



ISSN: 2822-1435 (Print)
ISSN: 2822-1443 (Online)

วารสารการจัดการการเมือง การปกครองและท้องถิ่น

Journal of Political and Local Management

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2566 Vol.1 No.3 September - December 2023



ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
(Educational Management Innovation Club)



วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น Journal of Political and Local Management

วัตถุประสงค์

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการการเมืองการปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการบริหารท้องถิ่น

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

ภาษาอังกฤษ : Journal of Political and Local Management

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPLM/index>

ขอบเขต

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการการเมืองการปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการบริหารท้องถิ่น

กำหนด

ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – เมษายน ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ : ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

หมายเหตุ

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) และบทความในวารสารฉบับนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าของบทความซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น ในกรณีการทำวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำหลักฐานมาแสดง

ที่ปรึกษาวารสาร

อาจารย์พี ม่วงนนท์

ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บรรณาธิการ

ดร.อำนาจ บุญรัตน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ผศ.ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ดร.วัฒนา นนทชิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ดร.เบญจ พรพลธรรม

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

รศ.ดร.สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์ เชาวน์แสงรัตน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผู้ประสานงาน

นางสาวจิราภรณ์ ชนัญชนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัณฑิต ครีเอชั่น 40/315

หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

กองบรรณาธิการวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตรเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

โทรศัพท์: 082-6250706 (คุณจิราภรณ์ ชนัญชนะ)

สารจากบรรณาธิการ

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อต้องการให้เป็นช่องทางของนักศึกษา นักวิชาการ และผู้สนใจในงานวิจัย ในการเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัยหรือผลงานต่าง ๆ และเป็น แหล่งแลกเปลี่ยนถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ

กองบรรณาธิการวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่นยินดีรับบทความด้านการจัดการ การเมืองการปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการบริหารท้องถิ่น โดยกองบรรณาธิการมี ผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบ ปกปิดสองทาง (double-blind) เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของวารสาร

อภาพ

ดร.อานวย บุญรัตน์ไมตรี

บรรณาธิการวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

สารบัญ

บทความวิจัย

การจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบ กรณีศึกษานิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ชลบุรี.....	1
--	---

Employment Foreign Workers and Its Effects Case Study of Laem Chabang Port Industrial
Estate, Electronics Industrial Factory, Chonburi.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชรและคณะ

Ntapat Worapongpat et al.

แนวทางการพัฒนาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาคร.....	17
--	----

Guidelines for the Development of Land and Building Tax Collection of Samutsakhon City
Municipality.

กรณิศารณ ขวัญสิริบุญมี

Kornnisaporn Kwansiriboonmee

การบูรณาการการปลูกสมุนไพรกระชายขาวในเขตเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม.....	27
---	----

Integrating Fingerroot Herb Cultivation in Sam KhwaiPhueak Town Municipality, Mueang
District, Nakhon Pathom Province.

สมโภชน์ ตั้งกิจพานิชเจริญ

SomphotTungitparnicharoen

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม.....	39
--	----

Organizational Commitment of the Non-Commissioned Officers, Veterinary & Remount
Department, Nakhon Pathom Province.

พีรพัฒน์ บุญชนะ

Peerapat Boonchana

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา.....	50
---	----

Development of Digital Skills of Personnel in the District Attorney's Office Region 3, Nakhon
Ratchasima Province.

อารีรัตน์ อาษาไชย

Areerat Arsachai

การจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบ กรณีศึกษานิคมท่าเรือแหลมฉบัง

โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี

Employment Foreign Workers and Its Effects Case Study of Laem Chabang

Port Industrial Estate, Electronics Industrial Factory, Chonburi

¹ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, ²พิพัฒน์ ไกรสร, ³รุ่งทิwa ชูทอง, ⁴พิมพ์ภา นาควิเชียรและ

⁵รัฐวิชัย วัฒนปรีชาศักดิ์

Ntapat Worapongpat¹, Pipat Kirsorn², Rungtiva Choothong³, Pimprapa Nakvichian⁴ and

Rattawit Watchanapreechasak⁵

^{1 2 4 5} ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยว และการศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิและสถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา

สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก

^{1 2 4 5} Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship,

Tourism and Education Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS) and Educational

Innovation Institute Association for the Promotion of Alternative Education (EII)

³สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

³Industrial Management Department, Faculty of Business Administration, Rajamangala

University of Technology Rattanakosin

E-mail: dr.thiwat@gmail.com

Retrieved 30-10-2023; Revised 05-12-2023; Accepted 12-12-2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี 2) เพื่อศึกษาแนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรีและ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี การวิจัยแบบผสานวิธี ใช้แนวคิด ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือนิคมท่าเรือแหลมฉบังโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี จำนวน 6 คน พนักงานจำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 66 คน คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) แบบสอบถาม 2)แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติพื้นฐาน และใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

1. การจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานทักษะยังไม่ชัดเจน การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลต่อเศรษฐกิจระดับองค์กรในด้านของต้นทุนการสรรหาที่เพิ่มขึ้น

2. ด้านวิถีชีวิตวัฒนธรรม ขาดพันธุ์ที่แตกต่างกัน จึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและต้องมีมาตรฐานการจัดการเดียวกันทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

3. ส่งเสริมการจัดการสื่อสารในองค์กรที่ดี กำหนดมาตรฐานในการทำงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและองค์กร การปรับต่อการทำงานทั้งแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว การปรับเปลี่ยนเอกสารต่างๆ ในองค์กรเป็นภาษาของแรงงานต่างด้าว

คำสำคัญ: การจ้างงาน แรงงานต่างด้าว ผลกระทบโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี

Abstract

The objectives of this article are 1) to study the employment conditions of foreign workers in industrial factories in Laem Chabang Port Industrial Estate; Chonburi Electronics Industrial Factory 2) To study labor relations guidelines of organizations in Laem Chabang Port Industrial Estate. Chonburi Electronics Industry Factory and 3) to study guidelines for managing foreign workers in establishments in the Laem Chabang Port Industrial Estate. Chonburi Electronics Industry Factory Integrated methods research uses concepts and reviews related documents and research. It is the research framework. The research area is Laem Chabang Port Industrial Estate, Chonburi electronics industry, with 6 people, 300 employees. The sample group is The key informants were 66 human resource management managers in industrial plants using the cluster sampling method. There are 2 types of tools used in the research: 1) questionnaire 2) interview form. Data were analyzed using Basic statistics and use them to analyze content and write descriptive narratives. The research results found that

1. Hiring skilled foreign workers is still not clear. Hiring foreign workers has an economic impact on the enterprise level in terms of increased recruiting costs.

2. Way of life and culture different ethnicities Therefore, there must be good management and there must be the same management standards for both Thai workers and foreign workers.

3. Promote good communication management in the organization, setting work standards to be the same standard. Organizing activities to build relationships between workers and organizations, adjusting work for both Thai workers and foreign workers. ,Modifying various documents In the organization, it is the language of foreign workers.

Keywords: Employment, Foreign Workers, Impact on Chonburi Electronics Industry

บทนำ

ในช่วงเวลาที่เศรษฐกิจตกต่ำ ผู้ประกอบการเคยชินกับการลดต้นทุนด้วยการลดจำนวนพนักงาน หรือพอใจเมื่อพนักงานลาออก หรือแม้กระทั่งเคยชินกับการที่ผู้สมัครมาให้สัมภาษณ์ถึงบริษัท แต่ในปัจจุบัน ผู้ประกอบการประสบความยากลำบากในการรับสมัครงานและการจ้างงานมากขึ้นเพราะต้องแข่งขันกับผู้ประกอบการรายอื่น ซึ่งปัญหาแรงงานเป็นปรากฏการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ทั้งในทวีป อเมริกา ยุโรป เอเชีย และออสเตรเลีย สำหรับประเทศไทย ปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านปริมาณและคุณภาพได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งปัญหาแรงงานเป็นปัญหาทางโครงสร้างที่ส่งผลต่อความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของประเทศ (สมพงษ์ สุเมธ กชกร, ดารา ทีปะปาล, นภัทร จันทราภรณ์, ชณัฏฐ์ณิศา กิจต์ประเสริฐ, สุวิทย์ น้ำแก้ว, 2566) การจัดการปัญหาด้านแรงงานนั้นมีความซับซ้อน (อรรธรณ สมบูรณ์จันทร์, จิตภา ลีลาถาวรกุล, 2566) และเกี่ยวข้องกับประเด็นเชิงเศรษฐกิจสังคม และการเมือง รวมถึงกลุ่มและสถาบันทางสังคม หลากหลายทั้งภาครัฐ และผู้ประกอบการ แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจภาคส่วน ต่าง ๆ ของประเทศไทยไม่น้อยไปกว่าแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานใน ประเทศไทยมีจำนวนมากและกระจายอยู่เกือบทุกภาคส่วนธุรกิจทั่วประเทศ จากการสำรวจสถานการณ์แรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย พบว่า มีแรงงานข้ามชาติที่พำนักอยู่ใน ประเทศไทยจำนวนมาก หากพิจารณาในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ 4 สัญชาติ(เมียนมา สปป.ลาว กัมพูชา และ เวียดนาม) มีจำนวนมาก เป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนธุรกิจ (ธิภาพร ทอง ทักษิณ , ศิริพร เลิศยิ่งยศ, 2565) โดยเฉพาะธุรกิจก่อสร้าง การผลิต และการบริการ ทำให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยกระจายตัวอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย โดยแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่พำนักอยู่ใน บริเวณ เขตปริมณฑล รองลงมา คือ ภาคกลาง และกรุงเทพมหานคร (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2563)

การอพยพข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวมักก่อให้เกิดเฉพาะผลกระทบทางบวกต่อผู้ใช้แรงงานใน ภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่อาจก่อให้เกิดหาความไม่มั่นคงในอาชีพของแรงงานไร้ฝีมือ และนำมาซึ่งปัญหา ช่องว่างทางรายได้ และสวัสดิการระหว่างผู้ใช้แรงงานที่มีระดับฝีมือแตกต่างกัน และระหว่างแรงงานที่อยู่ อุตสาหกรรมต่างประเภทกันหรือการที่แรงงานต่างด้าวถูกเอารัดเอาเปรียบจากการเข้าถึงประโยชน์ต่างๆ จาก การทำงาน เช่น สิทธิการเข้าถึงกองทุนทดแทนอุบัติเหตุ (อภิวรรณ ศิรินันทนา, 2565) เมื่อประสบอุบัติเหตุ จากการ ทำงาน หรือการเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมเนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานเป็น ลูกจ้างในประเทศไทยมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายหากได้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนดังกล่าว และเสีย ภาษีให้กับประเทศไทย ทั้งนี้ ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการ จัดการแรงงานต่างด้าว เช่น การดำเนินการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่กฎหมายการจัดการค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ยุติธรรม (เกรียงพล รัฐนาสิทธิ, 2565) ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงานของแรงงานต่างด้าวให้มีมาตรฐานในการทำงานนอกจากนี้ในการเตรียมพร้อมองค์กรเพื่อรองรับ การหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าว และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในสาขาวิชาชีพต่างๆ หลังจากการเปิด ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน (Poompipa, T., Meejaisue, P., Chinuntdej, N., 2022) และ (เกรียงพล รัฐนาสิทธิ, 2565)

คณะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา การจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบ กรณีศึกษานิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี เพื่อศึกษาแนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรีซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐในการกำหนดนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับสถานการณ์ หรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของสถานประกอบการ รวมถึงผลการศึกษายังเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการจ้างแรงงานต่างด้าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของแรงงานต่างด้าว

มาตรา 5 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 แห่งราชอาณาจักรไทย ได้ให้คำนิยามคนต่างด้าวว่าหมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งในมาตรา 4 ได้มีข้อยกเว้นการบังคับใช้พระราชบัญญัตินี้กับผู้แทนทางการทูตผู้แทนทางการกงสุล ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติ บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับรัฐบาลไทยหรือองค์การระหว่างประเทศและบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวัฒนธรรม ศิลปะการกีฬา ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกานั้นย่อมหมายถึงแรงงานต่างด้าวไม่ได้หมายรวมถึงบุคคลเหล่านี้ และหากคนต่างด้าวต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องขอใบอนุญาตทำงานจากเจ้าพนักงานที่ได้รับมอบหมาย และตามมาตรา 10 คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน ต้องมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใช้ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน (Chanin, V., 2022)

ประเภทของแรงงานต่างด้าว

ตามมาตรา 9 ผู้รับใบอนุญาตทำงาน หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ซึ่งสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว 2555 ได้จำแนกแรงงานต่างด้าวเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1.ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจถูกส่งจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยหรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของกลุ่มสมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น

2.ประเภทเข้ามาทำงานอันจำเป็นเร่งด่วน หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องดำเนินการโดยทันทีทันใด หากไม่เร่งดำเนินการอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินกิจการของบริษัท หรือลูกค้าของบริษัท หรือ ส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยไม่มีแผนการดำเนินการล่วงหน้ามาก่อน และต้องเข้ามาทำงานนั้นในระยะเวลาไม่เกิน 15 วัน

3.ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ข้อ 10 (10) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าว นั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

4.ประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี ได้แก่

4.1 พิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการจัดระบบตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ 7 ยุทธศาสตร์ โดยดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการระบบจ้างแรงงานต่างด้าว หลักการ คือ ปรับสภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างแรงงานต่างด้าว มารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสูจน์และรับรองสถานะเพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ อนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คืองานกรรมการและคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานบัตรสีชมพูและต้องปรับเปลี่ยนสถานะโดนการพิสูจน์สัญชาติจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทางเพื่อรับเอกสารรับรองสถานะซึ่งแรงงานประเภทนี้ ยังสามารถแบ่ง 2 กลุ่ม คือ

4.1.1 แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียน มักเรียกว่า “กลุ่มผ่อนผัน” หมายถึง แรงงานที่จดทะเบียนเพื่อได้สิทธิอาศัยอยู่ชั่วคราว (ทร. 38/1) และได้รับหมายเลขประจำตัวประชาชน 13 หลักจากกระทรวงมหาดไทยโดยเริ่มที่หมายเลข 00 แรงงานเหล่านี้จะต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพก่อน จึงจะขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานได้ โดยได้รับหลักฐานจากหน่วยงานของรัฐ 3 ฉบับ คือ ใบอนุญาตให้พำนัอาศัยชั่วคราว (ทร. 38/1) บัตรประกันสุขภาพและใบอนุญาตทำงาน

4.1.2 แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ (Nationality Verification: NV) ถูกเรียกว่าสั้นๆ ว่า “กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ” ตั้งแต่ พ.ศ. 2549 รัฐบาลได้วางมาตรการที่จะปรับสถานภาพของแรงงานที่เข้ามาเมืองผิดกฎหมายมาเป็นแรงงานถูกกฎหมาย โดยผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวจาก สปป.ลาว และกัมพูชา เริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2547 โดยแรงงานต่างด้าวจากประเทศลาว จะได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว(Temporary Passport) ออกโดยกระทรวงการต่างประเทศลาว ขณะที่แรงงานชาวกัมพูชาจะได้เอกสารรับรองตัวบุคคล(Certification of Identification) ออกโดยกระทรวงแรงงานของกัมพูชา สำหรับแรงงานจากประเทศพม่า กระบวนการพิสูจน์สัญชาติเริ่มขึ้นใน พ.ศ. 2552 โดยระยะแรกมีขั้นตอนค่อนข้างซับซ้อนและใช้เวลานาน แต่ปัจจุบันรัฐบาลพม่ายินยอมเข้ามาตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติในประเทศไทยรวม 5 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาครเชียงใหม่ และสุราษฎร์ธานี แรงงานจากประเทศพม่าที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วจะได้เอกสารการเดินทาง และบัตรประจำตัวประชาชนออกโดยรัฐบาลพม่า

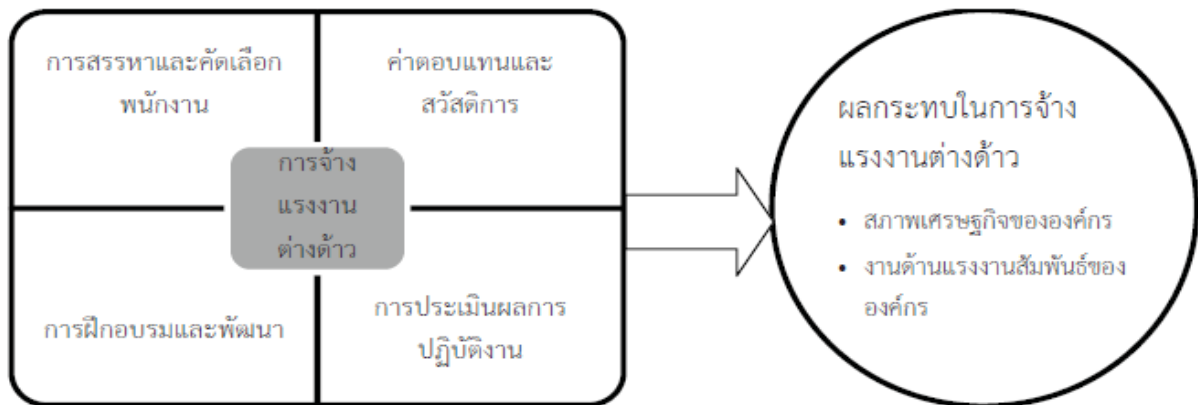
4.2 แรงงานนำเข้า หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (Memorandum of Understanding: MOU) ระหว่างรัฐบาลไทย - กัมพูชาไทย - พม่า และไทย - สปป.ลาว ใน พ.ศ. 2545 และ พ.ศ.2546 ได้จัดทำกรอบการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติไว้ฝัมือที่จะเข้ามาและทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายภายใต้บันทึกข้อตกลงนี้ แรงงานจะได้รับสวัสดิการสังคมสิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่นๆเช่นเดียวกับแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ

ผลกระทบการจ้างแรงงานต่างด้าว

หากพิจารณาในเชิงมหภาคแล้ว การจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อความมั่นคงทางสังคม เช่น ปัญหาการเข้าเมืองและการจ้างงานผิดกฎหมาย ปัญหาทางด้านสาธารณสุขและพาหะนำโรคจากแรงงานต่างด้าว ปัญหาทางด้านอาชญากรรมปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ปัญหายาเสพติด การก่อการร้าย การคอร์รัปชัน และความขัดแย้งในสังคมแต่หากพิจารณาปัญหาแรงงานต่างด้าวในเชิงจุลภาค หรือระดับสถานประกอบการก็พบว่า มีปัญหาด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ, 2562) แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในฐานะแรงงานในประเทศไทย ไม่มีโอกาสได้รับรู้หรือเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ที่ตนเองจึงมีตามกฎหมายที่กำหนดขณะเดียวกัน กลไกในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการเข้าถึงของแรงงานมากนัก รวมถึงปัญหาด้านการสื่อสาร นอกจากนี้ยังมีเรื่องของความแตกต่างของภาษา ความแตกต่างในศาสนา ทัศนคติของสังคมไทยต่อแรงงานต่างด้าว การทำความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว และแนวปฏิบัติต่างๆ ในสถานประกอบการที่ไม่คำนึงถึงสิทธิต่างๆ ของแรงงานต่างด้าวเท่าที่ควร ซึ่งแรงงานต่างด้าวก็ไม่สามารถรวมกลุ่มเพื่อสร้างกลไกการเจรจาต้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการได้เนื่องจากในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 7 มาตรา 88 กำหนดว่า ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงจำนวนของนายจ้าง และต้องบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทยรวมทั้ง (อานต์ ฮอลล์ และ บงกชนภา อัมพร, อภิวรรณ ศิรินันทนา, 2565) ที่ระบุว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้สามารถเข้าถึงสิทธิ

ประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีขาดความรู้เรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการไม่สามารถอ่านข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ได้ เพราะไม่มีการพิมพ์เผยแพร่ในภาษาของพวกเขาเอง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณานี้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ข้อมูล สำรองสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการวิจัยในโรงงานอุตสาหกรรม พื้นที่วิจัย คือนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี

ประชากร คือหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรีจำนวน 6 คน พนักงานจำนวน 300 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 66 คน คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่

1) แบบสอบถาม ใช้ศึกษา การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) แบบสัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งพัฒนาขึ้นจากเอกสารแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้ศึกษา การจัดการแรงงานต่างด้าวรวมถึงการจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดประชาคมอาเซียน

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามโดยเสนอร่างต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาและการใช้ถ้อยคำแล้วนำไปทดลองใช้ จากนั้นนำมาทดสอบ

หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ .924 (Ancelin-Bourguignon, 2019) จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาประสิทธิภาพ (Efficiency) เกี่ยวกับทฤษฎีและการจัดการแรงงานต่างด้าวรวมถึงการจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดประชาคมอาเซียน

3) แนวทางการสนทนากลุ่ม แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการปัจจัยและปัญหาที่เกี่ยวข้องในการจัดการแรงงานต่างด้าวรวมถึงการจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดประชาคมอาเซียน โดยครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานทักษะ แรงงานถึงฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคลจากสถานประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 6 คน

เครื่องมือการศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับประเภทบริษัท ที่ตั้งของบริษัทประเภทแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างงานและสัญชาติที่มีการจ้างงาน จำนวน 6 ข้อ

2. การจัดการแรงงานต่างด้าวในองค์กร เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบเพื่อสอบถามเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว ได้แก่ แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา และการประเมิน จำนวน 8 ข้อ

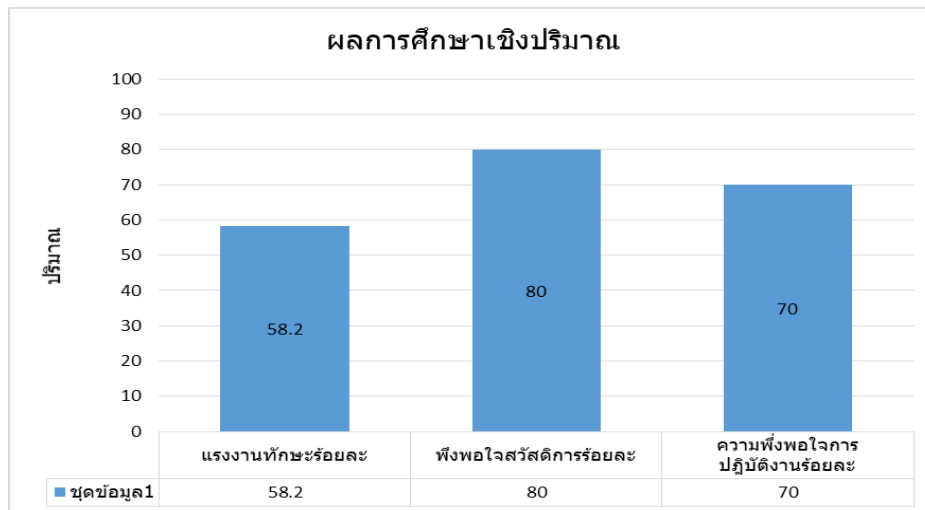
3. ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในองค์กร เป็นข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น จำนวน 1 ข้อ

รวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน มกราคม ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ.2566 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน/สถิติอ้างอิง สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

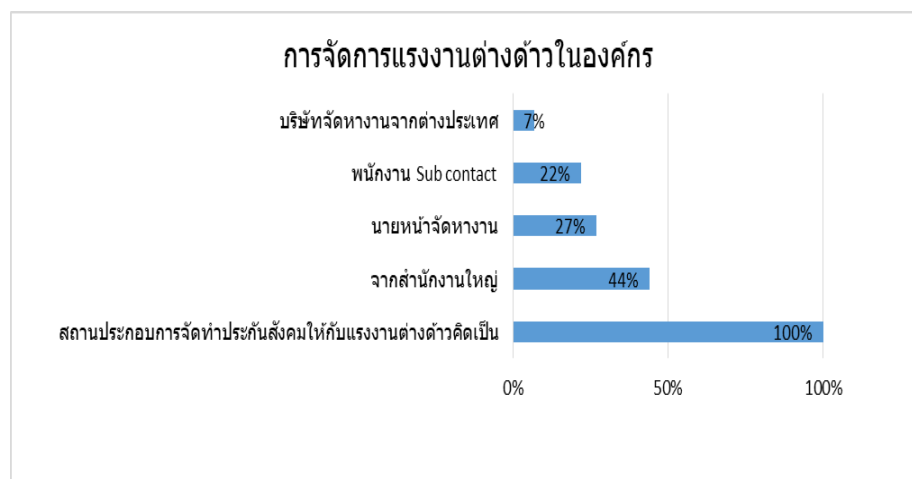
ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

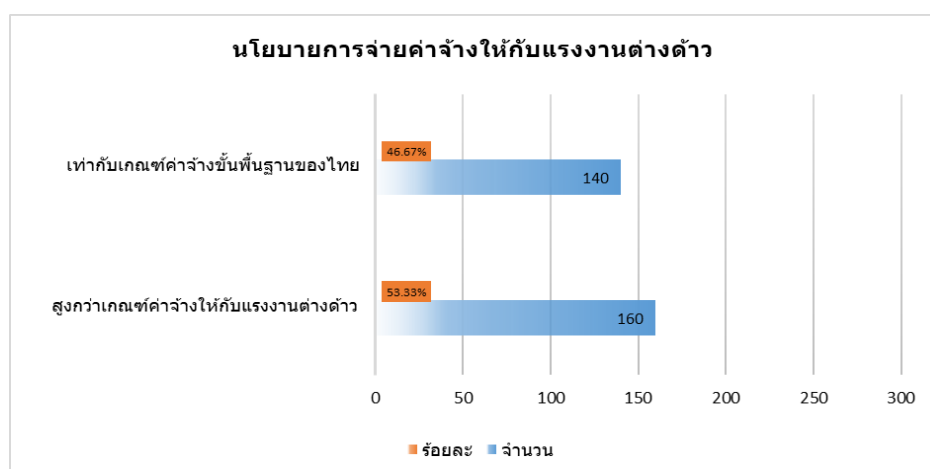
วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี เป็นดังนี้



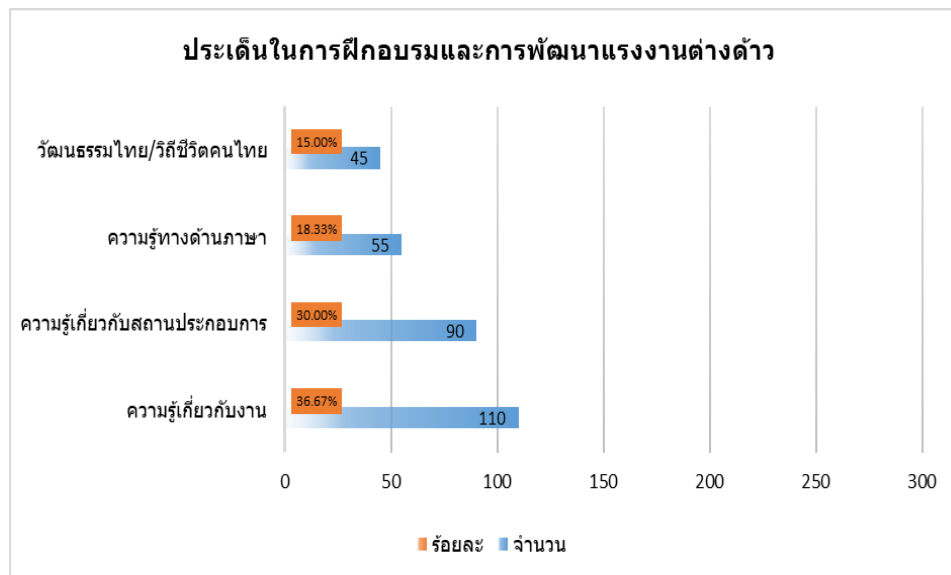
ภาพที่ 2 แสดงผลการศึกษาเชิงปริมาณประเภทแรงงานต่างด้าว



ภาพที่ 3 แสดงการจัดการแรงงานต่างด้าวในองค์กร ของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

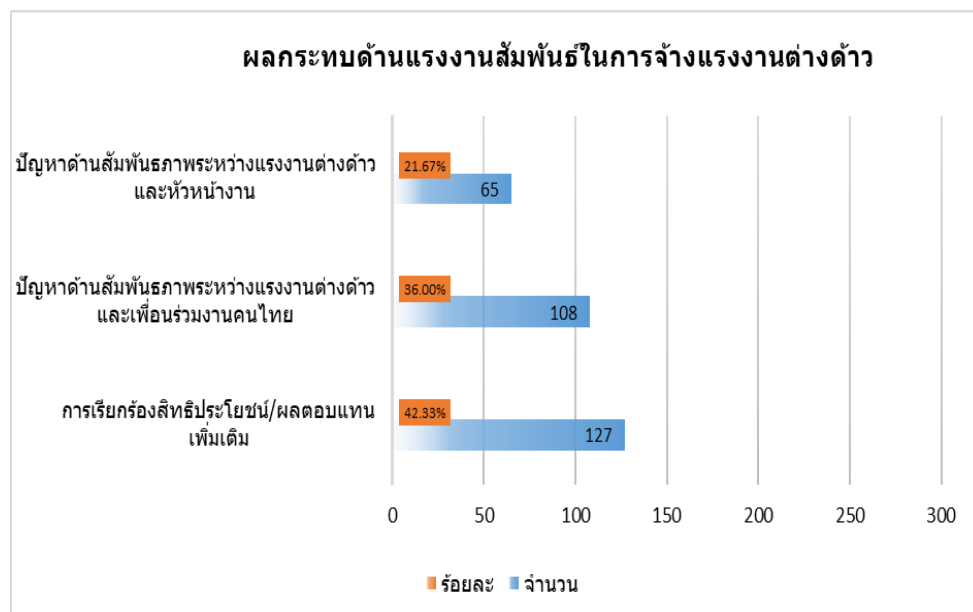


ภาพที่ 4 แสดงนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าว สถานประกอบการมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวเท่ากับเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของไทย



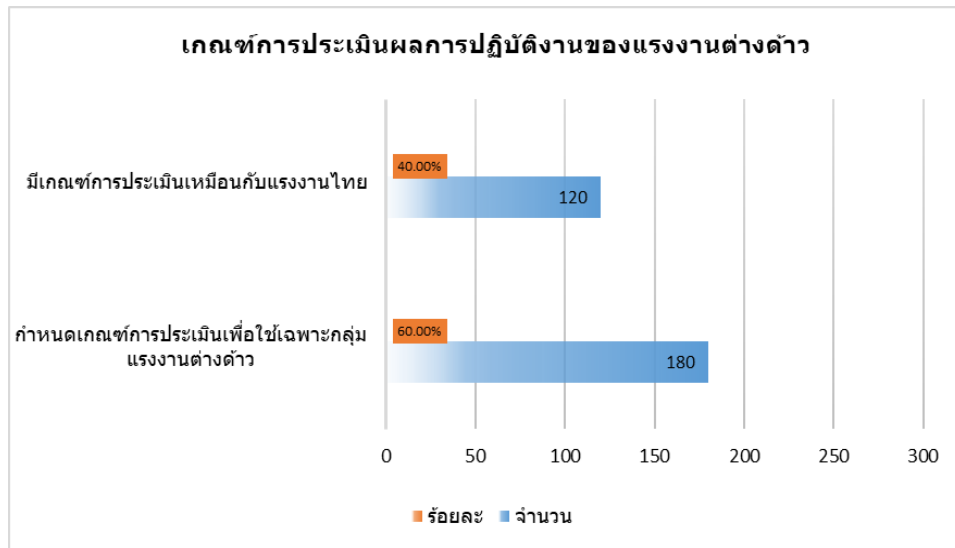
ภาพที่ 5 แสดงประเด็นในการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าว สถานประกอบการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในประเด็นความรู้เกี่ยวกับงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัย แนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี



ภาพที่ 6 แสดงผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าว สถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าวว่า ทำให้เกิดปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างแรงงานต่างด้าวและเพื่อนร่วมงานคน

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัย แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี



ภาพที่ 7 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม การจ้างแรงงานต่างด้าวต่อสภาพเศรษฐกิจ การจ้างแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือเป็นการทดแทนแรงงานในประเทศที่ขาดแคลน โดยเฉพาะในตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่ใช้แรงงานหนัก ซึ่งแรงงานไทยไม่ทำ ส่วนผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานทักษะยังไม่ชัดเจน นอกจากนี้ การจ้างแรงงานต่างด้าวมียผลต่อเศรษฐกิจระดับองค์กรในด้านของต้นทุนการสรรหาที่เพิ่มขึ้น เพราะส่วนใหญ่ว่าจ้างบริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว และหากเป็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย อาจมีผลทำให้การผลิตขององค์กรหยุดชะงัก เมื่อภาครัฐเข้ามาตรวจสอบ

วัตถุประสงค์ที่ 2. แนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในโรงงานอุตสาหกรรม การจ้างแรงงานต่างด้าวต่อทางด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในโรงงานอุตสาหกรรม การจ้างแรงงานต่างด้าวมียผลกระทบต่อทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร เพราะเป็นเรื่องของวิถีชีวิตวัฒนธรรม ชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน จึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและต้องมีมาตรฐานการจัดการเดียวกันทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

วัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ 1) ต้องมีการจัดการการสื่อสารในองค์กรที่ดี 2) ต้องกำหนดมาตรฐานในการทำงานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน 3) ต้องจัดกิจกรรมให้กับแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและองค์กร 4) ต้องปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าว และเน้นการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับชาติพันธุ์ประวัติศาสตร์ของแต่ละชาติ 5) ต้องปรับเปลี่ยนเอกสารต่างๆ ในองค์กร และเอกสารของฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นภาษาของแรงงานต่างด้าว

และต้องพิจารณาเกี่ยวกับเส้นทางสายอาชีพของแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพ 6) ภาครัฐและองค์กรต้องกำหนดมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าวในระยะยาวให้ชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี สถานประกอบการมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวเท่ากับเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแจ้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานต่างด้าวทราบด้วยวาจาและแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จัดทำเป็นคู่มือ สแกน QR Code ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมชลบุรี ที่ใช้มาตรฐานการจัดการแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับแรงงานไทยซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับ (Punyapapassorn, N., Tresirichod, T., 2022) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และ (มนตรีพรหมวัน, 2559) ศึกษาเรื่องแรงงานต่างด้าวกับการพัฒนาประเทศไทย พบว่า การจัดการแรงงานต่างด้าวและผลกระทบต่อไทยในการพัฒนาเศรษฐกิจโดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจพื้นฐาน เช่น การเกษตร อุตสาหกรรม การเกษตร การประมงและการก่อสร้าง งานดังกล่าวควรมามาตรการจัดการแรงงานที่มีทะเบียนคุมและควบคุมตรวจสอบตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐนั้นไม่เพียงพอควรอย่างยิ่งที่รัฐบาลจะจัดการแบบสร้างสรรค์ คือการให้การศึกษ ส่งเสริมภาคเอกชนพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือเพื่อเพิ่มผลิตภาพของกิจการเอกชนเอง รวมทั้งเพื่อรองรับกิจการของเอกชนที่ลงทุนในประเทศเพื่อนบ้าน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี ควรปรับเปลี่ยนเอกสารต่างๆ ในองค์กร และเอกสารของฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นภาษาของแรงงานต่างด้าว และต้องพิจารณาเกี่ยวกับเส้นทางสายอาชีพของแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าว และเน้นการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับชาติพันธุ์ประวัติศาสตร์ของแต่ละชาติ ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งไม่สอดคล้องกับ (ณัฐธินิชา ไชยพิศ, อจิรภาส เพียรขุนทด, 2565). ศึกษาเรื่อง การเข้าถึงการประกันสังคมของกลุ่มแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาเปรียบเทียบแรงงานต่างด้าวในระบบและนอก ระบบในจังหวัดชลบุรี และ (Boonchom, W., Patthirasinsiri, N., 2020) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะสถานประกอบการ ได้แก่ รูปแบบการดำเนินธุรกิจ ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ ระบบการจ่ายค่าจ้าง และจำนวนแรงงานทั้งหมดที่แตกต่าง ผู้ประกอบการมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านเศรษฐกิจ ด้านแรงงาน และด้านสังคม ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่นทั้งนี้อาจเป็นเพราะพื้นที่และภูมิภาคแตกต่างจากภาคอื่น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี การจ้างแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์รองรับด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร เพราะเป็นเรื่องของวิถีชีวิตวัฒนธรรม ทั้งนี้อาจเป็น เพราะชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน จึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและต้องมีมาตรฐานการจัดการเดียวกันทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับ (พระครูธรรมธรบุญเที่ยงพุทธสาวิโก (ลักษณะพลวงค์), สุรพล สุขะพรหม, ประณต นันทิยะกุล, 2564) ศึกษาเรื่องการบูรณาการแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่มีผลกระทบต่อ สังคมไทยจากกรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า การลักลอบนำเข้าแรงงานผิดกฎหมายเข้ามาทำงานซึ่งไม่มีมาตรการป้องกันโรคระบาดอย่างเข้มงวด ทำให้เกิดผลกระทบหลายด้านตามมา ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม การเข้มงวดในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงาน และการประยุกต์ใช้หลักสสารานีธรรม 6 ในการสร้างความสามัคคีควบคู่กับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อแก้ไขปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

1. สถานประกอบการมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวเท่ากับเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย และได้จัดทำประกันสังคม และสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ ให้กับแรงงานต่างด้าว และการแจ้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานต่างด้าวทราบด้วยวาจาและแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จัดทำเป็นคู่มือ สแกน QR Code ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมชลบุรี ที่ใช้มาตรฐานการจัดการแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับแรงงานไทย

2. สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในประเด็นความรู้เกี่ยวกับงานและกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวเหมือนกับแรงงานไทย การจัดการแรงงานต่างด้าวต้องมีมาตรฐานเดียวกับแรงงานไทย ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ คือมาตรการในการเพิ่มรายได้ให้เพียงพอ มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับคนไทย มาตรการในการอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับราชการ และมาตรการการปรับจำนวนชั่วโมงการทำงานและเวลาพักให้เหมาะสมตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

3. การจ้างแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์มีผลทำให้องค์กรมีแรงงานเพียงพอตามความต้องการ การจ้างแรงงานถึงฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือเป็นการทดแทนแรงงานในประเทศที่ขาดแคลน โดยเฉพาะในตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่ใช้แรงงานหนักที่แรงงานไทยไม่ทำ ที่กล่าวว่า ตลาดแรงงานระดับล่างในบางสาขาอาชีพเช่น ประมงทะเล เกษตร ผู้ช่วยแม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรมอยู่ในขั้นขาดแคลนกำลังแรงงาน แม้ว่าจะยังมีแรงงานไทยอีกจำนวนมากที่ว่างงานโดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง แต่กลับมีทักษะที่ไม่ตรงกับงาน อีกทั้งยังเลือกงานและไม่ต้องการทำงานหนัก ตลอดจนอพยพเข้าเมืองใหญ่เพื่อแสวงหางานและค่าตอบแทนที่สูงกว่า การจ้างแรงงานข้ามชาติจึงเป็นทางออกหนึ่งของผู้ประกอบการในประเทศเพื่อให้ดำเนินธุรกิจต่อไปได้

4. การจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้ต้นทุนด้านการจ้างแรงงานลดลง โรงงานที่เน้นการใช้แรงงานเข้มข้นจะอาศัยความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงที่ต่ำของแรงงานต่างด้าว การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยระบุว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวช่วยลดค่าใช้จ่ายของกิจการระบุว่า นายจ้างมีโอกาสเลือกแรงงานมากขึ้น โดยแรงงานราคาถูกทำให้นายจ้างได้กำไรมากขึ้น การจ้างแรงงานต่างด้าวมียผลต่อเศรษฐกิจระดับองค์กรในด้านต้นทุนการสรรหา เพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่ว่าจ้างบริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว

5. การจ้างแรงงานต่างด้าวมียผลกระทบต่อทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร เพราะเป็นเรื่องของวิถีชีวิตวัฒนธรรมชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน โดยเป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารและการจ้างแรงงานต่างด้าวในการทำงาน เนื่องจากชนบธรรมเนียมประเพณีระหว่างแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวในแต่ละประเทศแตกต่างกัน และความแตกต่างนี้เองทำให้บุคคลมีกระบวนการคิดและความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการประสานงานภายในองค์กร รวมถึงเรื่องวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างยังส่งผลต่อการปรับตัวในที่ทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาการสื่อสารภายในองค์กรข้ามวัฒนธรรม

6. แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ต้องเน้นเรื่องการสื่อสาร การปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าว และเน้นการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ ในการปกครองและควบคุมให้แรงงานต่างด้าวทำงาน หากหัวหน้างานสื่อสารภาษาเดียวกับแรงงานต่างด้าวได้ หรือเป็นคนชนชาติเดียวกันจะทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีความผิดพลาดในการสื่อสารลดลงความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทยในระดับน้อย คือ สามารถฟังพอเข้าใจ และพูดได้เพียงเล็กน้อย แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มักขาดความรู้เรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐานและสิทธิอื่นๆ เนื่องจากการไม่สามารถอ่านข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ได้ เพราะไม่มีการพิมพ์เผยแพร่ในภาษาของพวกเขาเอง

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวควรแยกประเภทแรงงานต่างด้าวในการศึกษาให้ชัดเจน เนื่องจากในสถานประกอบการจะมีรายละเอียดการจัดการแรงงานต่างด้าวแต่ละประเภทแตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจง

2. ควรเพิ่มประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการจ้างแรงงานต่างด้าวในนิคมอุตสาหกรรมเนื่องจากการวิจัยก่อนหน้านี้ ส่วนใหญ่ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กซึ่งเป็นไปได้ว่าสถานประกอบการที่มีขนาดและประเภทของสถานประกอบการต่างกัน จะมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงพล รัฐนาสิทธิ. (2565). แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวภายใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา2019. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 2793290-2793290.
- ณัฐธินิชา ไชยพิศ, อจิรภาส เพียรขุนทด. (2565). การเข้าถึงการประกันสังคมของกลุ่มแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาเปรียบเทียบแรงงานต่างด้าวในระบบและนอก ระบบในจังหวัดชลบุรี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(12), 12-32.

- ธุรกิจ ธิภาพร ทอง ทักษิณ, ศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(1), 16-30.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ. (2562). แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 7 (2), 190-229.
- พระครูธรรมธรบุญเที่ยงพุทธสาวโก (ลักษณะพลวงค์), สุรพล สุ ยะพรหม, ประณต นันทิยะกุล. (2564). การบูรณาการแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่มีผลกระทบต่อ สังคมไทยจากกรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*, 6(3), 573-587.
- มนตรี พรหมวัน. (2559). แรงงานต่างด้าวกับการพัฒนาประเทศไทย. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(3), 179-193
- สมพงษ์ สุเมธ กชกร, ดารา ทีปะปาล, นภัทร จันทารามณ์, ชณันณัณฐิตา กิจต์ประเสริฐ, สุวิทย์ น้ำแก้ว. (2566). สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด สมุทรสาคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 365-376.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2563). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือนธันวาคม 2563. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว.
- อภิวรรณ ศิรินันทนา. (2565). แรงงานต่างด้าวกับการถูก ละเมิดสิทธิมนุษยชน. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และนวัตกรรมการมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 1(1), 16-32.
- อรรวรรณ สมบูรณ์จันทร์, จิตภา สีสถาวรกุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทัศนคติและ การปฏิบัติการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยแรงงานต่างด้าวของพยาบาลวิชาชีพห้องผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลสมุทรสาคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 10(1), 1-13.
- อานดี ฮอลล์ และ บงกชนภาอัมพร (2555) อภิวรรณ ศิรินันทนา. (2565). แรงงานต่างด้าวกับการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และนวัตกรรมการมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 1(1), 16-32.
- Ancelin-Bourguignon, A. (2019). The Priming Role of Qualitative Research in Constructivist Management Control Teaching. *Qualitative Research in Accounting & Management*. 16(4), 463-490.
- Boonchom, W., Patthirasinsiri, N. (2020). การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น. *Journal of the Association of Researchers*, 23(3), 87-97.
- Chanin, V. (2022). มาตรการในการ ควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในประเทศไทย. *The Journal of Pacific Institute of Management Science (Humanities and Social Science)*, 8(3), 133-143.
- Poompipa, T., Meejaisue, P., Chinuntdej, N. (2022). ผลกระทบของ ความผูกพันองค์กรและบุพปัจจัยต่อการคงอยู่ของแรงงานชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร. *Rajapark Journal*, 16(47), 141-158.

Punyapapassorn, N., Tresirichod, T. (2022). แนวทางการ พัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *LAWARATH SOCIAL E-JOURNAL*, 4(2), 69-92.

แนวทางการพัฒนาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง

ของเทศบาลนครสมุทรสาคร

Guidelines for the Development of Land and Building Tax

Collection of Samutsakhon City Municipality

¹กรณิศารณ ขวัญสิริบุญมี

Kornnisaporn Kwansiriboonmee¹

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Master of Public Administration, College of Management Innovation

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: sara008_sara@hotmail.com

Retrieved 31-10-2023; Revised 06-12-2023; Accepted 12-12-2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อพัฒนาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาคร (2) เพื่อระบุปัญหาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาคร และ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคลัง เทศบาลนครสมุทรสาคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แก่นสาระ ผลการวิจัย (1) ด้านบริบทการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ประกอบด้วย (ก) ดำเนินการจัดเก็บตามกฎหมายพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 และ (ข) ดำเนินการโดยหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนท้องถิ่น (2) ด้านปัญหาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ประกอบด้วย (ก) ขาดข้อมูลที่สมบูรณ์เพื่อใช้ในการกำหนดแผน (ข) จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ และ (ค) ขาดการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักการ และ (3) แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย (ก) การจัดเตรียมรายละเอียดข้อมูลให้พร้อมก่อนการวางแผน (ข) การจัดหาเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการบริการในทุกช่องทาง และ (ค) การควบคุมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักที่กำหนด

คำสำคัญ: การจัดเก็บภาษี ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เทศบาลนครสมุทรสาคร

Abstract

This research has three objectives: (1) to describe the collection of land and buildings tax of Samutsakhon City Municipality, (2) to identify the problem of land and building tax collection of Samutsakhon City Municipality, and (3) to propose Guidance on the development of land and building tax collection of the municipality This research is a quality research. The information providers consist of 10 people, including those working in the Office of Finance. Samutsakhon City Municipality Data was collected using in-depth interviews. and using a structured interview as a research tool. Analyze the data by analyzing the essence. Research findings (1) Context of land and buildings tax collection consists of (a) collecting under the Land and Building Tax Act B.E. 2562 (2019) and (b) operated by central authorities and Local authorities (2) the problem of land and building tax collection consists of (a) lack of complete information to use in formulating plans, (b) insufficient number of officers to provide services, and (c) lack of control over operations. and (3) the development guidelines consist of (a) the preparation of detailed information before planning; (b) the provision of sufficient staff to serve all channels; and (c) control. to operate in accordance with the established principles

Keywords: tax collection, Land and Building tax, Samutsakhon City Municipality

บทนำ

ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เป็นภาษีประเภทใหม่ที่จะนำมาใช้จัดเก็บแทนภาษีโรงเรือนและที่ดินและภาษีบำรุงท้องที่ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บอยู่ในปัจจุบัน โดยรายได้จากการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างทั้งหมดจะเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น โดยไม่ต้องนำส่งเป็นรายได้แผ่นดินหรือรายได้ของรัฐบาล เนื่องจากพระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508 เป็นกฎหมายที่ออกมานาน ทำให้การจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดินและภาษีบำรุงท้องที่มีปัญหาและข้อจำกัดเกี่ยวกับฐานภาษี อัตราภาษี และการลดหย่อนภาษีที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้ไม่เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่น รัฐบาลจึงต้องจัดสรรงบประมาณเพื่ออุดหนุนเพิ่มเติม 1) ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ใช้ฐานค่ารายปีหรือค่าเช่าต่อปีในการประเมินภาษีจึงซับซ้อนกับการเก็บภาษีเงินได้จากการให้เช่าทรัพย์สิน การประเมินค่ารายปีขึ้นกับดุลยพินิจของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการกำหนดค่าเช่าที่สมควรให้เข้าได้ในปีหนึ่ง นอกจากนี้อัตราภาษีกำหนดไว้สูงมาก คือ ร้อยละ 12.5 ของค่ารายปีหรือเทียบเท่ากับค่าเช่าเดือนครึ่ง 2) ภาษีบำรุงท้องที่ มี 2 แบบ คือ

(1) ฐานภาษีไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากใช้ราคาปานกลางของที่ดินซึ่งปกติต้องปรับปรุงทุกรอบ 4 ปี แต่ปัจจุบันยังคงใช้ราคาปานกลางที่ดินเดิมที่ใช้ในการประเมินภาษีปี 2521 – 2524 และยังมีการลดหย่อนเนื้อที่ดินที่นำมาคำนวณภาษีเป็นจำนวนมาก

(2) อัตราภาษีมีการกำหนดตามชั้นของราคาปานกลางที่ดินถึง 34 ชั้น และมีลักษณะถดถอยโดยที่ดินที่มีมูลค่าสูงเสียภาษีในอัตราภาษีเฉลี่ยที่ต่ำกว่าที่ดินที่มีมูลค่าต่ำ

นโยบายในการจัดเก็บภาษีทรัพย์สินถือเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาโครงสร้างภาษีของประเทศไทย เนื่องจากภาษีทรัพย์สินเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญของรัฐทั้งในระดับประเทศและระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่จะช่วยการกำหนดทิศทางการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากที่ดินให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการปรับปรุงพระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475 พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508 และพระราชบัญญัติกำหนดราคากลางที่ดินสำหรับการประเมินภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2529 ซึ่งร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้รับการกล่าวถึงทั้งจากภาคธุรกิจ นักวิชาการและประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยทั่วไปว่าจะสามารถบังคับใช้ได้จริงทั้งในทางทฤษฎีและในทางปฏิบัติได้หรือไม่เพียงใด เนื่องจากระบบภาษีทรัพย์สินย่อมต้องมีผลกระทบต่อภาระภาษีของประชาชนผู้ถือสิทธิ์ครองที่ดินโดยตรง ประกอบกับลักษณะของการจัดเก็บภาษีตลอดจนสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและประโยชน์ของการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของไทย

การปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีและ การพัฒนารายได้นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง เพื่อให้การบริหารการจัดเก็บภาษีเป็นไปอย่างมีระบบป้องกันการสูญเสียเงินรายได้ เพื่อรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของทางราชการและสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างโปร่งใสมีประสิทธิภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์สู่กระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกกระบวนการของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมีหลักการปฏิบัติราชการ 3 ด้าน ด้านแรก เข้าใจระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หนังสือสั่งการก่อนการลงมือปฏิบัติงาน ด้านที่สอง ต้องเข้าถึงหลักเกณฑ์ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติราชการและด้านที่สาม ต้องพัฒนาคนและพัฒนากลไกการปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบ

การบริหารการจัดเก็บภาษีเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานของเทศบาลนครสมุทรสาคร มีการบริหารจัดการด้านการจัดเก็บภาษีและ การพัฒนารายได้เป็นไปอย่างถูกต้องย่อมสะท้อนให้เห็นว่าเทศบาลนครสมุทรสาครมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การที่จะปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้อย่างถูกต้องนั้นจะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพยายามในการพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการจัดเก็บภาษี การจัดทำแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สินการสำรวจและประเมินฐานภาษีอย่างต่อเนื่องการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บการสร้างความร่วมมือกับประชาชน การสร้างแรงจูงใจและประชาสัมพันธ์เชิงรุก การออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ลดขั้นตอนในการชำระภาษี และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดเก็บรายได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพรณนาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาคร
2. เพื่อระบุปัญหาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาคร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

สมคิด บางโม (2542, หน้า 61) มีความเห็นว่า การจัดการ หมายถึง ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพจากความหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการจัดการองค์การมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. การจัดการเป็นศิลปะในการใช้คนทำงาน
2. การจัดการต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐาน คือ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์
3. การจัดการเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล

การจัดการมิใช่เป็นการทำงานเพื่อให้งานเสร็จสิ้นไปแต่เพียงอย่างเดียว ในภาวะปัจจุบันซึ่งวิทยาก้าวหน้า การจัดการจึงจำเป็นต้องใช้หลักวิชาการเข้ามาช่วยมิใช่ประสบการณ์แต่เพียงอย่างเดียว การศึกษาวิชาการจัดการ มาประยุกต์ให้เหมาะสมกับงานย่อมจะเกิดคุณค่าหลายประการ คือ (สมคิด บางโม, 2542, หน้า 32-33)

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 24-25) กล่าวว่ากระบวนการบริหารควรประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพิจารณาถึงความพร้อมขององค์การตลอดจน ปัจจัยที่ช่วยให้้องค์การหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายและจัดทำแผนงานขึ้นมาเพื่อดำเนินงาน
2. การจัดองค์การ หมายถึง การให้รายละเอียดงานทุกอย่างที่ต้องกระทำเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายของ องค์การการแบ่งปริมาณงานทั้งหมดเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถปฏิบัติได้โดยบุคคลคนเดียวและการกำหนด กลไกของการประสานงานของสมาชิกขององค์การเพื่อทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. การสั่งการ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของ กลุ่ม
4. การควบคุม หมายถึง ความพยายามอย่างมีระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานการออกแบบ ระบบข้อมูลย้อนกลับ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า พิจารณา ว่ามีข้อแตกต่างหรือไม่และทำการแก้ไขใด ๆ ที่ต้องการเพื่อเป็นหลักประกันว่าทรัพยากรทุกอย่างขององค์การได้ ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง

ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างถูกจัดว่าเป็นภาษีชนิดหนึ่งโดยจัดเก็บกับทรัพย์สินเฉพาะอย่างซึ่งตลอดระยะที่ ผ่านมาได้มีการเรียกร้องให้มีการแก้ไขมาโดยตลอด ทั้งนี้ในอดีตภาษีที่จัดเก็บบนฐานของทรัพย์สินนั้นมีอยู่ 2 ประเภท กล่าวคือ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน และภาษีบำรุงท้องที่ โดยได้มีการเสนอให้มีการยกเลิกหรือปฏิรูปมาโดย

ตลอดเพื่อให้มีกฎหมายชนิดเดียว โดยในเดือนมีนาคม 2562 ได้มีการยกเลิกกฎหมายภาษีทั้งสองประเภทดังกล่าวข้างต้นและประกาศใช้ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างแทน หากมีการจัดเก็บภาษีได้มากก็จะเป็นการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในที่อยู่ของตนเองดังนั้นหากให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นก็จะสามารถพัฒนาประเทศได้ โดยเริ่มจากท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ก่อน

Harrington (1996, pp. 1853-1931) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพขององค์กรโดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้นซึ่งจะลดความสับสนเปลืองในด้านต่าง ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล

บทบาท และหน้าที่ของเทศบาลระบบเทศบาลของไทย จัดแบ่งออกเป็นระดับ คือเทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร และปัจจุบันจึงได้มีการให้ความหมายของเทศบาล (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2546) ไว้ดังนี้

1. เทศบาลตำบลได้แก่ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้

2. เทศบาลเมือง ได้แก่ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งที่มีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

3. เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไปทั้งที่มีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนครประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล เมื่อพิจารณา อำนาจหน้าที่ของเทศบาลโดยทั่วไปในขอบเขตที่กว้างอาจกล่าวได้ว่าสภาเทศบาลเป็นองค์กรที่มีหน้าที่อย่างน้อย 3 ประการคือ

1. กำหนดนโยบายในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ แก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น
2. อนุมัติงบประมาณประจำปีเพื่อนำไปใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน
3. ควบคุมการบริหารงานของคณะผู้บริหาร

หลักการจัดการ POCCC ขององรี ฟาร์โยล

ทฤษฎี POCCC นั้นมาจากหน้าที่ 5 ประการ ที่ อดรี ฟาโยล (Henri Fayol) กำหนดขึ้นสำหรับการบริหารจัดการองค์กร ในแต่ละหน้าที่นั้นต่างก็มีความสำคัญในตัวเอง ขณะเดียวกันก็มีการเชื่อมโยงและส่งผลในกันและกัน เพื่อให้การทำงานสมบูรณ์และประสบความสำเร็จอีกด้วย โดยรายละเอียดของหน้าที่ทั้ง 5 ประการ นั้นมีดังนี้

P – Planning: การวางแผน การกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคต ซึ่งการวางแผนนี้จะเกิดขึ้นจาก

วิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้า ซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ

O – Organizing: การจัดองค์กร การกำหนดตำแหน่งงาน ภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดการองค์กรที่เป็นระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จ

C – Commanding: การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดองค์กรตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานนั้นจะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานหุ้มน่าจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม สั่งการ คุมภาพรวม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด ข้อดีในการมีอำนาจสั่งการอีกอย่างก็คือช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาด ว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนด้วย และผู้บังคับบัญชาที่ดียังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจ รวมถึงอยู่ข้างๆ ในยามที่เกิดวิกฤติ

C – Coordination: การประสานงาน หมายถึงภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่างรวมถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนาจให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ ทุกอย่างหากขาดการประสานงานที่ดีก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เมื่อมีการแบ่งโครงสร้างตลอดจนมอบหมายงานให้กับแต่ละส่วนชัดเจนแล้วการประสานงานให้เกิดการทำงานที่ดีที่สุดนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละส่วนต้องทำงานสอดประสานกันเพื่อผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง การประสานงานที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องมีในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลต่อบุคคล หัวหน้างานต่อลูกน้อง แผนกต่อแผนก ไปจนถึงผู้บริหารต่อทุกหน่วยงานในองค์กรเช่นกัน

C – Controlling: การควบคุม การควบคุมในที่นี้หมายถึงการกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น การควบคุมนี้ยังรวมไปถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยใช้ทฤษฎีของ อองรี ฟาร์โวล์ หลักการจัดการ POCCC เป็นกรอบแนวความคิด



ที่มา: พัฒนามาจากทฤษฎีของ อองรี ฟาร์โยล์ หลักการจัดการ POCCC เป็นกรอบแนวความคิด (Henri Fayol, 1916)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาการจัดการที่ดินและสิ่งปลูกสร้างเทศบาลนครสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาการพัฒนาในการจัดการที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ในการศึกษาครั้งนี้ คัดเลือกโดยใช้เกณฑ์คุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา โดยมีเกณฑ์คือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักคลัง เทศบาลนครสมุทรสาคร และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยคำถามที่กำหนดไว้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 บริบทการจัดการที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาคร ส่วนที่ 3 ปัญหาการจัดการที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาคร ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการจัดการที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาคร

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (1) การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-dept interview) โดยการใช้การสัมภาษณ์ มีการแนะนำตัว และเรื่องที่จะสัมภาษณ์พูดคุยในบรรยากาศที่เป็นกันเอง ซักถาม ข้อมูลและความคิดเห็น ควบคู่ไปกับการสังเกตการณ์ จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) จำนวน 10 คน (2) การสังเกตการณ์ (Observation) ใช้ในการสังเกตการณ์ทั้งแบบมีส่วนร่วม และไม่มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานในองค์กรโดยหาการสังเกตการณ์ในการพัฒนาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในด้านต่าง ๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์แบบแก่นสาระ (Thematic Analysis) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากผู้สัมภาษณ์ทั้งหมดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ กระบวนการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic analysis) มี 6 ขั้นตอนคือ (1) การทำความเข้าใจกับข้อมูล (2) การทำให้เกิดข้อมูลเบื้องต้น (3) การค้นหาแก่นสาระ (4) การตรวจสอบซ้ำแก่นสาระ (5) การระบุและตั้งชื่อแก่นสาระ (6) การจัดทำรายงาน โดยเครื่องมือที่ใช้มีการสร้างกรอบในการวิเคราะห์เนื้อหาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างประเด็นสำคัญสำหรับการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาครในปัจจุบัน พบว่าเป็นไปตามกฎหมายพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 โดยการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างมีการกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานที่แน่นอน แต่สามารถขยายระยะเวลาได้หากได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารท้องถิ่น ในปีงบประมาณ 2563 เป็นปีแรกที่ใช้พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ฝ่ายแผนที่ภาษีจะออกสำรวจที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในการใช้ประโยชน์ของประชาชนยังมีกรมธนารักษ์และสำนักงานที่ดินส่งข้อมูลเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์ สิทธิครอบครองให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมประกาศบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่สำรวจประจำปีเพื่อให้เจ้าของทรัพย์สินตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จากนั้นส่งให้ฝ่ายพัฒนารายได้เพื่อประกาศราคาประเมินทุนทรัพย์ของที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและอัตราภาษีที่จะจัดเก็บก่อนวันที่ 1 กุมภาพันธ์ และจัดทำหนังสือแจ้งการประเมินไปยังเจ้าของทรัพย์สินภายในเดือนกุมภาพันธ์ โดยเจ้าของทรัพย์สินจะต้องชำระภายในเดือนเมษายนของปีนั้น หากไม่พอใจในการประเมินสามารถยื่นคัดค้านการประเมินได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง แต่หากพ้นกำหนดจะต้องเสียเบี้ยปรับและเงินเพิ่ม เทศบาลนครสมุทรสาครจะส่งหนังสือแจ้งเตือนให้ชำระภาษี 1 ครั้ง หากยังไม่ชำระจะจัดส่งรายชื่อให้สำนักงานที่ดินพื้นที่ระงับการดำเนินการในที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่ค้างชำระต่อไป

ปัญหาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาคร พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเป็นปัญหาที่บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากงานสำรวจจำเป็นต้องให้พนักงานออกไปสำรวจทรัพย์สินของเจ้าของทรัพย์สิน ลักษณะของโรงเรือนหรือสิ่งปลูกสร้าง การใช้ประโยชน์ และอายุของโรงเรือนหรือสิ่งปลูกสร้าง เพื่อพนักงานประเมินจะได้ทำการคำนวณเพื่อเสียภาษีต่อไป ทำให้พนักงานสำรวจจะต้องทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรทำให้เกิดการทำงานไม่ทัน ด้านการกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พบว่า ในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างจะมีการกำหนดเป้าประสงค์ในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาครปีละ 32,000,0000 บาท แต่เนื่องจาก

สถานการณ์โควิดรัฐบาลได้ลดการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างเหลือเพียง 10% เทศบาลนครสมุทรสาคร จัดเก็บได้ 4 ล้านบาท โดยไม่ได้มีการชดเชยภาษีให้กับเทศบาล ด้านกรอบมาตรฐานดำเนินการของการจัดเก็บ ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาคร พบว่า มีการกำหนดกรอบมาตรฐานการทำงานที่ ชัดเจนแต่กฎหมายตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 มีความซับซ้อนมากทำให้ต้องมึ ความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของเทศบาลนครสมุทรสาคร พบว่า 1) แนว ททางการพัฒนาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างด้านการวางแผน ควรมีการเตรียมตัวจัดเตรียมข้อมูล ทรัพย์สินของเจ้าของทรัพย์สินให้พร้อมเพื่อนำไปสู่การประเมินทรัพย์สินได้อย่างถูกต้องและยังต้องมีการ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้มากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างด้าน การจัดการ ควรให้การจัดเก็บภาษีจะต้องดำเนินการในส่วนของการให้บริการที่สะดวก โดยจะต้อง มีการพัฒนาทั้งสถานที่และช่องทางบริการที่สะดวกสบายแก่ประชาชน รวมทั้งการพัฒนาการตรวจสอบ ข้อมูลผ่านระบบที่สะดวกมากขึ้นควรจัดให้มีบุคลากรท้องถิ่นด้านการสำรวจและการจัดเก็บภาษีให้มีเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในเขตเทศบาลนครสมุทรสาคร 3) แนวทางการ พัฒนาการจัดเก็บภาษีและสิ่งปลูกสร้างด้านการควบคุม ควรมีการควบคุมการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูก สร้างต้องให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์ขั้นตอนวิธีการจัดเก็บภาษีอย่างถูกต้องและมีเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ควรมีโปรแกรมสำเร็จรูปที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครอง ที่สามารถจัดเก็บ ข้อมูลและคำนวณภาษีภายใต้เงื่อนไขที่ซับซ้อนได้และพร้อมใช้งาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลนครสมุทรสาคร ควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอน กระบวนการ วัน เวลาสถานที่ และ อัตราในการจัดเก็บภาษีให้ชัดเจน โดยประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องมุ่งเน้นด้านการเสียภาษีออนไลน์เพื่อนำ นโยบายด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการกิจกรรมในพื้นที่

2. เทศบาลนครสมุทรสาคร ควรปรับปรุงแบบการดำเนินงานในการจัดเก็บภาษีตามที่กฎหมายและ หนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เช่น การประมาณการรายรับ ภาษีที่ดินและสิ่ง ปลูกสร้างและภาษีป้าย ให้ประมาณการจากยอดประมาณการตามจำนวนผู้อยู่ในข่ายชำระภาษีจากทะเบียนผู้ เสียภาษีนอกจากนี้ควรปรับปรุงฐานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน คำนวณพื้นที่ ต่อเนื่องและส่วนควบคำนวณค่ารายปี ตรวจสอบ การยื่นแบบแสดงรายการที่ดินเป็นรายแปลง เป็นต้น

3. เทศบาลนครสมุทรสาคร ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่กลุ่มผู้เสียภาษีได้ทราบและ เข้าใจตรงกันในการเสียภาษีและแจ้งการนำเงินที่ได้รับจากการชำระภาษีต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาชุมชน มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและหลากหลายช่องทาง

4. เทศบาลนครสมุทรสาคร ควรเน้นออกพื้นที่บริการการเก็บภาษีตามหมู่บ้าน เพื่อเป็นการบริการ และอำนวยความสะดวกให้กับผู้เสียภาษีรวมถึงการสำรวจเขตพื้นที่และติดตามผลงานการจัดเก็บภาษี

5. เทศบาลนครสมุทรสาคร ควรมีนโยบายให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ส่งบุคลากรและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไปอบรม ศึกษาเรียนรู้ ศึกษาดูงานองค์กรอื่น รวมทั้งด้านกฎหมายปรับแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อพัฒนาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างให้เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- สมคิด บางโม. (2539). *การบริหารองค์กรสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์บรรณกิจ.
- Harrington, H. (1996). *High performance benchmarking – 20 steps to success*. New York: McGraw-Hill.
- Henri Fayol. (1916). *General and industrial management*. London: Sir Isaac Pitman and Son.

**การบูรณาการการปลูกสมุนไพรกระชายขาว
ในเขตเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม**
**Integrating Fingerroot Herb Cultivation in Sam KhwaiPhueak Town
Municipality, Mueang District, Nakhon Pathom Province**

¹สมโภชน์ ตั้งกิจพานิชเจริญ
SomphotTungitparnicharoen¹

นักวิชาการอิสระ

Independent Academic

E-mail: SAMRUEDOOCOM1@gmail.com

Retrieved 31-10-2023; Revised 18-12-2023; Accepted 21-12-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อวิเคราะห์บริบทของการปลูกสมุนไพรกระชายขาว (2) เพื่อระบุสภาพปัญหาในการปลูกสมุนไพรกระชายขาว และ (3) เพื่อเสนอแนวทางในการบูรณาการการปลูกสมุนไพรกระชายขาวในเขตเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐมการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล 12 คน ได้แก่บุคลากรจากภาครัฐ ภาคเอกชน และเกษตรกรผู้ปลูกกระชายขาว เก็บข้อมูลด้วยสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก และการประชุมกลุ่มย่อย วิเคราะห์ข้อมูลจากเนื้อหาผลการวิจัย (1) ด้านบริบทของการปลูกสมุนไพรกระชายขาว พบว่า การปลูกกระชายขาวจะปลูกช่วงเดือนมีนาคม-เดือนพฤษภาคมของทุกปี จะสืบทอดกันมาจากบรรพบุรุษ ตั้งแต่ขบวนการปลูก การดูแล และการจำหน่าย (2) ด้านสภาพปัญหาในการปลูกกระชายขาว พบว่า (ก) ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ (ข) เกษตรกรไม่มีการรวมกลุ่ม (ค) ขาดเงินทุนหมุนเวียน (ง) ไม่มีภาคเอกชนมารับซื้อผลผลิตและ (จ) ไม่สามารถขยายตลาดใหม่ได้ (3) ด้านแนวทางในการบูรณาการการปลูกกระชายขาว พบว่า (ก) ภาครัฐควรสนับสนุนด้านเงินทุนหมุนเวียนและปัจจัยการปลูก (ข) การรวมตัวกันของเกษตรกร (ค) การพัฒนาการเพาะปลูก (ง) ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปลูก ผลิตและแปรรูป และ (จ) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: การบูรณาการ การปลูกสมุนไพร กระชายขาว เทศบาลเมืองสามค้ายเผือก

Abstract

The three objectives of this study were (1) to analyze the context of fingerroot herb cultivation in Town Municipality, Mueang District, Nakhon Pathom Province; (2) to identify problems in cultivating the fingerroot herb; (3) to offer guidelines for integrating fingerroot herb cultivation. This study employed a qualitative design. Data were collected from non-participant observations, in-depth interviews, and focus group discussions with 12 key informants, including public officers, private employees, and fingerroot farmers. The data were analyzed by content analysis. Major findings: (1) On the context of fingerroot herb cultivation, fingerroot is annually cultivated between March and May, while the processes of cultivation, care-taking, and selling were inherited from ancestors; (2) On the problems in cultivating the fingerroot herb, they included (a) the lack of government support, (b) the absence of farmer's groups, (c) the lack of working capital, (d) the absence private organization purchasing produce, and (e) the inability to expand into new markets; and (3) On the guidelines for integrating fingerroot herb cultivation, they included (a) the government to support working capital and cultivation essentials, (b) the farmers to group up, (c) the cultivation to be developed, (d) the private sector to participate in cultivating, producing, and processing, and (e) the environment to be conserved.

Keywords: Integration, cultivating herbs, fingerroot, Sam KhwaiPhueak Town municipality

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ภาครัฐมีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การส่งเสริมและพัฒนาด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชนสังคมและท้องถิ่นพัฒนาภูมิปัญญาไทยสู่สากล การดูแลและรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชนและชุมชนตลอดจนส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นการสร้างความสมดุลและมีภูมิคุ้มกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศรวมถึงการให้ความสำคัญเพิ่มเติมกับศักยภาพของวิสาหกิจชุมชนที่ผลิตสินค้าชุมชนโดยการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการจะเป็นการพัฒนาฐานที่สำคัญของการพัฒนาให้สามารถก้าวไปสู่การแข่งขันในระดับนานาชาติได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป (แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555 - 2574) วิสาหกิจชุมชนจึงเป็นเศรษฐกิจฐานรากที่สำคัญทำรายได้ให้กับชุมชนและเป็นภาคหนึ่งที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยในภาพรวมและเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้รัฐบาลจะมีการส่งเสริมการบริโภคผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นของประชาชนอย่างต่อเนื่อง จากรายงานการวิจัยของกรมส่งเสริมการเกษตรที่ศึกษาเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน พบว่า วิสาหกิจชุมชนประสบปัญหา 1) ขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาต่อยอดพัฒนา 2) ขาด

ทักษะการผลิตและการตลาด สินค้ามีคุณภาพและปริมาณไม่สม่ำเสมอ ไม่มีการควบคุมมาตรฐานต่อเนื่องขาดตลาดในการจำหน่ายสินค้าที่แน่นอน 3) ด้านการเสริมหนุนการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนมักเป็นสูตรสำเร็จไม่คำนึงถึงความเหมาะสมและความต้องการของพื้นที่ (สุกัญญา อธิปอนันต์ และคณะ, 2550, หน้า 21-23)

ประเทศไทยอยู่ในเขตอากาศแบบร้อนชื้นคือมีทั้งความร้อนและความชื้นจึงเหมาะสำหรับการปลูกพืชสมุนไพรหลายชนิดทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือมีการขยายพันธุ์เพื่อเพาะปลูกขึ้นมา ซึ่งสมุนไพรจะมีองค์ประกอบของธาตุยาที่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการนำมาแปรรูปเพื่อทำเป็นยารักษาโรคทั้งที่อยู่ในรูปของสมุนไพรเชิงเดี่ยว และสมุนไพรเชิงผสม สมุนไพรเชิงเดี่ยวก็คือ สมุนไพรที่นำมาแปรรูปเป็นยาแบบไม่ผสมกับสมุนไพรชนิดอื่น ส่วนสมุนไพรเชิงผสมคือมีการนำสมุนไพรตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไปมาผสมกันเพื่อให้มีธาตุยาหรือมีฤทธิ์ยามากยิ่งขึ้น แล้วนำไปใช้ในการบำบัดหรือรักษาอาการของโรคได้หลายชนิด ในสมัยโบราณมักจะนำสมุนไพรมาเป็นยารักษาโรคโดยทั่วไป ดังนั้นสมุนไพรของไทยจึงมีสรรพคุณทางยามากมายหลายชนิด ปัจจุบันภูมิอากาศของโลกได้เปลี่ยนแปลงไป เกิดสภาวะโลกร้อนทำให้มีเชื้อโรคใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาหลายชนิดและเป็นเชื้อโรคที่เราไม่เคยคุ้นเคยกัน และบางชนิดก็เกิดการกลายพันธุ์เพื่อความอยู่รอดของสายพันธุ์นั้น ๆ จึงทำให้เกิดโรคสายพันธุ์ใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาตลอดเวลา หรือทางการแพทย์เรียกกันว่าโรคอุบัติใหม่ ทำให้ต้องใช้ยาหรือสูตรยาใหม่ ๆ เพื่อมาต่อต้านกับเชื้อโรคนั้น ๆ และตัวยาบางชนิดก็อาจมีผลกระทบต่อการใช้ยา เช่น การแพ้ยา การดื้อยา ซึ่งส่วนใหญ่จะมักเกิดขึ้นกับผู้ที่ใช้ยาที่มาจากสารเคมีนั่นเอง จึงทำให้มีคนจำนวนมากตระหนักถึงผลกระทบจากการใช้ตัวยาที่มาจากสารเคมีดังกล่าวจึงหันมาพึ่งยาสมุนไพรจากธรรมชาติหรือยาแผนโบราณกันมากยิ่งขึ้น

จังหวัดนครปฐมเป็นจังหวัดหนึ่งที่นิยมปลูกพืชสมุนไพรหลายชนิด เช่น เผือก กระเพรา ดอกกรัก และกระชายขาว เป็นต้น โดยส่วนใหญ่ปลูกเพื่อจำหน่ายในเชิงพาณิชย์ และยังมีแหล่งจำหน่ายยาสมุนไพรและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสมุนไพรที่มีชื่อเสียงมาอย่างยาวนานก็คือ กลุ่มชุมชนบุญนิยมปฐมอโศก หรือที่เรียกกันแบบคุ้นเคยว่า (ปฐมอโศก) ซึ่งเป็นกลุ่มชุมชนที่ชาวบ้านรวมกลุ่มกันขึ้นมาเพื่อรวบรวมสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรแล้วประสบความสำเร็จอย่างดี ตั้งอยู่ที่ตำบลพระประโทน อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม จำหน่ายผลิตภัณฑ์จากสมุนไพรเมื่อความต้องการของผู้บริโภคเพิ่มมากขึ้น ทำให้สมุนไพรที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติไม่เพียงพอต่อความต้องการ ดังนั้นภาครัฐและภาคเอกชน และชุมชนจึงควรร่วมมือกันบูรณาการในการปลูกพืชสมุนไพร เพื่อให้มีผลผลิตเพียงพอต่อความต้องการ ของผู้บริโภคนั่นเองในปัจจุบันภาครัฐมีแผนการส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องของการเกษตรและมีแผนในการส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร ก็คือ แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ว่าด้วย การพัฒนาสมุนไพรไทย ปี พ.ศ. 2550 - 2564 และโครงการส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพืช (สมุนไพร) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในปัจจุบันพืชสมุนไพรกระชายขาวเป็นสมุนไพรของไทยจึงถูกพัฒนาขึ้นมาเรื่อย ๆ จากที่เป็นแบบตากแห้ง อบแห้ง ใช้ต้ม ใช้ชง ก็พัฒนาเป็นแบบแคปซูล แบบอัดเม็ด และแบบน้ำ เป็นต้น จึงทำให้การเข้าถึงยาสมุนไพรได้ง่ายยิ่งขึ้นประกอบกับการรักษาพยาบาลในปัจจุบันมักจะมีราคาที่สูงขึ้นจึงมีผู้คนจำนวนมากที่ไม่มีเงินในการรักษาตามโรงพยาบาลจึงหันกลับมาใช้ยาสมุนไพรพื้นบ้านของไทยกันมากยิ่งขึ้นมีทางเลือกเพิ่มขึ้นอีกทางเลือก

หนึ่งในการรักษาโรคผู้บริโภคนิยมบริโภคยาสมุนไพรกระชายขาวกันมากยิ่งขึ้นก่อนที่จะสถานการณ์ไวรัสโควิด-19 แพร่ระบาดจะเกิดขึ้นเสียอีก และต่อมาก็ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย

เทศบาลเมืองสามค้ายเผือก อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม มีประชาชนผู้นิยมปลูกพืชสมุนไพรกระชายขาวปลูกเป็นจำนวนมาก เพราะเล็งเห็นว่าพืชสมุนไพรชนิดนี้มีประโยชน์หลายอย่าง เช่นนำมาปรุงเป็นอาหาร และแปรรูปเป็นยารักษาโรคโดยเฉพาะช่วงกินเจ ทำให้ผู้ปลูกกระชายขาวได้รับผลประโยชน์ในการปลูกพืชครั้งเดียว ได้เงินถึงสองทางและในช่วงไวรัสโควิด-19 ระบาด ในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 เป็นต้นมาได้มีการนำกระชายขาวซึ่งเป็นพืชสมุนไพรพื้นบ้านของไทยถูกนำมาใช้เป็นทางเลือกอันดับต้น ๆ ที่ใช้ในการรักษาโรคนี้ควบคู่กับการรักษาแพทย์ทางเลือกทางอื่น ๆ จนทำให้สมุนไพรชนิดนี้ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายและเริ่มขาดตลาด ราคาขายเริ่มขยับสูงขึ้นเนื่องจากความต้องการมีมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงบริบทของการปลูกสมุนไพรกระชายขาว ในเขตเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม รวมถึงศึกษาปัญหาในการปลูกสมุนไพรกระชายขาว ผลที่ได้จากการศึกษาเรื่องนี้เพื่อเป็นแนวทางในการบูรณาการการปลูกสมุนไพรกระชายขาว ในเขตเทศบาลเมืองสามค้ายเผือกอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์บริบทของการปลูกสมุนไพรกระชายขาว ในเขตเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อระบุสภาพปัญหาในการปลูกสมุนไพรกระชายขาว ในเขตเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อเสนอแนวทางในการบูรณาการการปลูกสมุนไพรกระชายขาว ในเขตเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise)

“วิสาหกิจชุมชน” หมายถึงกิจกรรมของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรือการอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลในรูปแบบใดหรือไม่เป็นนิติบุคคล เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัวชุมชน และระหว่างชุมชน วิสาหกิจชุมชนมีความหมายครอบคลุมกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การแปรรูปหรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากผลผลิตของชุมชน เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการผลิตทางการเกษตร เพื่อการพึ่งตนเองและเพิ่มมูลค่าของผลผลิตทางการเกษตรขององค์กรชุมชน
2. การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากทรัพยากรและภูมิปัญญาของชุมชน การแปรรูปพืชผักผลไม้พื้นบ้านรูปแบบต่าง ๆ ผลิตภัณฑ์ยาสมุนไพร ผลิตภัณฑ์หัตถกรรมพื้นบ้าน แหล่งท่องเที่ยว พิพิธภัณฑ์ชุมชน เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบูรณาการ

บูรณาการตามคำจำกัดความของราชบัณฑิตยสถาน มี 2 ความหมาย คือ 1) ทำให้เป็นเนื้อเดียวกันโดยรวม หรือผสมผสานส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน 2) หมายถึงเชื่อมหรือประสานกับสิ่งอื่นหรือหน่วยงานอื่น

เฮอร์เบิร์ต สเปนเซอร์ (Herbert Spencer) ได้กล่าวไว้ว่า บูรณาการ (Integration) เป็นโครงสร้างของสังคมที่จะเชื่อมโยงความสลับซับซ้อนกันมากยิ่งขึ้น จึงทำให้เกิดความหลากหลายและเกิดความแตกต่างกันไปจากโครงสร้างเดิมเสมอแต่จะยังคงเชื่อมต่อเชื่อมโยงประสานไม่ได้แยกออกจากกันแต่จะรวมกันในลักษณะของการบูรณาการ (Integration, Herbert Spencer. [http://udru.ac.th/oldsite/attachments/](http://udru.ac.th/oldsite/attachments/e-learning) e-learning, 15 February, 2021)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต, 2540) ได้แปลคำว่า บูรณาการ (Integration) ว่าหมายถึง “การทำให้สมบูรณ์” โดยมองว่าสภาวะการบูรณาการ เป็นการพิจารณาสรรพสิ่งในลักษณะขององค์รวม (Holistic View) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อมีปัจจัย 3 ประการ คือ

1. หน่วยย่อยหรือองค์ประกอบ
2. ความสัมพันธ์ของหน่วยย่อยซึ่งเชื่อมโยงและอิงอาศัยซึ่งกันและกัน
3. ความครบถ้วนเต็มบริบูรณ์ที่เกิดจากการรวมตัวกันของหน่วยย่อยอย่างประสานสัมพันธ์และกลมกลืนกันอย่างสมดุล

ในเรื่องที่เกี่ยวกับแนวทางการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐ ไว้ว่า 1) รูปแบบของการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่จังหวัด ที่มีการเริ่มต้นจากการวิเคราะห์และสภาพปัญหาประเด็นการพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหาที่ต้องอาศัยการบูรณาการจะมีผลต่อการกำหนดภาคส่วนหรือผู้ที่มีบทบาทหลักในการบูรณาการ จากนั้นเป็นขั้นตอนการเชื่อมโยงแผนงานที่จัดทำรวมทั้งการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการจัดบทบาทอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและที่ไม่เป็นทางการระหว่างทุกภาคส่วนของรัฐระดับต่าง ๆ และภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องต่อการทำงานร่วมกัน เช่นภาคเอกชนภาคประชาชน 2) ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการบูรณาการการทำงานที่สำคัญ และช่วยให้ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความเข้าใจของบุคลากร และการสื่อสารอย่างทั่วถึง 3) ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการบูรณาการการทำงาน ได้แก่ การกำหนดช่วงเวลาการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่องการบูรณาการเชื่อมโยงกัน การสนับสนุนทั้งด้านนโยบายและระบบการบริหารจัดการ รวมทั้งระบบงบประมาณเชิงพื้นที่ที่สามารถบริหารจัดการได้เบ็ดเสร็จในพื้นที่ ในขณะที่ด้านระบบบริหารจัดการในเรื่องการมอบอำนาจที่อาจมอบบางส่วนในเรื่องที่จำเป็นหรือมีความเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาหรือวางแผนการพัฒนาในระยะยาว

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่นและระดับชาติ ถือเป็นเงื่อนไขที่สำคัญอันเป็นตัวจักรของการขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วจะเห็นว่ารระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนยิ่งสูง เช่นเดียวกับในประเทศไทยจะเห็นว่ารัฐให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ยิ่งเห็นได้ชัดเจนนั้นคือการมีส่วนร่วมของประชาชนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดไว้ในมาตรา 78 รัฐต้องมีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง

เกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ การจัดทำบริการสาธารณะทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบรวมทั้งการตัดสินใจทางการเมืองและการอื่นใดบรรดาที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชนหรือชุมชน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช, 2560)

ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Participation)

การมีส่วนร่วม ถือเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งการพัฒนาไม่ว่าระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น ถือว่าการมีส่วนร่วมถูกกำหนดให้มีผลต่อการพัฒนาของพื้นที่ต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์แบบ ทั้งการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิดร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชนแก้ไขร่วมกัน การใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามการปฏิบัติงานขององค์การและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (Cohen and Uphoff, 1980, pp.7 - 26) ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วมของกลุ่มถือว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในชุมชนที่เข้ามามีบทบาทในการบริหาร และดำเนินการพัฒนาเพื่อเป็นการร่วมรับผลประโยชน์ในการดำเนินการ

การมีส่วนร่วมของชุมชนอธิบายความหมายได้ในหลายมิติ ทั้งในแง่ของมิติความลึกและในเชิงกว้าง ดังนี้ (ถวิลวดี บุรีกุล, 2552)

- 1) การมีส่วนร่วมในความหมายที่แคบ คือการพิจารณาถึงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือโดยสมัครใจโดยประชาชนต่อโครงการใดโครงการหนึ่งของโครงการสาธารณะต่าง ๆ
- 2) การมีส่วนร่วมในความหมายที่กว้าง หมายถึงการให้ประชาชนในชนบทรู้สึกตื่นตัวเพื่อที่จะทราบถึงการรับความช่วยเหลือและตอบสนองการพัฒนา ในขณะเดียวกันก็สนับสนุนความคิดริเริ่มของคนในท้องถิ่น
- 3) ในเรื่องของการพัฒนาชนบทการมีส่วนร่วม คือการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ในกระบวนการการตัดสินใจ กระบวนการการดำเนินการ และร่วมในผลประโยชน์จากการพัฒนาโครงการ
- 4) การมีส่วนร่วมของประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาอย่างกว้างขวางมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อประชาชน
- 5) การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน หมายถึงการที่ประชาชนจะมีทั้งสิทธิ์และหน้าที่ในการที่จะเข้าร่วมในการแก้ปัญหาที่มีความรับผิดชอบสำรวจทรัพยากร และระดมทรัพยากรท้องถิ่น และเสนอแนวทาง
- 6) การมีส่วนร่วมนั้นจะต้องเป็นกระบวนการการดำเนินการอย่างจริงจัง ซึ่งหมายถึงบุคคลหรือกลุ่มที่มีส่วนร่วมเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม และมุ่งใช้ความพยายามในการดำเนินการตามความคิดริเริ่มนั้น
- 7) การมีส่วนร่วมคือ การที่ได้มีการจัดการที่ใช้ความพยายามที่จะเพิ่มความสามารถที่จะควบคุมทรัพยากร และระเบียบในสถาบันต่าง ๆ ในสภาพสังคมนั้น ๆ ทั้งที่โดยกลุ่มที่ดำเนินการและความเคลื่อนไหวที่จะดำเนินการควบคุมโดยทรัพยากร และระเบียบต่าง ๆ

กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน

โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980, pp. 219 - 222) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนประชาชนถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องรู้และเข้าใจให้ถ่องแท้เพื่อผลลัพธ์ในการวิเคราะห์เป็นไปอย่างถูกต้อง โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision Making)
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Implementation)
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Participation in Benefits)
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in Evaluation)

ข้อมูลเกี่ยวกับสมุนไพรกระชายขาว

กระชายขาว กระชายเป็นผักพื้นบ้านชนิดหนึ่งที่นิยมใช้เป็นเครื่องเทศในการปรุงอาหารหลายชนิด นอกจากนี้กระชายยังมีสรรพคุณทางยาที่น่าสนใจเกี่ยวกับระบบทางเดินอาหารและช่องท้อง เช่น แก้อาการท้องอืด ท้องเฟ้อ ท้องร่วงท้องเดิน บิด จุกเสียดแน่น เป็นต้น แต่ภายหลังมีคนสนใจกระชายมากยิ่งขึ้นก็คือ เรื่องบำรุงกำลังไปจนถึงบำรุงกำหนด เพราะสรรพคุณประการนี้เองที่ทำให้พืชตระกูลกระชายเป็นพืชที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ชื่อวิทยาศาสตร์ Boesenbergia rotunda (Linn.) Mansf.

ชื่อพ้อง Boesenbergiapandurata (Roxb.) Schltr.

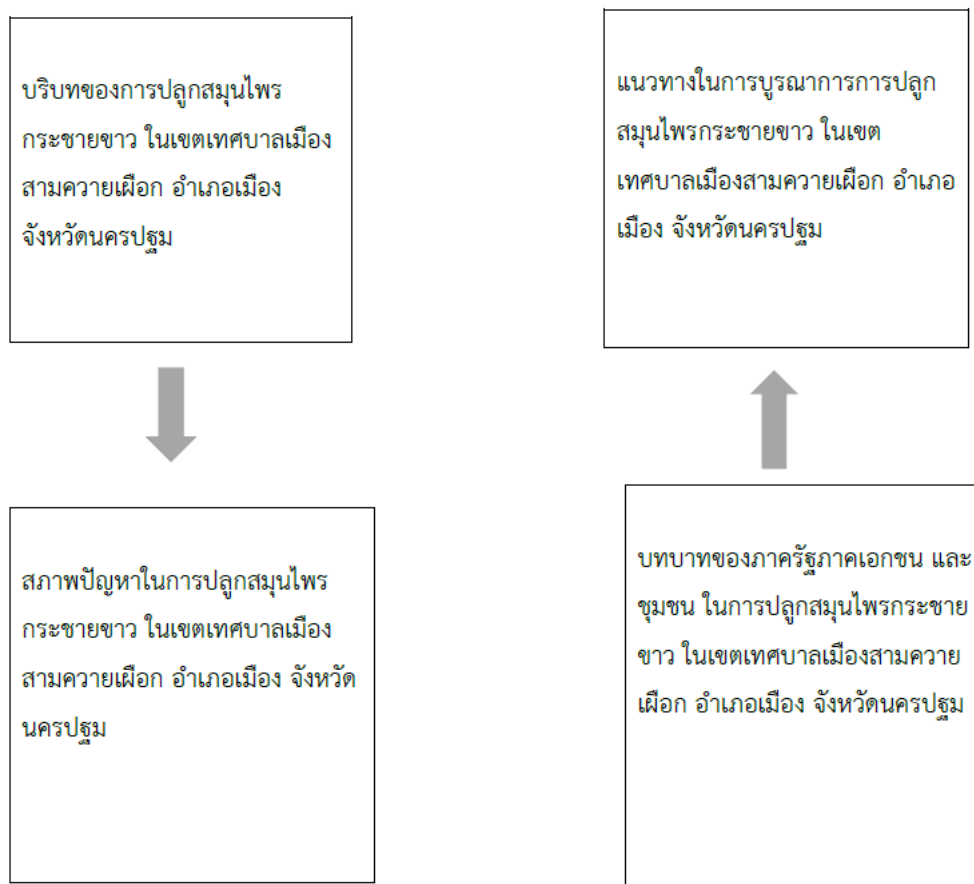
ชื่อวงศ์ Zingiberaceae

ชื่ออื่น/ชื่อท้องถิ่น เช่น กระเอน ระเอน (เหนือ) จิงทราย (มหาสารคาม) ว่านพระอาทิตย์ และ จีปู ซีฟู (รัฐฉาน พม่า-แม่ฮ่องสอน)

การใช้ประโยชน์ทางการแพทย์แผนไทยของกระชายขาว

เหง้าใต้ดิน - มีรสเผ็ดร้อนขม แก้ปวดท้อง มวนในท้อง ท้องอืดท้องเฟ้อ บำรุงกำลัง บำรุงกำหนด แก้กามตายด้าน เป็นยารักษาโรคผิวหนังเหาและราก - แก้บิดมูกเลือด เป็นยาขับปัสสาวะ แก้ปัสสาวะพิการ ใช้เป็นยาภายนอกรักษาเกลื้อนใบ - บำรุงธาตุแก้โรคในปาก คอ แก้โลหิตเป็นพิษ ถอนพิษต่าง ๆ (สิงหบุตรา, 2535)ฤทธิ์ทางเภสัชวิทยาต้าน Covid-19 สารสกัดกระชายขาว และ panduratin A ซึ่งเป็นสารสำคัญในกระชายขาว แสดงฤทธิ์ยับยั้งเชื้อไวรัส SARS-CoV-2 ในเซลล์ Vero E6 ได้ในระยะแรกของการติดเชื้อ ในขณะที่ panduratin A สามารถแสดงฤทธิ์ยับยั้งเชื้อไวรัส SARS-CoV-2 ในเซลล์ Vero E6 ทั้งในระยะแรกและระยะหลังของการติดเชื้อไวรัส โดยไปลดการติดเชื้อที่เซลล์เนื้อเยื่อปอดทางเดินหายใจ (ศูนย์นวัตกรรมสมุนไพรครบวงจร มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 2563)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการศึกษาโดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเอกสาร (Documentary research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และประชุมกลุ่มย่อย มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวนทั้งสิ้น 12 คน ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มตัวแทนเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคธุรกิจ ประชาชนเกษตรกรผู้ปลูกสมุนไพรกระชายขาว กลุ่มเป้าหมายในการประชุมกลุ่มย่อย ได้แก่ เกษตรกร ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในเขตเทศบาล เมืองสามค้ายเผือก อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม โดยประชุมกลุ่มย่อยในแต่ละครั้งกลุ่มละ 5-6 คน ประชุมกลุ่มย่อย 2 ครั้ง

เครื่องมือในการวิจัย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ในประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ 1 ปัญหาในการปลูกสมุนไพรกระชายขาว ในเขตเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ในปัจจุบันมีประเด็นปัญหาอะไรบ้างทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านมีส่วนร่วมของภาครัฐ
2. ด้านการมีส่วนร่วมภาคเอกชน ภาคธุรกิจ

3. ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเกษตรกรผู้ปลูกสมุนไพรกระชายขาว
4. ด้านการเพาะปลูกกระชายขาว
5. ด้านการผลิตและการแปรรูป
6. ด้านสภาพแวดล้อม
7. ด้านการตลาดและการจัดจำหน่าย
8. ด้านการเงินและบัญชี

ประเด็นที่ 2 ภาครัฐควรบูรณาการความช่วยเหลือในการปลูกสมุนไพรกระชายขาว ในเขตเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ในด้านใดบ้างมีทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุน
2. ด้านการจัดหาที่ดินเพื่อการเพาะปลูก
3. ด้านปัจจัยพื้นฐานในการปลูกสมุนไพรกระชายขาว เช่น ปุ๋ย และแหล่งน้ำ เป็นต้น
4. ด้านช่องทางการตลาดและการจัดจำหน่าย
5. ด้านการให้คำปรึกษา
6. ด้านงบประมาณ

ประเด็นที่ 3 แนวทางในการบูรณาการการปลูกสมุนไพรกระชายขาว ในเขตเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ควรเป็นอย่างไร โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 7 ด้านด้วยกัน ดังนี้

(1) ด้านเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ

1) ภาครัฐควรให้ความช่วยเหลือด้านงบประมาณในการปลูกกระชายขาว โดยไม่มีเงื่อนไข หรือจัดหาแหล่งเงินทุนระยะสั้นและดอกเบี้ยต่ำ

2) ภาครัฐควรลงมาดูแลและสอบถามถึงปัญหาต่าง ๆ ในการการปลูกกระชายขาวทุกปี

3) ภาครัฐควรทำระบบบัญชีทะเบียนผู้ปลูกกระชายขาวเพื่อการช่วยเหลือในอนาคต

(2) ด้านการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคธุรกิจ ควรมีส่วนร่วมในการบูรณาการการปลูกกระชายขาวให้มากขึ้นโดยการเข้ามาจับมือกันจัดตั้งเป็นกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกกระชายขาว และรับซื้อผลผลิตที่ได้เป็นจำนวนมาก ๆ ไปแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์อย่างอื่นอีกหลากหลายชนิด

(3) ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนผู้ปลูกสมุนไพรกระชายขาวเกษตรกรผู้ปลูกกระชายขาว ควรมีการจัดตั้งเป็นกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกกระชายขาวขึ้นมาเพื่อที่จะได้มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิดและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปลูกกระชายขาว

(4) ด้านการเพาะปลูกการปลูกสมุนไพรกระชายขาวเป็นวิถีชาวบ้านของตำบลสามค้ายเผือก อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐมมาอย่างช้านาน และการปลูกกระชายขาว 1 รอบสามารถปลูกพืชชนิดอื่นแซมลงไปได้หลายชนิด เช่น พริกผักชี และเผือก เป็นต้น แนวทางนี้ถือว่าการใช้ที่ดินที่คุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุดอยู่แล้วแต่ภาครัฐควรเข้ามาส่งเสริมการปลูกกระชายขาวเพื่อให้เป็นพืชเศรษฐกิจของจังหวัดนครปฐมยิ่งดี

(5) ด้านการผลิตและการแปรรูปแนวทางในการผลิตและการแปรรูปกระชายขาวในอนาคตควรมีการร่วมมือกันของเกษตรกรผู้ปลูกกระชายขาว และภาคเอกชนภาคธุรกิจ เพื่อแปรรูปกระชายขาวในรูปแบบต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้น

(6) ด้านสภาพแวดล้อมในปัจจุบันสภาพแวดล้อมในเทศบาลตำบลสามค้ายเมือง อำเภอมือง จังหวัดนครปฐมก็ดีขึ้นแล้ว แต่ในอนาคตการขยายของเขตเมืองก็อาจทำให้สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมลงได้เกษตรกรควรช่วยกันดูแลสภาพแวดล้อมโดยพยายามอย่าใส่ปุ๋ยเคมี หรืออย่าใช้ยาฆ่าแมลงมากเกินไป

(7) ด้านการตลาดและการจัดจำหน่ายแนวทางด้านการตลาดและการจัดจำหน่ายของสมุนไพรกระชายขาวยังเปิดกว้าง เพียงแค่เกษตรกรร่วมมือกันกับภาคเอกชนและภาคธุรกิจ เพื่อขยายตลาดไปต่างประเทศให้มากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม นำมาสรุปให้อยู่ในรูปแบบประเด็นในแต่ละหัวข้อ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดประเด็นปัญหานั้น ๆ จากนั้นนำข้อมูลแนวทางการแก้ปัญหาที่ได้จากการอภิปรายกลุ่มมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุป และแนวทางการแก้ไขเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเสนอแนวทาง การในการบูรณาการการปลูกสมุนไพรกระชายขาว

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดกลุ่มข้อมูล (Categorization) และการตีความ (Interpretation) หลังจากนั้น นำมาเรียบเรียง และนำเสนอเป็นรายงานการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ด้านบริบทของการปลูกสมุนไพรกระชายขาว พบว่า การปลูกสมุนไพรกระชายขาวจะปลูกในช่วงเดือนมีนาคม-เดือนพฤษภาคมของทุกปี จะสืบทอดต่อ ๆ กันมาจากบรรพบุรุษ ตั้งแต่ชวบนการปลูก การดูแล และการจำหน่าย

2. ด้านสภาพปัญหาในการปลูกสมุนไพรกระชายขาว พบว่ามีดังนี้

- 1) ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ
- 2) เกษตรกรไม่มีการรวมกลุ่ม
- 3) ขาดเงินทุนหมุนเวียน
- 4) ไม่มีภาคเอกชนมารับซื้อผลผลิต
- 5) ไม่สามารถขยายตลาดใหม่ได้

3. แนวทางในการบูรณาการการปลูกสมุนไพรกระชายขาว พบว่ามีดังนี้

- 1) ภาครัฐควรสนับสนุนด้านเงินทุนหมุนเวียนและปัจจัยการปลูก
- 2) การรวมตัวกันของเกษตรกร
- 3) การพัฒนาการเพาะปลูก
- 4) ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปลูก ผลิตและแปรรูป

5) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถอภิปรายได้ว่า แนวทางการบูรณาการในการปลูกกระชายขาว ในเขตเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐมที่นำเสนอ สอดคล้องกับ เถลิงพล แจ่มจันทร์ และ สวลัย บุญมานนท์ (2556) ได้ทำการศึกษาบทบาทของการใช้เศรษฐกิจสร้างสรรค์ในการพัฒนาสังคมและชุมชน จะต้องประกอบไปด้วยการดำเนินกลยุทธ์ 4Ps อันได้แก่ 1) ชุมชน (People) 2) ผลิตภัณฑ์ (Product) 3) การท่องเที่ยว (Place) และ 4) การอนุรักษ์ (Preserve) ชุมชนและสิ่งแวดล้อม รวมถึงด้านการสนับสนุนบุคลากรจากภาครัฐ ร่วมกับแนวทางการบูรณาการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคธุรกิจ โดยการศึกษากรณีความสำเร็จของชุมชนโดยใช้ประโยชน์จากชุมชนด้วยการผลิตสินค้าสร้างสรรค์ โดยใช้การท่องเที่ยวเป็นกลยุทธ์ขับเคลื่อนในการขับเคลื่อน ในขณะที่ยังสามารถรักษาวัฒนธรรมแบบเดิมไว้ได้ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในระดับชุมชน โดยผ่านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวโดยชุมชนทำให้เกิดการสร้างรายได้เสริมแก่คนในชุมชนที่แต่เดิมมีอาชีพเกษตรกรรม โดยรายได้เสริมมาจากการให้บริการเรือชมหิ่งห้อย การให้บริการที่อยู่อาศัยปัจจัยสำคัญของความสำเร็จเกิดจากบทบาทของรัฐบาลท้องถิ่น คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญในการเป็นผู้ขับเคลื่อนชุมชนมีความเข้าใจสภาพแวดล้อม และทรัพยากรที่มีอยู่ และสามารถนำมาสร้างเป็นเอกลักษณ์ สร้างมูลค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างเหมาะสม และการมีกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเป็นผู้ประกอบการ เป็นเจ้าของกิจการเอง ตั้งแต่กระบวนการสร้างความรู้และความเข้าใจ รวมถึงมีการสร้างเครือข่ายกับภาคธุรกิจนักวิชาการ นักวางแผน ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) อาจจะมีการปรับเปลี่ยนงานวิจัยที่มีการครอบคลุมในพื้นที่ต่าง ๆ ในจังหวัดนครปฐมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อข้อมูลที่ลึกซึ้งมากกว่านี้และเพื่อให้สอดคล้องสภาพความเป็นจริงในวงที่กว้างขึ้น
- 2) ควรเปลี่ยนหัวข้อในการทำวิจัยให้เป็นในลักษณะของการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากกระชายขาว ให้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เถลิงพล แจ่มจันทร์ และสวลัย บุญมานนท์. (2556). บทบาทของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในการพัฒนาสังคมและชุมชนไทย. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาศาสตร์*, 7(1), หน้า 109-151.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2552). *การมีส่วนร่วม แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2540). บูรณาการเชิงพุทธกับการบริหาร. *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคล สุวรรณภูมิ*, 2(2), หน้า 487.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก. 2560 : 40 การมีส่วนร่วม (Participation)

สุกัญญา อธิปอนันต์ และคณะ. (2550). รายงานจากการวิจัยของกรมส่งเสริมการเกษตรที่ศึกษาเกี่ยวกับปัญหา *วิสาหกิจชุมชน*. กรุงเทพฯ : กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2555). *แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555 – 2574*.

Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1980). "Participation's Place in Rural Development : Seeking Clarity through Specificity". *World Development*, 8(3), p.223.

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน

กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม

Organizational Commitment of the Non-Commissioned Officers, Veterinary &
Remount Department, Nakhon Pathom Province

¹พีรพัฒน์ บุญชนะ

Peerapat Boonchana¹

กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม

Royal Thai Army Animal Department Nakhon Pathom Province

E-mail: peerapat08662@gmail.com

Retrieved 21-11-2023; Revised 13-12-2023; Accepted 18-12-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อประเมินระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน กับความผูกพันในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และ สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ วิเคราะห์โดยค่าที (T-test for independent sample) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก (2) ข้าราชการทหารชั้นประทวนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ต่างกัน (3) ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .990 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

This research is aimed at three purposes: (1) to assess the level of the organizational commitment of the non-commissioned officers at the Veterinary & Remount Department, Nakhon Pathom Province (2) to compare the level of the organizational commitment of the non-commissioned officers at the Veterinary & Remount Department, Nakhon Pathom Province classified by personal factors and (3) to analyze the relationship between work factors and work commitments of the non-commissioned officers at the Veterinary & Remount Department, Nakhon Pathom Province. This research is quantitative research. The subjects were 165 non-commissioned officers, at the Veterinary & Remount Department, Nakhon Pathom Province. Descriptive statistics was used in the analysis of the data, namely, frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test for independent and One-Way ANOVA. The results showed that (1) The level of the organizational commitment of the non-commissioned officers at the Veterinary & Remount Department, Nakhon Pathom Province was high. (2) Non-commissioned officers with different personal factors had different commitments for the organization. (3) Work factors related to the willingness and devotion to work for the organization was positive having a correlation coefficient (r) equal to. 990 and the two variables were related in the same direction, in line with the assumed hypothesis.

Keywords: Non-Commissioned officers, veterinary & Remount Department, organizational Commitment

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบันทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหาวิกฤติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น วิกฤติต้มยำกุ้งในปีพ.ศ. 2540 วิกฤติแฮมเบอร์เกอร์ในปลายปีพ.ศ. 2551 เกิดมาจากระบบการตั้งเป้าหมายการทำงานในระยะสั้น การจ่ายผลตอบแทนสูงเกินจริง และการจ้างพนักงาน ที่ขาดการพิจารณาด้านจริยธรรมและอุดมการณ์ หลังจากวิกฤติดังกล่าว องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับในองค์การ จึงมีความศรัทธา รวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ จากการกล่าวข้างต้น บุคลากรหรือคนใน

องค์การจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ต่อการบริหารองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ หากองค์การสามารถทำให้บุคลากรก้าวไปถึงเป้าหมายที่ต้องการได้ เขาก็จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป เกิดเป็นความจงรักภักดีและความผูกพัน (Commitment) ต่อองค์การ จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวชี้วัดที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ จึงทำให้ผู้บริหารให้ความสนใจ เรื่องความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เพราะเรื่องดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการลาออก การเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากรนั่นเอง ในปัจจุบันเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การ” ยังคงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นจากทั้ง นักบริหารและนักวิเคราะห์องค์การ เนื่องจากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดหนึ่งในการพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษา เพราะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการยึดเหนี่ยวจิตใจบุคลากรในองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวกันให้มีความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน พร้อมใจในการทุ่มเทกำลัง ในการปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพ พัฒนาให้องค์การเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้

กองทัพบกถือเป็นองค์การฯหนึ่ง เป็นหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 จากพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 มาตรา 19 ได้กำหนดให้กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังพลกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร กรมการสัตว์ทหารบก เป็นฝ่ายยุทธบริการ มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ ประสานงาน แนะนำ กำกับ การ ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการผลิต จัดหา ส่ง กำลัง ซ่อมบำรุง บริการ สุขาภิบาล เวชกรรมป้องกัน รักษาพยาบาล บำรุงรักษา และผสมพันธุ์สัตว์ การเสปียงสัตว์ สนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารด้วยการใช้สัตว์ และการเกษตรของกองทัพบก กำหนดหลักนิยมและทำตำรา ตลอดจนการฝึกและศึกษา ทั้งนี้เกี่ยวกับกิจการและสิ่งอุปกรณ์ของเหล่าทหารการสัตว์ มีเจ้ากรมการสัตว์ทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ มีกำลังพล นายทหารสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน และพลทหารตามลำดับ

การปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การทหาร หากข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความผูกพันต่อองค์การ มีความพึงพอใจ มีความรู้ความสามารถและสามารถพัฒนาตนเองได้อยู่ตลอดเวลา ทำให้ข้าราชการทหารชั้นประทวน มีความผูกพันต่อองค์การที่ดีขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลต่อองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์การของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน กับความผูกพันในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีการบริหารองค์การอย่างเป็นทางการของบาร์นาร์ด (Barnard)

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจง และ 2) สิ่งจูงใจที่ไม่เฉพาะเจาะจง ไม่สามารถให้กับใครได้ ประกอบด้วย (1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือสภาพทางกายภาพ ที่สามารถมอบให้กับบุคคลได้เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน (2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunity) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ และโอกาสก้าวหน้า (3) สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน (4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงความสามารถในการทำงาน (5) ความดึงดูดใจทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ความผูกพัน และความพอใจในหน่วยงาน (6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถ ของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล (adaptation of habitual methods and attitudes) (7) โอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญ คนหนึ่งของหน่วยงาน เท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน (8) สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community) หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความสามัคคีในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

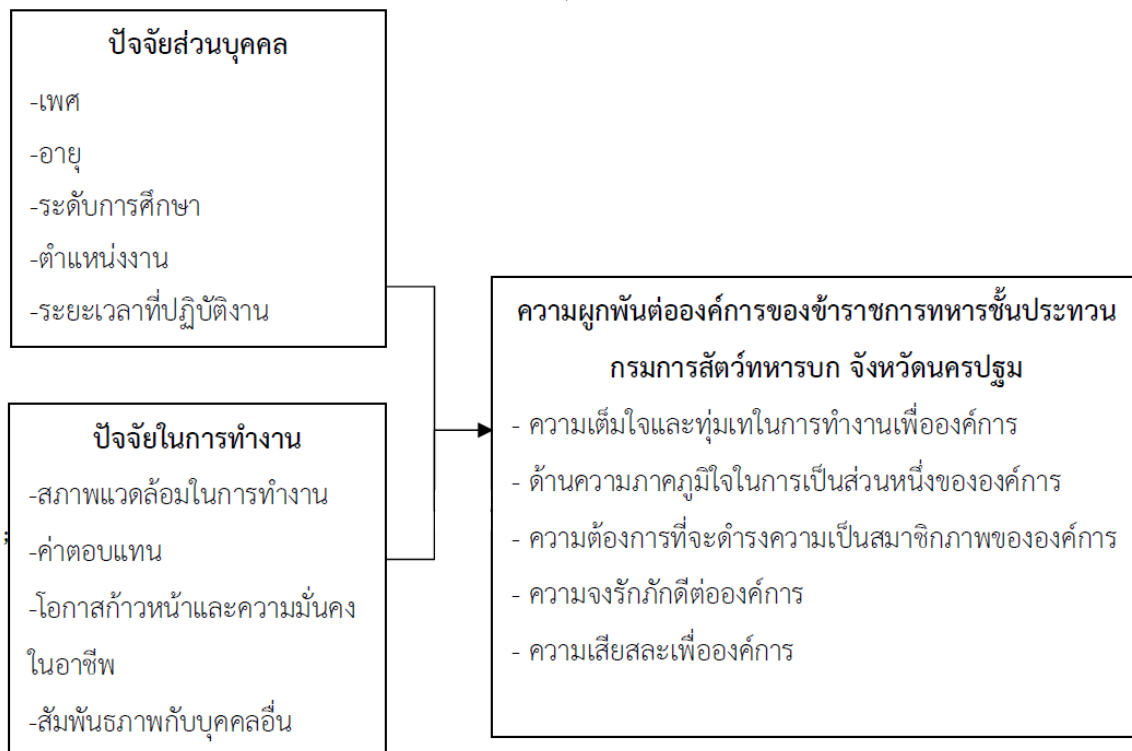
Buchanan (1974, pp. 533-546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรประกอบด้วย 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน 2) ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่ทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Buchanan (1974, pp. 533-546) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้คือ

1) ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่อกงานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น 2) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น 3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน 4) บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดี เหนือคนอื่น 5) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกใน องค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนักเอง 6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการทำงานของ Barnard, C, I (1972) สามารถสรุปได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: Barnard, C. I. (1972) และ Buchanan (1974)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกๆหน่วยในประชากรที่จะศึกษา ในสังกัดกรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม จำนวนประชากรทั้งสิ้น 165 คน (ข้อมูลกำลังพล กรมการสัตว์ทหารบก ปี พ.ศ. 2564) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล 1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ออกหนังสือแจ้งเจ้ากรมการสัตว์ทหารบก เพื่อการลงพื้นที่ในการวิจัย 2. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามกับข้าราชการทหารชั้นประทวนด้วยตนเอง จำนวน 165 คน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม นำมาแปลผลข้อมูล และนำเสนอเป็นรายงานวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปัจจัยในการทำงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยในการทำงาน ในภาพรวม

ปัจจัยในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	0.869	เห็นด้วยมาก
2. ค่าตอบแทน	3.80	0.957	เห็นด้วยมาก
3. โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	3.69	0.965	เห็นด้วยมาก
4. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	3.68	0.992	เห็นด้วยมาก
ภาพรวมด้านปัจจัยในการทำงาน	3.75	0.945	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของ ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.945) หากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าทุกปัจจัยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.869) รองลงมาคือ ค่าตอบแทน ($\bar{x} = 3.80$,

S.D. = 0.957) และ โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{x}$ = 3.69, S.D. = 0.965) และสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ($\bar{x}$ = 3.68, S.D. = 0.992) ตามลำดับ

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐมในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหาร ชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความเต็มใจความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ	3.59	1.036	เห็นด้วยมาก
2. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.64	0.888	เห็นด้วยมาก
3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของ องค์การ	3.29	0.941	เห็นด้วยปานกลาง
4. ความจงรักภักดีต่อองค์การ	3.78	0.771	เห็นด้วยมาก
5. ความเสียสละเพื่อองค์การ	3.57	0.806	เห็นด้วยมาก
ภาพรวมด้านปัจจัยในการทำงาน	3.57	0.888	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\bar{x}$ = 3.57, S.D. = 0.888) หากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยปานกลาง ดังนี้ ความจงรักภักดีต่อองค์การ($\bar{x}$ = 3.78, S.D. = 0.771) รองลงมาคือความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ($\bar{x}$ = 3.64, S.D. = 0.888) และความเต็มใจความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ($\bar{x}$ = 3.59, S.D. = 1.036) และความเสียสละเพื่อองค์การ ($\bar{x}$ = 3.57, S.D. = 0.806) และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ($\bar{x}$ = 3.29, S.D. = 0.941) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.57, S.D. = 0.888) และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การในแต่ละ

ด้าน พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเต็มใจความทุ่มเทในการทำงาน และความเสียสละเพื่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78, 3.64, 3.59 และ 3.57 ตามลำดับ และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ Steers ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน ความหลากหลายในงาน งานที่มีโอกาสพบปะกับผู้อื่น และประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร การพึ่งพาได้จากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผลการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวัฒน์ ฌโนมธรรม (2559) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านค่านิยมและความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ

2. เปรียบเทียบระดับความผูกพันของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ข้าราชการทหารชั้นประทวน ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระพร จันทภาโส (2557) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์สิทธิ์ เจริญพจน์ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของนักบิน กองบิน 6 กองทัพอากาศ พบว่า นักบินกองบิน 6 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง นักบินกองบิน 6 ที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ต่างกันด้านอายุงาน ชีวยศ ตำแหน่งทางการบิน สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระพร จันทภาโส (2557) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน กับความผูกพันในการทำงานของ ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม

ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน ด้านความเต็มใจความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การมากที่สุด มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .990 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตอบประเด็นนี้สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดที่ว่า ความภาคภูมิใจต่อองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับในองค์การ จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพร้อมที่จะทุ่มเท แรงกายแรงใจเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์การสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ (Buchanan, Bruce, 1974) ผลการศึกษาค้นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ แม้นศิริ (2558) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

(1) ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่แต่ละแผนกได้ทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การร่วมกันกัน เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของเจ้าหน้าที่ภายในองค์การ และเป็นการสร้างความผูกพันอันดี ระหว่างเจ้าหน้าที่กับองค์การ

(2) ควรกำหนดนโยบายในการฝึกอบรม สัมมนาร่วมกันระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่ภายในองค์การ เพื่อให้แต่ละกลุ่มมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานของกันและกันซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และช่วยให้การติดต่อประสานกันเป็นไปด้วยดี

(3) กรมการสัตว์ทหารบก ควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการทหารชั้นประทวนให้เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ข้าราชการทหารชั้นประทวนมีการพัฒนาความรู้ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานและขับเคลื่อนองค์กรในยุค 4.0

ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม โดยการสำรวจความคิดเห็นในเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) การศึกษาเอกสารหลักฐานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องเพื่อให้นักวิจัยมีความสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- จิระพร จันทภาโส. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิรวรรณ วัฒนธรรม. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐพรรณ ขาญธัญกรรม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยจิระพร เกริก.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2535). *รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ : เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองพิน ชันอาสา. (2549). *ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์การกรณีศึกษาข้าราชการ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย*. (สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธัญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การศึกษาดูเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร*. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครยะลา*. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญศรี ฉิรินัง. (2563). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. นครปฐม:พีพีก็อปปี.

- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศักดิ์สิทธิ์ เจริญพจน์. (2546). ความผูกพันต่อองค์กรของนักบิน กองบิน 6 กองทัพอากาศ.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ แม้นศรี. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราช
นครินทร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2548). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การ
มหาชน). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอท่ามะกา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงาน
บุคคลมืออาชีพ, 27(3), 30-31.
- อิสระ รุ่งณรงค์รักษ์. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท
การบินไทย จำกัด (มหาชน). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Alderfer C. P. (1972). Existence Relatedness and Growth. *Human need in Organization Settings*. New York: Free Press.
- Barnard, Chester I. (1972). *The Function of the Executive*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work. *Administrative science quarterly*, 19(4), 533-546.
- Drucker. P.F. (2005). *Management Tasks, responsibilities, practices*. New York: Truman Talley Books.
- Fayol, Henry. (1916). *General and industrial management*. London: Sir Isaac Pitman & Sons.

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา

Development of Digital Skills of Personnel in the District Attorney's Office Region 3, Nakhon Ratchasima Province

¹อารีรัตน์ อาษาไชย

Areerat Arsachai¹

สำนักงานอัยการภาค 3

สำนักงานอัยการภาค 3 ถนนราชดำเนิน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000

Prosecutor's Office Region 3

Prosecutor's Office Region 3, Ratchadamnoen Road, Mueang District,

Nakhon Ratchasima Province 30000

E-mail: areerat.a27@gmail.com

Retrieved 01-12-2023; Revised 18-12-2023; Accepted 21-12-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อวิเคราะห์ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา (2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา การวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน ได้แก่ ข้าราชการธุรการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าความแปรปรวน ส่วนการวิจัยคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย (1) บุคลากรมีความพร้อมต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีทักษะด้านดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ส่วน บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และ ตำแหน่ง มีทักษะด้านดิจิทัลแตกต่างกัน (3) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้ และมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ทักษะด้านดิจิทัล เทคโนโลยี สำนักงานอัยการ

Abstract

This research has 3 objectives: (1) to analyze the digital skills of personnel in the District Attorney's Office Region 3, Nakhon Ratchasima Province; (2) to compare the digital skills of personnel in the District Attorney's Office Region 3, Nakhon Ratchasima Province. Classified by personal factors (3) to propose guidelines for developing digital skills of personnel in the District Attorney's Office Region 3, Nakhon Ratchasima Province. This research is a blended research. A population research of 203 people, namely administrative officials in the area of the Prosecutor's Office Region 3, used a questionnaire as a research tool. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-value, and variance. As for the quality research, 8 informants, namely the Director of the Public Prosecutor's Office Region 3, used the interview form as a research tool. Analyze data with content analysis. Research results (1) Personnel are ready for digital skills development. At a high level (2) Personnel with gender, age and work experience have (3) Guidelines for developing digital skills of personnel in the District Attorney's Office Region 3, Nakhon Ratchasima Province, such as understanding and using digital technology for maximum benefits. Creating and developing people to be up-to-date and able to use digital technology in their work wisely. and effective.

Keywords: Digital skills, technology, Prosecutor's office

บทนำ

ปัจจุบันการเชื่อมโยงข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สืบเนื่องมาจากการพัฒนาระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ ณ จุดใดก็สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้ทันทั่วถึง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งตามมติความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอต่อคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด แนวทางดังกล่าวครอบคลุมการดำเนินการระหว่างปี พ.ศ.2561–2565 และครอบคลุมข้าราชการพลเรือนสามัญและผู้ปฏิบัติงานในกระทรวง กรม และเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐ ข้าราชการฝ่ายพลเรือน

ตลอดจนข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทั้งหมดนั้น (วารสารสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การบริหารงานแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้อธิบายว่า การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับข้าราชการ 4.0

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้อธิบายว่า การปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่ การเป็นประเทศไทย 4.0 ถือเป็นวาระแห่งชาติที่รัฐบาลและทุกภาคส่วนต่างให้ความสำคัญ และ “ข้าราชการ” ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องเร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นให้มีขีดความสามารถเหมาะสมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้อธิบายว่า แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รุ่งนภา จันทร์อ่อน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์สู่การเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล พบว่า การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถ ด้านทักษะดิจิทัลมีความสอดคล้องกับแนวคิดบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในด้านการสร้างระบบการพัฒนา สนับสนุนด้านบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-learning และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานของหน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์

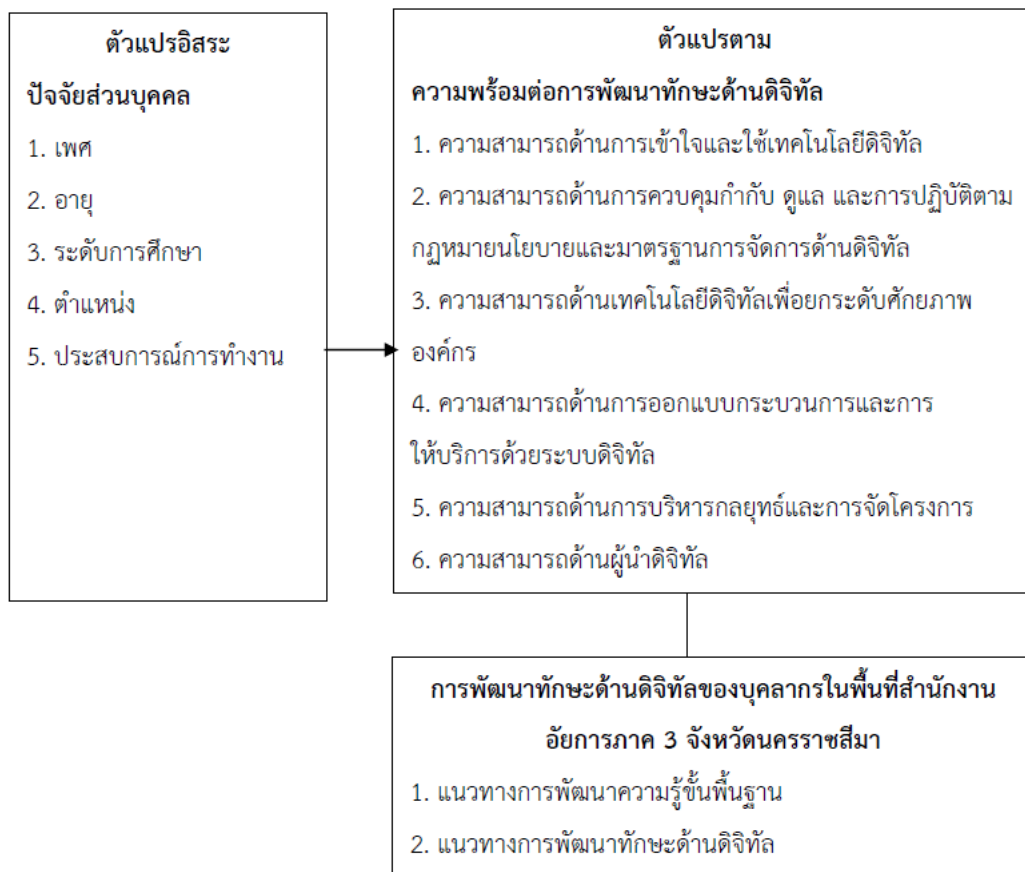
ภาพิมล ชัยขันธ (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลตามแนวนโยบาย Thailand 4.0 พบว่า 1. การบริหารงานด้านเทคโนโลยีของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางมีการนำเอาเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีขาดการฝึกอบรม เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัยและไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน 3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน พัฒนาฐานข้อมูลรวมศูนย์ข้อมูลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นไปในทิศทาง 4. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านเทคโนโลยี จัดตั้งกองกำกับเกี่ยวกับเทคโนโลยีขึ้นภายในกองบัญชาการสอบสวน

พระ จิโรโสภณและคณะ (2559) ศึกษาเรื่องความรู้เท่าทันการสื่อสารยุคดิจิทัลกับบทบาทในการกำหนดแนวทางการปฏิรูปการสื่อสารสังคมไทย พบว่า ระดับการรู้เท่าทันการสื่อสารแตกต่างกันไปตามลักษณะทางประชากรและพฤติกรรมในการเปิดรับและการใช้สื่อ ปรากฏว่าเป็นตามสมมติฐานเพียงบางส่วนนั่นคือแตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ เฉพาะด้านอายุที่กลุ่มผู้สูงอายุมากกว่ามักมีระดับการรู้เท่าทันมากกว่า แต่ก็ไม่เป็นแบบแผนที่สอดคล้องกันทุกกลุ่ม

พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง (2563) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขานุการ สำนักงานแพทย์ พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากรมีการกำหนดให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเป็นหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะ 4 ปีมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล แจ้งให้บุคลากรทราบถึงวิสัยทัศน์และทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเพื่อปรับ Mindset ของบุคลากรให้ไปในทิศทางเดียวกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ใช้แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา บูรณาการจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 409 คน เมื่อใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ซึ่งมีความเชื่อถือที่ 95% และมีความคลาดเคลื่อนของข้อมูลเพียง 0.05 เท่านั้น ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 202.47 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับเป็นจำนวน 203 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามแบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ จำนวน 8 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำการศึกษา และความเป็นอิสระในการให้ข้อมูลรายละเอียดของอย่างถูกต้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเครื่องมือในการศึกษาวิจัยออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 คน และแจกแบบสอบถามจากข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา

ชุดที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างใช้สำหรับการเก็บข้อมูล โดยคำถามได้จากวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเสนอแนวทางการพัฒนาการในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของสำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา โดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการรวมทั้งสิ้น 8 คน

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.4 รองลงมา คือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 26.6

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 32 – 38 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 39 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.5 กลุ่มที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.7 กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25 - 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.8 และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 18 - 24 ปี ไม่มีผู้ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงอายุนี้ ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 31.0 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 11.8 และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

4. ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมา คือ ตำแหน่งนิติกร คิดเป็นร้อยละ 30.5 ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ คิดเป็นร้อยละ 24.6 ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี คิดเป็นร้อยละ 4.9 และตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ คิดเป็น ร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

5. ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง

ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.7 กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.7 กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.2 และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความพร้อมต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (แนวการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐาน แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล)

ผลการวิเคราะห์ความพร้อมต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.94, S.D. = 0.49) แยกเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยลำดับแรก คือ ความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ความสามารถในการควบคุมกำกับ ดูแล และการปฏิบัติตามกฎหมายนโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.19, S.D. = 0.46) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.54) ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.06, S.D. = 0.41) ความสามารถด้านการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.06, S.D. = 0.62) ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.72, S.D. = 0.45) และลำดับสุดท้าย คือ ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดโครงการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.17, S.D. = 0.51) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล โดยรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยลำดับแรกคือ สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล ค่าเฉลี่ย 4.29 ส่วนลำดับรองลงมา คือ ยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล ค่าเฉลี่ย 4.25 และลำดับสุดท้ายคือ สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่ราชการดิจิทัล ค่าเฉลี่ย 4.16

2. ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ ดูแล และการปฏิบัติตามกฎหมายนโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ ทราบถึงพระราชบัญญัติและกฎหมายเกี่ยวกับการใช้งานคอมพิวเตอร์, เครือข่าย, สื่อดิจิทัล ค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนลำดับรองลงมา คือ ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติ รวมถึงมารยาทในการใช้สื่อดิจิทัลสาธารณะ ค่าเฉลี่ย 4.19 และลำดับสุดท้าย คือ ทราบถึงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรและมาตรการวัดความโปร่งใส ค่าเฉลี่ย 4.18

3. ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ สามารถปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ผู้รับบริการตามแนวทางสู่องค์กรดิจิทัล ค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนลำดับรองลงมา คือ สามารถเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อสนับสนุนภารกิจ

ขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.23 และลำดับสุดท้าย คือ สามารถใช้ระบบงานภายใน (Intranet) ผ่านแพลตฟอร์มสื่อดิจิทัลขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.07

4. ด้านผู้นำดิจิทัล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ สามารถเข้าฝึกอบรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อนำมาเผยแพร่ต่อภายในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนลำดับรองลงมา คือ สามารถทำงานร่วมกับบุคคลภายในหน่วยงานได้อย่างสมดุล ค่าเฉลี่ย 4.13 และลำดับสุดท้าย สามารถฝึกอบรมการใช้ระบบงานภายใน (Intranet) ให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ ค่าเฉลี่ย 3.92

5. ด้านความสามารถด้านการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รายด้าน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยลำดับแรกคือ ทักษะในการทำงานแบบออนไลน์ และการใช้สื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมาก (Social Network) ค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนลำดับรองลงมา คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กรเพื่อการปฏิบัติงานและการสื่อสาร ค่าเฉลี่ย 3.98 และลำดับสุดท้าย คือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตเพื่อการปฏิบัติงานและการสื่อสาร ค่าเฉลี่ย 3.97

6. ด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ สามารถเรียนรู้การปรับเปลี่ยนเป็นการบริหารภาครัฐและการทำงานในบริบทใหม่ ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนลำดับรองลงมา คือ สามารถเรียนรู้การออกแบบด้วยเทคโนโลยีสื่อดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัล ค่าเฉลี่ย 3.62 และลำดับสุดท้าย สามารถเรียนรู้การใช้นวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรเข้าสู่ข้าราชการยุคดิจิทัล ค่าเฉลี่ย 3.61

7. ด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดโครงการ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ ความสามารถด้านการวางแผนและการควบคุมโครงการของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 3.17 ส่วนลำดับรองลงมา คือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 3.17 และลำดับสุดท้าย ความสามารถด้านการวิเคราะห์แผนและโครงการของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 3.16

ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภายในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา

1. เพศที่แตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อายุที่แตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีระดับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภายในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา

1. สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานและขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารภายในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา โดยสรุป การขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล สามารถขับเคลื่อนได้โดยให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบงานของสำนักงานอัยการสูงสุด

2. ในปัจจุบันบุคลากรภายในหน่วยงานมีความพร้อมทั้งในด้านทัศนคติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะดิจิทัล ในการปฏิบัติงาน หรือไม่อย่างไร จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารภายในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา โดยสรุป บุคลากรในหน่วยงานบางช่วงอายุ มีความพร้อมทั้งด้าน ความรู้ ความสามารถ ทักษะดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรมีหลากหลายช่วงอายุและพื้นฐานของแต่ละคนในด้านดิจิทัลไม่เท่ากัน แต่บุคลากรทุกคนรวมทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ หากปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานเป็นระบบดิจิทัลทั้งหมดจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. กระบวนการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภายในหน่วยงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารภายในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา โดยสรุป ควรให้บุคลากรเรียนรู้ผ่านระบบงานต่าง ๆ ขององค์กรในรูปแบบดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากร

4.เตรียมความพร้อมในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภายในหน่วยงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารภายในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา โดยสรุป ให้บุคลากรศึกษาและเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและชีวิตประจำวัน และส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมด้านดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ

5. แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภายในหน่วยงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารภายในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา โดยสรุป เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานนำเสนอระบบงานด้านดิจิทัลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา

แนวทางการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐาน การกำหนดทิศทาง นโยบายและขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล ผู้บริหารมีบทบาทต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนได้โดยให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบงานของสำนักงานอัยการสูงสุด

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีกรอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ที่จะส่งเสริมสนับสนุนการให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้นำเสนอเนื้อหาสาระที่เชื่อมโยงข้อค้นพบในการศึกษาวิจัยข้างต้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและจริงจังในการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในองค์กร และควรมีส่วนช่วยในการผลักดันให้หน่วยงานปฏิบัติตามนโยบาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงความต้องการการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ในแต่ละตำแหน่ง ระดับ ความเหมาะสมต่อการพัฒนาที่ตรงตามเป้าหมาย

2. ควรสำรวจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2545). *แนวคิดและทฤษฎีความพร้อม*. ม.ป.ท.

โกสินทร์ ขานาญพล และคณะ. (2562). *การพัฒนารูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการ*. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

เตือนใจ เศรษฐสุกก. (2548). *แนวคิดและทฤษฎีความพร้อม*. ม.ป.ท.

ธนาชัย อธิพัฒน์วงศ์ และคณะ. (2561). *ปัญหายุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐการศึกษา*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, จังหวัดปทุมธานี.

นิตยา วงศ์ใหญ่. (2560). *แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของดิจิทัลเนทีฟ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง. (2563). *การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2539. (2539). ม.ป.ท.

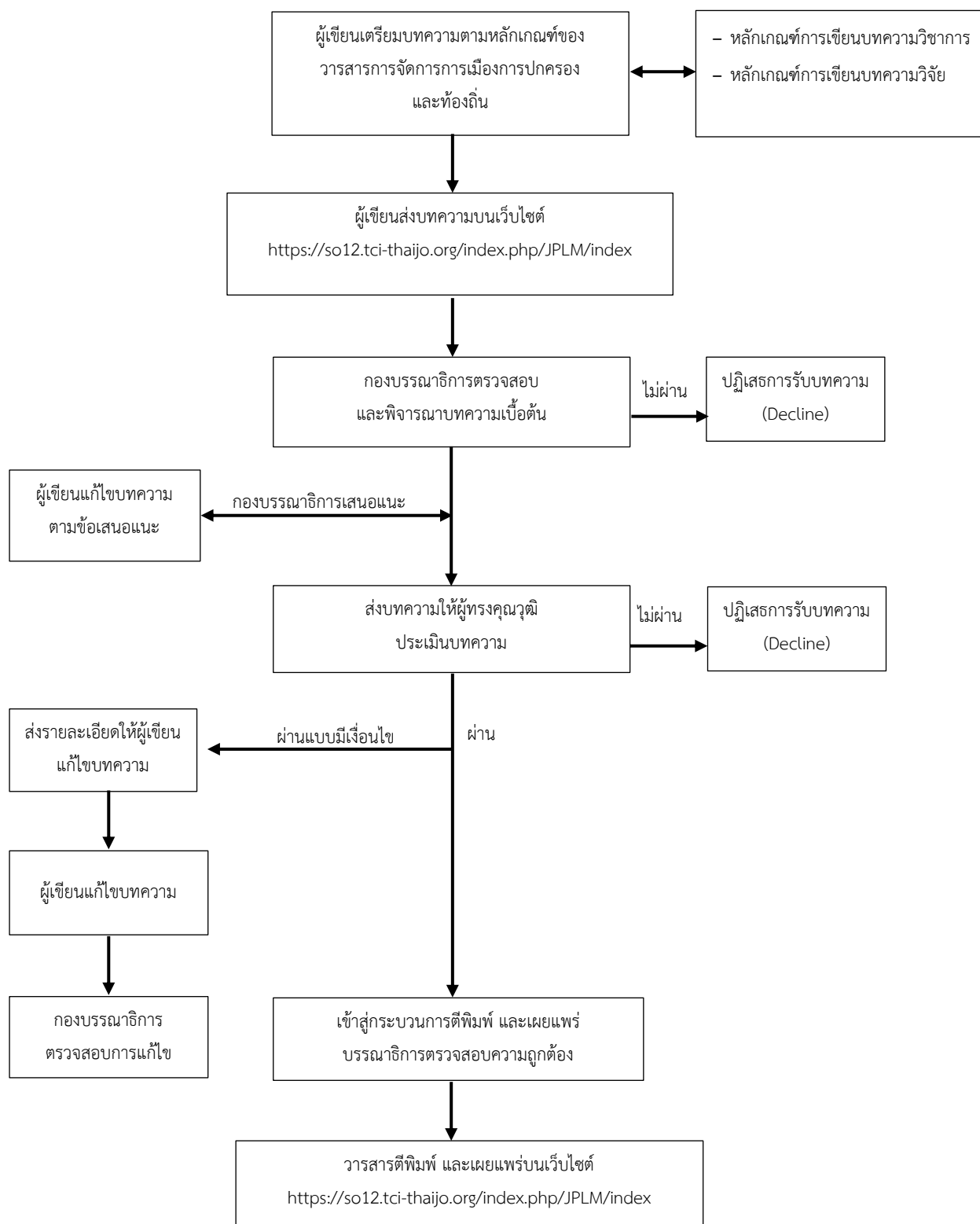
พีระ จิรโสภณ และคณะ. (2559). *เรื่องความรู้เท่าทันการสื่อสารยุคดิจิทัลกับบทบาทในการกำหนดแนวทางการปฏิรูปการสื่อสารสังคมไทย*. ศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.

ภาพิมล ชัยชนะ. (2560). *การบริหารงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ตามแนวนโยบาย Thailand 4.0*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

- รุ่งนภา จันทร์อ่อน. (2562). *การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สู่การเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
- คันศน์ย์ เอื้อประชากุล. (2560). *เรื่องศึกษาความพร้อมทางดิจิทัลเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินกิจกรรมและการให้บริการลูกค้า ของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย: กรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. (การศึกษาอิสระ). สาขาวิชานโยบายและการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2560). วารสารฉบับเดือนพฤษภาคม 2560. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/tags/%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2564). *แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับข้าราชการ 4.0*. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-system-context-thailand-4-0.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.). (2564). *แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)*. สืบค้นจาก <https://www.opdc.go.th/content/Nzc>
- อลิศรา เปี่ยมถาวร. (2560 : บทคัดย่อ). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน*. กรณีศึกษา บริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ. หลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัยตามรูปแบบที่วารสารเพื่อตีพิมพ์ใน วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด
3. ผู้เขียนต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) มาเป็นของตนเอง ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ไว้ในระดับไม่เกิน 20%
4. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัยจริง และขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
5. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
6. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทความมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในเอกสารอ้างอิง และไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากเกินไป โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตาม ระบบ APA. (Version 6) ที่วารสารกำหนดไว้
7. ผู้เขียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ปรับปรุงตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรืออาจถูกปฏิเสธการเผยแพร่บทความ
8. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารถือเป็นผลงานของผู้เขียน ผู้เขียนและผู้มีชื่อร่วมต้องรับผิดชอบต่อบทความนั้น
9. ในกรณีที่ผู้เขียนทำผิดจริยธรรมจะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลา 3 ปี โดยจะแจ้งผู้เขียนและหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน
10. ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกลงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
11. การพิจารณาอนุญาตให้ลงตีพิมพ์ขึ้นอยู่กับพิจารณาจากกองบรรณาธิการ และให้ถือเป็นที่สุด

บทบาทหน้าที่ จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ
2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตาม และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับเจ้าของบทความ หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำซ้อนของบทความไม่เกิน 20 %
3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของบรรณาธิการ หรือกองบรรณาธิการ อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น
4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้วโดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสาร และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อทั้งสองด้าน (Double blind peer-reviewed)
6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์จากวารสารอื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และหากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ
7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความ โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด
8. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้องและให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่เจ้าของบทความปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของบทความซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารอื่นทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา
12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจนหรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัดหรือมีความรู้หรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่อง หรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือกระบวนการวิจัยที่สำคัญ ๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน และในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด
2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียงรวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน
3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในการรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความรวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว
4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ
5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกดและไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเองและคนอื่น ๆ
7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านการจัดการการเมืองการปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการบริหารท้องถิ่น

ข้อกำหนดในการส่งบทความ จัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมกลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อนกระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญตรงกับสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 3 คน เพื่อเป็นผู้ประเมินบทความ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

- มีประเด็นหรือความแนวคิดที่ชัดเจน มีเนื้อหาทางวิชาการที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย
- วิเคราะห์ประเด็นตามหลักวิชาการ มีการสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และเสนอความรู้หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์
- สอดแทรกความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ หรือแสดงทัศนะทางวิชาการของผู้เขียนอย่างชัดเจนและเที่ยงตรง
- มีการค้นคว้าอ้างอิงจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ทันสมัย และครอบคลุม
- มีการนำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเป็นระบบ ใช้ภาษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม

การส่งต้นฉบับ

1) **การตั้งค่านำกระดาษ** ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ตั้งค่านำกระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) **ชื่อเรื่อง** ต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) **ชื่อผู้เขียน** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องตรงกลาง

4) **ระบุชื่อต้นสังกัด** หรือชื่อหน่วยงาน และอีเมล

5) มีบทคัดย่อ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ

6) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 - 5 คำ)

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

8) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก)

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA 6th (ระบบ นาม-ปี) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) ผู้แต่งหนึ่งรายชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สุพัตรา ยอดสุรงค์, 2561)
- 2) ผู้แต่ง 1 -3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองรายชื่อ เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด และวราภรณ์ สารอินมุล, 2559) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (อุษา งามมีศรี, 2562; วิศิษฐ์ ฤทธิ์บุญชัย, 2563)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (อำนวย บุญรัตน์ไมตรี และคณะ, 2563)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยางค์แรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

- 1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Porter, 1980)
- 2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Storey & Easingwood, 1999) และให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิง มากกว่า 1 เอกสาร เช่น (Drucker, 1954; Dooley & O'Sullivan, 2003)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al., ปีที่พิมพ์ (Woodman et al., 1993)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

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

ตัวอย่าง : สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2549). การบริหารเชิงกลยุทธ์ STRATEGIC MANAGEMENT (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(2) บทความจากวารสาร

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

ตัวอย่าง : ภคมน โภคะธีรกุล. (2562). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป. *สารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 1(2), 116-125.

Pensirivarasup, J. (2022). Causal factors influencing attitudes on consumption behavior through perceived quality of functional drink products for beauty. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 366-378.

(3) วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

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

ตัวอย่าง : สุภาพร เพชรรัตน์. (2565). การพัฒนากลยุทธ์ตลาดสำหรับวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มประเภทอาหารแปรรูปจากสับปะรดในเขตภาคกลางตอนล่าง 2 (คุณวุฒิพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

Meesangpant, M. (2022). Development of quality management in the cosmeceutical industry (Doctoral Dissertation). Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

(4) สื่อออนไลน์

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

ตัวอย่าง : อีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2563). กลยุทธ์ทางการตลาดสมัยใหม่ที่น่าสนใจ บางอย่างคุณอาจคาดไม่ถึง. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.thaiprint.org/2020/11/vol127/knowledge127-03/>
Clark, D. (1999). Instructional system design: The ADDIE model. Retrieved October 12 2022 from <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat.html>

การส่งบทความ

ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) ไปที่ <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPLM/index>

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

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

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์
วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

1 นิ้ว

1 นิ้ว

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
22 Point Bold

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย
ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

TH Sarabun PSK
16 Point Bold

¹ผู้เขียน, ²ผู้เขียน และ ³ผู้เขียน
Author, Author and Author
สังกัด (คณะ...มหาวิทยาลัย)
Affiliation (Faculty...University, Country.)
¹Email:....., ²Email:.....

TH Sarabun PSK
14 Point

บทคัดย่อ (250-300 คำ) → 18 Point Bold

16 Point

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการศึกษา.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ :,, 16 Point

16 Point Bold

Abstract → 18 Point Bold

16 Point

The purpose of this article is to present.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords:;; 16 Point

16 Point Bold

บทนำ → 18 Point Bold

16 Point {

กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยกว้างๆ (อ้างกฎหมาย นโยบาย หรือทฤษฎีมารองรับ).....

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

เนื้อหา 1 → 18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา 2 } 18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

องค์ความรู้จากการศึกษา → 18 Point Bold

16 Point

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

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

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

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

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

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

สุนันทา ภักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

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

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

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

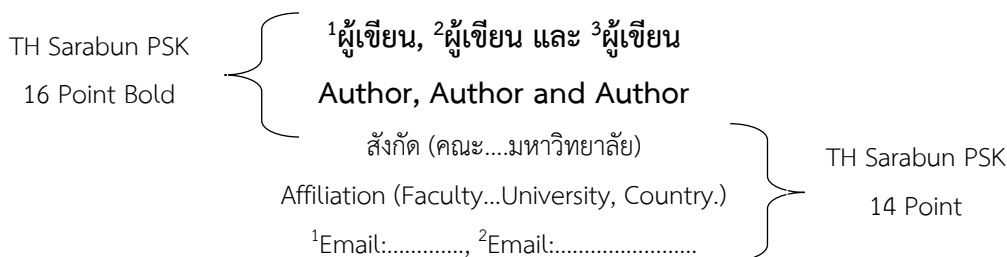
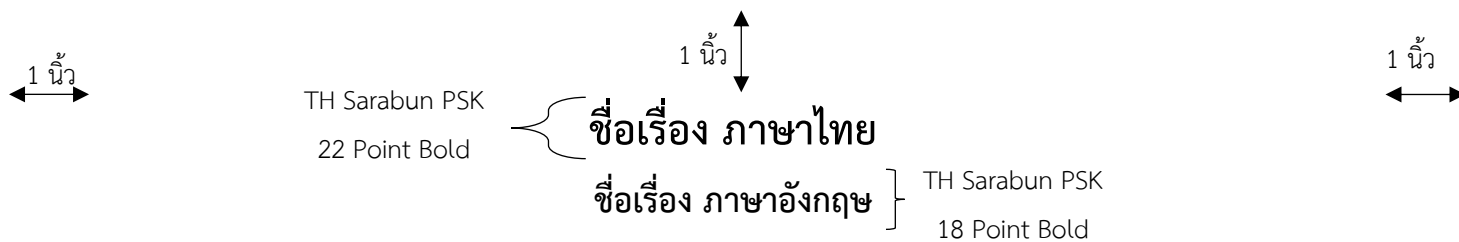
Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

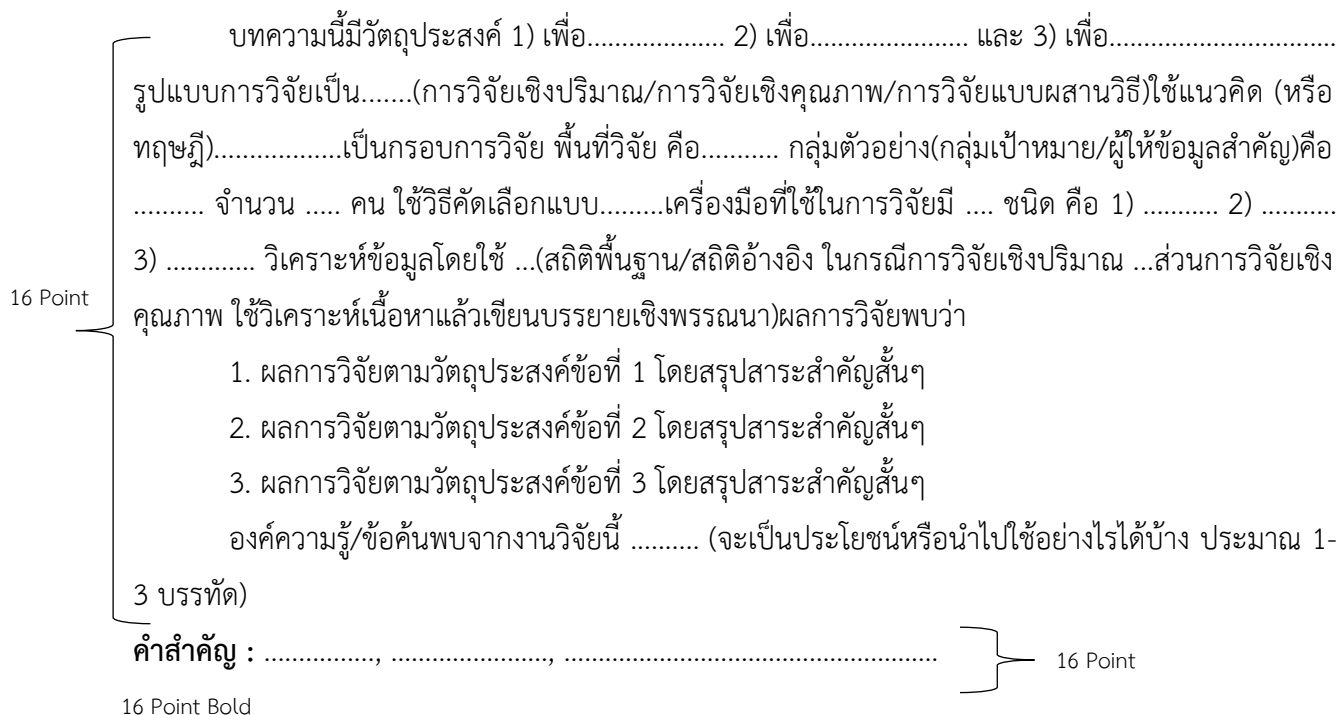
การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

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

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น



บทคัดย่อ → 18 Point Bold



Abstract → 18 Point Bold

16 Point

This Article aimed to study (1)
(2) the sample was.....
They was selected by the instrument for collecting data
was Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis.
The research results were found as follows;

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Keywords:;; 16 Point

16 Point Bold

บทนำ 18 Point Bold

16 Point

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรากฏการณ์ ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูล
งานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ
(practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมา มีการค้นพบอะไรบ้างและค้นพบโดย
ใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างอิงข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็น
อย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับพื้นที่
กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนว
ทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะ
เขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 18 Point Bold

- 16 Point {
1. เพื่อศึกษา.....
 2. เพื่อศึกษา
 3. เพื่อศึกษา

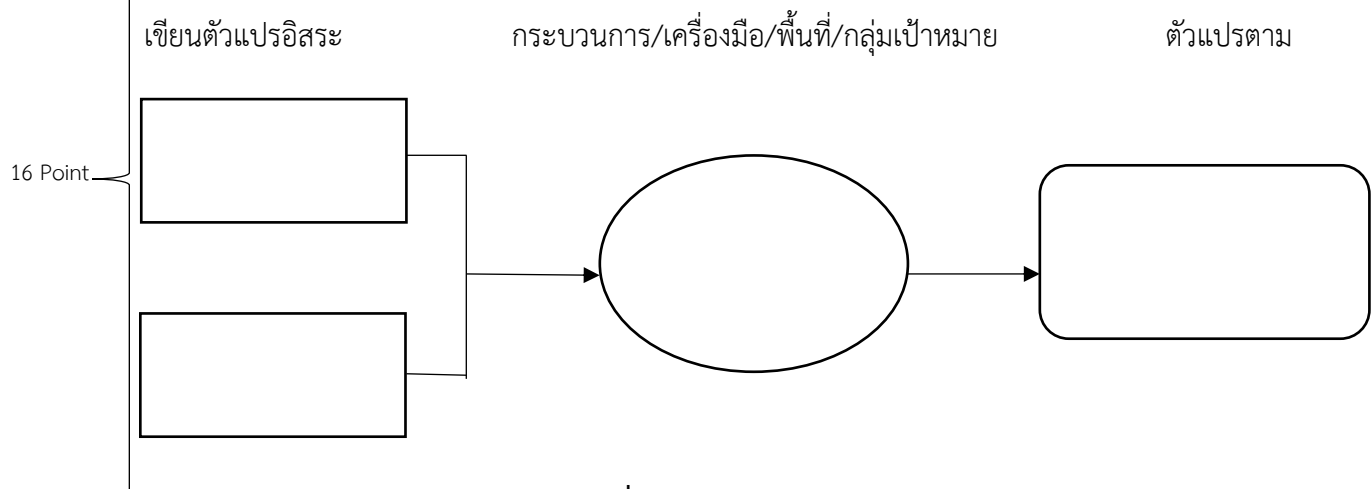
สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 18 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม } 18 Point Bold

- 16 Point {
- เขียนควรรออธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความรู้นี้ได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย
1.
 2.
- สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย } 18 Point Bold

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

อภิปรายผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

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

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

ข้อเสนอแนะ

18 Point Bold

16 Point

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ

..... โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควร

ทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

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

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

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

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ฉัตรชัย นาถำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178
- สุนันทา รักดีไทย. (2561). องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ชุมชนนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.
- Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

บทความที่ส่งเข้ามาตีพิมพ์ในวารสาร จะไม่มีค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ การส่งบทความเข้ามาเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน หากไม่ปฏิบัติตามกติกา กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ดังต่อไปนี้

1. หากบทความมีความซ้ำซ้อนมากกว่า 20%
2. เจ้าของบทความไม่ปฏิบัติตามรูปแบบของวารสาร
3. บทความไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ไม่แก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิตามระยะเวลาที่กำหนด (1 เดือน หลังการแจ้งจากกองบรรณาธิการ)

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์การส่งในระบบ สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่ <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPLM/index>