

ISSN 2985- 0320 (Print)
ISSN 2985-0339 (Online)



ปีที่ 3 ฉบับที่ 3
กันยายน-ธันวาคม 2568

วารสารการจัดการภาครัฐ และการเมือง JOURNAL OF PUBLIC AND POLITICAL MANAGEMENT

Volume 3, Issue 3

September-December 2025

ชมรมการบริหารสาธารณะ
Public Administration Club



วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง Journal of Public and Political Management

วัตถุประสงค์

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กัน

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

ภาษาอังกฤษ : Journal of Public and Political Management

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

ขอบเขต

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กัน โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ คณาจารย์ นักศึกษา และนักวิจัย

กำหนดการพิมพ์

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

เจ้าของ : ชมรมการบริหารสาธารณะ

หมายเหตุ

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) และบทความในวารสารฉบับนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าของบทความซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

บรรณาธิการ

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

นักวิจัยอิสระ

ผศ.ดร.รักเกียรติ หงส์ทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ดร.วัฒนา นนทชิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

ดร.ณรงค์ฤทธิ์ ปริสุทธิกุล

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

ดร.เบญจ พรพลธรรม

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์ เชาวแสงรัตน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.สุเชาว์ มีหนองหว้า

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไผตรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผู้ประสานงาน

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี้ ครีเอชั่น 40/315

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

กองบรรณาธิการวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

ชมรมการบริหารสาธารณะ

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์: 090-962-5431

สารจากบรรณาธิการ

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความ
วิจารณ์หนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ ในวารสารฉบับนี้กองบรรณาธิการได้
รวบรวมบทความวิจัยเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ จำนวน 5 บทความ

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความในฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน ผู้บริหาร รวมถึงนิสิต/
นักศึกษา และหากท่านผู้อ่านต้องการให้มีการปรับปรุงในส่วนใดโปรดเสนอแนะมายังกองบรรณาธิการเพื่อจะได้
ปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นในฉบับต่อไป



ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

บรรณาธิการวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

สารบัญ

บทความวิจัย

1. การวิเคราะห์ธรรมาภิบาลในโครงการก่อสร้างภาครัฐ.....1
An Academic Analysis of Governance Mechanisms in Public Sector Construction Projects
ปริญทร ศิริเอื้อยพิกุล
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน.....13
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Factors Affecting the Morale and Motivation of Support Personnel at Maha Sarakham University
ปิยวรรณ จันทร์เทพ
3. การพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต.....30
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Developing Desired Graduates in the Bachelor of Public Administration Program at Rajabhat Mahasarakham University
ปนัดดา ชาลีผาย
4. การบริหารจัดการเชิงนโยบายเพื่อรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ในระดับท้องถิ่น:48
ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองบางรีน อำเภอเมือง จังหวัดระนอง
Policy Management Preparing for Complete Aging Society at the Local Level:
A Case Study of Bang Rin Town Municipality, Mueang District, Ranong Province
สุดารัตน์ กลาง
5. การพัฒนาการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน.....64
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง
The Development of Public Service Delivery of Hua Taphan Subdistrict Administrative Organization, Wiset Chai Chan District, Ang Thong Province
สุภัทรา ใจเย็น

การวิเคราะห์ธรรมาภิบาลในโครงการก่อสร้างภาครัฐ
An Academic Analysis of Governance Mechanisms in Public Sector
Construction Projects

ปรินทร ศรีเอียวพิกุล
Parinthorn Sirieawphikul
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
Email: parinthorn@hitechthai.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการศึกษาเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับกลไกธรรมาภิบาลในโครงการก่อสร้างภาครัฐของประเทศไทย ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานของชาติและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาครัฐ การศึกษานี้มุ่งเน้นหลักธรรมาภิบาล 5 เสาหลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า และการมีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากนี้ยังศึกษาเครื่องมือสำคัญต่างๆ เช่น Integrity Pact, ระบบจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) และโครงการ CoST Thailand หัวข้อหลักในบทความประกอบด้วย การวิเคราะห์หลักการธรรมาภิบาล การศึกษาเครื่องมือเสริมสร้างธรรมาภิบาล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคส่วน และแนวทางการพัฒนาในอนาคต บทความนี้จะประโยชน์อย่างมากสำหรับหน่วยงานรัฐที่ต้องการยกระดับการจัดซื้อจัดจ้าง นักวิชาการที่ศึกษาด้านการบริหารจัดการภาครัฐ และผู้กำหนดนโยบายที่ต้องการสร้างระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดความเสี่ยงด้านการทุจริตและเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐให้เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน

คำสำคัญ : ธรรมาภิบาล, โครงการก่อสร้างภาครัฐ, ความโปร่งใส, การจัดซื้อจัดจ้าง

Abstract

The purpose of this article is to present an analytical study of governance mechanisms in public construction projects in Thailand—an issue of critical importance that directly affects national budget utilization and public trust in government institutions. The study focuses on analyzing the four fundamental pillars of good governance: the rule of law, transparency, accountability, value for money, and public participation. It also explores key tools employed to promote good governance, such as the Integrity Pact, the electronic government procurement system (e-GP), and the CoST Thailand initiative. The main topics discussed in this article include the analysis of governance principles, the study of instruments that strengthen governance, the application of digital technology, the development of intersectoral collaboration networks, and future development approaches. The knowledge derived from this article will be highly beneficial for government agencies aiming to enhance procurement standards, scholars in the field of public administration, and policymakers seeking to establish

effective oversight systems to reduce corruption risks and increase transparency in public sector operations—thus fostering greater public confidence.

Keywords: Governance; Public Construction Projects; Transparency; Procurement

บทนำ

ธรรมาภิบาลในภาครัฐ คือ ระบบการจัดการและการตัดสินใจที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดีสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยระบบนี้มีกลไกที่ช่วยให้ภาคส่วนต่างๆ สามารถทำงานร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันได้ (Zia ud din et al., 2023) ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา แนวคิดธรรมาภิบาลได้เปลี่ยนจากระบบการจัดการภาครัฐแบบเก่า มาสู่รูปแบบใหม่ที่เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่างๆ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการผลิตบริการสาธารณะ และการสร้างคุณค่าสาธารณะร่วมกัน (Micacchi et al., 2024) องค์การระหว่างประเทศต่างๆ ได้กำหนดกรอบแนวคิดธรรมาภิบาลที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยสหประชาชาติระบุลักษณะสำคัญ 8 ประการของธรรมาภิบาลที่ดี ได้แก่ การมีส่วนร่วม การมุ่งเน้นฉันทามติ ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การตอบสนอง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความเป็นธรรม และการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ในขณะที่สภาความร่วมมือทางเศรษฐกิจแห่งเอเชียแปซิฟิกของสหประชาชาติ (UN ESCAP) เน้นที่กระบวนการตัดสินใจและการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ครอบคลุมทั้งภาคส่วนรัฐ เอกชน และประชาสังคม ในบริบทของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และไทย การศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลต้องคำนึงถึงปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ด้วย โดยเฉพาะอิทธิพลของวิกฤตการณ์ทางการเงินเอเชียปี 2540 ที่นำไปสู่การปฏิรูปภาครัฐตามหลักการจัดการภาครัฐแบบใหม่และหลักธรรมาภิบาล (กฤษฎา อธิสสถลพงศ์, 2020)

โครงการก่อสร้างของรัฐมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ แต่ก็มักจะเจอปัญหาธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการอย่างมาก งานวิจัยเชิงประจักษ์พบว่า การขาดธรรมาภิบาลทำให้โครงการของรัฐมีค่าใช้จ่ายเกินงบประมาณเฉลี่ยร้อยละ 55 ในโครงการภาครัฐ และในบางกรณี เช่น โครงการ Boston's Big Dig สามารถสูงถึงร้อยละ 275 (Irfan et al., 2021) ปัญหาธรรมาภิบาลในโครงการก่อสร้างภาครัฐส่วนใหญ่เกิดจากการทุจริต การไม่เปิดเผยข้อมูล กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่ดี การควบคุมดูแลที่อ่อนแอ และการที่ประชาชนไม่มีส่วนร่วม (Junaid, 2023) เมื่อขาดธรรมาภิบาล ไม่เพียงแต่เกิดการสูญเสียเงิน แต่ยังทำลายความเชื่อมั่นของประชาชน ทำให้การลงทุนติดขัด และสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่ไม่ได้มาตรฐาน การใช้ระบบจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์มีส่วนช่วยลดการทุจริตได้ร้อยละ 8-15 เพราะทำให้กระบวนการโปร่งใสขึ้น (Hochstetter et al., 2023) การมีกรอบธรรมาภิบาลที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ ใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นจากประชาชน

การวิเคราะห์กลไกธรรมาภิบาลในโครงการก่อสร้างภาครัฐของไทยในปัจจุบันต้องอาศัยการทำความเข้าใจหลักการหลักอย่างน้อย 5 ประการที่เชื่อมโยงกันเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการใช้เครื่องมือสมัยใหม่ทั้งทางกฎหมาย เทคโนโลยีดิจิทัล และกลไกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโครงการขนาดใหญ่ที่ใช้งบประมาณสาธารณะ ธรรมาภิบาลในโครงการก่อสร้างภาครัฐมีหลักการพื้นฐาน 5 ข้อที่ต้องทำงานร่วมกัน ข้อแรก คือ หลักนิติธรรม (rule of law) ซึ่งหมายถึงการมีกฎหมายที่ชัดเจนและใช้ได้อย่างเป็นธรรมกับทุกคน โดยต้องมีกระบวนการยุติธรรมที่เปิดกว้าง ยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ข้อที่สอง หลักความโปร่งใส (transparency) ได้พัฒนาจากการแค่เปิดเผยข้อมูลธรรมดา ไปสู่การเปิดเผยข้อมูลเชิงรุกที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้คนเข้าถึงข้อมูลได้แบบทันที และความโปร่งใสแบบมีส่วนร่วมที่ให้ประชาชนมีบทบาทในการกำหนดความต้องการด้านข้อมูล (Matheus et al., 2020) ประการที่สามคือ การมีส่วนร่วม (participation) ซึ่งงานวิชาการในปัจจุบัน

เน้นการผสมผสานการมีส่วนร่วมเข้าไปในทุกขั้นตอนและทุกมิติ โดยเปลี่ยนจากการให้คำปรึกษาเพียงอย่างเดียวไปสู่การตัดสินใจร่วมกัน (Bussu and Bua, 2022) ประการที่สี่ ความรับผิดชอบ (accountability) ก็ถูกพัฒนาเป็นแนวคิด 3 มิติ ได้แก่ มิติข้อมูล มิติการอภิปราย และมิติผลที่ตามมา ความสามารถในการให้รางวัลหรือลงโทษตามการตัดสินใจ และประการสุดท้าย ความคุ้มค่า (Value for Money) (Lee and Ospina, 2022) งานวิจัยล่าสุดชี้ว่าหลักการเหล่านี้ต้องทำงานร่วมกันเป็นระบบ โดยต้องคำนึงถึงการจัดการความขัดแย้งและการสร้างความไว้วางใจด้วย ทั้งนี้ ในบริบทของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ การนำหลักการธรรมาภิบาลไปปฏิบัติต้องคำนึงถึงปัจจัยทางวัฒนธรรม เช่น ค่านิยมขงจื้อ วัฒนธรรมการให้ความสำคัญกับกลุ่ม และมรดกทางประวัติศาสตร์หลังยุคล่าอาณานิคม ที่ยังคงมีอิทธิพลต่อโครงสร้างธรรมาภิบาลในปัจจุบัน (Lee, 2025)

หลักการธรรมาภิบาล

นิติธรรม

ความชัดเจนของกรอบกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ประเทศไทยได้พัฒนากฎหมายที่ครอบคลุมสำหรับโครงการก่อสร้างภาครัฐ โดยมี ไทยได้ออกกฎหมายสำคัญสำหรับโครงการก่อสร้างภาครัฐ เช่น พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 และ พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 (World Bank, 2024) ระเบียบกระทรวงที่ปรับปรุงเมื่อวันที่ 6 กันยายน 2566 เน้นมาตรฐานความปลอดภัยที่เข้มงวดขึ้น รวมถึงเรื่องสิ่งแวดล้อมและการก่อสร้างที่ยั่งยืน การจัดหมวดหมู่อาคารที่ชัดเจน ได้แก่ อาคารสูง (>23 เมตร) อาคารขนาดใหญ่ (>2,000 ตารางเมตร) และอาคารสาธารณะ ทำให้การบังคับใช้กฎหมายมีความชัดเจนมากขึ้น (Lawzana, 2023)

การปฏิบัติตามกฎหมายและการบังคับใช้ แม้จะมีกฎหมายที่ครอบคลุม แต่ก็ยังพบปัญหาการบังคับใช้ที่ไม่สม่ำเสมอ จากกรณีการทุจริตในกรุงเทพมหานครปี 2566 ที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เปิดเผยการเรียกรับเงินสินบน 300,000 บาทสำหรับใบอนุญาตดัดแปลงอาคาร (Srisuwannaket, 2023) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้ศึกษาเรื่อง การตักทวงระเบียบ กทม. เรื่องใบอนุญาตก่อสร้าง เพื่อแก้ปัญหาระบบราชการที่ซับซ้อนและเปิดช่องให้เกิดการทุจริต ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับในด้านความง่ายในการขออนุญาตก่อสร้างอยู่อันดับที่ 34 จาก 190 ประเทศตามรายงานของธนาคารโลก แต่ยังใช้เวลาในการดำเนินการเฉลี่ย 67 วัน เกินกว่าข้อกำหนดทางกฎหมาย 45 วัน

ความโปร่งใส

การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและกระบวนการประมูล ประเทศไทยใช้ระบบจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์ (E-GP) บนเว็บไซต์ www.gprocurement.go.th เพื่อให้กระบวนการจัดหาโปร่งใสขึ้น ระบบนี้กำหนดให้มีการลงทะเบียนผู้ใช้งานแบบรวมศูนย์ การยื่นเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ การติดตามสถานะการประมูลแบบเรียลไทม์ และการสร้างร่องรอยการตรวจสอบแบบดิจิทัล หลักการสำคัญของกฎหมายการจัดซื้อจัดจ้างครอบคลุมความคุ้มค่า ความโปร่งใส ประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ และการไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ยังคงพบว่าเพียงร้อยละ 1 ของผู้ยื่นขออนุญาตเท่านั้นที่ใช้ระบบออนไลน์ (World Bank, 2020)

ความสำเร็จของโครงการ CoST Thailand โครงการ CoST Thailand ที่ดูแลโดยกรมบัญชีกลางมาตั้งแต่ปี 2558 สามารถสร้างความโปร่งใสที่จับต้องได้ (Sundram, 2025) โครงการได้ขยายการดำเนินงานจาก 2 โครงการในปี 2558 เป็น 317 โครงการในเดือนมีนาคม 2563 การใช้มาตรฐานข้อมูลโครงสร้างพื้นฐาน CoST (CoST Infrastructure Data Standard: IDS) ที่กำหนดให้เปิดเผยข้อมูล 40 รายการ ทำให้ประหยัดงบประมาณได้ถึง 11.5 พันล้านบาท (360 ล้านดอลลาร์สหรัฐ) จากผลการยับยั้งและการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น ทีมรับรองอิสระได้ทำการตรวจสอบข้อมูลที่เปิดเผยและอำนวยความสะดวกในการมีส่วนร่วมของหลายภาคส่วน (CoST Thailand, 2020)

ความรับผิดชอบ

กลไกติดตามประเมินผลและระบบตรวจสอบ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้ตั้งศูนย์ป้องกันการทุจริต (CDC) เพื่อตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ระหว่างเดือนมกราคม 2565 ถึงมกราคม 2567 ได้ระบุคดีการทุจริต 1,553 คดี มูลค่ากว่า 140,000 ล้านบาท โดย 1,151 คดี (ร้อยละ 74) เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างและการก่อสร้างโครงการสาธารณูปโภค (Media-OutReach, 2024) ป.ป.ช. มีคดีที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการ 2,192 คดี บางคดีย้อนไปถึงปี 2542 การที่ระบบความรับผิดชอบเปลี่ยนจากการทำงานเชิงรับมาเป็นเชิงรุก ถือเป็นการพัฒนาที่น่าสนใจ (U.S. International Trade Administration, 2024)

บทลงโทษและมาตรการแก้ไข กฎหมายกำหนดบทลงโทษไว้หลายอย่าง ตั้งแต่การฟ้องร้องทางอาญา ไปจนถึงค่าปรับหลักแสนหรือหลักล้านบาท การยึดทรัพย์ หรือการยกเลิกสัญญา (U.S. Department of Commerce, International Trade Administration, 2024) มีกรณีตัวอย่างที่น่าสนใจคือ อาคารสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่ถล่มในปี 2568 ซึ่งมีงบประมาณ 2.13 พันล้านบาท ผู้รับจ้างร่วมทุน ITD-CREC (บริษัทอิตาเลียนไทยและบริษัทรถไฟจีนที่ 10) มีปัญหาการเปลี่ยนแปลงการออกแบบโดยไม่ได้รับอนุญาต 9 ครั้ง รวมถึงการลดความหนาของกำแพงแกนกลาง และการปลอมลายมือชื่อในเอกสารการเปลี่ยนแปลงการออกแบบ กรณีนี้แสดงให้เห็นถึงความล้มเหลวของระบบความรับผิดชอบที่อาจส่งผลร้ายแรงถึงชีวิต (Jones and Agencies, 2025)

การมีส่วนร่วมของประชาชน

กระบวนการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของชุมชน พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2562 กำหนดให้โครงการที่เข้าร่วม CoST ต้องเปิดเผยข้อมูล (Techapeeraparnich et al., 2025) การประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ (EHIA) กำหนดให้ต้องรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนสำหรับโครงการที่มีผลกระทบอย่างมาก นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งเวทีประชาคมระดับจังหวัดและท้องถิ่นที่รวบรวมเจ้าหน้าที่รัฐ สังคมพลเมือง นักวิชาการ และภาคเอกชน รูปแบบการมีส่วนร่วมของ CoST Thailand ได้พัฒนาแนวทางการสนทนาสามฝ่าย (three-way dialogue) ที่เป็นนวัตกรรม โดยสร้าง "พื้นที่ปลอดภัย" เป็นเวทีกลางสำหรับชุมชนในการเสนอข้อกังวลเกี่ยวกับผลกระทบจากการก่อสร้าง (CoST Thailand, 2020)

ผลสำเร็จและความท้าทายในการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของชุมชนในบางโครงการประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างใกล้โรงเรียนตามคำร้องขอของชุมชน การปรับเปลี่ยนการออกแบบทางหลวงเพื่อป้องกันน้ำท่วมตามข้อเสนอแนะของชุมชน และการจัดตารางเวลางานก่อสร้างที่ชุมชนเห็นชอบเพื่อลดผลกระทบจากการจราจร (Asian Development Bank, 2023) อย่างไรก็ตาม ยังคงพบอุปสรรคสำคัญหลายประการ ได้แก่ อุปสรรคทางวัฒนธรรมที่วัฒนธรรมไทยแบบลำดับชั้นจำกัดการให้ความคิดเห็นเชิงวิพากษ์ต่อเจ้าหน้าที่ ความไม่สมดุลของอำนาจที่เจ้าหน้าที่รัฐและ NGO ครองอำนาจสนทนาในขณะที่ผู้ได้รับผลกระทบไม่สบายใจในการแสดงความกังวล การมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่นที่ถูกครอบงำโดยผู้มีอิทธิพลท้องถิ่น และระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในเมืองที่ต่ำในการวางแผนพัฒนาชุมชน (Kantamaturapoj et al., 2018)

ความคุ้มค่า

การใช้ทรัพยากรเพื่อประสิทธิผลสูงสุด โครงการ CoST Thailand เป็นตัวอย่างที่ดีที่แสดงให้เห็นว่าการเปิดเผยข้อมูลในการประมูลช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายได้ (World Bank, 2024) การประมูลที่มีความโปร่งใสมากขึ้นส่งผลให้เกิดการยับยั้งการปฏิบัติที่ทุจริตและทำให้ราคาสัญญาลดลง การแข่งขันในตลาดที่แข็งแกร่งขึ้น

ส่งผลให้ได้ข้อเสนอที่คุ้มค่ามากขึ้น เงินประหยัดที่เกิดขึ้นถูกนำไปใช้จัดสรรกับโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะอื่น ๆ ที่สำคัญ การปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างของรัฐเน้นที่ความโปร่งใสและการแข่งขันที่เปิดกว้างมากกว่าแค่การเลือกราคาที่ถูกที่สุด โดยเน้นการเลือกผู้รับจ้างที่มีความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์มากกว่าเพียงแค่ต้นทุน (Nimitmongkol, 2025)

การวัดผลและตัวชี้วัดความคุ้มค่า การลงทุนภาคสาธารณะด้านการก่อสร้างในปี 2566 มีมูลค่า 797,000 ล้านบาท จากมูลค่าการก่อสร้างรวม 1.38 ล้านล้านบาทต่อปี (Next Move Strategy Consulting, 2025) โดยแบ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐาน (ร้อยละ 80 ของการก่อสร้างภาครัฐ) ที่อยู่อาศัย พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม ภาคการก่อสร้างมีส่วนสนับสนุนต่อ GDP ประมาณ 439,000 ล้านบาท (International Energy Agency, 2020) ตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPIs) สำหรับโครงการก่อสร้างได้ขยายจากแค่ต้นทุน เวลา และคุณภาพไปสู่มิติอื่นๆ เช่น การทำงานของผู้เกี่ยวข้อง ความปลอดภัย การใช้เทคโนโลยี และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Ibrahim et al., 2024) ตัวชี้วัดความยั่งยืนได้รับการจัดลำดับความสำคัญสูงสุด โดยเฉพาะการใช้พลังงานทดแทน ความปลอดภัยในไซต์งานก่อสร้าง และการปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม

เครื่องมือเสริม

การใช้สัญญารับรองความซื่อสัตย์เพื่อป้องกันการทุจริต ตั้งแต่ปี 2558 ไทยได้นำ Integrity Pact (IP) มาใช้กับโครงการที่มีมูลค่าตั้งแต่ 1,000 ล้านบาท และต่อมาขยายไปถึงโครงการที่มีมูลค่าตั้งแต่ 500 ล้านบาท ขึ้นไป (UN Office on Drugs and Crime, 2024) ปัจจุบันมีโครงการ 118 โครงการที่นำ Integrity Pact มาใช้ โดย 63 โครงการได้เริ่มกระบวนการจัดหา IP ช่วยประหยัดงบประมาณกว่า 82.79 พันล้านบาท (ประมาณร้อยละ 24 ของงบประมาณรวม 1.84 ล้านล้านบาทสำหรับโครงการที่ได้รับการตรวจสอบ) กระทรวงการคลังได้อนุมัติให้นำ Integrity Pact มาใช้ในโครงการของรัฐ 12 โครงการ มูลค่า 13,000 ล้านบาท รวมถึงการจัดหารถโดยสารเชื้อเพลิง NGV การก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีน้ำเงิน และการจัดหาเครื่องจักร (Bangprapa, 2020)

โครงสร้างและผลสำเร็จของ Integrity Pact กลไกของ IP มีสามฝ่ายหลักคือ หน่วยงานรัฐ บริษัทที่เข้าประมูล และผู้ตรวจสอบจากภาคประชาสังคม (Transparency International, 2024) ผู้ตรวจสอบอิสระได้รับการคัดเลือกโดยองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ACT) และคณะกรรมการร่วมสถาบันการค้า อุตสาหกรรม และการธนาคาร ข้อกำหนดความโปร่งใสครอบคลุมการเปิดเผยข้อมูลการจัดหาทั้งหมด กระบวนการประมูล และการตรวจสอบการทำธุรกรรม กรอบกฎหมายสร้างพันธสัญญาที่มีผลผูกพันในการต้องห้ามการสมคบคิด การติดสินบน และการทุจริตตลอดวงจรโครงการ อย่างไรก็ตาม กรณีอาคารสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่ถล่มได้แสดงให้เห็นถึงความล้มเหลวของระบบเมื่อมี บุคคลในเงามืด ป้องกันไม่ให้โครงการเข้าร่วม IP และการมอบหมายผู้ตรวจสอบหลังจากการคัดเลือกผู้รับจ้างแล้ว ซึ่งเป็นบทเรียนสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการจัดตั้งระบบตรวจสอบตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ (The Nation Thailand, 2025)

การพัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้างให้มีความโปร่งใสและธรรมาภิบาล

ความจำเป็นในการสร้างกลไกตรวจสอบภายนอก

Integrity Pact เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงในการสร้างระบบตรวจสอบจากภายนอก อย่างไรก็ตาม กลไกนี้ยังต้องการการพัฒนาให้ครอบคลุมและแข็งแกร่งยิ่งขึ้น หากให้ผู้สังเกตการณ์มีส่วนร่วมตั้งตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดขอบเขตงานไปจนถึงการส่งมอบโครงการ จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้อย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ การขยายขอบเขตการใช้งานให้ครอบคลุมโครงการที่มีมูลค่าต่ำกว่า 1,000 ล้านบาทอาจช่วยป้องกันปัญหาการทุจริตในระดับท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การที่บทความนี้ชี้ให้เห็นปัญหาการขาดความโปร่งใสและเสนอแนวทางแก้ไขด้วยการใช้ระบบตรวจสอบจากภายนอก แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่ลึกซึ้งถึงต้นตอของการทุจริต การเน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีผู้สังเกตการณ์ตลอดกระบวนการและการขยายขอบเขตไปยังโครงการขนาดเล็กแสดงให้เห็นวิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมและใส่ใจในรายละเอียดที่อาจเป็นช่องโหว่ของระบบ ข้อเสนอเหล่านี้ไม่เพียงแต่มุ่งแก้ปัญหาในระยะสั้น แต่ยังสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการป้องกันการทุจริตในระยะยาว

การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตามหลักธรรมาภิบาล

จากการศึกษาพบว่าปัญหาสำคัญอย่างหนึ่ง คือ เจ้าหน้าที่ยังขาดความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลและบทบาทของกลไกการตรวจสอบต่าง ๆ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางสำหรับเจ้าหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง โครงการก่อสร้างจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยหลักสูตรดังกล่าวควรออกแบบให้ครอบคลุมทั้งความรู้ทางทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง

การแก้ไขปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจต้องอาศัยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การสร้างหลักสูตรที่ผสมผสานระหว่างองค์ความรู้และการปฏิบัติจริงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยยกระดับความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและโปร่งใสตามมาตรฐานธรรมาภิบาลที่กำหนด

การใช้เทคโนโลยี (e-procurement, ดิจิทัล) เพื่อเพิ่มความโปร่งใส

ระบบ e-GP ของไทยเป็นเครื่องมือที่ดีในการเพิ่มความโปร่งใสในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของรัฐ อย่างไรก็ตาม ระบบดังกล่าวยังคงประสบปัญหาการใช้งานและคุณภาพของข้อมูลที่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ หากมีการพัฒนาระบบให้สามารถรายงานความคืบหน้าของโครงการแบบเรียลไทม์ ร่วมกับการเชื่อมต่อกับระบบ Traffy Fondue เพื่อรับฟังข้อร้องเรียนจากประชาชน และนำเทคโนโลยี Blockchain มาใช้ในการสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูล จะสามารถยกระดับความโปร่งใสในระบบราชการได้อย่างเป็นรูปธรรม

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในระบบจัดซื้อจัดจ้างของรัฐแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะสร้างธรรมาภิบาลที่แท้จริง ด้วยการมองเห็นว่าเทคโนโลยีไม่ใช่เพียงเครื่องมือในการอำนวยความสะดวก แต่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความไว้วางใจระหว่างภาครัฐและประชาชน การเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ เข้าด้วยกันจึงเป็นก้าวสำคัญที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน

การใช้ปัญญาประดิษฐ์และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่

เทคโนโลยี AI และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่กำลังจะเข้ามาเปลี่ยนวิธีการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างในยุคดิจิทัล ด้วยขีดความสามารถในการประมวลผลข้อมูลจำนวนมหาศาล เทคโนโลยีเหล่านี้สามารถตรวจจับรูปแบบที่ผิดปกติ วิเคราะห์ความเสี่ยง และระบุธุรกรรมที่น่าสงสัยได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำยิ่งขึ้น กับการตรวจสอบด้วยคน ระบบแจ้งเตือนอัตโนมัติที่พัฒนาจากเทคโนโลยีนี้ทำงานได้แบบเรียลไทม์ ทำให้หน่วยงานสามารถรับมือกับความเสี่ยงได้ทันที ส่งผลให้กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลที่เข้มแข็งมากขึ้น

การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่ระบบราชการแสดงให้เห็นถึงวิวัฒนาการสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐ การเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาการตรวจสอบแบบดั้งเดิมมาสู่ระบบอัจฉริยะที่ใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานนั้น ไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังสร้างมาตรฐานใหม่ในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน เทคโนโลยีเหล่านี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความไว้วางใจของประชาชนต่อระบบราชการ และเป็นก้าวสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีความโปร่งใสและเชื่อถือได้

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคส่วน

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาธรรมาภิบาลให้มั่นคงและยั่งยืน เมื่อทั้งสามภาคส่วนร่วมมือกันอย่างจริงจัง จะเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างกัน รวมถึงการเรียนรู้จากประเทศต่างๆ ในภูมิภาค ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งและประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการโดยรวม

หัวใจของการดำเนินงานนี้คือการเชื่อมต่อศักยภาพและจุดเด่นของแต่ละภาคส่วนให้เป็นพลังเดียวกัน โดยที่การเรียนรู้และการแบ่งปันประสบการณ์จากหลากหลายมุมมองจะทำให้เกิดระบบที่สมบูรณ์และตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างแท้จริง การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะนำไปสู่การบริหารงานที่มีคุณภาพและยั่งยืนในระยะยาว

การขับเคลื่อนธรรมาภิบาลเพื่อโครงการก่อสร้างภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของธรรมาภิบาลในโครงการก่อสร้างภาครัฐ

ธรรมาภิบาลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโครงการก่อสร้างของรัฐให้สำเร็จ ไม่ใช่แค่ทฤษฎีที่ดูสวยงาม แต่เป็นกลไกที่ใช้งานได้จริง หลักการห้าประการที่เป็นแกนหลัก คือ นิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และความคุ้มค่า ทำงานประสานกันเหมือนเฟืองในเครื่องจักร เมื่อนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จะเห็นผลชัดเจนในการลดความเสี่ยงทุจริตคอร์รัปชัน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ และสร้างความมั่นใจให้ประชาชนเห็นว่าภาครัฐทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศจะประสบความสำเร็จได้ต่อเมื่อมีระบบการทำงานที่ยึดมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน หากภาครัฐสามารถสร้างมาตรฐานการดำเนินงานที่คนทั่วไปเข้าใจและติดตามได้ พร้อมกับใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ก็จะเป็นการวางรากฐานความเชื่อถือนที่แข็งแกร่งระหว่างรัฐและประชาชน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้ธรรมาภิบาล

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าเครื่องมือธรรมาภิบาลมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลประโยชน์ที่จับต้องได้ในภาคการจัดซื้อจัดจ้าง โดย Integrity Pact ได้พิสูจน์ให้เห็นถึงประสิทธิภาพผ่านการทำให้โครงการที่อยู่ภายใต้กระบวนการตรวจสอบมีต้นทุนที่สูงกว่าโครงการทั่วไปถึงร้อยละ 7 ในขณะเดียวกัน ระบบ e-GP ได้ยกระดับมาตรฐานความโปร่งใสและลดช่องทางการทุจริตอย่างเป็นระบบ ส่วนแพลตฟอร์ม Traffy Fondue ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานของภาครัฐอย่างแท้จริง

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการปรับปรุงระบบราชการด้วยเทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ใช่แค่แนวคิด แต่เป็นแนวทางที่มีผลลัพธ์ที่วัดผลได้จริง การรวมเครื่องมือต่าง ๆ เข้าด้วยกันแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่มองการต่อต้านการทุจริตเป็นระบบนิเวศที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี กระบวนการตรวจสอบ และพลังประชาชน เพื่อสร้างสังคมที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาในอนาคต

การจะยกระดับธรรมาภิบาลในโครงการก่อสร้างภาครัฐต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหลัก ระบบ e-GP ควรพัฒนาให้สามารถติดตามความคืบหน้าแบบเรียลไทม์ได้อย่างแม่นยำ ขณะเดียวกันการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ตรวจสอบความผิดปกติจะช่วยลดความเสี่ยงและเพิ่มความโปร่งใส การเชื่อมต่อกับแพลตฟอร์มที่ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการตรวจสอบและถ่วงดุลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งการ

ปรับปรุงกรอบกฎหมายให้รองรับการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงความยั่งยืนและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป็นสิ่งจำเป็น การนำการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมเข้ามาอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาโครงการจะช่วยสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้กับการลงทุนของรัฐ

ทิศทางการปฏิรูปนี้สะท้อนวิสัยทัศน์ที่ต้องการผสมผสานเทคโนโลยีล้ำสมัยเข้ากับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานแบบดั้งเดิมที่เน้นความรวดเร็วและประหยัดเป็นหลัก สู่กระบวนการที่คำนึงถึงความโปร่งใส ประสิทธิภาพ และผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างครบถ้วน การบูรณาการทั้งสองมิตินี้จะช่วยให้โครงการก่อสร้างภาครัฐสร้างประโยชน์ที่ยั่งยืนต่อประเทศชาติในระยะยาว

การสร้างความยั่งยืน

การสร้างความยั่งยืนของระบบธรรมาภิบาลเริ่มต้นจากการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และโปร่งใส ซึ่งต้องเสริมด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างระบบแรงจูงใจและการให้รางวัลที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ การพัฒนาตัวชี้วัดและกลไกประเมินผลที่มีประสิทธิภาพจะทำให้สามารถติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงระบบได้อย่างเป็นรูปธรรม ขณะเดียวกัน การเปิดรับและศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีจากประเทศอื่นๆ จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพของระบบให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

หัวใจสำคัญของการสร้างระบบที่ยั่งยืนคือการผสมผสานองค์ประกอบหลายมิติเข้าด้วยกัน โดยเริ่มจากการสร้างฐานรากทางวัฒนธรรม แล้วต่อยอดด้วยการพัฒนาคน การสร้างแรงจูงใจ และการติดตามประเมินผล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความยั่งยืนไม่ใช่เรื่องของเทคนิคหรือเครื่องมือเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่ครอบคลุมทั้งมิติทางจิตใจและการปฏิบัติ รวมถึงการเปิดใจเรียนรู้จากประสบการณ์ภายนอกเพื่อให้ระบบพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุป

จากการศึกษาแนวทางพัฒนาธรรมาภิบาลในโครงการก่อสร้างภาครัฐ เสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำแบบจำลองธรรมาภิบาลที่บูรณาการหลักการทั้ง 5 ประการไปทดลองใช้ในโครงการนำร่อง โดยเริ่มจากโครงการขนาดกลางที่มีมูลค่าระหว่าง 50-200 ล้านบาท พร้อมกับพัฒนาตัวชี้วัดเฉพาะที่วัดได้ชัดเจนทั้งด้านกระบวนการ ผลลัพธ์ และผลกระทบ เพื่อติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ควรเร่งบูรณาการแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่าง Traffy Fondue เข้ากับระบบ e-GP เพื่อให้ประชาชนสามารถติดตามความคืบหน้าและแจ้งปัญหาได้แบบเรียลไทม์ ควบคู่ไปกับการขยายผล Integrity Pact โดยปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกผู้สังเกตการณ์ให้มีความโปร่งใสและเป็นกลางมากขึ้น รวมทั้งจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมมาตรฐานสำหรับผู้สังเกตการณ์จากทุกภาคส่วน สำหรับการขับเคลื่อนในระยะยาว ควรสร้างกลไกการมีส่วนร่วมแบบหลายระดับที่เชื่อมโยงตั้งแต่ประชาชนในพื้นที่ ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ไปจนถึงผู้กำหนดนโยบาย โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูล ทั้งนี้ ควรกำหนดให้มีการประเมินผลและทบทวนรอบการดำเนินงานอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อปรับปรุงแนวทางให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงและสร้างการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในระบบราชการไทย ซึ่งจะเป็ประโยชน์สำหรับหน่วยงานภาครัฐ นักวิชาการ และผู้กำหนดนโยบายที่ต้องการยกระดับความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการจัดซื้อจัดจ้างโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่



ภาพที่ 1 การบรรลุธรรมาภิบาลในโครงการก่อสร้าง

บทเรียนจากกรณีศึกษาอาคารสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่ถล่มนำเสนอบทเรียนวิกฤตที่เชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญกับความล้มเหลวของกลไกธรรมาภิบาลหลายชั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบ่งชี้ถึงจุดอ่อนพื้นฐานในระบบทั้ง Integrity Pact (IP) และกลไกความรับผิดชอบของภาครัฐ ดังนั้น นโยบายอนาคตจึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนากลไกตรวจสอบที่เริ่มตั้งแต่ขั้นการกำหนดขอบเขตงานและการออกแบบโครงการ โดยผู้สังเกตการณ์อิสระและตัวแทนภาคประชาสังคมต้องมีสิทธิในการสอบสวนและให้ความเห็นในทุกขั้นตอน นอกจากนี้ การขยายขอบเขตการใช้ Integrity Pact ให้ครอบคลุมโครงการของรัฐทั้งหมด รวมถึงโครงการขนาดเล็กที่มีมูลค่าต่ำกว่า 1,000 ล้านบาท นั้นจะช่วยปิดช่องโหว่ที่อาจมีการทุจริตในระดับท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทเรียนสำคัญจากกรณีศึกษานี้คือ ระบบความรับผิดชอบที่แข็งแกร่งนั้นไม่สามารถอาศัยเครื่องมือหรือกลไกเดียวได้ แต่ต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่ายและความเข้มแข็งของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตามและตรวจสอบจากขั้นตอนแรก ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันต่อการทุจริตและเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. (2020). การตีความทางประวัติศาสตร์ของการบริหารภาครัฐ และการอภิบาลในประเทศไทย. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 17(2), 77–97. สืบค้น จาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/kpi_journal/article/view/244050
- Asian Development Bank. (2023). *Enhancing the transparency and accountability of state-owned enterprises*. ADB Publications. <https://www.adb.org/what-we-do/topics/governance/overview>

- Bangprapa, M. (2020). *Anti-graft tool wins confidence*. *Bangkok Post*. Retrieved August 12, 2025, from <https://www.bangkokpost.com/thailand/general/2021915/anti-graft-tool-wins-confidence>
- Bussu, S., and Bua, A. (2022). Introduction: Embedding participatory governance. *Critical Policy Studies*, 16(2), 153-165. <https://doi.org/10.1080/19460171.2022.2053179>
- CoST Thailand. (2020). *CoST Thailand: Saving millions, enabling participation and shifting mindsets*. Infrastructure Transparency Initiative. Retrieved August 12, 2025, from <https://infrastructuretransparency.org/cost-thailand-saving-millions-enabling-participation-and-shifting-mindsets/>
- Hochstetter, J., Vásquez, F., Diéguez, M., Bustamante, A., and Arango-López, J. (2023). Transparency and E-Government in Electronic Public Procurement as Sustainable Development. *Sustainability*, 15(5), 4672. <https://doi.org/10.3390/su15054672>
- Ibrahim, A., Zayed, T., and Lafhaj, Z. (2024). Enhancing Construction Performance: A Critical Review of Performance Measurement Practices at the Project Level. *Buildings*, 14(7), 1988. <https://doi.org/10.3390/buildings14071988>
- International Energy Agency. (2020) *GlobalABC Regional Roadmap for Buildings and Construction in Asia 2020–2050*. International Energy Agency. Retrieved August 12, 2025, from <https://www.switch-asia.eu/resource/globalabc-regional-roadmap-for-buildings-and-construction-in-asia/>
- Irfan, M., Khan, S. Z., Hassan, N., Hassan, M., Habib, M., Khan, S., and Khan, H. H. (2021). Role of Project Planning and Project Manager Competencies on Public Sector Project Success. *Sustainability*, 13(3), 1421. <https://doi.org/10.3390/su13031421>
- Jones, A., and Agencies. (2025). *Bangkok tower collapse: Chinese contractors under scrutiny amid ‘tofu building’ claims*. South China Morning Post. <https://www.scmp.com/week-asia/health-environment/article/3304851/bangkok-tower-collapse-chinese-contractors-under-scrutiny-amid-tofu-building-claims>
- Junaid, A. (2023). *Corruption in Southeast Asia: Breaking down the Corruption Perceptions Index*. Minerva Group. Retrieved August 12, 2025, from <https://minerva-group.co/corruption-southeast-asia/>
- Kantamaturapoj, K., Piyajun, G., and Wibulpolprasert, S. (2018). Stakeholder’s opinion of public participation in Thai environmental and health impact assessment. *Impact Assessment and Project Appraisal*, 36(5), 429–441. <https://doi.org/10.1080/14615517.2018.1491172>
- Lawzana. (2023). *Building regulations in Thailand: Tips for property development*. Lawzana. Retrieved August 12, 2025, from <https://lawzana.com/articles/thailand/building-regulations-in-thailand-tips-for-property-development-35>
- Lee, S. (2025). *Governance in Asia: Navigating the complexities of political culture and institutions*. Number Analytics. Retrieved August 12, 2025, from <https://www.numberanalytics.com/blog/governance-in-asia>

- Lee, S., and Ospina, S. M. (2022). A framework for assessing accountability in collaborative governance: A process-based approach. *Perspectives on Public Management and Governance*, 5(1), 63-75. <https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvab031>
- Matheus, R., Janssen, M., and Maheshwari, D. (2020). Data science empowering the public: Data-driven dashboards for transparent and accountable decision-making in smart cities. *Government Information Quarterly*, 37(3), 101284. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.01.006>
- Media-OutReach. (2024). *National Anti-Corruption Commission Thailand exposes more than 1,500 instances of corruption through proactive investigations*. Media-OutReach. Retrieved August 12, 2025, from <https://www.media-outreach.com/news/thailand/2024/02/28/280492/national-anti-corruption-commission-thailand-exposes-more-than-1500-instances-of-corruption-through-proactive-investigations/>
- Micacchi, L., Vidé, F., Giacomelli, G., and Barbieri, M. (2024). *Performance appraisal justice and employees' work engagement in the public sector: Making the most of performance appraisal design*. *Public Administration*, 102(3), 815–840. <https://doi.org/10.1111/padm.12952>
- Next Move Strategy Consulting. (2025). *Thailand construction market value analysis | 2025–2030*. Retrieved August 12, 2025, from <https://www.nextmsc.com/report/thailand-construction-market>
- Nimitmongkol, M. (2025). *The collapse of the State Audit Office (SAO) building: A reflection of corruption in government construction projects*. Bangkok Tribune. Retrieved from <https://bkktribune.com/the-collapse-of-the-state-audit-office-sao-building-a-reflection-of-corruption-in-government-construction-projects/>
- Srisuwannaket, T. (2023). *Tackling vague laws, for public safety*. Thailand Development Research Institute. Retrieved August 12, 2025, from <https://tdri.or.th/en/2023/07/tackling-vague-laws-for-public-safety/>
- Sundram, P. (2025). Network governance in ASEAN: Fostering regional cooperation and integration. *Frontiers in Political Science*, 7, 1434595. <https://doi.org/10.3389/fpos.2025.1434595>
- Techapeeraparnich, W., Oo, N. M. S., Limsawasd, C., Athigakunagorn, N., and Trangkanont, S. (2025). COVID-19 impact on construction projects and mitigation measures of the Thai government. In T. Kang & Y. Lee (Eds.), *Proceedings of 7th International Conference on Civil Engineering and Architecture, Volume 2. ICCEA 2024. Lecture notes in civil engineering* (Vol. 641). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-96-6111-4_22
- The Nation Thailand. (2025). *Who's behind the collapsing SAO building and faulty warning system?* The Nation. <https://www.nationthailand.com/blogs/news/general/40048071>
- Transparency International. (2024). *Corruption Perceptions Index 2024*. Transparency International. <https://www.transparency.org/en/cpi/2024>

- U.S. Department of Commerce, International Trade Administration. (2024). *Thailand – Investment Climate Statement*. Retrieved August 12, 2025, from <https://th.usembassy.gov/business/investment-climate-statement/>
- U.S. International Trade Administration. (2024,). *Thailand – Selling to the public sector*. In *Thailand Country Commercial Guide*. U.S. Department of Commerce. Retrieved August 12, 2025, from <https://www.trade.gov/country-commercial-guides/thailand-selling-public-sector>
- UN Office on Drugs and Crime. (2024). *Advancing transparency and accountability in Southeast Asia through non-state actors*. UNODC Regional Office. Retrieved August 12, 2025, from https://www.unodc.org/roseap/uploads/documents/topics/anti-corruption/2024/UNODC_Anti-Corruption_Hub_for_South-East_Asia_-_Newsletter_July-Dec_2024.pdf
- World Bank. (2020). *Procurement for Development*. World Bank. Retrieved August 12, 2025, from <https://www.worldbank.org/en/topic/procurement-for-development>
- World Bank. (2024). *Enhancing government effectiveness and transparency: The fight against corruption*. World Bank Group Publications. Retrieved August 12, 2025, from <https://www.worldbank.org/en/topic/governance/publication/enhancing-government-effectiveness-and-transparency-the-fight-against-corruption>
- Zia ud din, M., Yuan yuan, X., Khan, N. U., Saeed, M., Ahmad, M., Fatima, B., Najeeb, F., and Iqbal, Z. (2023). Linking local collaborative governance and public service delivery: Mediating role of institutional capacity building. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10, 906. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02421-3>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Factors Affecting the Morale and Motivation of Support Personnel at Maha Sarakham University

ปิยวรรณ จันทรเทพ

Piyawan Janthep

Educational scholar Faculty of Political Science and Public Administration

Maha Sarakham Rajabhat University

Email: marood1987.555@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และ (3) ศึกษาข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประชากร คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจำนวน 401 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน โดยการใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน สามารถทำนายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ร้อยละ 77.20 และ (3) ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การให้รางวัล และการสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ สนับสนุนการให้เกียรติ การชื่นชม และสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่เคารพซึ่งกันและกันการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้อำนาจตัดสินใจ และการให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ มีการพัฒนาเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน และระบบเลื่อน

ตำแหน่งที่เป็นธรรม โครงสร้างเงินเดือนที่เหมาะสม การปรับขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการที่เพียงพอ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี พัฒนาทักษะ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการทำงานเป็นทีม มีนโยบายที่โปร่งใส การบริหารที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร สร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม อุปกรณ์ที่ทันสมัย ผู้นำมีภาวะผู้นำที่สร้าง แรงจูงใจ ตลอดจนสร้างความมั่นคงในตำแหน่ง ระบบประเมินผลที่ชัดเจน และสวัสดิการที่เหมาะสม

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อ, ขวัญและกำลังใจ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

This research aimed to study (1) the level of morale among support staff at Maha Sarakham University; (2) factors affecting the morale of support staff at Maha Sarakham University; and (3) explore recommendations for factors affecting the morale of support staff at Maha Sarakham University. The population consisted of 401 support staff at Maha Sarakham University. The sample size was 201 participants, using the Yamane formula. The research instrument used was a five-level questionnaire. Quantitative data were analyzed using means, standard deviations, and linear multiple regression. Content analysis was used for qualitative data analysis.

The results revealed that (1) the overall level of morale among support staff at Maha Sarakham University was high. (2) Factors affecting the morale of support staff at Maha Sarakham University included working conditions, recognition, policy and administration, and success factors. It can predict the morale of support staff at Maha Sarakham University at 77.20 percent. (3) Suggested factors affecting the morale of support staff at Maha Sarakham University include: setting clear work goals, rewarding and supporting career development, supporting honor, appreciation, and creating a work environment of mutual respect, appropriate job delegation, empowering decision-making, and providing constructive guidance, developing a clear career path and a fair promotion system, appropriate salary structure, salary adjustments, and adequate benefits, creating a good work atmosphere, developing skills, effective communication, and teamwork, having transparent policies, effective management, and personnel participation, creating a suitable environment,

modern equipment, leaders with motivating leadership and creating position stability, a clear evaluation system, and appropriate benefits.

Keywords: Factors Affecting, Morale, Performance, Support Personnel

1. บทนำ

องค์กรภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญจะอย่างไร ให้ทรัพยากรบุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไม่ใช่เพียงแต่การฝึกอบรมแต่เป็นการเรียนรู้ที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรโดยมีเป้าหมาย (ปัทิตตา จันทวงศ์, 2559) หน่วยงานราชการแม้ว่าจะไม่ได้เป็นองค์กรที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง แต่การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ มีความจงรักภักดีอยู่ภายในองค์กร ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นของหน่วยงานราชการ เพราะบุคคลเหล่านั้นเป็นปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปถึงจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ง่ายขึ้น (ณัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560)

ปัจจัยที่มีผลทำให้องค์กรสามารถสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เกิดขึ้นได้จากหลายส่วนประกอบกัน เช่น คน ระบบงาน วิธีดำเนินงาน การบริหารงาน โครงสร้างองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เกิดจากผลของการบริหารงานทั้งสิ้น ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ องค์กรที่มีกระบวนการบริหารงานที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น (ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี, 2559) หากผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุข และความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถ้าองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงเสมอ บุคลากรก็จะมี ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความอดทน และมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์กรควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ และอีกประการหนึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ ได้ บุคลากรทุกคนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความร่วมมือกันนั้นเองจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ (ปัญญาพร ฐิตพิงศ์, 2558)

การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ต้องนำมาเข้ามาเป็นหลักในการบริหารจัดการภายในองค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจมีหลายรูปแบบด้วยกัน เช่น เงิน

(Money) เป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญที่อยู่ในรูปแบบของเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง เงินมีแนวโน้มจะมีความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้น สำหรับบุคคลที่มีครอบครัวเงินเป็นสิ่งที่ใช้บรรลุมাত্রฐานการครองชีพ การมีส่วนร่วม (Participation) จะช่วยให้บุคคลมีความรู้และเข้าใจปัญหาและผลงาน ดังนั้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการบริหารงานบุคคล การให้ความสำคัญต่อความรู้สึกหรือเจตคติส่วนบุคคล จึงมีมากขึ้นในแต่ละหน่วยงานซึ่งบุคลากรของแต่ละหน่วยงานนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเป็นรากฐานของการพัฒนาในการที่จะทำงานด้านต่างๆ ซึ่งมีปริมาณมากพอตามความต้องการ มีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่การงานและมีระบบการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายย่อมเป็นไปได้มาก รวมทั้งการสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคคลในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือร่วมใจและประสานงานกัน เป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นหรือด้วยความสมัครใจ ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในขณะเดียวกัน ถ้าหากบุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดี การปฏิบัติงานต่างๆก็มักจะไม่ประสบความสำเร็จ (ปริยรัตน์ ชาวไชย, 2554)

การรายงานการประเมินตนเองของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีการศึกษา 2566 ซึ่งมีผลการปรับปรุงในเรื่องของการจัดสวัสดิการ โดยจัดตั้งกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยเพื่อส่งเสริมฐานะทางเศรษฐกิจของบุคลากรและเอาใจใส่ ดูแลบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน/จัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับบุคลากรเพื่อบรรเทา ความเดือดร้อนด้านค่าใช้จ่ายแก่บุคลากร มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กสจ. มหาวิทยาลัยมีการด้านส่งเสริมสุขภาพและสร้างขวัญกำลังใจให้คณาจารย์และบุคลากรเพื่อจะเป็นตัวช่วยให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ซึ่งหากองค์การขาด การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ก็ส่งผลไปยังความผูกพันองค์การได้ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ชาตรี จักรณารายณ์ (2558) พบว่า บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับปานกลาง สำหรับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสูงที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์การ รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การและบุคลากรต้องการให้มีการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากร ต้องการให้มหาวิทยาลัยมีความยุติธรรม และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความโปร่งใส ยุติธรรมควรมีการจัดสรรทุนสำหรับเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วยความยุติธรรมควรมีการเพิ่มสวัสดิการในเรื่องของบ้านพักสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยให้เพียงพอต่อ

บุคลากร และมหาวิทยาลัย ควรเปิดโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อสภาคณาจารย์ และข้าราชการ ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัย ควรมีการมอบรางวัลสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้วยความขยัน หมั่นเพียร มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมการทำงานโดยการใส่ใจในการทำงานของลูกน้องโดยไม่แบ่งชนชั้นระหว่างสายสอนกับสายสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจและเข้าใจในการทำงานของลูกน้องด้วยความจริงใจ ซึ่งไม่ใช่หวังแต่ผลประโยชน์ของตนอย่างเดียวและผู้บังคับบัญชามีการระงับระงับอารมณ์โกรธ และอารมณ์ไม่พอใจที่รุนแรงต่อการทำงานของลูกน้อง ไม่ว่าจะด้วยวาจา หรือกิริยาท่าทาง เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการสร้างขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำข้อสังเกตไปพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน สามารถพัฒนากลยุทธ์ที่ตรงจุดเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรได้ เช่น การพัฒนาระบบการให้รางวัล การจัดกิจกรรมสันทนาการ การปรับปรุงสภาพการทำงาน ส่งผลต่อองค์กรองค์กรที่มีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีภาพลักษณ์ที่ดี ดึงดูดผู้สมัครที่มีความสามารถ ตลอดจนเกิดประสิทธิภาพการทำงาน บุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีความสุขในการทำงาน มุ่งมั่น ทุ่มเท ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อผลงานขององค์กรโดยรวมในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.3 ศึกษาข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. วิธีการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 401 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 201 คน โดยการใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็นให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขออนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประสานขอความร่วมมือถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเพื่อขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามโดยผู้วิจัยดำเนินการด้วยตัวเองและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วย Google forms

3.3.4 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจง ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.5.2 สถิติที่ใช้ในการการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.5.3 สถิติทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ใช้การเลือกตัวแปรโดยวิธีนำ ตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression)

5.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และพรรณนาความ

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	ระดับขวัญและกำลังใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านความสามัคคีในองค์กร	3.81	0.82	มาก	1
2. ด้านความพอใจในงาน	3.66	0.81	มาก	3
3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.76	0.82	มาก	2
รวม	3.74	0.82	มาก	-

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามัคคีในองค์กร ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.76$) และด้านความพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนด ตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.	β	t	Sig.
a ค่าคงที่	1.283	.233	-	5.519	.00
1. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน X_1	.134	.037	.106	.915	.04*
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ X_2	.204	.046	.280	4.454	.00*
3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ X_3	.055	.041	.104	1.339	.18
4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ X_4	.039	.041	.074	.938	.35
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน X_5	.080	.047	.140	1.721	.09
6. ปัจจัยด้านเงินเดือน X_6	.028	.033	.057	.847	.40
7. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน X_7	.033	.046	.047	.722	.47
8. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน X_8	.148	.047	.244	3.162	.00*
9. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน X_9	.220	.059	.363	3.745	.00*
10. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา X_{10}	.029	.038	.049	.753	.45
11. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน X_{11}	.068	.058	.106	1.184	.24

$R = .879$, $R^2 = .772$

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (Y) เท่ากับ 0.879 ($R = .879$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (Y) ในระดับมาก

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (Y) เท่ากับ .772 ($R^2 = .772$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัวแปร สามารถอธิบายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (Y) ได้ร้อยละ 77.20

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 ตัวแปร

สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนน มาตราฐานจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน X_9 ($\beta = .363$)

2.2 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ X_2 ($\beta = .280$)

2.3 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน X_8 ($\beta = .244$)

2.4 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน X_1 ($\beta = .106$)

3. เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 1.283 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญ ของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$

แทนค่าในสูตร $Y = 1.283 + .220 (X_9) + .204 (X_2) + .148 (X_8) + .134 (X_1)$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + \dots + B_nZ_n$

แทนค่าในสูตร $Z_{\hat{y}} = .363 (Z_9) + .280 (Z_2) + .244 (Z_8) + .106 (Z_1)$

เมื่อ Y และ $Z_{\hat{y}}$ = ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4.3 สรุปข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้

4.3.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถทำได้จริง การยกย่องและให้รางวัลเมื่อบรรลุเป้าหมาย การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

4.3.2 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ประกอบด้วย การให้เกียรติและเคารพความคิดเห็น การยกย่องชมเชยอย่างจริงใจ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เคารพซึ่งกันและกัน

4.3.3 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ประกอบด้วย ความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ความหลากหลายและความท้าทายของงาน การสนับสนุนด้านทรัพยากรและเครื่องมือในการทำงาน

4.3.4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ การให้อำนาจในการตัดสินใจตามความรับผิดชอบของงาน การติดตามและให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์

4.3.5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ประกอบด้วย เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน โอกาสในการพัฒนาทักษะและการศึกษาเพิ่มเติม ระบบการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม

4.3.6 ปัจจัยด้านเงินเดือน ประกอบด้วย โครงสร้างเงินเดือนที่เป็นธรรมและเหมาะสม การปรับขึ้นเงินเดือนตามผลงานและอายุงาน สวัสดิการและเงินช่วยเหลือเพิ่มเติม

4.3.7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและกิจกรรมสร้างความสามัคคี

4.3.8 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ประกอบด้วย นโยบายที่โปร่งใสและเป็นธรรม การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในนโยบายองค์กร

5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัย ได้ทำการสรุป อภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่ส่งเสริมและดูแลบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านสวัสดิการ แรงจูงใจ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ การมีระบบประเมินผลที่ชัดเจน และการให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานดีเด่น ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูงกว่าที่คาดการณ์ไว้ นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสามัคคีและการมีส่วนร่วม ก็อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในเชิงบวก ทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน ซึ่งช่วยลดความวิตกกังวล และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ Herzberg (1968) ได้ทำการศึกษาเรื่อง One More Time: คุณจะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้อย่างไร ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งระบุว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยกระตุ้น (Motivators) เช่น การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า รวมถึงปัจจัยคงสภาพ (Hygiene Factors) เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ซึ่งผลการวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่พบว่าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในระดับมาก ก็อาจเกิดจากทั้งปัจจัยกระตุ้นและคงสภาพที่ส่งเสริมกันอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์กที่ชี้ว่า ปัจจัยเหล่านี้สามารถยกระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Meyer and Allen (1991) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างแนวคิด สามองค์ประกอบของความมุ่งมั่นขององค์กร งานวิจัยนี้เสนอแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment), ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง

(Continuance Commitment), และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันทางอารมณ์สูง มักมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงเช่นกัน ซึ่งอธิบายได้ว่าหากบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรู้สึกผูกพันกับองค์กร บุคลากรสายสนับสนุนจะมีแรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าค่าที่คาดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ryan and Deci (2000) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทฤษฎีการกำหนดตนเองและการอำนวยความสะดวกต่อแรงจูงใจภายใน การพัฒนาทางสังคม และความเป็นอยู่ที่ดี ได้เสนอทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) ซึ่งชี้ว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรจะสูงเมื่อมีความรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงาน (Autonomy), มีความสามารถ (Competence) และมีความเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Relatedness) ซึ่งหากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีระบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสแสดงศักยภาพ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ย่อมทำให้ขวัญและกำลังใจสูงขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าขวัญกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน X9 ($\beta = .363$) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ X2 ($\beta = .280$) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน X8 ($\beta = .244$) ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิจัย พบว่า

2.1 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะว่า สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความรู้สึกมั่นคงในงาน เช่น การมีสถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย อุปกรณ์เครื่องมือที่ครบถ้วนทันสมัย รวมถึงระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ล้วนทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและลดความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งของสภาพแวดล้อมการทำงานที่สำคัญ หากมีความเข้าใจกันดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูล และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นก็จะส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร แก้วมณี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า สภาพการทำงาน เช่น ความปลอดภัย ความพร้อมของเครื่องมือ และความสะดวกสบาย มีอิทธิพลอย่างมากต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน โดยบุคลากรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะมีความพึงพอใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nguyen, Nguyen and Nguyen (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานและแรงจูงใจของพนักงานในภาคส่วนสาธารณะ: การศึกษาวิจัยในเวียดนาม พบว่า

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น ความสะดวกสบาย ปลอดภัย และบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งผลเชิงบวกต่อขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภาครัฐ โดยเฉพาะในหน่วยงานการศึกษาซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ซึ่งชี้ว่า หากองค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ย่อมส่งเสริมขวัญกำลังใจได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ali and Anwar (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน: หลักฐานจากภาคการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อม ทางจิตวิทยาในที่ทำงานมีผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ซึ่งเน้นบรรยากาศที่สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ หากองค์กรให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีพลังในการทำงาน

2.2 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการที่จะได้รับ การยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา ในฐานะ ที่เป็นส่วนสำคัญขององค์กร แม้จะไม่ได้มีบทบาทด้านการสอนโดยตรง แต่การปฏิบัติงานสนับสนุนที่ราบรื่นมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ดังนั้น เมื่อบุคลากรได้รับคำชมเชย การยอมรับผลงาน หรือแม้แต่การให้เกียรติและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ย่อมทำให้บุคลากรเกิด ความภาคภูมิใจในตนเองและบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ สุภาภรณ์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ วิวัฒน์ศักดิ์ชัย (2561) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า การได้รับคำชมเชย การยกย่อง และการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีอายุงานมากและมีความรับผิดชอบสูง การได้รับการยอมรับถือเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อความทุ่มเทในการทำงาน

2.3 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อาจเป็นเพราะว่า นโยบายที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม รวมถึงแนวทางการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่ง

บุคลากรสายสนับสนุนต้องปฏิบัติงานตามกรอบระเบียบและแนวทางที่ผู้บริหารกำหนด ดังนั้น หากนโยบายขององค์กรมีความชัดเจน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย มีความเป็นธรรม และให้ความสำคัญต่อสวัสดิการและโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น อีกทั้ง ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็น และบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและมีคุณค่าในองค์กร ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวหรือถูกมองข้าม ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจที่มั่นคง และพร้อมทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาลักษณ์ เจริญสุข (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X1) ปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงในงาน (X9) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน (X3) ปัจจัยสุขอนามัย ด้านการบังคับบัญชา (X8) ปัจจัยสุขอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X12) ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการมอบหมายงาน (X5) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าส่วนตัว (X2) และปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร (X7) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้ร้อยละ 62.4

2.4 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรรู้สึกถึงความสำเร็จและความภาคภูมิใจในผลงานของตน ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะเมื่อผลของงานได้รับการยอมรับหรือชื่นชมจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ยังอาจเกี่ยวข้องกับความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของตน และการได้รับโอกาสในการพัฒนา ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดอย่างยั่งยืนในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) และโอกาสในการเติบโต (Growth) เป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่ช่วยให้อุบัติการณ์มีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith and Shields (2013) ยังระบุว่า ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (Role Clarity) และ การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

6.1.1 การออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับทุกชั้นปี ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการออกแบบ หลักสูตรที่เน้นทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัย สำคัญในการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์โดยไม่ขึ้นอยู่กับชั้นปี ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ให้เน้นทักษะเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการออกแบบที่ครอบคลุมทั้งหลักสูตรพื้นฐานและหลักสูตรเฉพาะทางในทุกปีการศึกษา เพื่อให้ทุกชั้นปีได้รับการพัฒนาในด้านทักษะสำคัญเหล่านี้

6.1.2 การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ควรส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของนักศึกษา เช่น การทำโครงงานกลุ่ม การศึกษาเชิงปฏิบัติ และการฝึกงานที่สามารถพัฒนา ทักษะการทำงานร่วมกันและการแก้ปัญหาจากกรณีศึกษาจริง กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในโลกการทำงาน และสามารถพัฒนาได้ทุกชั้นปี

6.1.3 การสนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือที่เท่าเทียมกัน ผลการศึกษาชี้ว่าการสนับสนุน จากมหาวิทยาลัย เช่น การจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทันสมัย และการให้คำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ควรเป็นสิ่งที่เท่าเทียมกันในทุกชั้นปี การจัดตั้งแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดออนไลน์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และการอบรมเสริมทักษะ ควรทำให้สามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และทำให้การพัฒนา ของนักศึกษาไม่แตกต่างกันตามชั้นปี

6.1.4 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยการจัดอบรมทักษะใหม่ ๆ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพอย่างสม่ำเสมอ สิ่งนี้จะช่วยให้นักศึกษาไม่เพียงแต่พัฒนาทักษะในระหว่างการศึกษาแต่ยังสามารถพัฒนา คุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีความสำคัญในการทำงานในอนาคตได้อย่างต่อเนื่อง

6.1.5 การประเมินผลที่เน้นการพัฒนาทักษะแบบองค์รวม ควรมีการประเมินผลที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะที่สำคัญทุกด้าน โดยไม่จำกัดแค่ผลการเรียนทางวิชาการแต่ให้ความสำคัญกับทักษะ การคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ และการฝึกปฏิบัติที่สอดคล้องกับความต้องการในโลกการทำงาน

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรพิจารณาการเปรียบเทียบการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามและมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อให้เห็นภาพที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับกระบวนการ พัฒนาและแนวทางการเรียนการสอนที่ใช้ในสถาบันต่าง ๆ การเปรียบเทียบในระดับสถาบันสามารถเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนแนวทางที่ดีที่สุดในการพัฒนาบัณฑิตที่มีคุณภาพ

6.2.2 การวิจัยสามารถขยายไปสู่การสำรวจทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ เช่น การบริหารจัดการ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาผู้นำภาครัฐ ซึ่งเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวิชาชีพในภาครัฐ

6.3.3 ควรมีการศึกษาผลของการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตในระยะยาว เช่น การติดตามผลการพัฒนาของนักศึกษาหลังจากสำเร็จการศึกษาไปแล้ว 1-2 ปี เพื่อประเมินว่าองค์ความรู้และทักษะที่ได้รับจากหลักสูตรสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

6.3.4 ควรเพิ่มการสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้บริหารในภาครัฐภาคเอกชน เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิต รวมถึงการประเมินว่าหลักสูตรสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

7. องค์ความรู้ใหม่

สรุปองค์ความรู้ใหม่ การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่

1. ระดับขวัญและกำลังใจสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามาตรการด้านสวัสดิการ แรงจูงใจ และโอกาสพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยมีผลเชิงบวกต่อกำลังใจของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และ ทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Ryan & Deci ที่ชี้ว่าปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคงสภาพต้องผสมผสานกันอย่างเหมาะสม

2. การยืนยันปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ผลการวิเคราะห์เชิงสถิติพบปัจจัยสำคัญ 4 ด้านที่มีอิทธิพลเชิงบวก ได้แก่ 1) สภาพการทำงาน (มีค่าสัมประสิทธิ์มากที่สุด) ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจ 2) การยอมรับนับถือ แสดงให้เห็นว่าการได้รับคำชมเชย การยกย่อง และโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถยกระดับกำลังใจได้ชัดเจน 3) นโยบายและการบริหารงาน ที่มีความชัดเจน โปร่งใส และมีส่วนร่วม สามารถเสริมสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ 4) ความสำเร็จของงาน ที่บุคลากรรับรู้และภาคภูมิใจ เป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

จารุวรรณ สุภาภรณ์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา

บุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.

วารสารวิชาการเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม, 13(1), 45-56.

- จิราภรณ์ วิวัฒน์ศักดิ์ชัย. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 15(2), 112–124.
- จุฬาลักษณ์ เจริญสุข. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 12(1), 87–99.
- ชาติรี จักรณารายณ์. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). การพัฒนาบุคลากรและความจงรักภักดีต่อองค์กร. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปัทมิตา จันทวงศ์. (2559). การเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริยรัตน์ ชาวไชย. (2554). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปัญญาพร จิตพิงศ์. (2558). *ความพึงใจในการปฏิบัติงานและผลต่อคุณภาพงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2566). รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2566. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี. (2559). *การบริหารจัดการและประสิทธิภาพองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร แก้วมณี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 28(2), 77–94.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). The impact of work environment on employees' productivity: Case study of private companies in Kurdistan Region. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 8(1), 120–137.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

- Nguyen, L. D., Nguyen, H. T., & Nguyen, H. P. (2020). Workplace environment and employee motivation: A public sector case study in Vietnam. **Journal of Asian Finance, Economics and Business**, 7(9), 847–854.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. **American Psychologist**, 55(1), 68–78.
- Smith, C., & Shields, J. (2013). Factors related to social service workers' job satisfaction: Revisiting Herzberg's motivation to work. **Administration in Social Work**, 37(2), 189–198.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (3rd ed., p. 727). New York, NY: Harper & Row.

การพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Developing Desired Graduates in the Bachelor of Public
Administration Program at Rajabhat Mahasarakham University

ปนัดดา ชาลีผาย

Panadda Chaleepai

นักวิชาการศึกษา คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

Educational scholar Faculty of Political Science and Public Administration

Maha Sarakham Rajabhat University

Email: priyakanchaiyadet2525@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบัณฑิต ที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ และชั้นปี และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน โดยการใช้สูตร ของ ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบเพศ ใช้สถิติ t-test และการเปรียบเทียบอายุ และชั้นปี ใช้สถิติ One-Way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) เปรียบเทียบการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ และชั้นปี การศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และ (3) ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ทักษะวิชาหลัก ส่งเสริมความรู้ด้านรัฐศาสตร์ การบริหาร การวิเคราะห์ และกฎหมายผ่านการเรียนรู้เชิงลึก กรณีศึกษา การฝึกปฏิบัติ และการบูรณาการความรู้กับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น AI และ Big Data ทักษะการคิดวิเคราะห์ ใช้กิจกรรม Active Learning เช่น การวิเคราะห์นโยบาย

กรณีศึกษา และการแก้ปัญหาจำลอง เสริมด้วยเครื่องมือดิจิทัลและการอ่านวิจารณ์ข้อมูล ทักษะการสื่อสาร ฝึกพูดในที่สาธารณะ การเขียนทางวิชาการ การสื่อสารในทีม และการใช้เทคโนโลยี เช่น Power Point และแพลตฟอร์มออนไลน์ ทักษะการร่วมมือ จัดกิจกรรมทีม เช่น การพัฒนาโครงการชุมชน ฝึกการเจรจา การจัดการความขัดแย้ง และการทำงานกับกลุ่มที่หลากหลาย ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการออกแบบนโยบายและโครงการนวัตกรรมผ่านกรณีศึกษา Brainstorming และการทำงานข้ามสาขา ทักษะชีวิตและอาชีพ พัฒนาทักษะ จัดการเวลา การวางแผน การปรับตัว การบริหารเงิน และการสร้างเครือข่าย วิชาชีพ ทักษะสารสนเทศ สอนการแยกแยะข่าวจริง-ปลอม สร้างเนื้อหาอย่างมีจริยธรรม และใช้งานซอฟต์แวร์สำคัญ เช่น Excel และ GIS ทักษะเทคโนโลยี ฝึกใช้งานเครื่องมือดิจิทัล การเรียนรู้ Cybersecurity และการจำลองเทคโนโลยี ในสถานการณ์จริง

คำสำคัญ: การพัฒนา บัณฑิตที่พึงประสงค์ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

Abstract

This research aimed to: (1) study the level of desired graduate development among students in the Bachelor of Public Administration program at Rajabhat Mahasarakham University, (2) compare the development of desired graduate qualities based on gender, age, and academic year, And (3) provide recommendations for enhancing the development of desired graduates. The sample consisted of 184 participants, selected using Taro Yamane's formula. The research instrument was a questionnaire, and data analysis utilized descriptive statistics such as percentage, mean, frequency, and standard deviation. Comparative analysis was conducted using t-tests for gender differences and one-way ANOVA for age and academic year differences.

The research results found that; (1) The overall level of desired graduate development among students was high, (2) There were no significant differences in the development of desired graduate qualities based on gender, age, or academic year, And (3) Recommendations included: Core Academic Skills: Enhance knowledge in political science, administration, analysis, and law through in-depth learning, case studies, practical exercises, and integration of new technologies such as AI and Big Data. Analytical Thinking Skills: Utilize active learning activities, such as policy analysis, case

studies, and simulated problem-solving, complemented by digital tools and critical reading. Communication Skills: Train students in public speaking, academic writing, team communication, and the use of technologies like PowerPoint and online platforms. Collaboration Skills: Organize team-based activities, such as community project development, negotiation practice, conflict management, and teamwork with diverse groups. Creative Thinking Skills: Promote innovative policy and project design through case studies, brainstorming, and interdisciplinary collaboration. Life and Career Skills: Develop time management, planning, adaptability, financial management, and professional networking skills. Information Skills: Teach students to distinguish between real and fake news, create content ethically, and use essential software such as Excel and GIS. Technological Skills: Provide training in digital tools, cybersecurity awareness, and simulations of technology in real-world scenarios.

Keywords: Development, Desired Graduate Qualities, Students, Bachelor of Public Administration Program

1. บทนำ

ปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์การเปลี่ยนแปลงของโลกก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ส่งผลกระทบทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและ การสื่อสารที่ทำให้โลกเชื่อมโยงถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดนการศึกษาเป็นเสาหลักของ การพัฒนาที่ยั่งยืน (UNESCO, 2011 Cited in Office of Education Council, 2014) จากโลกที่เปลี่ยนแปลงสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ระบบ การศึกษาในปัจจุบันจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมโลก สถาบันการศึกษาต้องเตรียมพร้อมผู้เรียนสำหรับโลกในศตวรรษที่ 21 โดยความ เจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกซึ่งการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ต้องมีการพัฒนาด้านการศึกษา การฝึกฝนทักษะที่จำเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มี ทักษะ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งจะทำให้เยาวชน เป็นผู้ที่คิดเป็นทำเป็น ตัดสินใจอย่างถูกต้องบนพื้นฐานของการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และร่วมกันสร้างสรรค์พัฒนา ความเจริญในด้านต่าง ๆ ให้แก่สังคมทุกระดับการพัฒนา

ผู้เรียนให้มีทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 จึงเป็นมิติใหม่ ของวงการศึกษา (Sinthapanon, 2015) ดังที่ปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ (UNESCO) คือ การเรียนรู้เพื่อรู้ทุกสิ่งอย่าง (Learning to Know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติ (Learning to do) การเรียนรู้เพื่อการดำเนินชีวิต (Learning to With the Others) และการเรียนรู้ เพื่อให้รู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ (Learning to be) (Panich, 2012)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์อันสำคัญที่บัณฑิตพึงมีในการก้าวเข้าสู่การประกอบอาชีพในอนาคต สำหรับบัณฑิตที่เป็นผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษานั้นนอกจากจะมีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการและวิชาชีพแล้ว บัณฑิตต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต โดยการประเมินบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะของบัณฑิตที่สำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนคุณลักษณะของบัณฑิตนั้นอาจมีความแตกต่างกันตามลักษณะอาชีพของบัณฑิต เช่น ทักษะการบริหารจัดการ การเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน การก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้กับการปฏิบัติงานจริง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) การประเมินคุณลักษณะของบัณฑิตนับเป็นสิ่งที่สำคัญทั้งนี้เพื่อให้สถาบัน การศึกษาต่าง ๆ ทราบข้อมูลคุณลักษณะอันสำคัญที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการและตลาดแรงงาน มากขึ้น และทำให้บัณฑิตสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

ดังนั้น การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการจัดการศึกษาที่ต้องเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยให้ผู้เรียนมี ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) (Rotherham and Willingham, 2009) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550, น. 3-6) จากการศึกษาความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ควรเพิ่มการมุ่งเน้นเรื่องการทำงานเป็นทีมการคิดเชิงบวกต่อเนื่อง ด้านความรู้/ความสามารถในวิชาการ/วิชาชีพควรเพิ่มเติมทักษะในด้านการประยุกต์ทางวิชาการเข้ากับการทำงานหรือความสามารถในการเสนอแนะทางวิชาการด้านทักษะทางปัญญาขาดการมุ่งสร้างสรรค์ ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ควรเน้นทักษะการแก้ปัญหาการทำงานในองค์กรได้ด้านทักษะ การคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ยังขาดทักษะการอ่าน การพูด การเขียน และการสรุปประเด็นยังไม่ดีเท่าที่ควร ผู้ใช้บัณฑิต

ต้องการให้บัณฑิตที่จบมามีความสามารถในการแก้ปัญหา มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ดี ตลอดจนการพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบให้มากขึ้นรวมถึงการพัฒนาบัณฑิตให้มีการคิดสร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีทักษะเชิงระบบและทักษะการเชื่อมโยง ตลอดจนการเพิ่มเติมกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ การคิดนอกกรอบ และการจัดการความรู้ประเด็นที่ท้าทายในการพัฒนานักศึกษาเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะพื้นฐานของนักศึกษาในศตวรรษที่ 21

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปี 2567 มีนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาที่มีสถานะปกติทุกชั้นปี จำนวน 136 คน จากข้อมูลเชิงลึกยังความไม่สอดคล้องระหว่างหลักสูตรการศึกษาและความต้องการของตลาดงาน หลักสูตรไม่ได้ปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลให้นักศึกษาจบใหม่ไม่มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน โลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบัน อาจไม่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต ปัญหาการวัดผล และประเมินผลนักศึกษา มักเน้นไปที่ความรู้ทางทฤษฎี มากกว่าทักษะการปฏิบัติจริง ปัญหาด้านทรัพยากรการมีทรัพยากรจำกัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ปัญหาด้านความร่วมมือ ภาคการศึกษา ภาคธุรกิจ และภาครัฐ ส่งผลต่อการพัฒนาบัณฑิตที่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา แชมมณี (2553) กล่าวว่า ว่าคุณลักษณะของบัณฑิตระดับปริญญาตรีเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีภาวะผู้นำ สามารถใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพแก้ปัญหา และความขัดแย้ง ต่าง ๆ ได้ และเป็นบุคคลที่มีความใฝ่รู้ มีความทันสมัย มีคุณธรรมความรับผิดชอบสูงต่อวิชาการ วิชาชีพ และสังคม คุณลักษณะที่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีพึงมีโดยคุณลักษณะ ของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ต้องประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา ให้นักศึกษาได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตในสังคมพัฒนาศักยภาพของตนเองทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย มีโอกาสที่ดีในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตมีความมั่นคงในชีวิต มีความรู้และความรับผิดชอบในฐานะพลเมือง และหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตได้ข้อเสนอแนะไปพัฒนาหลักสูตร ให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การปลูกฝังจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาบัณฑิตในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักศึกษาจะได้รับการอบรมให้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ นอกจากความรู้และทักษะทางวิชาการแล้ว หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ยังให้ความสำคัญกับ การพัฒนาทักษะทางสังคมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นักศึกษาจะได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะ ในการสื่อสารทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร รวมทั้งมีความสามารถในการเจรจาต่อรองและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนที่มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษา มีความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนการบริหารจัดการที่ซับซ้อนในภาครัฐ นักศึกษาจะได้รับ การฝึกฝนให้มีความรู้และทักษะในการวิเคราะห์และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการบริหาร งานรัฐ โดยเน้นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีและแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเป็นแนวทางให้หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้สร้างบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในด้านรัฐประศาสนศาสตร์ที่ทันสมัย และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้จะเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติและกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามความคิดเห็นนักศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และชั้นปีที่ต่างกัน

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. วิธีการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2565-2567 จำนวน 339 คน

3.1.3 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2565-2567 จำนวน 184 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Yamane, 1973, p. 727)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่ศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขออนหนังสือรับรอง และแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัย เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ณ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยผู้วิจัยชี้แจงขั้นตอนและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 184 คน โดยผู้วิจัย และผู้ช่วยวิจัยได้นำแบบสอบถาม ส่งถึงผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรงและส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย

3.3.4 ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน ของแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ข้อมูลมาแล้วนำมาดำเนินการกรอกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผล ต่อไป

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัย การพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.4.2 การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.3 เปรียบเทียบเพศ ของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาที่แตกต่างกันสถิติที่ใช้ ได้แก่ t-test (Independent Samples)

3.4.4 เปรียบเทียบอายุและชั้นปีที่ศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD. (Least Significant Different) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 119)

3.4.5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาและจัดกลุ่ม (Grouping) ที่มีความหมายเดียวกัน ลักษณะเดียวกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่และอภิปรายเชิงพรรณนาความ (Descriptive)

4. ผลการวิจัย

4.1 วิเคราะห์ระดับการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ พัฒนา	อันดับ ที่
1. ทักษะด้านวิชาหลัก	3.80	0.58	มาก	2

การพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ พัฒนา	อันดับ ที่
2. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์	3.66	0.63	มาก	6
3. ทักษะด้านการสื่อสาร	3.76	0.63	มาก	4
4. ทักษะด้านการร่วมมือ	3.69	0.56	มาก	5
5. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	3.66	0.58	มาก	7
6. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ	3.76	0.67	มาก	3
7. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และ เทคโนโลยี	4.03	0.47	มาก	1
โดยรวม	3.77	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 1 ระดับการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ ทักษะด้านวิชาหลัก ($\bar{X} = 3.80$) ทักษะด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.76$) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ($\bar{X} = 3.76$) ทักษะด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 3.69$) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.66$) และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ และชั้นปี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน

การพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ทักษะด้านวิชาหลัก	4.56	0.53	4.58	0.62	-.21	.22
2. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์	4.50	0.54	4.57	0.51	-.60	.68

3. ทักษะด้านการสื่อสาร	4.48	0.55	4.64	0.45	-1.56	.09
4. ทักษะด้านการร่วมมือ	4.43	0.59	4.57	0.45	-1.28	.07
5. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	4.49	0.62	4.61	0.48	-1.02	.10
6. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ	4.55	0.89	4.64	0.90	-.99	.51
7. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	4.38	0.92	4.41	0.89	-.35	.50
รวม	4.47	0.72	4.53	0.69	-1.10	.20

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีการพัฒนา ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	<i>df</i>	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	.06	.235	.79
ภายในกลุ่ม	47.34	375	25	-	-
รวม	47.46	377	-	-	-

จากตารางที่ 3 พบว่า การพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีระดับอายุต่างกัน โดยรวมมีการพัฒนาไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามชั้นปี

แหล่งความแปรปรวน	SS	<i>df</i>	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.06	0.20	0.82
ภายในกลุ่ม	114.08	375	0.32	-	-
รวม	114.20	377	-	-	-

จากตารางที่ 4 พบว่า การพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีชั้นปีต่างกัน โดยรวมมีการพัฒนาไม่แตกต่างกันทางสถิติ

4.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมุ่งพัฒนาศักยภาพใน 7 ด้านสำคัญ ได้แก่

4.3.1 ทักษะด้านวิชาหลัก เสริมสร้างความรู้เชิงลึกด้านรัฐศาสตร์ การบริหาร และกฎหมายมหาชน พร้อมพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการปฏิบัติจริง ผ่านกรณีศึกษา การฝึกงาน และการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ขั้นสูง เช่น AI และ Big Data

6.3.2 ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก การวิเคราะห์เชิงระบบและเชิงปฏิบัติ ใช้เครื่องมือดิจิทัลสนับสนุนการวิเคราะห์ และพัฒนาทักษะการอ่าน วิจัย และอภิปรายประเด็นเชิงสังคมและนโยบาย

4.3.3 ทักษะด้านการสื่อสาร พัฒนาการพูดในที่สาธารณะ การเขียนเชิงวิชาการและทางราชการ การสื่อสารในทีม และ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการนำเสนอและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3.4 ทักษะด้านการร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การประนีประนอม การจัดการความขัดแย้ง การสร้างความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับชุมชนหลากหลายวัฒนธรรม

4.3.5 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมและโครงการที่ท้าทาย เปิดโอกาสให้คิดเชิงนวัตกรรม ใช้เครื่องมือกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และทำงานข้ามสาขาวิชา พร้อมส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสร้างสรรค์

4.3.6 ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ พัฒนาการจัดการเวลา การวางแผนชีวิตและอาชีพ การทำงานในยุคดิจิทัล การบริหารการเงินส่วนบุคคล การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ

4.3.7 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เสริมความรู้เท่าทันสื่อ การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกปฏิบัติด้านดิจิทัล การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นเทคโนโลยี และการเตรียมพร้อมสู่การใช้เทคโนโลยีในวิชาชีพภาครัฐ

5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ความมุ่งมั่นของนักศึกษา นักศึกษาที่มีความตั้งใจและมีเป้าหมายชัดเจน ในด้านการพัฒนานตนเอง มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนด สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน หากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น ทักษะการวิเคราะห์ การบริหารจัดการ และการทำงาน ร่วมกันในสังคม ก็ย่อมทำให้นักศึกษาได้รับการพัฒนาที่ตรงจุด การประเมินผลและการปรับปรุงหลักสูตร อย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยที่มีระบบประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ของสังคม จะช่วยเพิ่มคุณภาพการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอำนาจ อดุลกาโม (น้อยนิล) (2554, น. 81-85) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์บางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลปรากฏว่า 1) นักเรียนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ บางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตตรา บัวขันธุ์ (2558, น. 121-122) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 221 คน สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.49 มีอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.30 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.50 2) สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mesquita, Seabra and Ferreira-Oliveira (2023) การศึกษานี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงระบบ (Systematic Literature Review) เพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถ เพื่อการจ้างงาน (Graduate Employability) ในระดับนานาชาติ โดยเน้นบทบาทของสถาบันการศึกษา ในการเตรียมบัณฑิตให้พร้อมสำหรับตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยสามารถส่งเสริมความพร้อมของบัณฑิตได้ผ่านกลยุทธ์หลายประการ เช่น การปรับหลักสูตร ให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน การเพิ่มโอกาสให้นักศึกษาเข้าร่วม

โครงการแลกเปลี่ยนต่างประเทศ และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะ เช่น การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการติดต่อกับเครือข่ายอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

2. เปรียบเทียบการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ และชั้นปี ที่ต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า

2.1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการพัฒนาไม่แตกต่างกันทางสถิติ อาจเป็นเพราะว่า การจัดหลักสูตรและกิจกรรมที่เป็นมาตรฐานเดียวกันหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรอาจได้รับการออกแบบ โดยเน้นความเท่าเทียมในการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ สำหรับนักศึกษาทุกคน โดยไม่มี การแบ่งแยกตามเพศ กิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การวิเคราะห์กรณีศึกษา การฝึกปฏิบัติภาคสนาม และการเรียนรู้ ร่วมกัน อาจเปิดโอกาสให้ทั้งเพศชายและหญิงได้พัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน การมุ่งเน้นคุณลักษณะทั่วไป ที่จำเป็นต่อวิชาชีพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความซื่อสัตย์สุจริต เป็นลักษณะที่ไม่ได้จำกัดเพศ แต่เน้นพัฒนาศักยภาพในตัวบุคคล ซึ่งหลักสูตรนี้อาจเน้นการฝึกฝนทักษะเหล่านี้อย่างครอบคลุมสำหรับนักศึกษาทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jordan, Carlee and Carnegie (2023) การศึกษาที่เผยแพร่ใน Journal of Public Affairs Education ชี้ให้เห็นว่าการออกแบบหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรที่เน้น Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนานักศึกษาที่ไม่แยกแยะตามปัจจัยด้านเพศ การฝึกอบรมที่เน้น DEI สนับสนุนให้นักศึกษาจากทุกกลุ่มประชากร โดยเฉพาะกลุ่มเพศชายและเพศหญิง มีโอกาสพัฒนาเท่าเทียมกันในด้านทักษะการเป็นผู้นำ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน โดยใช้กรณีศึกษาจากสถานการณ์จริงเป็นเครื่องมือหลัก

2.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสน ศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการพัฒนาไม่แตกต่างกันทางสถิติ อาจเป็นเพราะว่า การออกแบบ หลักสูตรที่เหมาะสมกับทุกช่วงวัย หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกช่วงอายุ ดังนั้นแม้ว่านักศึกษาจะมีอายุแตกต่างกัน การพัฒนาทักษะเหล่านี้ อาจไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ แรงจูงใจและเป้าหมายในการศึกษาใกล้เคียงกัน นักศึกษาทั้งที่อายุน้อยกว่าและอายุมากกว่ามักมีแรงจูงใจและเป้าหมายในการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต

เมื่อแรงจูงใจมีความคล้ายคลึงกัน การเรียนรู้แบบโครงงานและกิจกรรมกลุ่มกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่ใช้ในหลักสูตร เช่น การทำโครงงาน การวิเคราะห์กรณีศึกษา และการฝึกปฏิบัติภาคสนาม อาจช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของนักศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมลักษณะนี้ช่วยลดความเหลื่อมล้ำในด้านประสบการณ์หรือการเรียนรู้ที่มักพบในกลุ่มนักศึกษาที่อายุต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Billett, Choy and Karmel (2023) งานวิจัยนี้ ศึกษาการเรียนรู้ร่วมกันในที่ทำงานและสถาบันการศึกษาสำหรับผู้เรียนในช่วงวัยต่าง ๆ โดยพบว่า การมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ที่ออกแบบอย่างเหมาะสม เช่น การใช้โครงงานกลุ่มและการทำกิจกรรม ที่เน้นประสบการณ์ ช่วยลดผลกระทบจากความแตกต่างด้านอายุ ผู้เรียนทุกวัยสามารถพัฒนาทักษะเฉพาะทางและทักษะการทำงานร่วมกันได้ในระดับใกล้เคียงกัน เนื่องจากเน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่เป็นสากล เช่น การสื่อสารและการแก้ปัญหา

2.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสน ศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีชั้นปีแตกต่างกัน มีการพัฒนาไม่แตกต่างกันทางสถิติ อาจเป็นเพราะว่า หลักสูตรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานมักมีการออกแบบให้สามารถพัฒนาทักษะของนักศึกษาได้อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 หรือ 4 นักศึกษาทุกคนจะได้รับ การฝึกฝนทักษะพื้นฐานและทักษะเฉพาะที่จำเป็นในสาขาวิชาของตน ทำให้การพัฒนาคุณลักษณะ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามชั้นปี การเรียนรู้แบบโครงงานและกิจกรรมกลุ่มการเรียนรู้ในลักษณะ การทำโครงงานกลุ่มหรือการศึกษาเชิงปฏิบัติทำให้ทุกนักศึกษามีโอกาสพัฒนาในลักษณะเดียวกัน โดยการทำงานร่วมกันในกลุ่มช่วยเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา ที่ไม่ขึ้นอยู่กับระดับชั้นปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stevenson and McGrath (2023) งานวิจัยนี้เน้นการศึกษาถึงการพัฒนาองค์ความรู้ในระดับมหาวิทยาลัย โดยการออกแบบหลักสูตรที่เน้นทักษะที่สามารถใช้ได้ในทุกสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 หรือ 4 พบว่า การพัฒนาทักษะพื้นฐาน ที่จำเป็นในทุกภาควิชา เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลและการแก้ปัญหา สามารถทำให้การพัฒนานักศึกษาทุกชั้นปี เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้การใช้ทรัพยากรสนับสนุนที่เท่าเทียมก็ช่วยเสริมสร้าง โอกาสให้ทุกคนสามารถพัฒนาได้ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 การออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับทุกชั้นปี ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การออกแบบ หลักสูตรที่เน้นทักษะพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ การ

สื่อสาร และการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัย สำคัญในการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์โดยไม่ ขึ้นอยู่กับชั้นปี ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ให้เน้นทักษะเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการออกแบบที่ครอบคลุมทั้งหลักสูตรพื้นฐานและหลักสูตร เฉพาะทางในทุกปีการศึกษา เพื่อให้ทุกชั้นปีได้รับการพัฒนาในด้านทักษะสำคัญเหล่านี้

6.1.2 การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ควรส่งเสริมกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของนักศึกษา เช่น การทำโครงงานกลุ่ม การศึกษาเชิงปฏิบัติ และการฝึกงานที่สามารถพัฒนา ทักษะการทำงานร่วมกันและการแก้ปัญหาจากกรณีศึกษา จริง กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในโลกการทำงาน และสามารถพัฒนาได้ ทุกชั้นปี

6.1.3 การสนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือที่เท่าเทียมกัน ผลการศึกษาชี้ ว่า การสนับสนุน จากมหาวิทยาลัย เช่น การจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทันสมัย และการ ให้คำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ควรเป็นสิ่งที่เท่าเทียมกันในทุกชั้นปี การจัดตั้งแหล่ง ทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดออนไลน์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และการอบรมเสริม ทักษะ ควรทำให้สามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และทำให้การพัฒนา ของนักศึกษาไม่ แตกต่างกันตามชั้นปี

6.1.4 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยการจัดอบรมทักษะใหม่ ๆ หรือกิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพอย่างสม่ำเสมอ สิ่งนี้จะช่วยให้นักศึกษาไม่เพียงแต่พัฒนา ทักษะในระหว่างการศึกษาแต่ยังสามารถพัฒนา คุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีความสำคัญในการ ทำงานในอนาคตได้อย่างต่อเนื่อง

6.1.5 การประเมินผลที่เน้นการพัฒนาทักษะแบบองค์รวม ควรมีการ ประเมินผลที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะที่สำคัญทุกด้าน โดยไม่จำกัดแค่ผลการเรียนทาง วิชาการแต่ให้ความสำคัญกับทักษะ การคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และทักษะการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ และการฝึกปฏิบัติที่สอดคล้องกับความต้องการในโลกการ ทำงาน

7. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.1 ควรพิจารณาการเปรียบเทียบการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ระหว่าง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามและมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อให้เห็นภาพที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับ กระบวนการ พัฒนาและแนวทางการเรียนการสอนที่ใช้ในสถาบันต่าง ๆ การเปรียบเทียบ ในระดับสถาบันสามารถเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนแนวทางที่ดีที่สุดในการ พัฒนาบัณฑิตที่มีคุณภาพ

7.2 การวิจัยสามารถขยายไปสู่การสำรวจทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต เช่น การบริหารจัดการ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาผู้นำภาครัฐ ซึ่งเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวิชาชีพในภาครัฐ

7.3 ควรมีการศึกษาผลของการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตในระยะยาว เช่น การติดตามผลการพัฒนาของนักศึกษาหลังจากสำเร็จการศึกษาไปแล้ว 1-2 ปี เพื่อประเมินว่าองค์ความรู้และทักษะที่ได้รับจากหลักสูตรสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

7.4 ควรเพิ่มการสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้บริหารในภาครัฐภาคเอกชน เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิต รวมถึงการประเมินว่าหลักสูตรสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

8. องค์ความรู้ใหม่

สรุปองค์ความรู้ใหม่การพัฒนาบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต โดยเสนอกรอบทักษะ 7 ด้านที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ในสาขานี้ ได้แก่

1. ทักษะวิชาหลัก บุธการการความรู้รัฐศาสตร์ การบริหาร การวิเคราะห์ และกฎหมายมหาชนกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AI และ Big Data ผ่านการเรียนรู้เชิงลึกและการปฏิบัติจริง

2. ทักษะการคิดวิเคราะห์ ใช้กระบวนการ Active Learning และเครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบและการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

3. ทักษะการสื่อสาร ครอบคลุมการพูดในที่สาธารณะ การเขียนเชิงวิชาการ การสื่อสารในทีม และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการนำเสนอ

4. ทักษะการร่วมมือ เน้นการทำงานเป็นทีม การประนีประนอม การจัดการความขัดแย้ง และการทำงานกับกลุ่มที่หลากหลายทางวัฒนธรรม

5. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมผ่านกรณีศึกษา การระดมความคิด และโครงการข้ามสาขา

6. ทักษะชีวิตและอาชีพ เสริมการจัดการเวลา การวางแผน การปรับตัว การบริหารการเงิน และการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ

7. ทักษะสารสนเทศและเทคโนโลยี พัฒนาความรู้เท่าทันสื่อ การใช้ซอฟต์แวร์สำคัญ ความปลอดภัยไซเบอร์ และการจำลองการใช้เทคโนโลยีในสถานการณ์จริง

เอกสารอ้างอิง

ทิตนา แชมมณี. (2553). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี

ประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปานิจ ฉ่ำเจริญ. (2012). การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระอำนาจ อดุลกาโม (น้อยนิล). (2554). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ บางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี** (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). **กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). **คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2014). **การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สินธุ์พานนท์, พ. (2558). **การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้เรียน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตตรา บัวจันทร์. (2558). **รูปแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1** (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2020). Graduate employability and competence development in higher education—A systematic literature review using PRISMA. **Sustainability**, 12(15), 5900.
- Billett, S., Choy, S., & Karmel, T. (2023). Collaborative learning across age groups in workplaces and educational institutions: Reducing age-related learning disparities through experiential group projects. **Journal of Workplace and Educational Learning**, 35(2), 145–162.
- Jordan, M. M., Carnegie, V. T., & Carlee, R. (2024). Training for the reality of diversity: Applying the DEI training ladder to a MPA core course. **Journal of Public Affairs Education**, 30(1), 52–74.

Rotherham, A. J., & Willingham, D. (2009). 21st century skills: The challenges ahead. **Educational Leadership**, 67(1), 16–21.

Stevenson, A., & McGrath, C. (2023). Designing inclusive university curricula: Engaging students across year levels through foundational skills and equitable resource access. **Journal of Higher Education Curriculum and Learning**, 28(1), 34–51.

UNESCO. (2011). **Education for sustainable development**. Paris, France: UNESCO.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.

การบริหารจัดการเชิงนโยบายเพื่อรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ในระดับท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณี
เทศบาลเมืองบางรีน อำเภอเมือง จังหวัดระนอง

Policy Management Preparing for Complete Aging Society at the Local Level:
A Case Study of Bang Rin Town Municipality, Mueang District, Ranong Province

สุดารัตน์ กลาง

Sudarat Thalang

นักศึกษาสาขาการจัดการรัฐกิจ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
Undergraduate Student, Public Administration Program, Faculty of Liberal Arts and Management Sciences,

Prince of Songkhla University, Surat Thani Campus

E-mail: sudarat2546.p@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา นโยบายของเทศบาลเมืองบางรีน อำเภอเมือง จังหวัดระนอง ในการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ (2) ศึกษากระบวนการดำเนินนโยบายดังกล่าว และ (3) เสนอแนวทางเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจาก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 30 ท่าน ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลเมืองบางรีน มีการบริหารจัดการเชิงนโยบายที่ครอบคลุมทั้งด้านสาธารณสุข เศรษฐกิจ และสังคม ภายใต้การกำหนดนโยบาย ระดับองค์กร นโยบายการจัดบริการและสวัสดิการผู้สูงอายุ รวมถึงนโยบายบูรณาการที่ส่งเสริมความร่วมมือ จากภาคีเครือข่ายหลายภาคส่วน การดำเนินงานมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเน้นการพัฒนา “ระบบดูแลผู้สูงอายุเชิงรุกแบบองค์รวม” ที่บูรณาการ ทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ จุดแข็งสำคัญของเทศบาล คือ การเปิดพื้นที่ให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายด้านสาธารณสุขระดับชุมชน ภายใต้กรอบแนวคิด New Public Management (NPM), New Public Service (NPS) และ New Public Governance (NPG) การดำเนินงานดังกล่าวตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุในปัจจุบัน พร้อมวางรากฐานสู่สังคมที่ส่งเสริม คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน ข้อเสนอเชิงนโยบาย ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุท้องถิ่นที่มีเป้าหมาย และตัวชี้วัดชัดเจน การพัฒนากลไก “สภาผู้สูงอายุท้องถิ่น” เพื่อเสนอแนะและติดตามนโยบาย รวมทั้งส่งเสริม เศรษฐกิจผู้สูงอายุผ่านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งสู่การยกระดับเทศบาลเมืองบางรีนให้เป็นต้นแบบการบริหาร การจัดการภาครัฐเชิงบูรณาการเพื่อรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์

คำสำคัญ: การบริหารเชิงนโยบาย การบริหารท้องถิ่น สังคมสูงวัยสมบูรณ์ การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ

Abstract

This study aimed to (1) examine the policies of Bang Rin Town Municipality, Mueang District, Ranong Province, in preparing for a complete aged society; (2) explore the implementation processes of those policies; and (3) propose policy recommendations that align with the local context. A qualitative research approach was employed, collecting data from 30 key informants

through in-depth interviews and focus group discussions. The findings revealed that Bang Rin Town Municipality has implemented comprehensive policy management covering public health, economic, and social dimensions through organizational-level policies, elderly welfare services, and integrated policies that foster multi-sectoral collaboration. The municipality's operations are aligned with the National Strategy, the National Plan for the Elderly, and the Sustainable Development Goals (SDGs), emphasizing the development of a “proactive and holistic elderly care system” that effectively integrates all sectors. A key strength of the municipality lies in its participatory approach that allows older adults to engage in every stage of policy implementation, efficient resource management, and strong linkages with community health networks. Guided by the conceptual frameworks of New Public Management (NPM), New Public Service (NPS), and New Public Governance (NPG), the municipality's practices respond effectively to the current needs of the elderly while laying the foundation for a sustainable, age-friendly society. The policy recommendations include establishing a local elderly strategic framework with clear goals and indicators, developing a “Local Elderly Council” to provide policy advice and monitoring, and promoting the silver economy through innovation and digital technology. These measures aim to elevate Bang Rin Town Municipality as a model of integrated public administration for a complete aged society.

Keywords: Public Policy Administration, Local Public Administration, Complete Aging Society, Elderly Participation

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายด้านโครงสร้างประชากรอย่างมีนัยสำคัญ จากการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยได้เข้าสู่ “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์” (Complete Aged Society) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 และมีแนวโน้มจะก้าวเข้าสู่ “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” (Super Aged Society) ภายในปี พ.ศ. 2576 ซึ่งคาดว่าประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปจะมีสัดส่วนเกินร้อยละ 21 ของประชากรทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบนโยบายสาธารณะและการบริหารจัดการภาครัฐในทุกกระดับ โดยเฉพาะระดับท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานด้านหน้าที่มีบทบาทสำคัญในการดูแล ส่งเสริม และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ แม้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 วรรคสอง พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) จะกำหนดกรอบแนวทางและกลไกสำคัญในการรองรับสังคมสูงวัยทั้งในมิติด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สวัสดิการ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าการดำเนินนโยบายในระดับท้องถิ่นยังเผชิญข้อจำกัดหลายประการ อาทิ ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสุขภาพและสวัสดิการของผู้สูงอายุ การขาดการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานและภาคีเครือข่ายในบางพื้นที่ รวมถึงความไม่ต่อเนื่องของกิจกรรมและโครงการที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบายผู้สูงอายุยังไม่สามารถตอบสนองต่อบริบทพื้นที่และความต้องการที่หลากหลายของผู้สูงอายุได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ขณะเดียวกันพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย โดยเฉพาะเขตสุขภาพที่ 11 สถานการณ์สังคมสูงวัยมีความชัดเจนยิ่งขึ้น จากรายงานของคณะกรรมการเขตสุขภาพเพื่อประชาชน เขต 11 (กขป.11) ระบุว่าเกือบทุกจังหวัดในพื้นที่ได้เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ และบางจังหวัดมีแนวโน้มก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอด จังหวัดระนองเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลจากกรมการปกครอง ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2568 ระบุว่าจังหวัดระนองมีประชากรรวม 180,176 คน เป็นผู้สูงอายุอายุ 65 ปีขึ้นไป จำนวน 23,540 คน คิดเป็นร้อยละ 13.06 ขณะที่เทศบาลเมืองบางริ้นมีสัดส่วนผู้สูงอายุอายุ 65 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 13.52 ซึ่งใกล้เคียงเกณฑ์การเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ตามนิยามขององค์การอนามัยโลกที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 14

จากบริบทดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะเทศบาลเมืองบางริ้น จำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเชิงนโยบายที่มีความเป็นระบบ ต่อเนื่อง และบูรณาการ เพื่อรองรับการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุในทุกมิติ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่มีกลุ่มศึกษาในระดับมหภาคหรือเชิงนโยบายระดับชาติ ส่งผลให้ยังขาดการศึกษาเชิงลึกที่สะท้อนบทบาท กระบวนการดำเนินงาน และกลไกการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการขับเคลื่อนนโยบายผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในมิติการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและการบูรณาการภาคีเครือข่ายในระดับพื้นที่ เทศบาลเมืองบางริ้นได้แสดงบทบาทเชิงรุกในการรองรับสังคมสูงวัยผ่านการดำเนินนโยบายและกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุเทศบาลเมืองบางริ้นซึ่งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ทั้งด้านสุขภาพ การฝึกอาชีพ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัย ผ่านการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานและเครือข่ายในพื้นที่ อาทิ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล อาสาสมัครสาธารณสุข กลุ่มแม่บ้าน และเยาวชนจิตอาสา ส่งผลให้เกิดกลไกการดูแลผู้สูงอายุที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน

ผู้วิจัยซึ่งมีโอกาสได้ติดตามการดำเนินงานของเทศบาลเมืองบางริ้นอย่างต่อเนื่อง เห็นถึงศักยภาพในการบริหารจัดการนโยบายท้องถิ่นที่มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วม และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม จึงสนใจศึกษานโยบายและกระบวนการดำเนินงานของเทศบาลเมืองบางริ้น เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการเชิงนโยบายในการรองรับสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ และถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสังคมสูงวัยอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษานโยบายของเทศบาลเมืองบางริ้น อำเภอเมือง จังหวัดระนอง ที่ใช้ในการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์
2. เพื่อศึกษากระบวนการในการดำเนินนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ของเทศบาลเมืองบางริ้น อำเภอเมือง จังหวัดระนอง
3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายที่ใช้ในการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ที่เหมาะสมกับบริบทของเทศบาลเมืองบางริ้น อำเภอเมือง จังหวัดระนอง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service: NPS) เป็นกรอบแนวคิดทางการบริหารที่เสนอให้รัฐมีบทบาทในการ “รับใช้” ประชาชน มิใช่เพียง “ควบคุม” หรือ “บริหารจัดการเชิงธุรกิจ”

ดังเช่นแนวคิด New Public Management (NPM) โดยมุ่งเน้นว่าประชาชนไม่ใช่เพียงผู้รับบริการ แต่เป็น “พลเมือง” ที่มีสิทธิเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการนโยบายและการบริหารภาครัฐ แนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาโดย Denhardt & Denhardt (2003) ซึ่งเสนอว่า รัฐควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมส่งเสริมความไว้วางใจ และยึดโยงกับคุณค่าทางประชาธิปไตย ทั้งยังได้รับอิทธิพลจากแนวคิดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ทฤษฎีพลเมือง และแนวคิดการบริหารที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ความสำคัญกับการแสวงหาผลประโยชน์สาธารณะ การตัดสินใจอย่างเปิดเผยโปร่งใส การรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนการส่งเสริมความเสมอภาค ความเท่าเทียม และความยุติธรรมทางสังคม แนวคิด NPS มีจุดแข็งชัดเจนในการสร้างคุณค่าสาธารณะ (Public Value) และฟื้นฟูความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาครัฐ แต่ถึงอย่างนั้นการนำไปปฏิบัติยังเผชิญข้อท้าทายหลายประการ เช่น ความล่าช้าในกระบวนการตัดสินใจ และความยุ่งยากในการบริหารจัดการกับภาคส่วนที่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม NPS ก็ถือเป็นพัฒนาการที่สำคัญในการเปลี่ยนบทบาทของรัฐจากผู้ควบคุมมาเป็นผู้ส่งเสริมความร่วมมือและยกระดับประชาชนจากผู้รับบริการ ให้เป็นเจ้าของรัฐอย่างแท้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนโยบาย (Policy Process) ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่ออธิบายพลวัตของการกำหนดนโยบายในสังคมที่ซับซ้อน โดย Kingdon (1984) เสนอทฤษฎี “สายน้ำสามสาย” (Multiple Streams Framework) ซึ่งอธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงนโยบายจะเกิดขึ้นเมื่อมีการบรรจบกันของสามองค์ประกอบ ได้แก่ สายน้ำของปัญหา สายน้ำของนโยบาย และสายน้ำของการเมือง เมื่อทั้งสามสายน้ำมาบรรจบกัน จะเกิด “หน้าต่างแห่งโอกาส” ที่เอื้อต่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย ในอีกด้านหนึ่ง Baumgartner & Jones (1993) ได้เสนอทฤษฎี “สมดุลไม่ต่อเนื่อง” (Punctuated Equilibrium Theory) ที่อธิบายว่า แม้นโยบายส่วนใหญ่จะดำเนินไปอย่างคงที่ แต่เมื่อเกิดแรงกระตุ้นจากภายนอก เช่น วิกฤตสาธารณะ หรือแรงกดดันจากสังคม อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายอย่างฉับพลันได้ สำหรับบริบทของประเทศไทย The Active (2023) ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการนโยบายที่มีประสิทธิภาพควรเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยรัฐควรทำหน้าที่เป็น “ผู้สนับสนุน” มากกว่า “ผู้ควบคุม” จากแนวคิดทั้งหมดนี้สะท้อนว่า กระบวนการนโยบายสาธารณะมิได้เป็นเพียงการตัดสินใจของหน่วยงานรัฐเท่านั้น แต่เป็นกลไกทางสังคมและการเมืองที่ซับซ้อน ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้มีอำนาจ กลุ่มผลประโยชน์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนทั่วไป ภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยทั่วไปกระบวนการนโยบายประกอบด้วย 6 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ (1) การกำหนดปัญหา หมายถึงการนิยามประเด็นที่สมควรได้รับการแก้ไข (2) การกำหนดวาระนโยบาย เป็นการผลักดันประเด็นเข้าสู่การพิจารณาในระดับนโยบาย (3) การกำหนดนโยบาย คือ การออกแบบทางเลือกเชิงนโยบายที่เหมาะสม (4) การตัดสินใจเชิงนโยบาย หมายถึงการเลือกแนวทางที่ดีที่สุดโดยผู้มีอำนาจ (5) การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การดำเนินการตามนโยบายที่กำหนด และ (6) การประเมินผลนโยบาย เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลและปรับปรุงให้เหมาะสมในอนาคต ทั้งนี้กระบวนการนโยบายมีลักษณะพลวัต และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทของปัญหา รวมถึงแรงผลักดันจากภาคส่วนต่าง ๆ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเลือกพื้นที่จากศักยภาพในการบริหารจัดการผู้สูงอายุ ทั้งด้านสวัสดิการ การส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้สามวิธีหลัก ได้แก่ การทบทวนจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 6 ราย และการสนทนากลุ่มกับ

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 24 ราย รวมผู้ให้สัมภาษณ์ 30 ราย โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง รวมถึงแนวคำถามที่พัฒนาจากเอกสารวิชาการ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการกำหนดหรือขับเคลื่อนนโยบายด้านผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองบางรื่น มีประสบการณ์การทำงานด้านผู้สูงอายุหรือการพัฒนาสังคมในระดับท้องถิ่น และมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินนโยบายในพื้นที่ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการผ่านการถอดเทป การจัดหมวดหมู่ และการวิเคราะห์เนื้อหาอย่างเป็นระบบ พร้อมตรวจสอบความถูกต้องด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า ทั้งนี้ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับจริยธรรมการวิจัย โดยแจ้งวัตถุประสงค์ขอความยินยอม เพื่อรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล อีกทั้งผู้วิจัยได้ผ่านการอบรมหลักสูตร GCP online training (Computer-based) ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาแพทยศาสตร์ ดังนั้นผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดตามหลักจริยธรรมการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษสามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติหลัก ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษานโยบายของเทศบาลเมืองบางรื่นที่ใช้ในการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

นโยบายระดับองค์กรพบว่า เทศบาลเมืองบางรื่นมีการดำเนินนโยบายระดับองค์กร ผ่านการ “จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566–2570 เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ ภายใต้สโลแกนไม่ทิ้งคนรุ่นหลัง ฟังเสียงคนรุ่นใหม่ ดูแลทุกกลุ่มวัย พัฒนาร่วมใจไปด้วยกัน” (GOV1, GOV2, GOV3, GOV4, GOV5, PEA, LAN1, PP5) แผนดังกล่าวบรรจุประเด็นการพัฒนาผู้สูงอายุไว้อย่างชัดเจนและครอบคลุมทุกมิติทั้งด้านสวัสดิการ สุขภาพ และกิจกรรมสาธารณะ ผู้ให้ข้อมูลย้ำว่า “เทศบาลเมืองบางรื่นให้ความสำคัญกับมิติด้านสุขภาพเป็นพิเศษ เพราะเมื่อสุขภาพร่างกายแข็งแรงก็สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ได้” (GOV2, GOV3, GOV4, GOV5, PEA, LAN1, LAN4, LAN5, LAN6, PP1, PP4, PP5) การกำหนดยุทธศาสตร์ดังกล่าวสะท้อนแนวคิดการบริหารจัดการท้องถิ่นที่มุ่งเน้นความยั่งยืนและเชื่อมโยงกับกรอบนโยบายระดับชาติเช่น ยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งพาตนเองได้ พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เทศบาลได้ดำเนินโครงการสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เช่น “ชมรมผู้สูงอายุโครงการสนับสนุนเบี้ยยังชีพ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน โครงการส่งเสริมสุขภาพ และโครงการผู้สูงอายุสุขใจสูงวัยอย่างมีคุณภาพ” (GOV1, GOV2, GOV3, GOV4, PEA, LAN1, LAN2, LAN3, LAN4, LAN5, PP2, PP4, PP5) ยุทธศาสตร์เหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความพยายามของเทศบาลในการสร้างสังคมที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุมีการบรรจุกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและดูแลผู้สูงอายุไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจาก “หน่วยงานระดับจังหวัดซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการช่วยเหลือและสนับสนุนโครงการภายใต้แผนพัฒนาท้องถิ่น” (GOV1, GOV5, PEA, LAN2, LAN6, PP1, PP6) ส่งผลให้การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของเทศบาลมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ

นโยบายด้านบริการและสวัสดิการผู้สูงอายุพบว่า เทศบาลเมืองบางรื่นดำเนินนโยบายด้านบริการและสวัสดิการผู้สูงอายุ โดยใช้เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางรายได้ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “ปัจจุบัน เทศบาลมีผู้สูงอายุจำนวน 4,327 คน โดยประมาณ 3,500 คน ที่ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจากเทศบาลเมืองบางรื่น” (GOV3, GOV4, GOV5) และอธิบายเพิ่มเติมว่า

“เทศบาลได้ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุพร้อมมีการประชาสัมพันธ์ และสำรวจข้อมูลเพื่อให้ผู้สูงอายุทุกคนเข้าถึงสิทธิอย่างเท่าเทียม” (GOV2, GOV3, GOV4, GOV5, PEA, LAN2, LAN5, PP1, PP5, PP6) กลไกการจ่ายเบี้ยยังชีพถือเป็นการสร้างความมั่นคงทางรายได้ แม้จะยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพทั้งหมด แต่ก็แสดงให้เห็นถึงบทบาทของเทศบาลในการดูแลคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง นโยบายดังกล่าวจึงไม่เพียงเป็นการช่วยเหลือเชิงสวัสดิการ แต่ยังสะท้อนถึงแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐที่ใส่ใจความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุในระดับฐานราก นอกจากสวัสดิการพื้นฐานแล้วเทศบาลยังสนับสนุนชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมสูงวัยอย่างยั่งยืน ผู้ให้ข้อมูลยืนยันว่า “เทศบาลให้ความสำคัญกับชมรมผู้สูงอายุในชุมชน เพราะเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ” (GOV2, GOV4, PEA, LAN2, LAN4, PP5, LAN6, PP1, PP3, PP4, PP5, PP6) พร้อมชี้ว่า “การดำเนินงานของชมรมเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ผู้สูงอายุเป็น ‘ผู้ร่วมสร้างสังคม’ ไม่ใช่เพียง ‘ผู้รับบริการ’” (GOV2, GOV3, GOV4, GOV5) ชมรมผู้สูงอายุมีการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้สูงอายุได้ออกจากบ้านพบปะเพื่อนฝูงและสร้างความผูกพันทางสังคม มีการจัดกิจกรรมครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ สังคม และสันทนาการ เช่น การออกกำลังกาย การละเล่นพื้นบ้าน รวมถึงกิจกรรมกลุ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเป็นเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสะท้อนความต้องการของผู้สูงอายุให้เทศบาลนำไปพัฒนาเชิงนโยบาย สมาชิกของชมรมมีความหลากหลาย ทั้งข้าราชการเกษียณ ชาวประมง และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างรุ่นในชุมชน ผู้ให้ข้อมูลเล่าว่า “ผู้สูงอายุในพื้นที่ใกล้เคียงบางคนถึงกับกล่าวว่า ‘อยากย้ายทะเบียนบ้านมาอยู่บางรีน’” (PEA, LAN1, LAN6, PP1, PP3, PP4, PP5, PP6) ความสำเร็จของชมรมสะท้อนให้เห็นผ่านรางวัลระดับจังหวัดและระดับชาติ แสดงถึงศักยภาพของเทศบาลเมืองบางรีนในการพัฒนาสวัสดิการผู้สูงอายุเชิงรุกโดยยึดหลักความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง

นโยบายเชิงบูรณาการพบว่า เทศบาลเมืองบางรีนดำเนินนโยบายเชิงบูรณาการเพื่อดูแลผู้สูงอายุอย่างรอบด้าน ผ่านความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม และชุมชนโดยผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “เทศบาลมีการบูรณาการร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในพื้นที่เพื่อให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ผู้สูงอายุ” (GOV1, GOV2, GOV3, GOV4, GOV5, PEA, LAN1, LAN2, LAN3, LAN6, PP1, PP2, PP6) โดยบริการดังกล่าวครอบคลุมการตรวจสุขภาพเชิงรุก การเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุและการดูแลผู้ป่วยติดเตียง ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง แม้ไม่สามารถเดินทางมาที่โรงพยาบาลผู้ให้ข้อมูลย้ำว่า “แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมสร้างเครือข่ายการดูแลสุขภาพในระดับชุมชน” (GOV2, GOV4, GOV5, LAN1, LAN3, LAN4, LAN5, LAN6) หน่วยงานสาธารณสุขท้องถิ่นและเทศบาลสามารถประสานงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมั่นใจว่ามีคนคอยดูแลใกล้ชิดซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จของเทศบาลในการพัฒนา ระบบสุขภาพชุมชนแบบบูรณาการ (Integrated Community Health System) นอกจากภาคสาธารณสุขแล้ว เทศบาลยังมีการเปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคมและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดูแลผู้สูงอายุ ผู้ให้ข้อมูลอธิบายว่า “เทศบาลเปิดโอกาสให้ชุมชนและภาคประชาสังคมร่วมกำหนดกิจกรรมและดูแลผู้สูงอายุ” (GOV1, GOV2, GOV3, LAN1, LAN2, LAN5, PP1, PP2, PP3, PP6) ตัวอย่าง “โครงการดูแลผู้สูงอายุที่เปราะบางในครัวเรือน” (LAN1, LAN2, LAN3, LAN4, LAN5, PP1, PP2, PP4, PP5) ซึ่งดำเนินงานโดยเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ทำหน้าที่เป็นอาสาบริบาลท้องถิ่นและ “โครงการครอบครัวอุปถัมภ์ผู้สูงอายุ” (GOV1, GOV4, LAN1, LAN2, LAN3, LAN4, LAN5, LAN6) ที่เปิดโอกาสให้ชุมชนช่วยดูแลผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือ

เป็นพิเศษ ทำให้ผู้สูงอายุได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละราย ผู้ให้ข้อมูลยังกล่าวถึง ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนว่า “เทศบาลได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน” (GOV1, GOV2, LAN1, LAN2, PP4, PP6) เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด โรงเรียนเอกชน รวมถึงภาคธุรกิจเพื่อสนับสนุนทรัพยากรและความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้สูงอายุ การบูรณาการในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้การดำเนินงานของเทศบาลเมืองบางรันทันมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

จากผลการศึกษาในมิตินโยบาย พบว่า เทศบาลเมืองบางรันทันมีการดำเนินนโยบายรองรับสังคมสูงวัยอย่างเป็นระบบ โดยใช้นโยบายระดับองค์กรเป็นกรอบหลัก เชื่อมโยงบริการและสวัสดิการผู้สูงอายุเข้ากับกลไกความร่วมมือเชิงบูรณาการในระดับพื้นที่ นโยบายดังกล่าวสะท้อนบทบาทของเทศบาลในฐานะหน่วยงานหลักที่ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ สวัสดิการ และการมีส่วนร่วมทางสังคม ซึ่งช่วยสร้างความต่อเนื่องและความยั่งยืนในการดูแลผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่น

2. ผลการศึกษาระบบการในการดำเนินนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการกำหนดนโยบายพบว่า เทศบาลเมืองบางรันทันเริ่มต้นกระบวนการกำหนดนโยบายจากการรับข้อมูลปัญหาและความต้องการของประชาชน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมหลายรูปแบบ เช่น การจัดประชาคมท้องถิ่นปีละครั้ง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “มีการจัดประชาคมปีละครั้ง เพื่อให้คนในพื้นที่ โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ได้พูดถึงปัญหาหรือสิ่งที่อยากให้ปรับปรุง” (GOV2, GOV3, GOV4, LAN2, LAN5, PP1, PP3, PP4) นอกจากนี้ยังมีช่องทางออนไลน์และหมายเลขโทรศัพท์ของเทศบาลเพื่อให้ประชาชนแจ้งเรื่องได้ตลอดเวลา “ยังมีช่องทางออนไลน์มีเบอร์ของเทศบาลให้แจ้งเรื่องได้ตลอด” (GOV2, GOV3, GOV4, GOV5, PP1, PP2, PP4, PP6) ข้อมูลจากหลายช่องทางจะถูกวิเคราะห์เชิงระบบเพื่อนำไปออกแบบกิจกรรมและโครงการ เช่น การปรับปรุงพื้นที่สาธารณะให้ปลอดภัยต่อผู้สูงอายุ หรือการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้สูงอายุจากนั้นข้อเสนอทั้งหมดจะเข้าสู่การประชุมสภาเทศบาลและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางเชิงนโยบายอย่างโปร่งใส ผู้ให้ข้อมูลย้ำว่า “ทุกประเด็นที่เราเก็บมาจากชุมชน...เราจะเอามาคูยในสภาเทศบาลก่อนเพื่อให้ตัวแทนประชาชนได้ร่วมกันพิจารณา” (GOV2, GOV3, GOV4, GOV5, PEA, LAN1, PP3) พร้อมเสริมว่า “แบบนี้มันโปร่งใส ทุกคนรับรู้ขั้นตอน และเราได้ความเห็นจากหลายฝ่ายก่อนตัดสินใจ” (GOV3, GOV4, PEA, LAN6, PP1, PP2) อีกทั้งยังยึดโยงนโยบายกับกรอบยุทธศาสตร์ระดับชาติและจังหวัด ผู้ให้ข้อมูลชี้ว่า “นโยบายที่เทศบาลจัดทำขึ้นไม่ได้เป็นเพียงการตอบสนองต่อปัญหาเฉพาะพื้นที่ แต่ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ และนโยบายจังหวัดระนอง” (GOV1, GOV2, GOV3, GOV4, GOV5)

ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติพบว่า การนำแผนผู้สูงอายุสู่การปฏิบัติเริ่มจากการจัดสรรงบประมาณทั้งงบประมาณประจำปีและงบเพิ่มเติม “เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อรองรับนโยบายด้านผู้สูงอายุทั้งจากงบประมาณประจำปีและงบเพิ่มเติม” (GOV1, GOV2, GOV3, PEA, LAN1, LAN6, PP2, PP3, PP5) ครอบคลุมค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและค่าใช้จ่ายกิจกรรม ได้แก่ โรงเรียนผู้สูงอายุและโครงการส่งเสริมสุขภาพ อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลชี้ว่า “แม้งบประมาณช่วยให้โครงการดำเนินต่อเนื่องไปได้ แต่ยังไม่เพียงพอขยายไปให้ครอบคลุมผู้สูงอายุทุกกลุ่ม” (GOV1, GOV3, GOV5, PEA, LAN4, LAN5, PP1, PP4, PP5) เทศบาลมีการออกแบบโครงการหลากหลายครอบคลุม ทั้งด้านสุขภาพ สังคม และเศรษฐกิจ ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่า “เทศบาล

มีการจัดทำโครงการที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ” (GOV1, GOV5, PEA, LAN1, LAN6, PP1, PP6) เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมออกกำลังกาย การเข้าร่วมชมรมผู้สูงอายุ การฝึกอาชีพเสริม อีกทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอาสาสมัคร กิจกรรมมากมายที่เกิดขึ้น ทำให้เห็นถึงความพยายามของเทศบาลในการพัฒนาผู้สูงอายุอย่างรอบด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ทั้งนี้เทศบาลได้มีการมอบหมายฝ่ายงานรับผิดชอบชัดเจน เช่น ฝ่ายพัฒนาชุมชนดูแลโครงการหลัก ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ลงพื้นที่ติดตามผู้สูงอายุติดบ้าน พร้อมทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก ช่วยให้เกิดความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และทำให้โครงการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลพบว่า เทศบาลติดตามและประเมินผลผ่านรายงานการดำเนินงาน การลงพื้นที่ตรวจสอบ และการสำรวจความพึงพอใจผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้ให้ข้อมูลกล่าว “เทศบาลมีการประเมินผลโครงการผู้สูงอายุผ่านรายงาน การลงพื้นที่ และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม” (GOV1, GOV5, PEA, LAN1, LAN4, LAN5, PP1, PP2, PP6) ยังชี้ว่า “ข้อมูลเหล่านี้ถูกนำไปใช้ปรับปรุงการดำเนินโครงการในปีถัดไป” (GOV1, GOV5, PEA, LAN3, LAN6, PP1, PP4, PP6) อย่างไรก็ตามยังมีข้อจำกัด เช่น ตัวชี้วัดบางโครงการไม่ชัดเจนและ “การมีส่วนร่วมยังคงมีลักษณะเชิงรับมากกว่าเชิงรุก” (GOV1, GOV3, GOV4, LAN1, LAN4, PP2, PP5) รวมถึงงบประมาณและบุคลากรที่มีจำกัดอีกทั้งข้อจำกัดด้านเวลาและสุขภาพของผู้สูงอายุ ทำให้บางโครงการไม่สามารถขยายผลได้อย่างทั่วถึง

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า กระบวนการดำเนินนโยบายของเทศบาลเมืองบางริ้นมีลักษณะเป็นกระบวนการเชิงมีส่วนร่วม ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การนำไปปฏิบัติ จนถึงการติดตามและประเมินผล โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้สูงอายุเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอน อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และตัวชี้วัดบางประเด็นที่ยังไม่ชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อการขยายผลนโยบายให้ครอบคลุมผู้สูงอายุทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง

3. ผลการศึกษาแนวทางเชิงนโยบายที่เหมาะสมต่อการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการพัฒนาระบบสาธารณสุขและการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุพบว่า ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า “เทศบาลควรให้ความสำคัญกับการจัดบริการด้านสาธารณสุขเชิงรุก” (GOV1, PEA, LAN1, LAN3, LAN4, LAN6) ทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการสนับสนุนระบบการแพทย์ชุมชนและการดูแลระยะยาว ผ่านการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุข ครอบครัวและเครือข่ายอาสาสมัคร ถ้อยคำนี้สะท้อนว่าการพัฒนาสาธารณสุขผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองบางริ้นเน้นการดำเนินงานเชิงรุก ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลายท่านย้ำว่า “การทำงานเชิงรุกต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายต่างๆ” (GOV1, GOV2, LAN1, LAN2, PP1, PP2) เพื่อให้การดูแลสุขภาพเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลเสนอว่า “เทศบาลควรมีการพัฒนาศูนย์สุขภาพผู้สูงอายุระดับตำบลหรือชุมชน” (GOV1, PEA, LAN1, LAN2, LAN5, PP1, PP2, PP3, PP6) เพื่อเป็นฐานการจัดกิจกรรมด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งการตรวจสุขภาพเชิงรุก การฟื้นฟูสมรรถภาพ การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตและสังคม รวมถึงการให้คำปรึกษาด้านโภชนาการพร้อมทั้งการออกกำลังกาย

ด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงทางรายได้พบว่า ผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยในเขตเทศบาลยังคงประสบปัญหาความไม่มั่นคงทางรายได้ ผู้ให้ข้อมูลชี้ว่า “การพึ่งพิงเงินบำนาญหรือเบี้ยยังชีพเพียงอย่างเดียว

ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน” (GOV2, GOV3, GOV5, PEA, LAN2, LAN4, LAN5, PP1, PP3, PP6) เพื่อตอบสนองความต้องการนี้ ผู้ให้ข้อมูลเสนอว่า “ควรส่งเสริมเศรษฐกิจผู้สูงอายุ (Silver Economy) ผ่านการพัฒนาอาชีพเสริม การสร้างตลาดสำหรับสินค้าผู้สูงอายุ และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล” (GOV1, GOV4, GOV5, PEA, PP1, PP6) เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวกับเศรษฐกิจยุคใหม่ แนวทางดังกล่าวมุ่งสร้างความมั่นคงทางรายได้เพิ่มโอกาสในการพึ่งพาตนเอง และส่งเสริมบทบาทของผู้สูงอายุในชุมชน

ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตพบว่า การที่สังคมก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยไม่ได้สะท้อนเฉพาะด้านโครงสร้างประชากร แต่ยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางสังคมและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ดังนั้นนโยบายและกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุควรคำนึงถึงความต้องการด้านสังคมและการมีส่วนร่วม ผู้ให้ข้อมูลเสนอว่า “ควรสร้างพื้นที่และกิจกรรมสาธารณะสำหรับผู้สูงอายุแบบครบวงจร” (GOV1, GOV5, PEA, LAN1, LAN6, PP1, PP6) เช่น ชมรมผู้สูงอายุ โรงเรียนผู้สูงอายุ และกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้แก่ผู้สูงอายุ พร้อมทั้งช่วยลดปัญหาความโดดเดี่ยวทางสังคมได้

ด้านการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายภาคส่วนต่าง ๆ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลชี้ว่า “การจัดการเชิงนโยบายของเทศบาลในการรองรับสังคมสูงวัยต้องอาศัยกลไกความร่วมมือแบบพหุภาคีทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรชุมชน และครอบครัว” (GOV1, GOV2, GOV4, PEA, LAN2, LAN3, LAN5, PP1, PP3, PP4) โดยให้เทศบาลทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงาน เพื่อเชื่อมโยงทรัพยากรกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบายชาติและบริบทพื้นที่ ผู้ให้ข้อมูลย้ำว่า “เทศบาลควรทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานกลาง เพื่อเชื่อมโยงทรัพยากรกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกำหนดแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบายชาติและบริบทของพื้นที่” (GOV3, GOV4, PEA, LAN5, PP1)

แนวทางเชิงนโยบายที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ควรเน้นการพัฒนา ระบบสาธารณสุขเชิงรุก การเสริมสร้างความมั่นคงทางรายได้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคม และการบริหารจัดการแบบพหุภาคี ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนว่าการรองรับสังคมสูงวัยไม่สามารถดำเนินการเฉพาะด้านใด ด้านหนึ่งได้ แต่จำเป็นต้องบูรณาการทุกมิติ โดยให้เทศบาลทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานความร่วมมือให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และนโยบายระดับชาติ

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา นโยบายการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ เทศบาลเมืองบางรีน อำเภอเมือง จังหวัดระนอง สามารถสรุปและอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. จากผลการศึกษา นโยบายของเทศบาลเมืองบางรีนในการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ พบว่า เทศบาลได้ดำเนินนโยบายอย่างเป็นระบบภายใต้กรอบนโยบายระดับองค์กร โดยใช้แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566–2570 เป็นเครื่องมือหลักในการกำหนดยุทธศาสตร์และจัดสรรโครงการที่ครอบคลุมทั้งด้านสวัสดิการ สาธารณสุข และพื้นที่กิจกรรมสาธารณะ นอกจากนี้เทศบาลยังได้บูรณาการนโยบายกับกรอบระดับชาติ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยผู้สูงอายุ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ในด้านการจัดบริการและสวัสดิการ เทศบาลดำเนินงานอย่างครบวงจร ทั้งการจ่ายเบี้ยยังชีพเพื่อเสริมความมั่นคงทางรายได้ การสนับสนุนชมรมผู้สูงอายุซึ่งมีบทบาทสำคัญ ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคม ลดความโดดเดี่ยว และพัฒนาทักษะด้านสุขภาพ ดิจิทัล รวมทั้งอาชีพเสริม นอกจากนี้ยังมีการดำเนินนโยบายเชิงบูรณาการผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น โรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ชุมชน องค์การภาคประชาสังคม และภาครัฐ-เอกชน เพื่อให้การดูแลผู้สูงอายุ มีความต่อเนื่อง ครอบคลุม และมีคุณภาพ

ทั้งนี้จากผลการศึกษานโยบายของเทศบาลเมืองบางรื่นในการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารเชิงนโยบายแบบบูรณาการ (Integrated Policy Management) ที่เชื่อมโยงกรอบนโยบายระดับท้องถิ่นกับยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางสากล โดยใช้แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566–2570 เป็นกลไกหลักในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการ สุขภาพ และพื้นที่สาธารณะ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 นโยบายดังกล่าวยังสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะ SDG 3 (การมีสุขภาพและความปลอดภัย) อีกทั้ง SDG 11 (เมืองและชุมชนยั่งยืน) ซึ่งสะท้อนศักยภาพของเทศบาลในการบูรณาการนโยบายระดับชาติและระดับท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและครอบคลุมในเชิงทฤษฎีการวิเคราะห์ นโยบายดังกล่าว สะท้อนการประยุกต์ใช้แนวคิด New Public Management (NPM) ที่เน้นประสิทธิภาพและการประเมินผลเชิงประจักษ์ ควบคู่กับแนวคิด New Public Service (NPS) ที่ให้ความสำคัญกับประชาชนในฐานะศูนย์กลางของการบริหาร โดยเทศบาลส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในฐานะ “ผู้ร่วมกำหนดนโยบาย” ผ่านเวทีประชาคม การประชุมกลุ่มย่อย และกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันนโยบายดังกล่าวยังสะท้อนแนวคิด Participatory Governance และ Active Aging Framework ขององค์การอนามัยโลก WHO (2007) ที่มุ่งส่งเสริมศักยภาพและการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้สูงอายุในด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิต การส่งเสริมกิจกรรม เช่น โรงเรียนผู้สูงอายุ การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ และการฝึกอาชีพเสริม จึงเป็นตัวอย่างของการผสานความต้องการของผู้สูงอายุเข้ากับกรอบการบริหารจัดการเชิงนโยบายได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาโดย Siriwan (2024) พบว่าการพัฒนานโยบายผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่นของไทย จำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน อีกทั้งเปิดพื้นที่ให้ผู้สูงอายุและภาคีเครือข่ายในชุมชนมีส่วนร่วมทุก ขั้นตอนของการกำหนดนโยบาย ซึ่งสะท้อนวิธีการที่เทศบาลเมืองบางรื่นให้ผู้สูงอายุเข้ามามีบทบาทในการกำหนด และติดตามนโยบาย ขณะเดียวกันการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ การฝึกอาชีพ และโรงเรียนผู้สูงอายุ สอดคล้องกับผลการศึกษาโดย Punyakaew, Boonchai & Thongprasert (2019) ซึ่งพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในกิจกรรมชุมชนช่วยเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมทางสังคมและสนับสนุน การใช้ชีวิตอย่างกระฉับกระเฉง ทั้งด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต โดยสอดคล้องกับการดำเนินงานของเทศบาล ในการสร้างสังคมที่สนับสนุน Active Aging นอกจากนี้ การบริหารจัดการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ศึกษาโดย Kong et al. (2025) พบว่า การดูแลสุขภาพกายและจิตใจ ของผู้สูงอายุ รวมถึงการส่งเสริมกิจกรรมทางสังคม เช่น การฝึกอบรมอาชีพและการออกกำลังกาย มีความสำคัญ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและกิจกรรมของเทศบาลเมืองบางรื่น ที่เน้นการตอบสนองต่อความต้องการและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน โดยสรุปการดำเนินนโยบาย ของเทศบาลเมืองบางรื่นไม่เพียงตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุในปัจจุบัน แต่ยังวางรากฐานสู่การสร้าง สังคมพร้อมกับการสร้างเมืองที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในระยะยาว การพัฒนาที่ยั่งยืน และการเป็น “เมืองน่าอยู่สำหรับทุกช่วงวัย” (Age-friendly City)

2. จากผลการศึกษากระบวนการในการดำเนินนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ พบว่า เทศบาลเมืองบางรื่นดำเนินนโยบายอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย

การนำไปปฏิบัติ จนถึงการติดตามและประเมินผล ในขั้นตอนการกำหนดนโยบายเทศบาลให้มีความสำคัญกับการรับฟังข้อมูลปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุผ่านกระบวนการประชาคม การสำรวจชุมชน และช่องทางร้องเรียนต่าง ๆ ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่การพิจารณาของสภาเทศบาลและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใส ทั้งยังเชื่อมโยงนโยบายระดับท้องถิ่นกับยุทธศาสตร์ชาติแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ และนโยบายระดับจังหวัด เพื่อให้การกำหนดนโยบายมีความสอดคล้องในทุกระดับ ในขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เทศบาลได้จัดสรรงบประมาณประจำปีและงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อรองรับกิจกรรมต่าง ๆ แม้จะมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร แต่โครงการต่าง ๆ ยังคงดำเนินได้อย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งมิติสุขภาพสังคม และเศรษฐกิจ โดยมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน และประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และหน่วยงานด้านสังคมสงเคราะห์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขยายขอบเขตบริการให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น ส่วนขั้นตอนการติดตามและประเมินผล เทศบาลดำเนินการผ่านการจัดทำรายงานผล การลงพื้นที่ติดตาม รวมถึงการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการในรอบปีถัดไปอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้จากผลการศึกษากระบวนการในการดำเนินนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ กระบวนการดำเนินนโยบายของเทศบาลเมืองบางรีมีลักษณะเด่นคือ “ความต่อเนื่องและการบูรณาการในทุกขั้นตอน” ซึ่งสะท้อนศักยภาพของการบริหารท้องถิ่นที่ยืดหยุ่น (Adaptive Governance) และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขั้นตอนการกำหนดนโยบาย เทศบาลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุผ่านเวทีประชาคม การสำรวจข้อมูลเชิงพื้นที่และช่องทางสื่อสารหลากหลาย เพื่อสะท้อน “เสียงของประชาชน” เข้าสู่กระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Denhardt & Denhardt (2003) ภายใต้กรอบ New Public Service (NPS) ที่เน้นการสร้างความคุณค่าร่วมทางสังคม (to serve citizens, not customers) และเสริมสร้างความชอบธรรมของภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาโดย Keeratisiro, Suksom & Phuttharak (2023) พบว่า การพัฒนา Self-Active Aging Index (S-AAI) ในชุมชนชนบทของประเทศไทยตามกรอบ Active Aging Framework สามารถส่งเสริม การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในกิจกรรมด้านสุขภาพ การมีส่วนร่วมทางสังคม และความมั่นคงทางเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขั้นการนำไปปฏิบัติ เทศบาลประยุกต์ใช้แนวคิด New Public Management (NPM) มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ ควบคู่กับการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) โดยมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน จัดตั้งระบบติดตามผล พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคม เพื่อพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุแบบบูรณาการ (Integrated Elderly Care System) แนวทางดังกล่าวสะท้อน New Public Governance (NPG) ที่เน้นเครือข่ายการบริหารแบบพหุภาคี และบทบาทของเทศบาลในฐานะผู้ประสานความร่วมมือ (Collaborative Facilitator) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาโดย Wangpitipanit, Piyatrakul & Tongvichean (2024) พบว่า การบูรณาการระบบการดูแลผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถพัฒนานโยบายการดูแลผู้สูงอายุที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุ และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขั้นการติดตามและประเมินผล เทศบาลดำเนินการประเมินแบบมีส่วนร่วม โดยการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุและประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมสะท้อนความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ปรับปรุงนโยบายในปีถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dunn (2018) & Easton (1965) ที่มองว่านโยบาย

สาธารณะเป็นระบบเปิด (Open System) และเป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงนโยบาย (Policy Learning) ที่ต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Policy) เพื่อปรับตัวตามบริบทสังคมได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Thongaram, Sricharoenchai & Kongsuwan (2024) พบว่า การใช้แบบจำลองการดูแลตนเองแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้สูงอายุที่ไม่สามารถออกจากบ้าน ให้สามารถเพิ่มความรู้ด้านสุขภาพ พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวันได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเชื่อมโยงกับแนวคิด Active Aging Framework & Continuity Theory จะเห็นได้ว่าเทศบาลส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาอาชีพเสริม ซึ่งไม่เพียงแต่การยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ แต่ยังเป็นการสร้างทุนทางสังคม (Social Capital) ที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

3. จากผลการศึกษาแนวทางเชิงนโยบายที่เหมาะสมสำหรับการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ของเทศบาลเมืองบางริ้นพบว่า สามารถจำแนกแนวทางเชิงนโยบายออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ (1) ด้านสาธารณสุขและการดูแลผู้สูงอายุ เทศบาลมุ่งดำเนินงานเชิงรุกในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชนให้สามารถให้บริการผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง (2) ด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงทางรายได้ มุ่งเน้นการส่งเสริมเศรษฐกิจผู้สูงอายุ (Silver Economy) ผ่านการสนับสนุนอาชีพเสริม การจัดตลาดสินค้าชุมชน และการพัฒนาทักษะดิจิทัล ตลอดจนสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพและสร้างรายได้อย่างยั่งยืน (3) ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่และกิจกรรมสาธารณะสำหรับผู้สูงอายุ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ โรงเรียนผู้สูงอายุ และกิจกรรมอาสาสมัคร เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคม ลดความโดดเดี่ยว และขับเคลื่อนเมืองให้น่าอยู่สำหรับทุกช่วงวัย (Age-friendly City) (4) ด้านการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ เน้นการจัดตั้งกลไกความร่วมมือแบบพหุภาคี โดยมีเทศบาลเป็นหน่วยงานประสานหลักทำหน้าที่เชื่อมโยงทรัพยากร และกำหนดยุทธศาสตร์ด้านผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ

ทั้งนี้จากผลการศึกษาแนวทางเชิงนโยบายที่เหมาะสมสำหรับการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสมบูรณ์ของเทศบาลเมืองบางริ้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ แนวทางเชิงนโยบายของเทศบาลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG 3) โดยเฉพาะด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในมิติด้านสาธารณสุขและการดูแลผู้สูงอายุ เทศบาลดำเนินงานเชิงรุกผ่านศูนย์สุขภาพและโครงการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้สูงอายุ ภายใต้แนวคิดการดูแลแบบต่อเนื่อง (Continuum of Care) และการดูแลระยะยาว (Long-Term Care) ตามกรอบองค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ซึ่งสะท้อนการนำนโยบายระดับชาติ มาสู่การปฏิบัติในระดับท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับหลัก New Public Governance (NPG) ที่เน้นเครือข่ายความร่วมมือข้ามภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาโดย Chalorwong & Thongwan (2024) ที่พบว่า การบริหารจัดการผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่นจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่เป็น “ศูนย์กลางการประสานเครือข่าย” (Collaborative Network Integration) ระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน เพื่อร่วมกันเสริมสร้างพลังและศักยภาพผู้สูงอายุ แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของเทศบาลเมืองบางริ้นที่จัดตั้งกลไกพหุภาคี โดยมีตนเองเป็นหน่วยประสานหลัก (Convener) เพื่อเชื่อมโยงทรัพยากรจากหลายภาคส่วนและขับเคลื่อนนโยบายผู้สูงอายุอย่างเป็นเอกภาพและยั่งยืน ในมิติเศรษฐกิจ

และความมั่นคงทางรายได้ เทศบาลส่งเสริมเศรษฐกิจผู้สูงอายุ (Silver Economy) ผ่านการพัฒนาทักษะดิจิทัล การสร้างงานและอาชีพเสริม ตลอดจนการจัดตลาดท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและลดความยากจนในวัยสูงอายุ แนวทางดังกล่าวสะท้อนการเปลี่ยนผ่านจากสวัสดิการเชิงพุงสุภาพสู่การเสริมพลัง (Empowerment) ตามแนวคิด New Public Service (NPS) ที่มองประชาชนเป็นผู้ร่วมสร้างคุณค่า (Co-creator of Public Value) และหลัก New Public Management (NPM) ที่มุ่งใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Intrarat et al (2025) พบว่า ผู้สูงอายุในประเทศไทยสามารถพัฒนาทักษะดิจิทัลและใช้ศักยภาพด้านนวัตกรรมและ soft power สร้างรายได้ในระบบเศรษฐกิจผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อได้รับการสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่น ซึ่งตรงกับแนวทางของเทศบาลเมืองบางรันทที่ส่งเสริมผู้สูงอายุให้มีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ ผ่านกิจกรรมสร้างรายได้และตลาดชุมชนดิจิทัล ในมิติสังคมและคุณภาพชีวิต เทศบาลพัฒนาพื้นที่สาธารณะ ชมรมผู้สูงอายุ และโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคม ลดความโดดเดี่ยว และสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุตามกรอบแนวคิด Age-Friendly City ของ WHO (2002) นอกจากนี้การสนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครและการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังเสริมสร้างทุนทางสังคม (Social Capital) และสอดคล้องกับ Continuity Theory ที่ส่งเสริมบทบาทต่อเนื่องของผู้สูงอายุในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาโดย Khumsamart et al (2024) พบว่า การจัดการสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะมากขึ้น ซึ่งตรงกับแนวทางของเทศบาลเมืองบางรันทที่จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้พัฒนาทักษะและบทบาททางสังคมอย่างต่อเนื่อง กล่าวโดยสรุปว่าแนวทางของเทศบาลเมืองบางรันทสะท้อนการประยุกต์ใช้แนวคิด NPG, NPM และ NPS ควบคู่กันอย่างเหมาะสม โดยมุ่งสร้างระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) ส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ และขับเคลื่อนเศรษฐกิจผู้สูงอายุบนพื้นฐานของการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อมุ่งสู่สังคมสูงวัยสมบูรณ์อย่างยั่งยืนในบริบทท้องถิ่น

ผู้วิจัยเห็นว่า การดำเนินนโยบายของเทศบาลเมืองบางรันทเป็นตัวอย่างการบริหารจัดการภาครัฐเชิงบูรณาการที่ผสมผสานประสิทธิภาพและคุณค่าทางสังคมได้อย่างสมดุล เทศบาลได้นำแนวคิด NPM, NPS, และ NPG มาประยุกต์เข้ากับกระบวนการนโยบายและการมีส่วนร่วมของภาคีในพื้นที่อย่างกลมกลืน ส่งผลให้ไม่เพียงตอบสนองความต้องการผู้สูงอายุปัจจุบัน แต่ยังวางรากฐานสู่เมืองน่าอยู่สำหรับทุกช่วงวัย (Age-Friendly City) ในอนาคตแนวทางนี้สะท้อนการเปลี่ยนบทบาทเทศบาลจาก “ผู้ปฏิบัติตามนโยบาย” สู่ “ผู้ขับเคลื่อนนวัตกรรมเชิงนโยบายระดับท้องถิ่น” พร้อมแสดงศักยภาพเป็น Model Municipality สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ โดยเฉพาะด้านการบูรณาการประชาชนและการบริหารจัดการเชิงเครือข่าย (Network Governance) ผลการศึกษามีนัยสำคัญต่อการออกแบบนโยบายทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ โดยเน้นกลไกพหุภาคี การติดตามและประเมินผลเชิงรุก อีกทั้งการขยายพื้นที่การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ เพื่อขับเคลื่อนสังคมสูงวัยอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบการบริหารจัดการผู้สูงอายุกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากผลการศึกษาพบว่า เทศบาลเมืองบางรันทมีศักยภาพในการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุที่ครอบคลุม ทั้งการบูรณาการภาคีเครือข่าย การมีส่วนร่วมของประชาชน และการดำเนินงานเชิงรุก

ในระดับพื้นที่ อย่างไรก็ตามการดำเนินงานยังขาดกรอบยุทธศาสตร์ระยะยาวที่เป็นทางการและชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอให้เทศบาลควรมีการจัดทำยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลมีทิศทางเดียวกันและสามารถวัดผลได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้จากการที่พบว่า ผู้สูงอายุมีบทบาทเชิงรับในกระบวนการนโยบาย จึงควรจัดตั้ง “สภาผู้สูงอายุระดับเทศบาล” หรือคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านผู้สูงอายุ เพื่อเปิดพื้นที่ให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบและประเมินนโยบายอย่างแท้จริง สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของนโยบายร่วมพร้อมเพิ่มความมั่นคงของผลลัพธ์ในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านสุขภาพของเทศบาลมีความครอบคลุมแต่ยังจำกัดด้วยทรัพยากรและบุคลากร ผู้วิจัยจึงเสนอให้ ขยายบทบาทศูนย์สุขภาพชุมชนและเครือข่าย อสม. ให้เป็นกลไกหลักในการดูแลสุขภาพเชิงรุก การติดตามผู้สูงอายุติดบ้าน อีกทั้งการฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงควรพัฒนาเศรษฐกิจไม่ (Silver Economy) ผ่านการสร้างตลาดผลิตภัณฑ์และสนับสนุนทักษะดิจิทัลโดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการจำหน่ายสินค้า ซึ่งจะช่วยเพิ่มรายได้และความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้ผู้สูงอายุ นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการด้านสังคมสูงในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ควรยกระดับศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้เป็นศูนย์กลางนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมกับการเชื่อมโยงรณรงค์ โดยออกแบบกิจกรรมให้ตอบโจทย์ทั้งสุขภาพกาย จิต และสังคมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต ผู้วิจัยเสนอให้มีการเปรียบเทียบนโยบายและแนวทางการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อค้นหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทท้องถิ่นที่หลากหลาย รวมถึงควรมีการวิเคราะห์ต้นทุน-ผลประโยชน์ของมาตรการ หรือโครงการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและศึกษาความต้องการเชิงลึกของกลุ่มผู้สูงอายุแต่ละประเภท นอกจากนี้ ควรสนับสนุนการพัฒนาพร้อมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น แอปพลิเคชันติดตามสุขภาพระบบ Telehealth และฐานข้อมูลสุขภาพเพื่อยกระดับคุณภาพการดูแลอีกทั้งการบริการอย่างยั่งยืนทั้งในระดับครัวเรือน ชุมชน และท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2546). พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม.

<https://www.dop.go.th/th/laws/2/10/832>

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2568). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุของประเทศไทย ประจำปี 2568.

https://www.dop.go.th/th/statistics_page?cat=1&id=2578

คณะกรรมการเขตสุขภาพเพื่อประชาชน เขต 11 (กขป.11). (2568). สถานการณ์ผู้สูงอายุของพื้นที่เขตสุขภาพที่ 11. รายงานการประชุมถอดบทเรียนคณะอนุกรรมการประเด็นสังคมสูงวัยและกลุ่มเปราะบาง ภายใต้คณะกรรมการเขตสุขภาพเพื่อประชาชน เขต 11 วันที่ 16 มิถุนายน 2568 ณ โรงแรมบรรจงบุรี สุราษฎร์ธานี.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). รายงานสถิติประชากรผู้สูงอายุของประเทศไทย ปี 2566.

https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/survey_detail/iM#gsc.tab=0

สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2568). รายงานจำนวนและสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุ
ของประเทศไทย ณ เดือนกันยายน 2568.

<https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMenu/newStat/home.php>

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580).

https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF

Baumgartner, F., & Jones, B. (1993). Punctuated Equilibrium Theory in F. Baumgartner, & B. Jones (Eds.). *Agendas and instability in American politics* (pp. 1-298). IL: University of Chicago Press.

Chalorwong, C., & Thongwan, P. (2024). The role of local administrative organizations and collaborative network integration in elderly empowerment: A case study of Phitsanulok Province. *Journal of Local Management and Development Pibulsongkram Rajabhat University*, 5(1), 189–200. (in Thai)

Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2003). The New Public Service: Serving Rather Than Steering. *Public Administration Review*, 60(6), 549–559. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00117>

Dunn, W. N. (2018). Public policy is an open system in W. N. Dunn (Ed.). *Public policy analysis: An integrated approach* (6th ed., pp. 1-498). New York, NY: Routledge.

Easton, D. (1965). Public policy is an open system in D. Easton (Ed.). *A systems analysis of political life* (pp. 1-491). New York, NY: Wiley.

Intraratat, K., et al. (2025). Digital competency among the aged entrepreneurs under the silver economy with soft power in Thailand. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(1), 9–37. <https://doi.org/10.55214/25768484.v9i1.2241> (in Thai)

Keeratisiro, C., Suksom, D., & Phuttharak, W. (2023). Development of the Self-Active Aging Index (S-AAI) in rural Thai communities based on the WHO Active Aging Framework. *Scientific Reports*, 13(1), 29788. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-29788-2> (in Thai)

Khumsamart, S., et al. (2024). Learning society management strategy for seniors in the digital age. *RATANABUTH Journal*, 6(1), 671–687. (in Thai)

Kingdon, J. W. (1984). Multiple Streams Framework in J. W. Kingdon (Ed.). *Agendas, alternatives, and public policies* (pp. 1-231). Boston, MA: Little, Brown.

Kong, C., et al. (2025). A scoping review on older adults' participation in policymaking. *Journal of Aging & Social Policy*, 1(1), 1-31.
<https://doi.org/10.1080/08959420.2025.2568433>

Punyakaew, A., Boonchai, W., & Thongprasert, P. (2019). Active ageing level and time use of elderly persons in a Thai community. *Journal of Aging & Social Policy*, 31(3), 225–240. <https://doi.org/10.1155/2019/7092695> (in Thai)

- Siriwan, L. (2024). A guideline for local elderly policy development in Thailand. *Asia Social Issues*, 12(2), 45–60. <https://doi.org/10.48048/asi.2024.264840> (in Thai)
- The Active. (2023). *Public participation in the Thai policy process*.
<https://theactive.thaipbs.or.th/read/improve-public-policy-thai> (in Thai)
- Thongaram, T., Sricharoenchai, P., & Kongsuwan, W. (2024). Participatory self-care model for homebound older adults in Ubon Ratchathani Province, Thailand. *Asian Journal of Innovation in Health Development*, 12(2), 45–56.
<https://doi.org/10.55131/jphd/2025/230102> (in Thai)
- Wangpitipanit, S., Piyatrakul, S., & Tongvichean, T. (2024). Integrated Community-Based Care for Dependent Older People: Community Participation in Preparation for Recurrent Outbreaks of COVID-19. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 17(1), 4519–4530.
<https://doi.org/10.2147/JMDH.S441501> (in Thai)
- World Health Organization. (2002). *Active ageing: A policy framework*.
<https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-Active-Ageing-Framework.pdf>
- World Health Organization. (2007). *Global age-friendly cities: A guide*.
<https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/08caa73b-5934-4b6b-bffe-d27fbe92e6e7/content>

การพัฒนาการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน

อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

The Development of Public Service Delivery of Hua Taphan Subdistrict Administrative Organization, Wiset Chai Chan District, Ang Thong Province

สุภัทรา ใจเย็น

Supattra Jaiyen

นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: supattra.jai@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อพรรณนาสภาพปัจจุบันของการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง (2) เพื่อระบุปัญหาของการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ดำเนินการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม มีจำนวนทั้งหมด 12 คน โดยวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured) ผลการวิจัยประกอบด้วย (1) การศึกษาการพัฒนาการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง พบว่า บริการสาธารณะด้านไฟฟ้า ประปา การคมนาคม และการจัดการขยะอยู่ในระดับพอใช้ถึงดี มีความเอาใจใส่และได้รับความน่าเชื่อถือจากประชาชน แต่ยังพบข้อจำกัดด้านคุณภาพของการบริการ ความครอบคลุมและโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และพื้นที่ (2) ปัญหาหลัก ได้แก่ ไฟฟ้าและถนนบางพื้นที่ไม่ครอบคลุม ระบบประปายังมีปัญหาคุณภาพและการกระจายน้ำ ขยะคัดแยกไม่ทั่วถึง และบุคลากรบางด้านขาดความเชี่ยวชาญ ส่งผลต่อความสามารถในการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเต็มที่ (3) แนวทางการพัฒนาที่เสนอประกอบด้วย การขยายและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาคุณภาพบริการและบุคลากร การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมถึงการเพิ่มความโปร่งใสและความเป็นรูปธรรม เพื่อให้การให้บริการสาธารณะตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: การให้บริการสาธารณะ คุณภาพการบริการ การบริการสาธารณะแนวใหม่ การมีส่วนร่วมของประชาชน

Abstract

This research aimed to: (1) describe the current state of public services of Hua Taphan Subdistrict Administrative Organization, Wiset Chai Chan District, Ang Thong Province; (2) identify problems in public services of Hua Taphan Subdistrict Administrative Organization, Wiset Chai Chan District, Ang Thong Province; and (3) propose guidelines for the development of public services of Hua Taphan Subdistrict Administrative Organization, Wiset Chai Chan

District, Ang Thong Province. The research was conducted by collecting data from key informants divided into 3 groups, totaling 12 persons. The data collection method was semi-structured interviews. The research findings included: (1) a study of the development of public services of Hua Taphan Subdistrict Administrative Organization, Wiset Chai Chan District, Ang Thong Province. It found that public services in electricity, water, transportation, and waste management were at fair to good levels. The service was attentive and trusted by the public. However, limitations were found in terms of service quality, coverage, and infrastructure, as well as budget, personnel, and space constraints. (2) The main problems included inadequate electricity and road coverage in some areas, water supply system still had problems with quality and water distribution, inadequate waste sorting, and lack of expertise in some personnel, which affected the ability to fully meet the needs of the public. (3) The proposed development guidelines included: Expanding and improving infrastructure, developing service quality and personnel, using technology in management, raising public awareness and participation, and increasing transparency and concreteness to ensure that public services effectively and sustainably meet the needs of the people.

Keywords: Public Service Delivery, Service Quality, New Public Service, Public Participation

บทนำ

การปฏิรูประบอบราชการไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ได้มุ่งเน้นไปที่การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างบทบาทและอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง หลักการดังกล่าวได้รับการตอกย้ำผ่านรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2560 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยยึดหลักความยั่งยืน ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม ซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนระดับรากหญ้า

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายของรัฐสู่ประชาชน อบต.มีหน้าที่ทั้งด้านการบริหารภายในองค์กร การวางแผน การแก้ไขปัญหา และการจัดบริการสาธารณะในหลายมิติ เช่น การสาธารณสุข การศึกษา การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการรักษาสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของ อบต. ยังประสบข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และระบบบริหาร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง เป็นตัวอย่างที่สะท้อนถึงความพยายามในการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนผ่านการจัดการด้านต่างๆ ได้แก่ การบริหารจัดการขยะ การซ่อมแซมถนน ระบบน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการส่งเสริมสวัสดิการสังคม อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงและความซับซ้อนของความต้องการประชาชน ทำให้การให้บริการสาธารณะต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาระบบบริหารจัดการให้ทันสมัย มีธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

อย่างไรก็ดี ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญ และความคาดหวังของประชาชนต่อการบริการภาครัฐมีความซับซ้อนและต้องการความรวดเร็วมากขึ้น การบริการสาธารณะของ อบต. หัวตะพาน จึงจำเป็นต้องได้รับการประเมินและพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพฤติกรรมของพลเมืองในยุคดิจิทัล ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาการพัฒนาการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวตะพาน โดยใช้กรอบแนวคิดคุณภาพการบริการ SERVQUAL ของ Parasuraman, Zeithaml และ Berry (1985) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ระบุปัญหา และเสนอแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพรรณนาสภาพปัจจุบันของการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อระบุปัญหาของการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทองในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตเพื่อนำมาสนับสนุนการดำเนินการวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังนี้

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ

1.1 ความหมายของการบริการสาธารณะ

การบริการสาธารณะ (Public Service) คือกลไกสำคัญที่สะท้อนบทบาทของรัฐในการจัดสรรทรัพยากรและดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความเสมอภาค ความเป็นธรรม และความมั่นคงในสังคม ไม่เพียงแต่การจัดบริการพื้นฐาน เช่น การศึกษา การสาธารณสุข หรือความมั่นคง แต่รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและการมีส่วนร่วมของประชาชน

นักวิชาการต่างประเทศและไทยให้มุมมองที่หลากหลาย Frederickson (1990) เน้นความยุติธรรมทางสังคม; Osborne & Gaebler (1992) เสนอแนวคิด New Public Management (NPM) เพื่อปรับบทบาทรัฐให้มีความคล่องตัว; Denhardt & Denhardt (2015) เสนอแนวคิด New Public Service (NPS) ที่เน้นการรับใช้ประชาชนและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม

สำหรับนักวิชาการไทย เช่น ขวลิขิต สละ (2556); ชาญชัย แสงวงศ์ (2558); นันทวัฒน์ บรมานันท์ (2560) และ วรฉัตร วรวิรรณ (2567) ต่างยืนยันว่าการบริการสาธารณะเป็นหน้าที่ของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสนองตอบความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง โปร่งใส และยั่งยืน

1.2 ความสำคัญของการบริการสาธารณะ

การบริการสาธารณะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความตระหนักในสิทธิ หน้าที่ และบทบาทของพลเมือง Denhardt & Denhardt (2000) เน้นการสร้างประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) และความรับผิดชอบร่วมกัน นักวิชาการไทย เช่น วุฒิสาร ตันไชย (2555) ชี้ว่าการบริการสาธารณะเสริมสร้างความเป็นธรรมทางสังคม ความเสมอภาค และความรับผิดชอบต่อรัฐ

1.3 แนวคิดและทฤษฎี SERVQUAL

จากแนวคิดของ Parasuraman, Zeithaml และ Berry (1985) คุณภาพการบริการ ถูกนิยามว่าเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการประเมินเชิงเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้ของผู้ใช้บริการ (Perceptions) กับความคาดหวังของผู้ใช้บริการ (Expectations) เนื่องจากบริการมีลักษณะไม่สามารถจับต้องได้ (Intangibility) และมักเกิดขึ้นในลักษณะไม่ซ้ำกัน (Heterogeneity) การประเมินคุณภาพจึงมีความซับซ้อนและยากกว่าการประเมินคุณภาพของสินค้า การรับรู้คุณภาพของลูกค้าเกิดขึ้นระหว่างกระบวนการส่งมอบบริการ (Service Delivery Process) และผลลัพธ์ที่เกิดจากบริการ (Service Outcome) ซึ่งการประเมินดังกล่าวสะท้อนถึงประสบการณ์เชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactive Experience) ระหว่างลูกค้าและผู้ให้บริการและมีผลต่อความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และความจงรักภักดีของผู้ใช้บริการ เพื่อสร้างกรอบการประเมินคุณภาพบริการที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นระบบ Parasuraman, Zeithaml และ Berry (1985) ได้พัฒนาโมเดล SERVQUAL (Service Quality Model) ซึ่งจำแนกคุณภาพการบริการออกเป็น 5 มิติหลัก ได้แก่

1. ความเป็นรูปธรรมของการบริการ (Tangibles) ครอบคลุมถึงสภาพของสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การปรากฏและความทันสมัยขององค์ประกอบเหล่านี้สามารถสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้บริการ นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงความเอาใจใส่และความเป็นมืออาชีพขององค์กร

2. ความน่าเชื่อถือ (Reliability) เป็นความสามารถขององค์กรในการให้บริการตามที่สัญญาไว้อย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ การสร้างความน่าเชื่อถือเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความไม่แน่นอนและสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรภาครัฐที่ต้องให้บริการแก่ประชาชนอย่างเป็นมาตรฐาน

3. ความรวดเร็วในการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึงความกระตือรือร้นในการตอบสนองและช่วยเหลือความต้องการของลูกค้าอย่างทันที่ การบริการที่รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์สามารถสร้างความพึงพอใจ ลดความกังวล และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

4. ความเอาใจใส่ (Empathy) หมายถึงการให้ความสนใจและบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะบุคคลของลูกค้า การเข้าใจบริบทและสถานการณ์ของลูกค้าสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น เพิ่มคุณค่าในประสบการณ์การบริการ และสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อประชาชน

5. ความมั่นใจและความเชื่อถือได้ (Assurance) เป็นความสามารถของพนักงานในการสร้างความมั่นใจแก่ลูกค้าผ่านความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมารยาทที่เหมาะสม การสร้างความเชื่อมั่นนี้มีบทบาทสำคัญในการลดความเสี่ยงที่ผู้ใช้บริการอาจรับรู้ และเพิ่มความไว้วางใจต่อองค์กร

โดยสรุป โมเดล SERVQUAL เป็นการวัดช่องว่างระหว่างความคาดหวังและการรับรู้ของลูกค้า (Expectation-Perception Gap) อย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ช่องว่างนี้สามารถชี้ให้เห็นปัญหาหรือข้อบกพร่องในการให้บริการ และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานบุคลากรและโครงสร้างการบริการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการประยุกต์ใช้ SERVQUAL ในภาครัฐไม่เพียงช่วยเพิ่มความพึงพอใจของประชาชน แต่ยังสนับสนุนการพัฒนานโยบายบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ขององค์กร

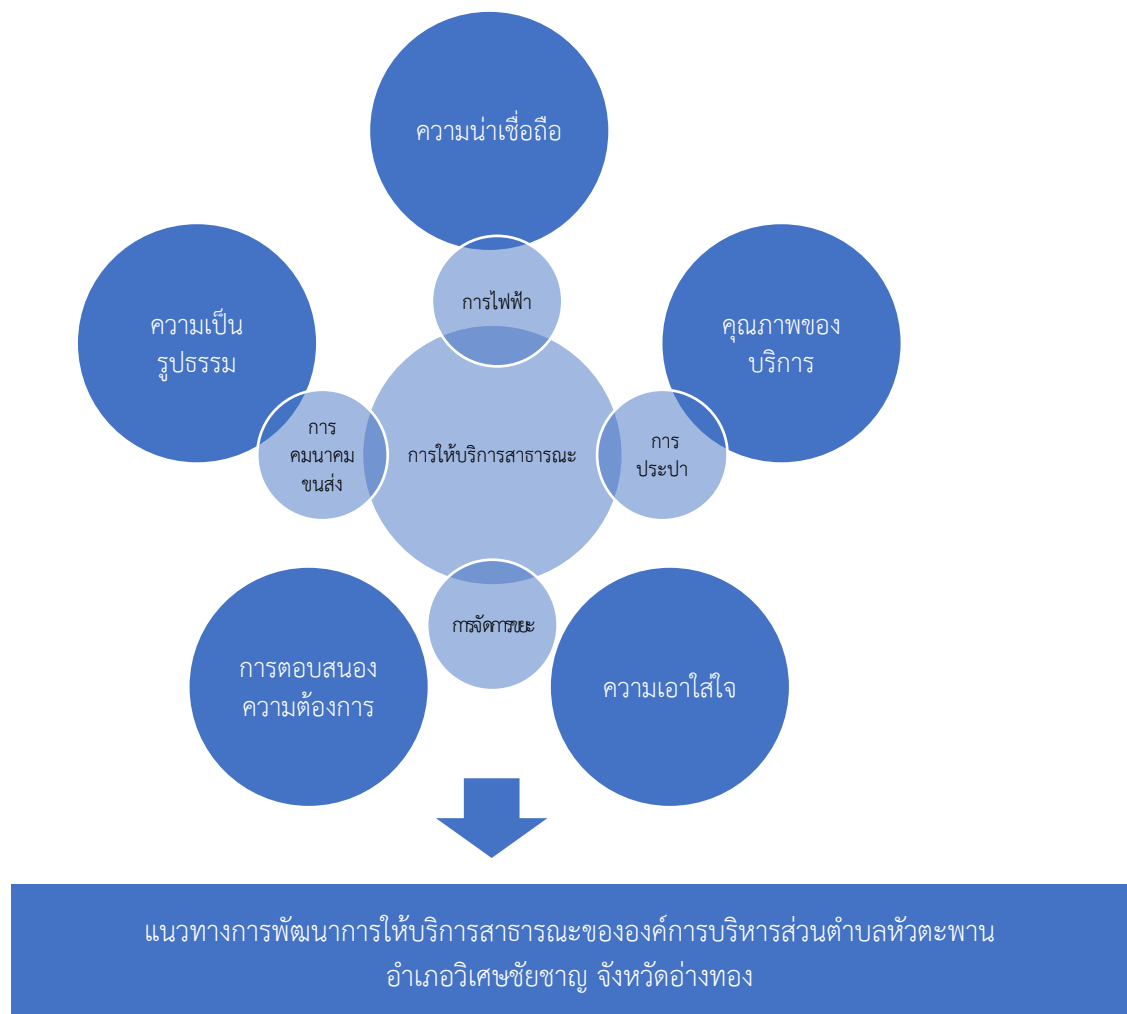
2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริการ

การบริการสาธารณะ (Public Service) หมายถึงกิจกรรมหรือกระบวนการที่รัฐหรือองค์กรภาครัฐจัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการและประโยชน์ของประชาชนอย่างเสมอภาคและทั่วถึง โดยมีเป้าหมายสร้างประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) การบริการสาธารณะไม่ได้จำกัดเพียงการให้บริการเชิงธุรกิจที่มุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้า แต่คำนึงถึงพลเมืองในฐานะผู้มีสิทธิและมีส่วนร่วมในสังคม (Denhardt & Denhardt, 2000; Riggs, 1964)

ลักษณะสำคัญของการบริการสาธารณะประกอบด้วย การมุ่งตอบสนองพลเมืองอย่างเท่าเทียม (Citizen-Centered Approach) โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสร้างความรับผิดชอบร่วม การมุ่งสร้างประโยชน์สาธารณะ (Public Interest-Oriented) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึง การส่งเสริมความยุติธรรมและความเสมอภาค (Equity & Fairness) เพื่อให้ทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงบริการอย่างเท่าเทียม การเป็นกระบวนการต่อเนื่องและปรับปรุงได้ (Continuous Improvement) โดยประเมินคุณภาพและปรับบริการตามความต้องการของประชาชน และการเชื่อมโยงความรับผิดชอบต่อรัฐและประชาชน (Accountability & Civic Responsibility) ซึ่งรัฐต้องโปร่งใสและรับผิดชอบต่อ ขณะนี้ประชาชนมีบทบาทตรวจสอบและร่วมพัฒนา (วันเพ็ญ ส่งเสริมทรัพย์, 2539)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด NPS ที่เน้นการรับใช้ประชาชน และโมเดล SERVQUAL ที่ใช้วัดคุณภาพการบริการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นหลัก 5 มิติ ได้แก่ ความเป็นรูปธรรม ความน่าเชื่อถือ ความรวดเร็ว ความเอาใจใส่ และความมั่นใจ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการประเมินและระบุปัญหาการให้บริการของ อบต.หัวตะพาน ในการวิจัยครั้งนี้ ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัย สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) โดยใช่วิธีการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Formal Interview) ใช้การพูดคุยในบรรยากาศที่เป็นกันเอง ซักถามข้อมูลและความคิดเห็นควบคู่ไปกับการสังเกตการณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้เกณฑ์คุณลักษณะเพื่อให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการลงลึก (ชาย โพธิสิตา, 2564) โดยจะต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องมีประสบการณ์ในเรื่องที่ศึกษาซึ่งมีผลต่อข้อมูลและต้องอาศัยความชำนาญหรือความรู้ของผู้ให้สัมภาษณ์เป็นพิเศษเป็นข้อมูล (อัครา ประเสริฐสิน, 256) หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการพัฒนาการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม มีจำนวนทั้งหมด 12 คน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 บุคลากรระดับบริหาร ประกอบด้วย บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน อำเภอสว่างวีระชัย จังหวัดอำนาจเจริญ คัดเลือกจากผู้บริหารที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีอำนาจตัดสินใจเชิงนโยบาย จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 บุคลากรระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน อำเภอสว่างวีระชัย จังหวัดอำนาจเจริญ ในการให้บริการสาธารณะ คัดเลือกจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริการสาธารณะ จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 ประชาชน ประกอบด้วย ผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน อำเภอสว่างวีระชัย จังหวัดอำนาจเจริญ คัดเลือกจากผู้นำชุมชนและประชาชนที่เคยเข้ามาติดต่อรับบริการจาก อบต.ห้วยตะพาน ภายในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา จำนวน 7 คน

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน อำเภอสว่างวีระชัย จังหวัดอำนาจเจริญ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน (อบต.ห้วยตะพาน) อำเภอสว่างวีระชัย จังหวัดอำนาจเจริญ มีความมุ่งมั่นในการจัดบริการสาธารณะเพื่อรองรับความต้องการของประชาชนและสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์พบว่าแม้จะได้รับความไว้วางใจในระดับสูง แต่การดำเนินงานยังคงมีข้อจำกัดและปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและความยั่งยืนของบริการในแต่ละด้าน

1. การให้บริการไฟฟ้าสาธารณะ

โดยภาพรวมไฟฟ้าส่องสว่างครอบคลุมพื้นที่ส่วนใหญ่ แต่ยังไม่เพียงพอในบางเส้นทาง ส่งผลให้บางพื้นที่มีความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ปัญหาไฟตกและความเสียหายจากภัยธรรมชาติยังคงเกิดขึ้น ขณะที่การขยายเขตไฟฟ้าต้องอาศัยความร่วมมือจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคซึ่งมีข้อจำกัดด้านกฎระเบียบและค่าใช้จ่ายสูง อีกทั้ง อบต.ยังขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านไฟฟ้า ทำให้การซ่อมบำรุงระบบที่ซับซ้อนล่าช้า

2. การให้บริการน้ำประปา

น้ำประปาเข้าถึงทุกครัวเรือน แต่ส่วนใหญ่ใช้เพื่อการอุปโภคไม่เหมาะสำหรับการบริโภคเนื่องจากขาดระบบผลิตน้ำดื่มที่ได้มาตรฐาน ปัญหาน้ำขุ่น น้ำดำ และแรงดันน้ำต่ำยังปรากฏในบางพื้นที่ รวมทั้งมีข้อจำกัดในการจัดหาที่ดินสำหรับก่อสร้างระบบประปาขนาดใหญ่หรือหอดักน้ำใหม่ นอกจากนี้ บุคลากรด้านระบบไฟฟ้าสำหรับการผลิตน้ำยังไม่เพียงพอ

3. การให้บริการคมนาคมขนส่ง

ถนนในเขต อบต. ส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตและลาดยาง แต่หลายเส้นทางแคบ ไม่มีไหล่ทางที่เหมาะสม และชำรุดเสียหายจากรถบรรทุกหนักหรือเครื่องจักรเกษตร ถนนใกล้คูคลองยังประสบปัญหาทรุดตัว การปรับปรุงหรือขยายถนนติดข้อจำกัดด้านที่ดินเอกชนและการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ทำให้การแก้ไขปัญหาล่าช้า

4. การจัดการขยะมูลฝอย

การจัดเก็บขยะดำเนินการตามตารางที่กำหนดและสามารถให้บริการเพิ่มเติมในกรณีพิเศษ อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญคือการคัดแยกขยะที่ต้นทางยังไม่ประสบผลสำเร็จ ประชาชนบางส่วนขาดวินัยในการคัดแยก และแม้มีถังขยะแยกประเภท แต่ขยะที่ถูกเก็บมักถูกรวมในรถคันเดียว ทำให้ลดประสิทธิภาพของการจัดการ อีกทั้งมีข้อจำกัดจากพื้นที่เข้าถึงยากและค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะที่สูง

5. ด้านความน่าเชื่อถือ

อบต.ห้วยตะพานมีความสามารถในการจัดบริการขั้นพื้นฐาน เช่น น้ำประปา ไฟฟ้าสาธารณะ การคมนาคม และการจัดการขยะ ได้อย่างต่อเนื่องและครอบคลุมพื้นที่ส่วนใหญ่ ทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร อย่างไรก็ตาม ปัญหา น้ำประปาที่ไม่เหมาะสมสำหรับการบริโภคโดยตรง ความล่าช้าในการซ่อมบำรุงไฟฟ้าและถนนบางเส้นทาง สะท้อนถึงข้อจำกัดในการคงไว้ซึ่งมาตรฐานความเชื่อถือได้ในระยะยาว

6. ด้านความเป็นรูปธรรม

สิ่งก่อสร้างและโครงสร้างพื้นฐานที่ อบต.จัดให้ เช่น ถนน คูคลอง ไฟฟ้าส่องสว่าง และถังขยะ เป็นสิ่งที่ประชาชนเห็นและใช้ประโยชน์ได้จริง แต่ยังพบข้อจำกัด เช่น ถนนบางสายแคบและทรุดตัว ไฟฟ้าส่องสว่างไม่เพียงพอ และถังขยะที่แม้มีการแยกประเภท แต่กระบวนการจัดเก็บยังไม่สอดคล้องตามหลักการ ส่งผลให้ภาพลักษณ์ด้านสิ่งที่ยึดต้องได้ยังไม่สมบูรณ์

7. ด้านความเอาใจใส่

จุดแข็งสำคัญของ อบต.ห้วยตะพาน คือการเอาใจใส่ต่อประชาชน โดยให้บริการอย่างใกล้ชิด รับฟังปัญหา และสามารถตอบสนองกรณีเร่งด่วนได้รวดเร็ว ทำให้เกิดความพึงพอใจและความเชื่อมั่นสูง อย่างไรก็ตาม การเอาใจใส่เชิงระบบ เช่น การสร้างช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนบริการระยะยาว ยังเป็นประเด็นที่สามารถพัฒนาได้

8. ด้านคุณภาพการบริการ

ความโปร่งใสในการบริหารจัดการและการทำงานที่ตรงไปตรงมาทำให้ประชาชนไว้วางใจใน อบต.ห้วยตะพาน อย่างไรก็ตาม การขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านไฟฟ้าและระบบน้ำ ตลอดจนข้อจำกัดเชิงกฎหมายและงบประมาณ ทำให้การสร้างเชื่อมั่นในคุณภาพบริการยังมีความท้าทาย โดยเฉพาะในด้านน้ำดื่มและความปลอดภัยในการใช้ถนน

9. ด้านการตอบสนองความต้องการ

อบต.ห้วยตะพานมีความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เช่น การซ่อมแซมไฟฟ้าเบื้องต้นหรือการจัดเก็บขยะเพิ่มเติมนอกเหนือจากรูปปกติ สะท้อนถึงความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการอย่างทันท่วงที อย่างไรก็ตาม การดำเนินโครงการพัฒนาในระยะยาวกลับล่าช้า เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง (อบต.ห้วยตะพาน) มีความพยายามอย่างยิ่งในการจัดบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะในงานบริการพื้นฐานและกรณีปัญหาเร่งด่วนที่สามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างทันท่วงที ทั้งยังมีการจัดเวรเจ้าหน้าที่เพื่อให้บริการแม้ในวันหยุดราชการ ซึ่งสะท้อนถึงความเต็มใจและความพร้อมขององค์กร อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีปัญหาและข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้การให้บริการยังไม่สมบูรณ์ตามมาตรฐานคุณภาพบริการที่ควรเป็น ทั้งในมิติของความเร็ว ความถูกต้อง ความยืดหยุ่น และการปรับปรุงบริการให้สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล

1. ด้านไฟฟ้าสาธารณะ

แม้ระบบไฟฟ้าส่องสว่างจะครอบคลุมพื้นที่ส่วนใหญ่ แต่ยังมีบางเส้นทางที่ไฟฟ้าไม่ทั่วถึงหรือมีความถี่ไม่เพียงพอ ส่งผลให้บางพื้นที่ยังคงมืดและเกิดความปลอดภัย อีกทั้งยังประสบปัญหาไฟตกในช่วงเวลาที่มีการใช้ไฟฟ้าสูง ตลอดจนข้อจำกัดด้านงบประมาณและกฎระเบียบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ที่ทำให้การขยายเขตไฟฟ้าและการติดตั้งอุปกรณ์ใหม่ดำเนินการได้ล่าช้า ขณะเดียวกัน อบต.ยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านไฟฟ้า ทำให้การซ่อมแซมระบบที่ซับซ้อนต้องพึ่งพาทายนอก

2. ด้านประปา

แม้ว่าน้ำประปาจะครอบคลุมทุกครัวเรือน แต่ยังมีปัญหาด้านคุณภาพและปริมาณ โดยน้ำส่วนใหญ่เหมาะเพียงการอุปโภค ไม่สามารถบริโภคได้ เนื่องจากขาดระบบกรองและผลิตน้ำดื่มที่ได้มาตรฐาน ปัญหาน้ำขุ่น น้ำดำ และแรงดันน้ำอ่อนยังคงปรากฏในบางพื้นที่ นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดด้านที่ดินในการก่อสร้างหอถังประปาใหม่ รวมถึงการขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านระบบไฟฟ้าสำหรับการผลิตน้ำ

3. ด้านการคมนาคมขนส่ง

ถนนในเขตรับผิดชอบของ อบต.ส่วนใหญ่เป็นคอนกรีตและลาดยาง แต่หลายเส้นทางแคบ ไม่มีไหล่ทางที่เหมาะสม และได้รับความเสียหายจากการใช้งานของรถบรรทุกหนักและเครื่องจักรกลการเกษตร อีกทั้งการทรุดตัวของถนนในพื้นที่ใกล้คูคลองยังเป็นปัญหาสำคัญ นอกจากนี้ อบต.ประสบข้อจำกัดด้านการจัดหาที่ดินจากเอกชนในการขยายถนน และยังต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่นในบางเส้นทาง จึงทำให้การแก้ไขปัญหาล่าช้า

4. ด้านการจัดการขยะ

การจัดเก็บขยะของ อบต.ดำเนินไปตามแผนงานและสามารถให้บริการนอกรอบในกรณีจำเป็น อย่างไรก็ตาม ปัญหาหลักคือการคัดแยกขยะที่ต้นทางยังไม่เกิดผลอย่างแท้จริง ประชาชนบางส่วนยังขาดวินัยในการคัดแยก อีกทั้งขยะที่ถูกแยกแล้วมักถูกรวมในรถเก็บขยะคันเดียว ทำให้การจัดการขยะไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งยังมีปัญหาการเข้าถึงพื้นที่แคบและค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะที่สูง เนื่องจากต้องขนส่งไปยังบ่อขยะที่อยู่ห่างไกล

5. คุณภาพบริการโดยรวม

ในภาพรวม ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อ อบต.หัวตะพานในระดับสูง เนื่องจากการทำงานที่โปร่งใส และมีความเอาใจใส่ แต่ยังมีปัญหาที่กระทบต่อความน่าเชื่อถือและคุณภาพบริการ เช่น ความล่าช้าในการดำเนินโครงการพัฒนา คุณภาพน้ำประปาที่ไม่สามารถบริโภคได้ ถนนที่ชำรุดเร็วจากปัจจัยภายนอก และการจัดการขยะที่ยังไม่สมบูรณ์ตามหลักการคัดแยก

จากการอภิปรายผล พบประเด็นสำคัญว่าสาเหตุที่ การจัดการขยะ และ การมีส่วนร่วมยังเป็นปัญหาหลัก (แม้ด้านอื่นจะดีขึ้น) เนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรเดิมที่เน้นการสั่งการจากบนลงล่างและการทำงานเชิงเทคนิคมากกว่าการสร้างจิตสำนึกร่วมกับประชาชน (Social Norms) ประชาชนจึงยังมองว่าการจัดการขยะเป็นหน้าที่ของรัฐฝ่ายเดียว ขณะที่โครงสร้างพื้นฐานด้านถนนและไฟฟ้ามีความซับซ้อนเนื่องจากต้องประสานงานข้ามหน่วยงานและติดข้อจำกัดด้านกฎหมายที่ดินเอกชน ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างระหว่างความคาดหวังของประชาชนในยุคใหม่กับระเบียบราชการที่ยังไม่ยืดหยุ่นพอ

แนวทางการพัฒนาการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

จากการศึกษาและวิเคราะห์การให้บริการสาธารณะของ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง พบว่า แนวทางการพัฒนาควรมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่คงอยู่และยกระดับคุณภาพบริการในทุกมิติ โดยให้ความสำคัญกับความน่าเชื่อถือ ความเอาใจใส่ และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ตลอดจนควรเพิ่มช่องทางการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชน เช่น แอปพลิเคชันหรือ Line กลุ่มประจำหมู่บ้าน เพื่อพร้อมรับมือกับดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และสะดวก ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความโปร่งใสผ่านการเปิดเผยงบประมาณและโครงการ รวมทั้งทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง พัฒนาศักยภาพอย่างทั้งในด้านทักษะเฉพาะด้านและจิตสำนึกในการบริการ ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของประชาชน

สำหรับการพัฒนาตามประเภทบริการ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ควรใช้เทคโนโลยีพลังงานสะอาดในด้านการบริการไฟฟ้าสาธารณะ ขยายจุดสว่างและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาศักยภาพและจัดเวรยามช่างซ่อมบำรุง ในด้านประปาควรยกระดับคุณภาพน้ำให้บริโภคได้ เพิ่มปริมาณและประสิทธิภาพการจ่ายน้ำและดูแลระบบน้ำดื่มชุมชนส่วนและคมนาคมขนส่ง (ถนน) ควรขยาย ปรับปรุง ซ่อมแซม และควบคุมความปลอดภัยด้วยสัญญาณเตือนและการดูแลต้นไม้ใหญ่ริมทางให้ไม่กระทบกับความปลอดภัยของผู้ใช้ทาง ด้านการจัดการขยะควรส่งเสริมการคัดแยกอย่างมีวินัย ปรับปรุงระบบจัดเก็บ เพิ่มจุดทิ้งและบริการรับซื้อขยะรีไซเคิลถึงหน้าบ้าน นอกจากนี้ การพัฒนาคุณภาพบริการตามมิติ SERVQUAL เช่น ความน่าเชื่อถือ ความเป็นรูปธรรม ความเอาใจใส่ คุณภาพการบริการ และการตอบสนองจะช่วยให้การให้บริการของ อบต.หัวตะพานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอนของการวางแผนและตัดสินใจ พร้อมทั้งทบทวนปรับปรุงแผนระหว่างปีโดยใช้เวทีประชาคมหมู่บ้านหรือตำบลเป็นช่องทางสะท้อนความต้องการและความเดือดร้อนของประชาชน นอกจากนี้

การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรควรเน้นโครงการที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต เช่น คุณภาพน้ำดื่ม ไฟฟ้าส่องสว่างและคมนาคมขนส่ง(ถนน) พร้อมสนับสนุนนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อบริการที่ยั่งยืน และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อแก้ไขปัญหาโครงสร้างพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ควรมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการทำงานและบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชันหรือ Line กลุ่มการประชาสัมพันธ์ และติดตามผลโครงการอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะช่างและบุคลากรเฉพาะด้าน การจัดเวรยามและสนับสนุนแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ รวมถึงการปรับปรุงบริการสาธารณะเฉพาะด้าน เช่น ไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา คมนาคมขนส่ง (ถนน) และการจัดการขยะอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มความปลอดภัยความสะดวกและคุณภาพชีวิตของประชาชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในอนาคตควรบูรณาการการสำรวจเชิงปริมาณเพื่อเก็บข้อมูลในวงกว้างควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจสาเหตุเชิงลึก พฤติกรรม และทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งนี้เพื่อให้ข้อเสนอแนะที่ได้มีความสมบูรณ์ ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและส่งเสริมความยั่งยืนในการให้บริการสาธารณะ

การอ้างอิง

- ชาย โพธิ์สีดา. (2564). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- ขวลิต สละ. (2556). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2558). *คำอธิบายกฎหมายปกครอง* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2560). *หลักกฎหมายปกครองเกี่ยวกับบริการสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- วรฉัตร วริวรรณ. (2567). การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย: อำนาจและหน้าที่ รูปแบบ และประเด็นปัญหา. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, 2(1), 105–120.
- วันเพ็ญ ส่งเสริมทรัพย์. (2539). *การจัดระบบองค์การมหาชนอิสระในกระบวนการจัดทำบริการสาธารณะในประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU DIGITAL COLLECTIONS. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:118949
- วุฒิสาร ตันไชย. (2555). *การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นกับการบริการสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัจศรา ประเสริฐสิน. (2564). *เครื่องมือการวิจัยทางการศึกษาและสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2000). The new public service: Serving rather than steering. *Public Administration Review*, 60(6), 549–559.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The new public service: Serving, not steering* (4th ed.). Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Frederickson, H. G. (1990). Public administration and social equity. *Public Administration Review*, 50(2), 228–237.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. *Journal of Marketing*, 49(4), 41–50.
- Riggs, F. W. (1964). *Administration in developing countries: The theory of prismatic society*. Boston: Houghton Mifflin.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

Journal of Public and Political Management

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2568

ผศ.ดร.รักเกียรติ หงส์ทอง	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ดร.เบญจพร พลธรรม	สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ดร.ธนพันธุ์ พูนชอບ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ดร.ธนเดช สอนสะอาด	สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รศ.ดร.วัลลภ รัฐทรานนท์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.สุเชาว์ มีหนองหว้า	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไผ่	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กองบรรณาธิการวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

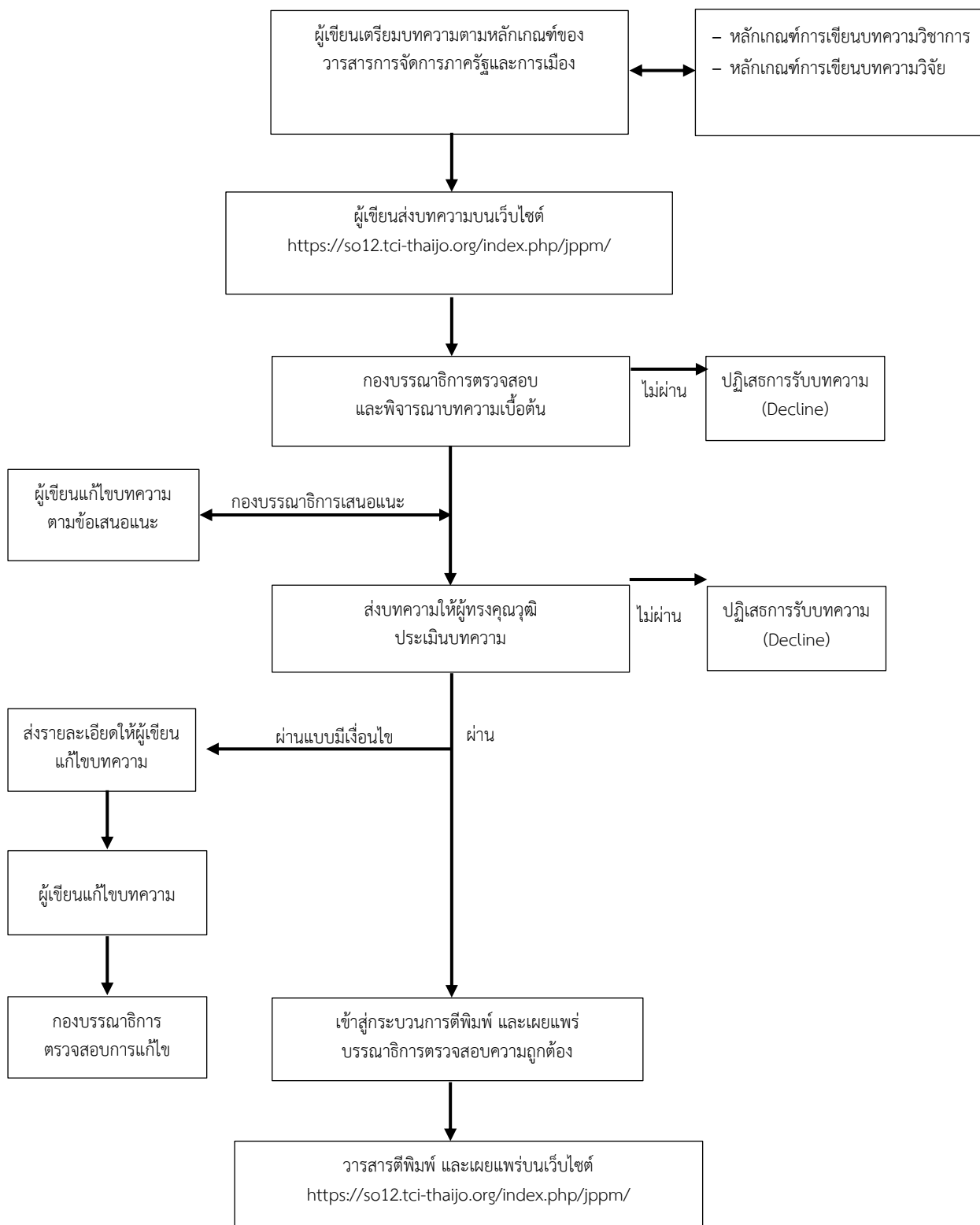
Journal of Public and Political Management

ชมรมการบริหารสาธารณะ

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์: 090-962-5431

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

บทบาทหน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัยตามรูปแบบที่วารสารเพื่อตีพิมพ์ในวารสารการจัดการภาครัฐและการเมืองอย่างเคร่งครัด
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 เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
11. การพิจารณาอนุญาตให้ลงตีพิมพ์ขึ้นอยู่กับพิจารณาจากกองบรรณาธิการ และให้ถือเป็นที่สุด

บทบาท หน้าที่ 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 โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้แนะว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่เจ้าของบทความปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของบทความซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ
11. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ติดไปจากสภาพความเป็นจริง 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 และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญ 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 ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกด และไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเองและคนอื่น ๆ
7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน , ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริม เผยแพร่ ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์

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

การเตรียมต้นฉบับบทความ

- 1) การตั้งค่าหน้ากระดาษ ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว
- 2) ตัวอักษร และขนาดอักษร เนื้อหาใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ขนาด 16 ตั้งค่าหน้ากระดาษโดย เว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้ โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ
- 3) ชื่อเรื่อง ต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง
- 4) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องตรงกลาง
- 5) ระบุชื่อต้นสังกัด หรือชื่อหน่วยงาน และอีเมล
- 6) มีบทคัดย่อ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำตอบทคัดย่อ
- 7) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 - 5 คำ)
- 8) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด
- 9) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA

6th (ระบบ นาม-ปี) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สุพัตรา ยอดสุรางค์, 2561)
- 2) ผู้แต่ง 1 -3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งทุกรายการ โดยใช้เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด สุพัตรา ยอดสุรางค์ และวราภรณ์ สารอินมูล, 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) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยัญชนะตัวแรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

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

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

การอ้างอิงในเนื้อหา

(สมบัติ ชำรงธัญวงศ์, 2556)

(Gibson, J.H., John, M.I. and James, H.D., 1982)

รายการอ้างอิง

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

สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. (2556). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ. (พิมพ์ครั้งที่

2). กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

Gibson, J.H., John, M.I. and James, H.D. (1982). *Organizations: Behavior Structure and Processes*. New York: Business Publications.

(2) บทความจากวารสาร

การอ้างอิงในเนื้อหา

(อำนวย บุญรัตน์มตรี, 2560)

(Boonratmaitree, A., 2017)

รายการอ้างอิง

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

อำนวย บุญรัตน์มตรี. (2560). นโยบายการจัดการขยะของรัฐและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 10(1), 169-174.

Boonratmaitree, A. (2017). Waste Management Policy of the State and Local Governments. *Journal of Southern Technology*, 10(1), 169-174.

(3) วิทยานิพนธ์

การอ้างอิงในเนื้อหา

(เบญจ พรพลธรรม, 2553)

(Zamperlin, F. U., 2012)

รายการอ้างอิง

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

เบญจ พรพลธรรม. (2553). *การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีนิพนธ์). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Zamperlin, F. U. (2012). *The role of servant leadership in middle school culture*. (Doctoral Dissertation). New York: Fordham University.

(4) รายงานการวิจัย

การอ้างอิงในเนื้อหา

(ทงศักดิ์ ปัดสินธุ์, 2563)

รายการอ้างอิง

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน./ (ปีพิมพ์)./ ชื่อเรื่อง./ (รายงานการวิจัย)./ สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ทงศักดิ์ ปัดสินธุ์. (2563). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนตำบลหนองกุ้งสวรรค์ อำเภอนาทม จังหวัดมหาสารคาม*. (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

(5) ข้อมูลจากเว็บไซต์

การอ้างอิงในเนื้อหา

(กรุงเทพธุรกิจ, 2560)

(Clark, D., 1999)

รายการอ้างอิง

รูปแบบ: ผู้แต่ง./(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อบทความ./เข้าถึงได้จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL).

กรุงเทพธุรกิจ. (2560). ธนาคารโลกชี้ 'สลัม' เอเชียแปซิฟิกใหญ่ที่สุดในโลก. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/775554>.

Clark, D. (1999). *Instructional system design: The ADDIE model*. Retrieved October 12, 2022 from <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat.html>.

(6) ราชกิจจานุเบกษา

การอ้างอิงในเนื้อหา

(พระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, 2546)

รายการอ้างอิง

รูปแบบ: ชื่อพระราชบัญญัติ./(ปีที่พิมพ์,/วันที่/เดือน). ราชกิจจานุเบกษา./เล่ม/.../ตอนที่/...,หน้า....

พระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก, หน้า 2-16.

(7) เอกสารการประชุมทางวิชาการ

การอ้างอิงในเนื้อหา

(ศุลยา ศรีโยม, มาริษา มุสิกจินดา, พรรณพชา เสมามิ่ง และศรวิวรรณ ขำตรี, 2566)

การอ้างอิงครั้งที่ 1

(ศุลยา ศรีโยม และคณะ, 2566)

การอ้างอิงครั้งที่ 2 เป็นต้นไป

รายการอ้างอิง

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)/ชื่อบทความ./ใน หรือ in ชื่อบรรณาธิการ, ชื่อการประชุม (หน้า หรือ p หรือ pp.)/สถานที่พิมพ์./สำนักพิมพ์.

ศุลยา ศรีโยม, มาริษา มุสิกจินดา, พรรณพชา เสมามิ่ง และศรวิวรรณ ขำตรี. (2566). การจัดการขยะชุมชนในพื้นที่บ้านด่าน หมู่ที่ 4 ต.เกาะแก้ว อ.เมือง จ.สงขลา. ใน การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 14 (หน้า 1058-1073). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

(8) สารานุกรม

การอ้างอิงในเนื้อหา

(คณะกรรมการจัดทำสารานุกรมสำหรับเยาวชน. (2558)

รายการอ้างอิง

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

คณะกรรมการจัดทำสารานุกรมสำหรับเยาวชน. (2558). การเมืองไทยในบริบทความเชื่อมโยงกับภาคส่วนอื่น. ใน สารานุกรมการเมืองไทยสำหรับเยาวชน (เล่มที่ 3, หน้า 11-16). กรุงเทพฯ: คณะอนุกรรมการจัดทำสารานุกรมสำหรับเยาวชน.

การส่งบทความ

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

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

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

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- (1) ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- (2) ชื่อผู้เขียน (ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง หน่วยงาน และอีเมล)
- (3) บทคัดย่อภาษาไทย
- (4) คำสำคัญ (มีจำนวน 3-5 คำ)
- (5) Abstract
- (6) Keywords
- (7) บทนำ
- (8) เนื้อหา
- (9) บทสรุป
- (10) การอ้างอิง

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์
วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

1 นิ้ว

1 นิ้ว

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย

ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ

16 Point Bold

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

Author¹, Author² and Author³

สังกัด¹ สังกัด² สังกัด³ (คณะ.....มหาวิทยาลัย)

Affiliation¹ Affiliation² Affiliation³ (Faculty...University, Country.)

Email:.....

14 Point

บทคัดย่อ (250-300 คำ) → 16 Point Bold

16 Point

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการศึกษา.....

คำสำคัญ :,,

16 Point Bold

16 Point

Abstract → 16 Point Bold

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

16 Point

Keywords:;;

16 Point Bold

16 Point

บทนำ → 16 Point Bold

16 Point {

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

.....

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

.....

เนื้อหา

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ความรู้จากการศึกษา → 16 Point Bold

16 Point {

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

.....

.....

สรุป } 16 Point Bold

16 Point {

สรุปในภาพรวมของบทความ

.....

.....

เอกสารอ้างอิง

ตัวอย่าง

} 16 Point Bold

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.
- ฉัตรชัย นาน้ำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178.
- สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (ดุชนิพนธ์เศรษฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อาภรณ์ รัตน์มณี. (2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. เข้าถึงได้จาก <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). Bangkok: 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). Ayutthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- (1) ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- (2) ชื่อผู้เขียน (ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง หน่วยงาน และอีเมล)
- (3) บทคัดย่อภาษาไทย
- (4) คำสำคัญ (มีจำนวน 3-5 คำ)
- (5) Abstract
- (6) Keywords
- (7) บทนำ
- (8) วัตถุประสงค์การวิจัย
- (9) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- (10) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา
- (11) กรอบแนวคิดการวิจัย
- (12) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- (13) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ
- (14) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- (15) ข้อเสนอแนะ
- (16) เอกสารอ้างอิง ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

1 นิ้ว

1 นิ้ว

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย

ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ

16 Point Bold

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

Author¹, Author² and Author³

สังกัด¹ สังกัด² สังกัด³ (คณะ.....มหาวิทยาลัย)

Affiliation¹ Affiliation² Affiliation³ (Faculty...University, Country.)

Email:.....

14 Point

บทคัดย่อ → 16 Point Bold

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อ..... 2) เพื่อ..... และ 3) เพื่อ.....
รูปแบบการวิจัยเป็น.....(การวิจัยเชิงปริมาณ/การวิจัยเชิงคุณภาพ/การวิจัยแบบผสมวิธี)ใช้แนวคิด (หรือ
ทฤษฎี).....เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ..... กลุ่มตัวอย่าง(กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)คือ
..... จำนวน คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบ.....เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ชนิด คือ 1) 2) 3)
..... วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ...(สถิติพื้นฐาน/สถิติอ้างอิง ในกรณีการวิจัยเชิงปริมาณ ...ส่วนการวิจัยเชิง
คุณภาพ ใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา)ผลการวิจัยพบว่า
1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ (จะเป็นประโยชน์หรือนำไปใช้อย่างไรได้บ้าง ประมาณ 1-
3 บรรทัด)
คำสำคัญ :;;

16 Point

Abstract → 16 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:;;

บทนำ } 16 Point Bold

16 Point

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรัชญาการค้นคว้า ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมา มีการค้นพบอะไรบ้าง และค้นพบโดยใครบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างอิงข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

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

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 16 Point Bold

16 Point

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

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 16 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม

16 Point Bold

เขียนควรรออธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของ ความรู้นั้นได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบ ความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

16 Point

1.

2.

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการ วิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย

16 Point Bold

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม

16 Point



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

16 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย

16 Point Bold

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

อภิปรายผลการวิจัย

16 Point Bold

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

16 Point Bold

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

ข้อเสนอแนะ

16 Point Bold

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง

16 Point Bold

ตัวอย่าง

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

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

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

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

อาภรณ์ รัตน์มณี. (2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. เข้าถึงได้จาก <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). Bangkok: 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). Ayutthaya: 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 กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิในการปฏิเสธการตีพิมพ์ดังต่อไปนี้

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

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