ชื่อเรื่อง. *ชื่อหนังสือพิมพ์*, หน้าที่
นำมาอ้างอิง.

ตัวอย่าง: สายใจ ดวงมาลี. (2548, มิถุนายน 7) มาลาเรียลาม 3 จว.ได้ตอนบน สธ.
เร่งคุมเข้มกันเชื้อแพร่หนัก. *คม-ชัด-ลึก*, 25.

Di Rado, A. (1995, March 15). Trekking through college: Classes explore
modern society using the world of Star Trek. *Los Angeles Times*, p. A3.

5. วิทยานิพนธ์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อวิทยานิพนธ์. ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์,
สถาบันการศึกษา. เมืองที่พิมพ์.

ตัวอย่าง: พันทิพา สังข์เจริญ. 2528. *วิเคราะห์บทร้อยกรองเนื่องในวโรกาสวัน*

เฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.

Darling, C. W. (1976). *Giver of due regard: the poetry of Richard Wilbur*. Unpublished doctoral dissertation, University of Connecticut.

6. พจนานุกรม

ตัวอย่าง: พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชัน.

Shorter Oxford English dictionary (5 th ed.). (2002). New York: Oxford University Press.

7. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง, วันที่ทำการสืบค้น. ชื่อฐานข้อมูล. URL Author(s). (date-or “n.d.”). Title of work. (Online), date retrieved. Name of Database or Internet address of the specific document. Specify RL exactly.

ตัวอย่าง: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม. (2545). ประเพณีใส่กระเจาดชาวไทยพวนสอนให้รู้จักแบ่งปัน มีน้ำใจ, 7 มิถุนายน 2548. http://www.m-culture.go.th/culture01/highlight/highlightdetail.php?highlight_id=114&lang=th

การส่งต้นฉบับ

วิธีที่ 1 : ส่งผ่านระบบ online

: <http://ojs.ru.ac.th/index.php/MPA/about/submissions>

วิธีที่ 2 : ส่งผ่าน E-mail ที่ sittipan28@gmail.com

วิธีที่ 3 : ส่งทางไปรษณีย์ ไปยังที่อยู่ต่อไปนี้

บรรณาธิการวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สำนักงานอธิการบดี ชั้น 5 มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กทม. 10240

การบอกรับสมาชิก

รายปี (3 ฉบับ) 600 บาท (รวมค่าจัดส่ง)

สมัครเป็นสมาชิกวารสารได้ที่ผู้จัดการวารสารฯ สำนักงานกองบรรณาธิการ

พิมพ์ที่

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240