



วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปีที่ 4

ฉบับที่ 3

กันยายน - ธันวาคม 2559

Volume 4 Number 3

September - December 2016

การปรับตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล
ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง

วาทกรรมของนักการเมืองไทยที่มีอิทธิพลต่อหลักคุณธรรมจริยธรรม
การุณนันทน์ รัตนแสนวงศ์ สหัชชัย มหาวีระ และ เทียนชัย ศติศาสตร์

การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3
ในลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการพัฒนาองค์กร
รัชพร สุวรรณภูมิ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ
กรณีศึกษา สถานีดำรวจนครบาลหนองค้างพลู
พงศกร ท้าวนิล

ธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
นพพร วิหคน้อย

Culture of Peace
Mwangati Whenda-Bhose N'Goli

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ
กรณีศึกษา กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลวิสัยใต้ อำเภอสวี่ จังหวัดชุมพร
วิณูรา ทองแก้ว

กระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3
แก้วมณี สุโกศล

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
สังกัดเรือนจำกลางเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
ธรรมบุญ นพคุณ

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม
การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานคร
นภาพร อยู่ถาวร และ สุภาพร เฟ่งพิศ

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND MANAGEMENT

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2559

Vol. 4 No. 3 September - December 2016

เจ้าของ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ที่ปรึกษา

ผศ.ศิวะ วสุนธราภิวัฒก์

ศ.ดร.อรุณ รักธรรม

รศ.ดร.อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ

ดร.สำเนียง อ่องสุพันธ์กุล

อาจารย์รพี ม่วงนนท์

รศ.ดร.สมพร เพื่องจันทร์

รศ.ดร.ยุทธ ไถยวรรณ

ผศ.ดร.พนาสณฑ์ เกาะสุวรรณ

ผศ.ดร.กุสุมา ผลาพรม

ผศ.ดร.เพชรรัตน์ ไสยสมบัติ

ดร.หรรษา ชูเพ็ญ

ดร.อริชชี สิริวิศรา

ข้อมูลติดต่อ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

96 หมู่ 3 ถ.พุทธมณฑลสาย 5 ต.ศาลายา

อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170

โทรศัพท์/โทรสาร 02-441-6067

ข้อความและบทความในวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ เป็นแนวคิดของผู้เขียน ไม่ใช่ความคิดเห็นและความรับผิดชอบของคณะผู้จัดทำ บรรณาธิการ กองบรรณาธิการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บรรณาธิการ

ดร.วิทยา เจียรพันธุ์

รองบรรณาธิการ

ผศ.ดร.ชงโค แซ่ตั้ง

ผศ.ดร.วีระพล แจ่มสวัสดิ์

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.นิยม รัฐอมฤต

รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช

รศ.ดร.ดำรงศักดิ์ จันทิพย์

รศ.ดร.ดวงตา สราญรัมย์

รศ.ดร.ศิริรัตน์ ชุณหะกล้า

รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง

ผศ.ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย

ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร

ดร.รักเกียรติ หงส์ทอง

ดร.ชุมภูณัฐ หนุนาค

ดร.ภคมน โภคะธีรกุล

ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง

ดร.สุภาพร เพ่งพิศ

- ❖ บทความทุกเรื่องได้รับการตรวจสอบความถูกต้องทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
- ❖ มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกประจำกองบรรณาธิการมากกว่าร้อยละ 50
- ❖ บทความจากนักวิชาการและนักวิจัยภายนอกลงตีพิมพ์ทุกฉบับมากกว่าร้อยละ 50
- ❖ กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์การคัดลอก แต่ควรระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND MANAGEMENT

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2559

Vol. 4 No. 3 September - December 2016

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลับกรองบทความ

ศ.ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์

ศ.ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์

ศ.ดร.พันธุ์ทิพย์ रामสูต

ศ.ดร.อรุณ รักธรรม

รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช

รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉรินัง

รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์

รศ.ดร.สมพร เพื่องจันทร์

รศ.ดร.สุทนต์ ศรีไธย์

รศ.ดร.อิสระ สุวรรณบล

ผศ.ดร.การุณันท์ รัตนเสนวงษ์

ผศ.ดร.ชงโค แซ่ตั้ง

ผศ.ดร.ภาวิน ชินะโชติ

ผศ.พ.อ.ดร.วรสิทธิ์ เจริญพัฒ

พล.อ.ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์

พ.ต.ท.ดร.สุวิทย์ แสงวงมกล

ดร.ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง

ดร.ไพศาล สุขปัญญา

ดร.มานิตย์ มณีธรรม

ดร.สุทธิพร ชินะผา

ดร.สมเจตน์ พันธุ์โชติ

ดร.ณัชพล นิลนพคุณ

ดร.ฤทธิชาติ อินโสม

ศ.ดร.ไชยยศ เหมะรัชตะ

ศ.พล.ต.ท.หญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย

ศ.ดร.พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ

ศ.พิเศษ ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี

รศ.ดร.ปฐม มณีโรจน์

รศ.ดร.ฤาเดช เกิดวิชัย

รศ.ดร.วิพร เกตุแก้ว

รศ.ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ

รศ.ร.อ.ทพญ.ดร.สุพัตรา วรรณสืบเชื้อ

รศ.ดร.อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ

ผศ.ดร.กฤษฎา ตันแป้ว

ผศ.ดร.ประจักษ์ ปฏิทัศน์

ผศ.ดร.วัชรินทร์ อินทพรหม

ผศ.ดร.สุติเทพ ศิริพิพัฒนกุล

พล.ท.ดร.ประสานโชติ ยุวนุติ

น.ต.ดร.สหัชชัย มหาวีระ

ดร.ดวงใจ คงคาหลวง

ดร.พิมพ์ สุศลัมพันธ์

ดร.พรสรร โรจนพานิช

ดร.รัชดา จิวาลัย

ดร.หรรษา ชูเพ็ญ

ดร.นำพล ม่วงอวยพร

ดร.ศิริวัฒน์ เปลียนบางยาง

ศ.ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง

ศ.ดร.สมบูรณ์ สุขสำราญ

รศ.ดร.กัญญาณ อินทว้าง

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

รศ.ดร.วนิดา สัจพันธุ์

รศ.ดร.สมบูรณ์ ศิริสรวิทย์

รศ.ดร.สุนิตดา เทคนิยม

รศ.ดร.อภิรักษ์ จันทะนี

รศ.ปภาวดี มนต์วิวัฒน์

ผศ.ดร.กอบกุล จันทระโคติกา

ผศ.ดร.ประยงค์ มีใจเชื้อ

ผศ.ดร.วีระพล แจ่มสวัสดิ์

ผศ.ดร.เพชรรัตน์ ไสยสมบัติ

พ.ต.ท.ดร.สัณฐาน ชยมนนท์

ดร.คชาวุฒิ สังฆมาศ

ดร.ธำรง รัตนภานุเดช

ดร.พรชัย สุริเวช

ดร.ฟ้าใส สามารถ

ดร.วิทยา เจียรพันธุ์

ดร.ชมภูษ ทุ่งนาค

ดร.ภคมน โภคะธีรกุล

ดร.สุภาพร เพ่งพิศ

บทบรรณาธิการ

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ ฉบับปีที่ 4 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2559) ได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้อ่านจะพบว่าบทความวิชาการและผลงานวิจัยภายในเล่มส่วนใหญ่จะมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทางด้านนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ (Administrative and Management Innovation) ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (Political Science and Public Administration) และด้านสังคมศาสตร์ (Social Science) ฯลฯ

บทความวิชาการและบทความวิจัยในฉบับนี้ยังคงมีเนื้อหาสาระเข้มข้นหลากหลายน่าสนใจที่ผู้อ่านควรติดตามอ่าน เช่นเดิม โดยได้รับเกียรติจากนักวิชาการ นักวิจัย และนิสิตนักศึกษาที่นำผลงานมาลงตีพิมพ์ ได้แก่ การปรับตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ในลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการพัฒนาองค์กร โดยรัชทร สุวรรณภูมิ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ กรณีศึกษาสถานีดำรวจนครบาลหนองคำพูล โดยพงศกร ท้าวนิล ธรรมชาติบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยนพพร วิหกันน้อย Culture of Peace โดย Mwangati Whenda-Bhose N'Goli วาทกรรมของนักการเมืองไทยที่มีต่อหลักคุณธรรมจริยธรรม โดยการณันท์ รัตนแสนวงษ์ สหสชัย มหาวีระ และเทียนชัย ศศิศาสตร์ ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ กรณีศึกษากองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลวิสัยใต้ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร โดยวิณูรา ทองแก้ว กระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 โดยแก้วมณี สุโกศล แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม สังกัดเรือนจำกลางเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยธรรมณูญ นพคุณ และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาบุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานคร โดยณภาพร อยู่ถาวร และสุภาพร เฟ่งพิศ

บรรณาธิการจึงหวังว่าบทความวิชาการและบทความวิจัยในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกๆ ท่าน



ดร.วิทยา เจียรพันธุ์

บรรณาธิการวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สารบัญ

หน้า

การปรับตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล 1	
<i>ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง</i>	
วาทกรรมของนักการเมืองไทยที่มีอิทธิพลต่อหลักคุณธรรมจริยธรรม 11	
<i>การุณันท์ รัตนแสนวงษ์ สหัชชัย มหาวีระ และ เทียนชัย ศศิศาสตร์</i>	
การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ในลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพล และแนวทางการพัฒนาองค์กร 17	
<i>รัชทร สุวรรณภูมิ</i>	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู 26	
<i>พงศกร ท้าวนิล</i>	
ธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 35	
<i>นพพร วิทคน้อย</i>	
Culture of Peace 42	
<i>Mwangati Whenda-Bhose N'Goli</i>	
ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา กองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวิสัยใต้ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร 48	
<i>วิณูรา ทองแก้ว</i>	
กระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 56	
<i>แก้วมณี สุโกศล</i>	
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม สังกัดเรือนจำกลางเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 65	
<i>ธรรมบุญ นพคุณ</i>	
ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา : บุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานคร 69	
<i>นภาพร อยู่ถาวร และ สุภาพร เฟ่งพิศ</i>	

การปรับตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

Adaptation of Local Administration Organization in the Digital Economy

ศิริวัฒน์ เปลียนบางยาง

Siriwat Plainbangyang

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: mewsiriwat@gmail.com

บทคัดย่อ

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ปรากฏการณ์ Digital Transformation เข้ามามีบทบาททั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก เรียกได้ว่าเป็นการก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในหน่วยงานรัฐอย่างเหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการสาธารณะ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ถึง ฉบับปัจจุบันกำหนดทิศทางการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 มีรายละเอียดนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมากกว่าฉบับที่ผ่านมา นับเป็นความท้าทายสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของท้องถิ่นให้ไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนากระบวนการขั้นตอนในการทำงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล การรู้เท่าทันและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อบูรณาการการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมั่นคง ยั่งยืน และตรวจสอบได้ ตลอดจนการตระหนักถึงการพัฒนาการทำงานและการให้บริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

คำสำคัญ: เทคโนโลยีสารสนเทศ เศรษฐกิจดิจิทัล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

As of now IT has fast developed. Digital Transformation phenomenon comes over the world economic and social, called Digital Economy and Digital society. So we use appropriate IT and communication in the government sector will be more efficient and effectiveness in public services and as a instrument in economic and social development of the Digital Economy era.

National economic and social development plan has set direction of IT and communication in development of country. Especially 11st plan has policy in use of IT and communication more than another plan. So it challenge for the local administration Organization to promote fast working and efficiency by paradigm development to support changing of digital economy era. IT and Communication apply and literacy for integration of sustainable, sustainability and accountability develop thoroughly and equality of public services.

Keywords: Information Technology, Digital Economy, Local Administration

บทนำ

บทความเรื่อง "การปรับตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล" เป็นบทความที่เน้นการให้ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจดิจิทัล และข้อมูลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเนื้อหาจะกล่าวถึงภาพรวมของเศรษฐกิจดิจิทัล นโยบายดิจิทัล ยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนนโยบาย และสถานการณ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน

การพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่รวดเร็วในยุคดิจิทัล ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องปรับตัวอย่างมาก ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เหมาะสมกับยุคเศรษฐกิจดิจิทัล และส่งมอบบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพแก่ประชาชนในยุคสังคมดิจิทัล

เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy)

ก่อนที่จะมาเป็น Digital Economy ประเทศไทยเคยผ่านนโยบายที่มีเป้าหมายคล้ายกันในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้ทันกับสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่ เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Economy) จนถึง เศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) ซึ่งแนวนโยบายเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ประเทศไทยต้องการอย่างมาก แต่ด้วยความไม่มั่นคงทางการเมืองทำให้การขับเคลื่อนนโยบายขาดความต่อเนื่อง ไม่เห็นผลเป็นขั้นเป็นอัน

สำหรับ Knowledge Economy เป็นเศรษฐกิจที่พัฒนาโดยอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร ส่วน Creative Economy มีเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยการเพิ่มมูลค่าให้สินค้าและบริการจากความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ผ่านนวัตกรรมต่างๆ และหาก Digital Economy คือ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพและมูลค่าให้กับผลผลิตมวลรวมของประเทศ จะเห็นได้ว่าทั้ง 3 แนวคิดไม่ว่าจะเป็น Knowledge Economy, Creative Economy หรือ Digital Economy ต่างก็มาจากรากฐานเดียวกันคือ "การขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยอาศัยองค์ความรู้เป็นพื้นฐาน" นั่นเอง

เศรษฐกิจดิจิทัล หรือ Digital Economy หรือที่เรียกอีกหลายชื่อ เช่น Web Economy, Internet Economy, New Economy เป็นต้น Digital Economy บัญญัติขึ้นโดย Don Tapscott ผู้เขียนหนังสือชื่อ "The Digital Economy : Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence" ในปี 1995 โดยชี้ให้เห็นว่าอินเทอร์เน็ตจะเปลี่ยนวิถีของการค้าขายอย่างที่ไม่เคยเห็นมาก่อน โดยจำเป็นต้องมีโครงสร้างพื้นฐานด้านไอที กฎ กติกา กฎหมาย และการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการปรับตัวและปรับทัศนคติของผู้คน

หากจะให้คำจำกัดความที่เข้าใจง่าย Digital Economy หมายถึง เศรษฐกิจที่อาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศหรือไอทีเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาธุรกิจ และอุตสาหกรรมสาขาต่างๆ รวมไปถึงการดำเนินกิจกรรมทั้งระบบ โดยทำงานผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นหลัก เรียกได้ว่าเป็นระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ที่ไร้พรมแดนอย่างแท้จริง ทั้งนี้ Digital Economy สามารถอธิบายได้หลายมุมมอง ดังนี้ (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558)

1. เศรษฐกิจที่อยู่บนพื้นฐานทางด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี เพื่อขับเคลื่อนทุกมิติของเป้าหมายของเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การผลิต และการบริการ
2. เศรษฐกิจภายใต้สภาพแวดล้อมใหม่ที่มีรากฐานและการขับเคลื่อน/ผลักดันจากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มและศักยภาพการแข่งขันในระดับสากล
3. เศรษฐกิจที่เกี่ยวกับการบริหารแบบบูรณาการ รวมทั้งการเงิน และกระบวนการบริหารจัดการภายใต้มาตรฐานและกระบวนการจัดการที่ดี เป็นสากล
4. เศรษฐกิจที่เกี่ยวกับการบริหารแบบบูรณาการในลักษณะ Integrated Single Framework ที่เชื่อมโยงทุกเป้าประสงค์ของรัฐและเอกชน ที่มีกระบวนการบริหารในแบบบูรณาการ (Integrated Management)

5. เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนโดยผู้มีผลประโยชน์ร่วม ภายใต้สภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ผลักดันให้ประเทศ รัฐบาล และเอกชน มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีมาตรฐานจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายในทุกมิติ

ความสำคัญของ Digital Economy

แนวคิดในการนำนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจมาใช้ ตั้งแต่ Knowledge Economy, Creative Economy จนถึง Digital Economy ล้วนเริ่มมาจากการเปลี่ยนรูปแบบการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ จากยุคที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยปัจจัยการผลิตและทรัพยากรธรรมชาติ ในการแข่งขันที่ไม่รุนแรง สู่การขับเคลื่อนที่ต้องใช้ทั้งความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในทุกกระบวนการ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในยุคดิจิทัลที่มีความผันผวนทางเศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และการแข่งขันที่รุนแรง ทั้งยังสามารถเพิ่มผลผลิตมวลรวมของประเทศอีกด้วย

Digital Economy มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจดังนี้

1. การลดต้นทุน ไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิต ด้านการขาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการเก็บข้อมูล เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่างๆ ได้
2. การต่อยอดสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและตรงกลุ่มเป้าหมาย ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์จากแหล่งต่างๆ และนำมาพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ
3. การเพิ่มช่องทางการเข้าถึงของผู้บริโภค โดยใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภค ไม่ว่าจะเป็น Website, Social Network, Application รวมถึง Mobile เพื่อให้บริการ E-commerce โดยผู้บริโภคสามารถตรวจสอบ และตัดสินใจใช้บริการหรือทำธุรกรรมได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว
4. การเกิดขึ้นของอาชีพใหม่และการขยายการจ้างงาน อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น นักวางแผนกลยุทธ์การตลาดทาง Social Media, ที่ปรึกษา E-commerce, นักโฆษณาทาง Social Media เป็นต้น
5. การขยายการลงทุน โดยเฉพาะการลงทุนหรือดำเนินธุรกิจข้ามชาติ เช่น การสั่งซื้อสินค้า การท่องเที่ยว การลงทุนในตลาดทุนระหว่างประเทศ การซื้อขายเงินตราต่างประเทศ
6. สร้างโอกาสการเรียนรู้ โดยเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมีส่วนช่วยให้การวิจัย ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลต่างๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพมนุษย์และยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาแรงงานอีกทางหนึ่ง
7. ข้อมูลที่ครอบคลุม หน่วยงานต่างๆ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็น และยังสามารถแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานในลักษณะเครือข่าย ซึ่งช่วยให้สามารถพัฒนาสินค้าและบริการได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

นโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Digital Economy)

นโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Digital Economy) ของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี (2557)

ข้อ 6.18 “ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ ซึ่งหมายรวมถึงการผลิต และการค้าผลิตภัณฑ์ดิจิทัลโดยตรง และการใช้ดิจิทัล รองรับการใช้บริการของภาคธุรกิจการเงินและธุรกิจบริการอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาคสื่อสารและบันเทิง ตลอดจนการใช้ดิจิทัลรองรับการผลิตสินค้าอุตสาหกรรม และการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์”

แนวคิดการบริหารจัดการระบบเศรษฐกิจในยุค Digital Economy

สำหรับแนวคิดการบริหารจัดการระบบเศรษฐกิจในยุค Digital Economy มี 3 ขั้นตอนดังนี้ (กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2558)

1. Digital Commerce ในอดีตมักกล่าวถึง e-commerce แต่ในยุคปัจจุบันตลาดการค้าดิจิทัลได้แตกแขนงไปสู่ mobile-commerce และ Social Commerce ที่ขายของผ่านเว็บไซต์ออนไลน์ หรือการค้าบนระบบดิจิทัลที่กระตุ้นการพัฒนาเศรษฐกิจได้รวดเร็ว

2. Digital Transformation คือ การนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดมูลค่าทางธุรกิจนอกเหนือจากการค้า แต่เป็นเรื่องของประสิทธิภาพในการทำธุรกิจและขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการทำงาน ลดต้นทุน เพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า

3. Digital Consumption คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นช่องทางการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าหรือบริการที่มีอยู่เดิม และการใช้เทคโนโลยี Digital มาประยุกต์เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในการทำธุรกิจต่างๆ

เป้าหมายยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

1. การมีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ที่มีขนาดเพียงพอ และมีค่าบริการไม่สูงกว่าประเทศอื่นในภูมิภาค มีความคุ้มค่าในอัตราค่าบริการที่เหมาะสม พร้อมด้วยระบบความมั่นคงปลอดภัย

2. ภาครัฐ การยกระดับคุณภาพชีวิต และการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกท้องถิ่น อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม ประชาชนสามารถเข้าถึงและรู้เท่าทันในการดำรงชีวิต มีการประกอบอาชีพอย่างพอเพียง ความเป็นมืออาชีพในสายงาน ICT มีส่วนร่วมและใช้ประโยชน์ในบริการที่หลากหลาย มีโครงข่ายความเร็วสูงเข้าสู่ทุกชุมชน ท้องถิ่น มีบริการอินเทอร์เน็ตไร้สายสาธารณะเพื่อบริการชุมชนในที่สาธารณะและย่านธุรกิจที่เหมาะสม รวมถึงบริการอิเล็กทรอนิกส์ของภาครัฐที่ให้บริการโดยเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เน้นประโยชน์ของประชาชน พร้อมด้วยระบบบริหารจัดการภัยพิบัติเชิงบูรณาการโดยชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา

3. ภาคธุรกิจ สร้างผู้ประกอบการและธุรกิจดิจิทัล และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้และผู้ทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล เพิ่มมูลค่าและนวัตกรรมให้กับสินค้าและบริการ และสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง คือ พัฒนากำลังคน การวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม รวมถึงระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

1. ภาครัฐจะเป็นผู้นำการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยรัฐเป็นกำหนดทิศทาง นโยบายในการพัฒนาอำนวยความสะดวก และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการขับเคลื่อนนโยบาย ด้วยการสร้างแรงจูงใจแก่เอกชนอย่างเป็นระบบ และปรับปรุงประสิทธิภาพของภาครัฐด้วยดิจิทัล ให้มีความโปร่งใส ปราศจากการคอร์รัปชัน

2. มีคณะกรรมการเศรษฐกิจดิจิทัลแห่งชาติ เป็นผู้นำทิศทางของการพัฒนาให้แก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และกำหนดนโยบายสนับสนุนด้านการสร้างแรงจูงใจ (Incentive) นวัตกรรม (Innovation) จัดหาตลาดให้แก่เอกชน เพื่อร่วมกันสร้างเศรษฐกิจไทยให้เข้มแข็ง และพัฒนาคนไทยที่มีความสามารถ

3. รัฐจะต้องวางโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การดำเนินการพัฒนาตามนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมจะต้องอาศัยความร่วมมือกันอย่างมีเอกภาพ และทำงานร่วมกันในลักษณะ Public - Private - Partnership (PPP) จึงจะทำให้การขับเคลื่อนบังเกิดผลสัมฤทธิ์

กรอบยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เมื่อวันอังคารที่ 16 ธันวาคม 2557 เวลา 18:11 น. ครม.เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เพื่อเปลี่ยนชื่อกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือไอซีที เป็นกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้ครอบคลุมการทำงานในการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และเห็นชอบร่างพ.ร.บ.คณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เพื่อบูรณาการนโยบายและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศซึ่งเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่ได้ประกาศไว้ โดยวางรากฐานและปัจจัยที่เอื้อหนุนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลไว้เป็นกรอบยุทธศาสตร์ 5 ด้าน คือ Hard Infrastructure, Soft Infrastructure, Service Infrastructure, Digital Economy Promotion และ Digital Society and Knowledge โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: Hard Infrastructure

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ มีขนาดที่เพียงพอต่อการใช้งาน มีเสถียรภาพ ในราคาที่เหมาะสม เพื่อรองรับต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยมีรายละเอียดงานที่ต้องพัฒนาดังนี้

- โครงสร้างพื้นฐานทางด้านบรอดแบนด์ (National Broadband)
- ศูนย์ข้อมูลแห่งชาติ (Data Centers)
- โครงข่ายสื่อสารระหว่างประเทศ (International Gateway)
- โครงสร้างที่ใช้ในการกระจายเสียง กิจกรรมโทรทัศน์ และกิจกรรมโทรคมนาคม (National Broadcast)
- ระบบการสื่อสารผ่านดาวเทียม (Satellite)
- การบริหารจัดการและการกำกับดูแลการใช้ความถี่วิทยุ (Radio Frequency Management)

ยุทธศาสตร์ที่ 2: Soft Infrastructure

สร้างความมั่นคงปลอดภัยและความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย

- การปรับปรุงพัฒนากฎหมายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีอยู่ให้ทันสมัย รวมถึงกลไกการบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและรองรับการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (Law)
- การอำนวยความสะดวกทางการค้าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (e-Trade Facilitation)
- สร้างความมั่นคงปลอดภัยในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการรักษาความปลอดภัยทางโลกดิจิทัล เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการลงทุน (Cyber Security)
- ส่งเสริมการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งหมายรวมถึง กิจกรรมที่กระทำขึ้นระหว่างหน่วยธุรกิจ บุคคล รัฐ ตลอดจนองค์กรเอกชนหรือองค์กรของรัฐ เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจการค้า การบริการ และการติดต่อกับราชการ โดยใช้วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Transaction)

ยุทธศาสตร์ที่ 3: Service Infrastructure

มีโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลที่รองรับการบริการในรูปแบบต่างๆ เป็นต้นว่า

- การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ (Digital-Government)
- การสร้าง Platform ในการให้บริการในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับบริการรูปแบบใหม่ในด้านที่สำคัญ เช่น ด้านการศึกษา ด้านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ด้านการแพทย์และสาธารณสุข ฯลฯ (Service Platform)
- ปรับปรุงระบบโลจิสติกส์ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาช่วย เพื่อให้สนับสนุนเศรษฐกิจดิจิทัล (E-Logistics)
- สร้างนวัตกรรมบริการข้อมูล โดยส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐเป็นศูนย์กลางข้อมูลในการให้บริการกับภาคธุรกิจ ตามมาตรฐาน Open Data (Data Service Innovation)

ยุทธศาสตร์ที่ 4: Digital Economy Promotion

ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดย

- ส่งเสริมให้เกิดผู้ประกอบการที่มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ในการพัฒนาทักษะและศักยภาพด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (Digital Entrepreneur)
- การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างมูลค่าเพิ่มให้ธุรกิจ (Digital Commerce)

- พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อตอบสนองความต้องการและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Digital Innovation)

- พัฒนาสารสนเทศที่มีรูปแบบดิจิทัล โดยอาศัยการสื่อ หรือการนำเสนอเนื้อหาผ่านทางอุปกรณ์ดิจิทัลต่างๆ (Digital Content)

ยุทธศาสตร์ที่ 5: Digital Society

พัฒนาสังคมไทยเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นสังคมดิจิทัล เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูล และบริการของรัฐได้ทุกที่ทุกเวลา อย่างทั่วถึง เท่าเทียมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้ง มีพลเมืองดิจิทัลที่ฉลาด รู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

- สร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกกลุ่มในสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง (Lifelong Learning)

- การจัดทำคลังข้อมูลทางดิจิทัล โดยแปลงข้อมูลต่างๆ ให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลเพื่อประโยชน์ในการจัดเก็บ ป้องกันข้อมูลสูญหาย สะดวกในการใช้งาน และการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Digital Archive)

- ห้องสมุดดิจิทัลที่รวบรวมความรู้ทุกประเภทและทำการเชื่อมโยงห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์กับห้องสมุดแบบเดิมของทั้งภาครัฐ สถานศึกษา และเอกชน (Digital Library)

- บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลภายในชุมชน นำไปสู่การบริหารจัดการด้านต่างๆ เป็นการอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยให้กับประชาชน (Digital City)

- เพิ่มความสามารถในการเข้าถึง เข้าใจ ตีความ ประเมิน และสร้างข้อมูลที่หลากหลายด้วยความตระหนักถึงผลกระทบของข้อมูลและสื่อต่างๆ โดยไม่ถูกรบกวน และสามารถใช้อย่างเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และการดำรงชีวิตของทั้งตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม (Media Literacy)

- การออกแบบที่เป็นสากลให้กับคนทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นคนทั่วไป คนพิการ และผู้สูงอายุ (Universal Design) โดยหลักการของ Universal Design มี 7 ประการคือ

- 1) การใช้งานอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable use)
- 2) มีความยืดหยุ่นในการใช้งาน (Flexibility in use)
- 3) เรียบง่ายและใช้งานได้ง่าย (Simple and intuitive)
- 4) ข้อมูลสารสนเทศ สามารถรับรู้ได้ (Perceptible information)
- 5) ทนต่อความผิดพลาด (Tolerance for error)
- 6) ใช้ได้ด้วยความสามารถทางกายภาพต่ำ (Low physical effort)
- 7) ขนาดและพื้นที่ สำหรับการใช้งาน (Size and space for approach and use)

- ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพอันทันสมัยและมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียมและถือเป็นสิทธิตามกฎหมาย (Universal Healthcare)

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 10 ฉบับ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ (Digital Economy Thailand, 2557)

ร่างกฎหมายเพื่อจัดตั้ง คณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จำนวน 2 ฉบับ (เห็นชอบ 16 ธ.ค. 2557)

ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. กำหนดให้มีคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ รองนายกรัฐมนตรีที่กำกับดูแลด้านเศรษฐกิจเป็นรองประธานกรรมการ กำหนดให้มีคณะกรรมการเฉพาะด้าน 5 ด้าน คือ ด้าน Hard Infrastructure ด้าน Soft Infrastructure ด้าน Service Infrastructure ด้าน Digital Economy Promotion และด้าน Digital Society and Knowledge

ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. กำหนดให้มีกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเปลี่ยนชื่อมาจากกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้ครอบคลุมการทำงานในการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล ที่มีมิติของภารกิจและความรับผิดชอบเพิ่มเติมขึ้นจากเดิม แบ่งส่วนราชการระดับกรมในกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมออกเป็น 5 ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานเศรษฐกิจดิจิทัล กรมอุตุนิยมวิทยา และสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยเฉพาะในส่วนของสำนักงานเศรษฐกิจดิจิทัล จะทำหน้าที่เป็นหน่วยงานเลขานุการของคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และคณะกรรมการเฉพาะด้านจำนวน 5 ด้าน

ร่างกฎหมายเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล จำนวน 8 ฉบับ (เป็นการเสนอแก้ไขกฎหมายเดิม 4 ฉบับ และเสนอกฎหมายใหม่ 4 ฉบับ) (เห็นชอบ 6 ม.ค. 2558)

ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ จัดตั้งสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคล ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ (เป็นการโอนสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2545)

ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ การให้สำนักงานคณะกรรมการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติเป็นหน่วยงานกลาง ตลอดจนการให้สำนักงานงบประมาณ (ส.ง.ป.) และกระทรวงการคลัง (กค.) สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการ

ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ การให้มีคณะกรรมการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ การจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคล ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ (เป็นการโอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทุนและทรัพย์สิน ของสำนักงานความมั่นคงปลอดภัย สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) ไปเป็นของสำนักงานตามพระราชบัญญัตินี้)

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเก็บรวบรวม การใช้หรือเปิดเผย และข้อปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งสามารถทำให้ระบุตัวบุคคลนั้นได้ สิทธิของเจ้าของข้อมูล หลักเกณฑ์การร้องเรียน และการให้มีคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล แห่งชาติ และการจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลแห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคล และไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ

ร่างพระราชบัญญัติกองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. จัดตั้งกองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และให้มีคณะกรรมการกองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ร่างพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของ กสทช. ให้ยกเลิกคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์และคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคม และแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการอนุญาตให้ใช้คลื่นความถี่

ร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..) พ.ศ. แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)

การเตรียมตัวของหน่วยงานภาครัฐ

จากปรากฏการณ์ "Digital Transformation" และ "Internet of Things" ที่ส่งผลกระทบโดยรวม ส่งผลให้ทุกประเทศรวมถึงประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงนี้ รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีนโยบาย "เศรษฐกิจดิจิทัล" (Digital Economy) ในการผลักดันเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อมุ่งหวังให้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือไอซีที เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ในทุกธุรกิจตั้งแต่ระดับใหญ่ ไปจนถึงธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้ระบบดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กร และเครือข่ายระหว่างองค์กร ซึ่งนโยบายดังกล่าวจะส่งผลทำให้องค์กรสามารถบริหารจัดการกระบวนการแบบสมัยใหม่ และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการหรือลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในฐานะหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีการจัดทำนโยบายและแผนการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา 5 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านกายภาพ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านบริการ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านมาตรฐาน การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการส่งเสริมการพัฒนาสังคมดิจิทัล อีกทั้งยังมี 2 หน่วยงานหลักในการสนับสนุนและผลักดันนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล คือ

1. สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) หรือ สพอ. หรือ ETDA เป็นหน่วยงานหลักในการวางกรอบนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล มีภารกิจในการส่งเสริมการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งการส่งเสริมให้เกิด e-Commerce ของผู้ประกอบการรายเล็กและรายย่อย รวมถึงการสนับสนุนส่วนงานหลังบ้านของ Service Infrastructure (ETDA, 2012) ในบริการที่สำคัญยิ่งยวด ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการให้มีความมั่นคงปลอดภัย

2. สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) หรือ สรอ. หรือ EGA เป็นหน่วยงานกลางในการผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ มีภารกิจในการพัฒนา บริหารจัดการ และให้บริการโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในส่วนที่เกี่ยวกับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึง การบูรณาการศูนย์ข้อมูลภาครัฐเพื่อให้บริการระบบสารสนเทศประเภทต่างๆ อย่างเหมาะสม (EGA, 2015)

การปรับตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์เป็นการยกระดับภาครัฐของไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ให้บริการสาธารณะโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยต้องสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง ทั้งเรื่องโครงสร้างพื้นฐานการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ การยกระดับศักยภาพบุคลากรภาครัฐ การบูรณาการข้อมูลผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลกลาง เพื่อให้บริการความช่วยเหลือ ส่งเสริม ไม่ว่าจะเป็นการยืนยันตัวตนบุคคล การลงทุน การท่องเที่ยว ตลาดแรงงาน การจัดเก็บภาษี เป็นต้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนในท้องถิ่น และมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล บนพื้นฐานการพัฒนาท้องถิ่นในรูปแบบ Digital Local Government หรือการนำ ICT ไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งในด้านการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพของประชาชน

สำหรับการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ได้บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นพื้นฐานในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศด้านต่างๆ (ศิริวัฒน์, 2558, หน้า 63) มีการเก็บข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อประสานงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของทางหน่วยงาน การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการด้านงบประมาณเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า รวมถึงการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงานผ่านเว็บไซต์และสังคมเครือข่ายด้วย อีกทั้งปัจจุบันอุปกรณ์เทคโนโลยีและบริการการสื่อสารมีราคาไม่แพง เจ้าหน้าที่

สามารถหามาครอบครองเป็นเจ้าของได้ จึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน

สิ่งที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นอกจากการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์แวดล้อมต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวกระตุ้นให้หน่วยงานต้องมีการปรับตัวในการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานรวมถึงการให้บริการด้านต่างๆ แล้ว ปัจจัยภายในองค์กรก็มีส่วนในการผลักดันให้นโยบายเศรษฐกิจดิจิทัลสามารถเดินหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคลย่อมมีส่วนสำคัญอย่างมาก เพราะบุคคล หรือ บุคลากรของหน่วยงานถือว่าเป็นหน่วยเล็กที่สุดในการขับเคลื่อนนโยบายของหน่วยงานให้สามารถเดินไปข้างหน้า ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ทักษะติดต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ทัศนคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึก และความรู้ นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจาก ความรู้สึกซึ่งเป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้นถ้าเจ้าหน้าที่มีความรู้สึกที่ดีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้สึกที่เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อชีวิตประจำวัน เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถช่วยในการปฏิบัติงาน ช่วยประหยัดการใช้ทรัพยากร อีกทั้งยังช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้องค์กรได้ จะทำให้เจ้าหน้าที่มีความสนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาตนเองในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศต่อไป ส่วนความรู้จะเป็นสิ่งที่ยืนยันว่าความรู้สึกที่เจ้าหน้าที่รับรู้ถูกหรือผิดและนำไปสู่การปฏิบัติ ความรู้ทางสารสนเทศไม่ว่าจะเป็นเรื่องระบบคอมพิวเตอร์ เรื่องโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ช่วยในการทำงาน เรื่องการใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อปฏิบัติงาน ค้นคว้า ไปจนถึงการติดต่อสื่อสาร รวมถึงความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนช่วยพัฒนาการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เกิดความชำนาญ ทั้งยังมีส่วนกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่สรรหาอุปกรณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในชีวิตประจำวันด้วย

สำหรับทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่ว่าจะเป็น การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศทั่วไป การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูล และการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสาร ล้วนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถได้ด้วยตัวเอง รวมถึงสามารถช่วยในการติดต่อประสานงานในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

บทสรุป

นโยบายเศรษฐกิจดิจิทัลถือว่าการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศให้ทันกับโลกยุคดิจิทัลที่มีการแข่งขันสูง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในทุกกระบวนการ มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานรัฐเพื่อให้บริการข้อมูลที่จำเป็นแก่ภาคเอกชน มีบริการสาธารณะอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเป็นอีกช่องทางในการส่งมอบบริการแก่ประชาชน โดยรัฐบาลมีการ กำหนดยุทธศาสตร์เศรษฐกิจดิจิทัลที่เป็นรูปธรรม ได้รับการตอบรับที่ดีจากภาคเอกชน มีหน่วยงานรับผิดชอบที่แน่นอน และทุกหน่วยงานตระหนักถึงประโยชน์ และแนวทางการพัฒนาไปสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

ถึงกระนั้น ความสำเร็จของ เศรษฐกิจดิจิทัล ยังต้องเน้นไปที่การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของภาครัฐให้เกิดผลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ต้องเน้นการวัดและประเมินผล ต้องเพิ่มคุณภาพของบุคลากรด้านไอที เพิ่มความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้บุคลากรของรัฐ บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานรัฐ พัฒนาการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ให้ครอบคลุมทุกบริการของภาครัฐ และเน้นความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาควิชาการ ที่สำคัญอีกประการคือ การที่ประเทศจะก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลได้นั้น จะต้องมีการสร้างพื้นฐานทางด้านการสื่อสารโทรคมนาคม (National Broadband) ที่สามารถสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลขนาดใหญ่ทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนจัดตั้งศูนย์บริหารข้อมูล (Data Center) แห่งชาติอีกด้วย

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรต้องมีการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานและการให้บริการสาธารณะให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด รับรู้ถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในทุกมิติของการให้บริการประชาชน อาทิ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน การจัดการภัยพิบัติ การรักษาสิ่งแวดล้อม และการแพทย์ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า ตลอดจนการนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานของทางหน่วยงาน เป็นต้น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเตรียมความพร้อมรองรับในเรื่องการรู้เท่าทันและประยุกต์ใช้ ICT เพื่อบูรณาการการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และตรวจสอบได้ ตลอดจนการตระหนักถึงการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2558. Digital Economy : รู้ทัน เข้าใจ และนำไปใช้. [Online].

เข้าถึงจาก <http://www.most.go.th/main/index.php/product/sciencetalk/4054-digialeconomy-.html#sthash.GYl9ZCPN.dpuf> (สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2558).

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ.

วันศุกร์ที่ 18 กันยายน 2557. นโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. [Online].

เข้าถึงจาก <http://www.thaigov.go.th>. (สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2558).

ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง. 2558. ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน). (2557). เศรษฐกิจดิจิทัล. [Online].

เข้าถึงจาก <https://www.etda.or.th/digital-economy.html> (สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2558).

สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์. 2557. สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์. [Online]. เข้าถึงจาก <https://www.ega.or.th/> (สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2558).

สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2558. เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) : นโยบายขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่. Academic Focus. มีนาคม 2558, 2.

Digital Economy Thailand. 2557. กฎหมาย DE. [Online]. เข้าถึงจาก <http://www.digitalthailand.in.th/background/de-laws> (สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2558).

วาทกรรมของนักการเมืองไทยที่มีอิทธิพลต่อหลักคุณธรรมจริยธรรม

Influential Thai Politician Discourse in Code of Integrity and ethics

การุณันท์ รัตนแสนวงศ์ สหัชชัย มหาวีระ และ เทียนชัย ศศิศาสตร์

Karunan Rattanasanwong Sahaschai Mahaweera and Thienchai Sassisart

Email: karunanmakarapan@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งชี้ให้เห็นถึงวาทกรรมของนักการเมืองไทย โดยกล่าวถึงปัญหาการใช้ภาษาของนักการเมืองในลักษณะวาทกรรมที่มีอิทธิพลต่อหลักคุณธรรมจริยธรรม เนื่องจากนักการเมืองเป็นบุคคลสาธารณะที่ต้องเผชิญกับการตอบคำถามเกี่ยวกับความถูกต้องและความชอบธรรมต่อสื่อมวลชนตลอดเวลา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องระมัดระวังการใช้ภาษาที่เป็นการพยายามแสดงความมีเหตุผลแต่กลับขัดแย้งต่อหลักคุณธรรมจริยธรรม และในฐานะที่นักการเมืองเป็นผู้ที่มีบทบาทด้านการใช้ภาษาโดยตรงต่อสาธารณชน บุคคลในสังคมจึงควรศึกษาทำความเข้าใจว่า วาทกรรมที่มีเป้าหมายชัดเจนในทางการเมืองนั้นมีนัยที่แสดงให้เห็นถึงความคิด ความรู้สึกและการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของนักการเมืองเองหรือไม่ คุณธรรมจริยธรรมที่สะท้อนออกมาจะมีอิทธิพลอย่างไรต่อประเทศชาติและประชาชนผู้อยู่ภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตย

คำสำคัญ: วาทกรรม นักการเมือง คุณธรรม จริยธรรม

Abstract

This article is intended to focus on Thai Political Discourse in its broadest sense on the use of language and direct influenced the code of ethical integrity. as the politicians are public individuals who are facing answering the public questions about correctness and legitimacy at almost all times. Thus the languages used by those politicians must be elaborately prepared not only rational or beneficial explanation but also congruence with code of ethical integrity. Languages are communicating itself as a very helpful tool for public relations and conceptual reflection, how human beings understand their world, also influenced of concepts on affecting human behaviors.

Key word: Code of Ethical Integrity, Discourse, Ethics, Integrity, Politician.

บทนำ

ภาษาเป็นเครื่องมือที่มนุษย์ใช้สื่อสารกัน เป็นเครื่องสะท้อนความคิดและมีอิทธิพลต่อความคิดอันส่งผลต่อพฤติกรรมด้วย ภาษาย่อมมีพลวัตซึ่งตัวแปรสำคัญก็คือมนุษย์ผู้สร้างให้ภาษาขงดงามหรือผู้ทำลายให้ภาษาวิบัติ บ่อยครั้งที่การติดต่อสื่อสารของมนุษย์เราต้องล้มเหลวหรือเกิดความไม่เข้าใจกัน โดยเฉพาะนักการเมืองผู้ซึ่งแสดงความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมทางสังคม การมองภาษาในลักษณะเช่นนี้เรียกว่าเป็น “วาทกรรม” กล่าวคือ วาทกรรมมิได้จำกัดเฉพาะเรื่องของภาษาเท่านั้นแต่รวมไปถึงการกระทำต่างๆในมิติทางสังคมอีกด้วย

ด้วยเสียงสะท้อนจากสังคมที่มีต่อวาทกรรมของนักการเมืองไทย ผู้เขียนจึงต้องการเสนอแนะให้นักการเมืองในฐานะผู้สื่อสารระดับชาติตระหนักถึงการใช่วาทกรรมในทางที่ถูกที่ควรให้มาก การเลือกใช้ภาษาที่ประณีตพิถีพิถันเพื่อให้เกิดความชัดเจนและถูกต้องตรงประเด็น การแสดงวาทกรรมให้เป็นที่ยอมรับแก่ประชาชนในลักษณะที่สอดคล้องกับคุณธรรมจริยธรรมอันดีงามตามมาตรฐานอย่างที่เราควรจะเป็น ลดทอนการครอบงำและการใช้อำนาจในทางไม่ถูกไม่ควรเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ

ในทศวรรษที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนให้เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมนำหน้าบทบาทของนักการเมืองไทยก็น่าจะโดดเด่นเป็นที่ยอมรับของประชาคมโลกมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ขณะนี้

ปัญหาการใช้วาทกรรมของนักการเมืองไทย

เป็นที่น่าสังเกตว่า วาทกรรมของนักการเมืองปัจจุบันยังขาดระเบียบแบบแผนที่ดีงาม การใช้ภาษาส่วนใหญ่ไม่สนองตอบต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมอย่างแท้จริง และเมื่อนักการเมืองยังค้นหาวิธีการใช้ภาษาที่ดีกว่าเดิมยังไม่พบ อีกทั้งยังพยายามเปิดเผยตัวเองด้วยแนวคิดการใช้วาทกรรมเชิงลบผ่านสื่อสาธารณะแล้วนั้น ผลกระทบก็คือคุณธรรมจริยธรรมของนักการเมืองมีสภาพตกต่ำลง ทั้งๆ ที่นักการเมืองคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารประเทศชาติสำหรับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และนอกจากปัญหาการใช้วาทกรรมส่งผลกระทบต่อตนเองแล้ว ยังส่งผลต่อเนื่องไปถึง 1) การเมืองและการบริหาร ทำให้ระบบการเมืองขาดเสถียรภาพและประสิทธิภาพ นักการเมืองขาดการยอมรับศรัทธาจากประชาชนทำให้เกิดความระส่ำระสายในการปกครองและขาดประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน 2) เศรษฐกิจ ทำให้ขาดทิศทางการพัฒนาประเทศไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามความเป็นจริงเนื่องจากเป็นไปตามผลประโยชน์ของนักการเมือง ขาดความเชื่อมั่นจากนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ เศรษฐกิจไม่หมุนเวียนและการกระจายรายได้ไม่เป็นธรรม และ 3) ความมั่นคง ทำให้สภาพสังคมไทยเสื่อมถอยเข้าสู่ภาวะวิกฤตซึ่งเห็นได้จากปัญหาความรุนแรงที่เพิ่มขึ้นทางสังคม การทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาความเกียจคร้าน อยากรวยทางลัด ขาดการประมาณตน ขาดความยับยั้งชั่งใจ และความฟุ้งเฟ้อฉาบฉวยในสังคม เป็นต้น

อาจกล่าวได้ว่า วาทกรรมเป็นเรื่องที่ควรใส่ใจศึกษาเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้น ผู้เขียนเองเป็นนักวิชาการด้านภาษาที่คลุกคลีอยู่ในแวดวงการศึกษามาพอสมควร และเมื่อมองออกไปข้างนอก ก็มองเห็นจุดอ่อนด้านภาษาในวงการทางการเมือง ดังเช่นที่ประชาชนทั่วไปได้ยินได้ฟังกันเสมอๆ จากสื่อสาธารณะที่เปิดเผยให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร การใช้ภาษาในเชิงวาทกรรมนี้ส่วนใหญ่ย่อมจะมีความหมายโดยนัยเชิงลบ การพยายามทำให้วิธีสื่อสารสองทางเป็นการสื่อสารทางเดียวได้แก่ การใช้ภาษาข่มขู่ รุนแรง คุกคาม การเลียด เบี่ยงเบน บิดเบือน ทำให้หลงประเด็น การพูดความจริงบางส่วน หรือพูดความจริงบ่อยๆ การทำให้ข้อบกพร่องกลายเป็นความไม่ชอบธรรม การลดทอนน้ำหนักของประเด็นคำถาม การสร้างเรื่องใหม่ขึ้นมา การกลบเกลื่อนประเด็นสำคัญด้วยการใช้เทคนิคการสร้างบทวิวาทกรรมกับสื่อมวลชน เหล่านี้ก็มักจะได้ยินได้ฟังกันอยู่เป็นประจำและนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นด้วยซ้ำไป ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า ปัญหาเรื่องวาทกรรมการใช้ภาษาของนักการเมืองไทยนี้สมควรได้รับการนำเสนอเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมการใช้วาทกรรมอย่างเร่งด่วน ด้วยเสียงสะท้อนจากองค์กรต่างๆ ในสังคม ที่มีต่อนักการเมืองในฐานะผู้สื่อสารระดับชาติ ผู้ซึ่งควรตระหนักในบทบาทและพฤติกรรมการใช้วาทกรรมให้ได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวาทกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวาทกรรมมักมุ่งเน้นไปในด้านการใช้ภาษาและพฤติกรรมการแสดงออกที่แฝงเร้นอยู่ในคำพูดนั้น สอดคล้องกับทฤษฎีวาทกรรมของ Michel Foucault (1995) แนวคิดวาทกรรมกับการวิเคราะห์วาทกรรม (Discourse and Discourse Analysis) สามารถใช้เป็นกรอบในการมอง แยกแยะความสัมพันธ์ เชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ภายในแนวคิดของวาทกรรมเหล่านั้น ซึ่งเป็นเรื่องที่มากกว่าเรื่องของภาษา คำพูด หรือ การตีความ แต่เป็นเรื่องของอำนาจและความรุนแรงที่แสดงออกมากในรูปของภาคปฏิบัติทางจริง ทฤษฎีจริยศาสตร์แนววาทกรรม (Theory of Discourse Ethics) ของ Jurgen Habermas เป็นหลักในการวิเคราะห์สังคมสมัยใหม่ต้องให้ความสำคัญแก่เรื่องโครงสร้างทางจริยธรรมและศีลธรรม และทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ของ Kohlberg (1964) ที่แบ่งระดับการพัฒนาทางจิตใจและใช้เหตุผล โดยทฤษฎีดังกล่าวเน้นความสำคัญขององค์ประกอบสองประการ คือ พัฒนาการทางสติปัญญาและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือประสบการณ์ทางสังคม หากเราพิจารณาให้ดีก็จะพบว่าสิ่งที่มุ่งนำเสนอในบริบทนี้คือวาทกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาที่มีอิทธิพลต่อหลักคุณธรรมจริยธรรมของนักการเมืองไทยนั่นเอง

ภาษากับภาพสะท้อนมุมมองของหลักคุณธรรมจริยธรรม

เคยมีผู้กล่าวไว้ในเชิงอุปมาว่า “ภาษาที่ใช้คือหัวใจของการสื่อสาร” ดังนั้นควรยกเรื่องภาษาไว้ให้เป็นเรื่องสำคัญไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารครั้งใดก็ตาม นักการเมืองก็เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญด้านการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในสังคม โดยเฉพาะด้านการใช้ภาษาซึ่งเป็นที่น่าจับตา ซึ่งนอกจากจะต้องสร้างบทบาทภายนอกในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ ของประชาชน และในด้านเวทีต่างประเทศ นักการเมืองก็ยังมีบทบาทสำคัญยิ่งในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศอีกด้วย

เมื่อนักการเมืองต้องแสดงบทบาทต่างๆ ให้เป็นที่ประจักษ์แก่ประชาชนในชาติและประชาคมโลกเช่นนี้แล้ว การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารที่เหมาะสมจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักการเมืองทุกคนควรตระหนักให้มาก โดยต้องคำนึงถึงการใช้ภาษาทุกระดับ เริ่มตั้งแต่การใช้เสียง คำ ประโยค จนถึงข้อความต่างๆ เพื่อให้การใช้ภาษาในแต่ละครั้งนั้นเกิดความชัดเจนและเหมาะสม ทั้งนี้ควรจะมีคามประณีตพิถีพิถันในการเลือกใช้ภาษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาพูดและภาษาเขียนซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ถ้าหากนักการเมืองทุกคนรู้จักและเข้าใจเลือกสรรภาษาไปใช้ในการสื่อสารระหว่างกันให้ถูกต้อง การดำเนินงานต่างๆ ก็จะเป็นไปอย่างราบรื่น อุปสรรคต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นก็กลับลดน้อยลง ส่งผลให้บทบาทของนักการเมืองโดดเด่นเป็นที่ยอมรับของสังคมมากยิ่งขึ้น ตลอดจนส่งผลกระทบต่อเนื่องไปให้เห็นถึงคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงามตามมาตรฐานอย่างที่เราควรจะเป็น

วิธีการใช้ “วาทกรรม” ของนักการเมืองไทย

วิธีการใช้ “วาทกรรม” ของนักการเมืองไทยมีผู้ศึกษาวิจัยไว้ได้หลากหลายประเด็น ในบริบทนี้ผู้เขียนมุ่งเน้นเรื่องการใช้ภาษาในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพูดกับสื่อมวลชน การตอบคำถาม การอภิปราย การใช้ภาษาเพื่อโน้มน้าว ซึ่งจะได้ยกตัวอย่างมาพอสังเขป ดังนี้

1. การรักษาหน้าในการตอบคำถามของนักการเมืองไทย นี้จะมีลักษณะการตอบคำถามธรรมดาๆ ได้หลายวิธี ได้แก่ การไม่ตอบคำถาม การตอบคำถามแบบไม่ตรงประเด็น และการตอบคำถามแบบตรงประเด็น ส่วนกลวิธีการรักษาหน้าในการตอบคำถามของนักการเมือง ได้แก่ การปฏิเสธสมมุติฐานของผู้สัมภาษณ์ การกลบเกลื่อน การบอกว่าไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะตอบคำถาม การกล่าวถึงบุคคลอื่น การเพิ่มข้อมูลใหม่ การปฏิเสธที่จะตอบคำถาม การคุกคามหน้าผู้อื่น การถามคำถามกลับผู้สัมภาษณ์ การพูดคลุมเครือและการให้ข้อมูลน้อยเกินไป โดยพบว่ากลวิธี การรักษาหน้าของนักการเมืองไทย จะใช้ลักษณะการตอบคำถามแบบไม่ตรงประเด็นมากที่สุด

2. การสื่อสารด้วยการพูดประชดในการอภิปรายทางการเมืองไทยนั้น นักการเมืองไทยใช้กลวิธีพูดประชดใน 7 ลักษณะ คือ การใช้ถ้อยคำแสดงการปฏิเสธโดยใช้คำเชื่อมแสดงความขัดแย้งหรือใช้คำแสดงเงื่อนไข การพูดขัดแย้งกับบริบท การพูดขัดแย้งภายในถ้อยคำ การแสดงความสัมพันธ์แบบตรงข้ามของถ้อยคำที่พูดกับความหมายซึ่งเป็นที่หมายสำหรับหน้าที่ทางการสื่อสารด้วยการพูดประชด พบว่า การสื่อสารด้วยการพูดประชดนั้นมีหน้าที่แสดงการเน้นถ้อยคำ แสดงความซับซ้อน แสดงการหยอกล้อแสดงระยะห่าง แสดงการปกป้องตนเอง แสดงการกล่าวเงื่อนไขเกี่ยวกับความจริง และแสดงการโต้แย้ง ซึ่งหน้าที่หลักของการพูดประชด คือ เพื่อแสดงการโต้แย้งมากที่สุด รองลงมาคือ การปกป้องตนเองและแสดงการเน้นถ้อยคำ ส่วนหน้าที่ย่อย คือ การแสดงเสียดสี

3. การตอบคำถามของนักการเมืองไทยในการให้สัมภาษณ์สื่อมวลชน” มีทั้งการถามด้วยรูปประโยคคำถามและด้วยรูปประโยค บอกเล่า ในการศึกษาการตอบคำถามได้พบการตอบคำถาม 3 รูปแบบ คือ การตอบแบบเข้าเรื่องตรงประเด็น การตอบแบบเข้าเรื่องเลียงประเด็น และการตอบแบบนอกเรื่องในการตอบคำถามทุกรูปแบบ นักการเมืองใช้กลวิธีการกลบเกลื่อนที่ละเมิดหลักการความร่วมมือในการสนทนาทั้ง 4 ประเภท คือ การกลบเกลื่อนด้วยการละเมิดเงื่อนไขเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ เชิงสอดคล้อง และเชิงรูปแบบ ในภาพรวมของการวิเคราะห์พบว่าสถานการณ์สัมภาษณ์มีอิทธิพลต่อลักษณะของการสัมภาษณ์เพียงเรื่องเดียวคือ รูปแบบของการตอบคำถามในสถานการณ์แบบเฉพาะหน้า นักการเมืองตอบคำถามแบบเลียงประเด็นมากกว่าในสถานการณ์แบบจัดเตรียม

4. การใช้ภาษาของนักการเมืองสตรี” พบว่า นักการเมืองสตรีส่วนใหญ่เลือกที่จะตอบข้อกล่าวหาโดยตรงและชี้แจงอย่างตรงไปตรงมา มีน้อยคนที่จะตอบโต้โดยใช้กลวิธีทางวาทกรรม คือการใช้วาทกรรมสตรี แสดงตนเป็นผู้ถูกกระทำ เป็นเหยื่อที่อ่อนแอ เพื่อทำลายชื่อเสียงความน่าเชื่อถือของผู้กล่าวหา กลุ่มที่ 2 คือวาทกรรมการเปิดประเด็นเสนอแนะ ตรวจสอบ หรือกล่าวหา ซึ่งเช่นเดียวกับวาทกรรมกลุ่มที่แล้วคือ มักเป็นการเสนอประเด็นตรงๆ มีการใช้กลวิธีทางวาทกรรมเพื่อลดความรุนแรงก้าวร้าวของคำกล่าวหาบ้าง กลวิธีทางภาษาที่นักการเมืองสตรีใช้แต่ไม่พบในนักการเมืองชายคือ การใช้คำที่แสดงอารมณ์มาทำหน้าที่ลดความรุนแรง ใช้กลวิธีสุภาพด้านบวก แสดงความชื่นชมนำมาก่อนการอภิปราย ซึ่งไม่พบบว่านักการเมืองชายใช้เช่นกัน การใช้ลักษณะวาทกรรมตรงเป็นส่วนใหญ่ทั้งสองกลุ่มดังกล่าว นอกจากจะทำให้การทำหน้าที่นักการเมืองที่มีหลากหลายและบางครั้งขัดแย้งกันเอง ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ยังก่อให้เกิดผลในทางลบกับภาพลักษณ์โดยรวมของนักการเมืองที่ใช้วาทกรรมเช่นนั้น ได้แก่ ทำให้ถูกมองว่าเป็นผู้ที่อ่อนแอ ยอมจำนน ไม่มีความเป็นผู้นำ และใช้อารมณ์ ความรู้สึกในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งไม่ใช่ลักษณะที่ดีของนักการเมืองที่สังคมคาดหวัง

5. การใช้ภาษาในการสื่อสารโน้มน้าวใจทางการเมือง พบว่าหลักฐานในการโน้มน้าวของฝ่ายต่อต้านรัฐบาล ได้แก่ การยกตัวอย่าง การเปรียบเทียบ การใช้พยาน การอ้างสถิติ การพรรณนาความ ส่วนหลักฐานการโน้มน้าวของฝ่ายรัฐบาล ได้แก่ การยกตัวอย่าง การเปรียบเทียบ การใช้พยาน การอ้างสถิติ การพรรณนาความ การให้รายละเอียดและการบอกเล่า นอกจากนี้ฝ่ายรัฐบาลยังใช้ภาษาเป็นคำหรือกลุ่มคำที่มีความหมายเชิงหนักแน่นเป็นส่วนขยาย การใช้คำแสดงภาพพจน์ การใช้คำสแลง การใช้คำอุทาน และการใช้คำภาษาถิ่น

หลักฐานจากข้อมูลวิจัยดังกล่าวนี้อาจมีข้อสังเกตว่า วาทกรรมของนักการเมืองไทยมีส่วนคล้ายคลึงกับหลักการที่โอเบงพยายามอธิบายการใช้ภาษาของนักการเมืองในประเทศแอฟริกาใต้ ในบทความเรื่อง “Language and politics: indirectness in political discourse” ไว้ด้วยเช่นกัน โดยพบว่า ลักษณะภาษาที่นักการเมืองส่วนใหญ่นิยมใช้ ได้แก่ การพูดเสียดลี การพูดอ้อมค้อม การพูดอุปลักษณ์ การพูดหลบเลี่ยง และการพูดให้เป็นเรื่องตลก ซึ่งถ้าหากพิจารณาให้ดีแล้วก็จะพบว่าวาทกรรมของนักการเมืองค่อนข้างเป็นไปเชิงลบขัดต่อหลักคุณธรรมจริยธรรมที่ควรประพฤติปฏิบัติจริง จึงนำไปสู่บทวิเคราะห์ที่ว่าหากนักการเมืองไทยใช้ภาษาในลักษณะเช่นนี้แล้วจะส่งผลกระทบต่ออย่างไรและควรแก้ไขด้วยวิธีใด

นักการเมืองที่ขาดคุณธรรมจริยธรรมส่งผลกระทบต่อประเทศชาติอย่างไร

เมื่อนักการเมืองส่วนใหญ่ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติยังขาดความรับผิดชอบและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศได้อย่างทั่วถึง กล่าวคือ ไม่สามารถทำให้เป็นไปตามความหมายของการเมืองที่ว่า “การเมืองเป็นกระบวนการการจัดสรรแบ่งปันทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้กับทุกคนในสังคมได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม” ซึ่งมีสาเหตุหลายประการ แต่ที่เห็นได้ชัดเจนคือ การทุจริตคอร์รัปชันของนักการเมืองที่ขาดสำนึกทางจริยธรรมโดยมีค่านิยมและวัฒนธรรมบางอย่างในสังคมไทยเป็นปัจจัยเกื้อหนุน สืบเนื่องจากจากปัญหาการใช้วาทกรรมของนักการเมืองที่นอกจากจะส่งผลกระทบต่อตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมที่เสื่อมลงแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อบ้านเมืองประการสำคัญ ได้แก่

ผลกระทบทางด้านการเมืองและการบริหาร ผลกระทบด้านการเมืองการบริหารนี้ทำให้ระบบ การเมืองขาดความชอบธรรมไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้ระบบการเมืองขาดเสถียรภาพและประสิทธิภาพ ทำให้ข้าราชการเสียขวัญในการปฏิบัติราชการ อาจนำไปสู่การปฏิวัติรัฐประหาร หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยครั้ง นักการเมืองขาดการยอมรับศรัทธาจากประชาชนทำให้เกิดความระส่ำระสายในการปกครองและขาดประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน ทำให้การพัฒนาทางการเมืองไม่บรรลุผล กลไกของรัฐที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมสูญหายไป ส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในการพัฒนาการเมืองระบอบประชาธิปไตย

ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้ขาดทิศทางการพัฒนาประเทศ ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามความเป็นจริง เนื่องจากเป็นไปตามความพึงพอใจและผลประโยชน์ของนักการเมือง เพิ่มต้นทุนในการผลิต ขาดความเชื่อมั่นจากนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ เศรษฐกิจไม่หมุนเวียน การกระจายรายได้ไม่เป็นธรรม

ผลกระทบด้านความมั่นคง ผลกระทบจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมของนักการเมืองที่มีต่อความมั่นคง ทำให้สภาพสังคมไทยในปัจจุบันเสื่อมถอยเข้าสู่ภาวะวิกฤต ดังสะท้อนได้จากปัญหาความรุนแรงที่เพิ่มขึ้นทางสังคม ปัญหาการขาดความซื่อสัตย์สุจริตและคุณธรรมจริยธรรม ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาความเกียจคร้าน อายากรวยทางลัด ปัญหาขาดการประมาณตน ขาดความยับยั้งชั่งใจ ความฟุ้งเฟ้อฉาบฉวยในสังคม เป็นต้น ซึ่งปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมนี้จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคน และสังคมไทยในอนาคต

ข้อเสนอแนะการใช้วาทกรรมเพื่อเสริมสร้างหลักคุณธรรมจริยธรรมของนักการเมืองไทย

เมื่อนักการเมืองแสดงวาทกรรมแล้วส่งผลให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่น ศรัทธา นักการเมืองก็ควรกลับไปทบทวนและค้นหาวิธีการใช้วาทกรรมที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาพูดสามารถตีความได้ถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับภาษาในแง่ที่ว่า เมื่อใช้ไปแล้ววาทกรรมนั้นช่วยส่งเสริมตนในเชิงบวก นักการเมืองต้องสามารถดึงข้อมูลเกี่ยวกับบริบทของวาทกรรมนั้นๆ ได้ มีความรู้เท่าทันและรู้จักใช้ประโยชน์จากภาษาที่ดีให้ได้อย่างสุขุมและสุภาพที่สุดเท่าที่ควรจะเป็น

ข้อเสนอแนะสำหรับแนวนโยบายแห่งรัฐ ควรให้ความสำคัญกับบุคคลผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีลักษณะเด่นด้านการยึดถือคุณธรรมและจริยธรรม การกำหนดมาตรการความเข้มข้นในการยึดถือจริยธรรมและจรรยาบรรณในอาชีพเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว มีบทลงโทษที่ชัดเจนจริงจัง ซึ่งควรถือเป็นหลักที่ต้องปฏิบัติอย่างเข้มแข็งดังที่บางส่วนใน “ประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” ได้กล่าวถึงการใช้ภาษาและคุณธรรมจริยธรรมซึ่งยกมาเป็นบางข้อที่เกี่ยวข้องกันไว้ดังนี้ว่า

นักการเมืองควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักจริยธรรมเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรม และศีลธรรมทั้งโดยส่วนตัวและโดยหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน มีสัจจะ รักษาคำพูด มีมารยาทและคุณธรรมทางการเมือง ไม่ซื้อเสียง ไม่ใช้วาจาสามหาว หยาดคาย ไม่กล่าวหาผู้อื่นและไม่มีความรับผิดชอบรักษาความลับของทางราชการยิ่งกว่าความลับของตนเอง ไม่แสดงกิริยาจากก้าวร้าวต่อผู้อื่น ไม่เรียกร้อง ร้องขอ หรือรับบริจจาคหรัพย์สิน ของขวัญ หรือของกำนัลใดๆ (ที่มีมูลค่ามากกว่า 500 บาท) แก่บุคคล กลุ่มคน หรือองค์กรใดๆ โดยมีมุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นการตอบแทน เป็นต้น

ประการสำคัญที่ควรพิจารณาตามมาก็คือ กระบวนการคัดสรรบุคคลเข้าสู่ระบบการเมืองที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความเหมาะสม เพื่อป้องกันบุคคลที่ขาดจริยธรรมและจิตสำนึกทางการเมืองเข้าสู่ตำแหน่ง และต้องทำอย่างไรจึงจะสามารถจูงใจให้คนดีมีจริยธรรมและความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสังคมเข้าสู่ระบบการเมืองได้ ทั้งนี้ก็เพื่อช่วยพัฒนาการเมืองให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งความเข้มข้นในเรื่องที่นักการเมืองจะต้องยึดถือจริยธรรมและจรรยาบรรณในอาชีพให้มากกว่านี้

บทสรุป

เพลโต นักปรัชญาชาวกรีกโบราณผู้ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นนักคิดที่ยิ่งใหญ่ของโลกได้กล่าวไว้ว่า “การเมืองของการปกครองเป็นศิลปะ” เพลโตเชื่อว่า การปกครองเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่ต้องใช้ความสามารถของผู้ปกครองอย่างสูง ผู้ปกครองที่ดีจะต้องทำให้ทุกคนยอมรับในข้อตกลงร่วมกันให้ได้ หรือที่เรียกว่าการประนีประนอม หรือที่เรียกว่าสัญญาประชาคม เพลโตเห็นว่าผู้นำควรเป็นผู้ฉลาดและทรงคุณธรรม หมายถึงผู้ปกครองที่ถือคุณธรรมเป็นหลัก และจะต้องมีหลักการสำคัญคือ การเสียสละ มีคุณธรรม เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของประชาชน ประเทศชาติ โดยต้องปลูกฝังเด็กให้เรียนรู้ว่าการเป็นนักการเมืองที่ดีเป็นอย่างไร

จากผลกระทบด้านต่างๆ ทั้งต่อตนเองและประเทศชาติดังกล่าวแล้วนั้น นักการเมืองจึงควรปฏิบัติตนให้ดีขึ้นมีคุณธรรมจริยธรรม แสดงวาทกรรมการสื่อสารด้านต่างๆ ให้ออกมาอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของการใช้ภาษา การให้รายละเอียดและบทสรุปอันเป็นข้อเท็จจริงที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลหรือหลักฐานที่มีอยู่จริง พยายามขจัดอคติหรือความลำเอียงออกไป ซึ่งเราคงต้องยอมรับด้วยว่า “ภาษาเกี่ยวข้องกับอำนาจ และเป็นกลไกสำคัญที่นักการเมืองใช้ในการเข้าสู่อำนาจ

และรักษาไว้ซึ่งอำนาจของตน” ดังนั้นการที่จะปฏิเสธว่า ภาษาไม่ข้องเกี่ยวกับการเมืองและนักการเมืองจึงเป็นไปได้ยากเลยทีเดียว อย่างน้อยบทความเรื่องนี้จะช่วยกระตุ้นให้นักการเมืองไทยเห็นว่า ประชาชนทั่วไปสนใจและคอยติดตามดูพฤติกรรมการแสดงออกของท่านอยู่ว่าท่านได้แสดงวาทกรรมอะไรออกมาบ้าง คุณธรรมจริยธรรมที่สะท้อนออกมามีอิทธิพลอย่างไรต่อประเทศชาติและประชาชนผู้อยู่ภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตย

เอกสารอ้างอิง

- दनय ไซโยธา. 2553. **นักคิด นักรู้ และนักการเมือง จากอดีตถึงปัจจุบัน**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา. 2542. **ประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร**. กรุงเทพฯ : กองการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- นิจจาภา วงศ์กระจ่าง. 2545. **กลวิธีการรักษาหน้าในการตอบคำถามของนักการเมือง**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาภาษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- บัณฑิตกา จารุมา. 2540. **การสื่อสารโน้มน้าวใจทางการเมือง กรณีศึกษาการเมืองในช่วงก่อนการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในวันที่ 2 เมษายน 2549**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรนุช กรองทอง. 2547. **กลวิธีและหน้าที่ทางการสื่อสารด้วยการพูดประชดในการอภิปรายทางการเมืองไทย**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาภาษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภธิดา เทียมสมบูรณ์. 2541. **การโกหกทางการเมืองในการตอบคำถามของนักการเมืองไทยในการให้สัมภาษณ์สื่อมวลชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาภาษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- สาวตรี คทวณิช. 2551. **การประยุกต์ใช้ทฤษฎีวาทกรรมเชิงวิพากษ์เพื่อการพัฒนา : กรณีศึกษาภาษาของนักการเมืองสตรี**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สวณิต ยมาภัย. 2534. **“การสื่อสารด้วยภาษา” ใน การใช้ภาษาไทยหน่วยที่ 1-8**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Foucault, Michel. 1995. *Discipline and Punish*. Translated by Alan Sheridan. New York: Vintage.
- Habermas, Jürgen. 1991. *Moral Consciousness and Communicative Action*. Cambridge: MIT Press.
- Kohlberg, L. 1976. *Moral stages and moralization: The cognitive development approach*. In T. Liekone (ed.).

การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ในลักษณะการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการพัฒนาองค์กร

THE STUDY OF THE CHARACTERISTICS, VARIABLES AND THE METHODS OF
DEVELOPMENT OF LEARNING ORGANIZATION AT
PROVINCIAL POLICE TRAINING CENTRE, REGION 3

รัชทร สุวรรณภูมิ

Ratchathorn Suwannakood

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

Email: rachthrs@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ในด้านลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการพัฒนาองค์กรมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อประเมินระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ในลักษณะต่างๆ ตามโมเดลของมาร์ควอด 5 ลักษณะได้แก่ การจัดการความรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร พลวัตการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล ทั้งในแง่ความเป็นจริงในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต ตลอดจนการเปรียบเทียบความแตกต่างของทั้งความเป็นจริงในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยทำการศึกษาในกลุ่มประชากรซึ่งเป็นบุคลากรในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ทั้ง 4 ฝ่ายที่มีปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2559 ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งสิ้น 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

Abstract

The Study of the Learning Organization (LO) of the characteristics, variables and the methods of development at the Provincial Police Training Center, Region 3 were to evaluate the characteristics of a Learning Organization at the Provincial Police Region 3 in the realization and expectation based on the Micheal Marquardt Model. There are five dimensions, consisting of 'knowledge management', 'organization transformation', 'learning dynamics', 'adding technological power', and 'to empower and enable people'. Moreover, this study aims to investigate the difference between the realization and expectation opinions and the independent and dependent variables of a learning organization. The population used in this study (n=115) came from those at the Training Center, Provincial Police Region 3 who were working in the first semester of 2016 academic year. The research tool used for collecting data was a questionnaire, while data was analyzed using descriptive statistical methods including frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics including paired t-test, independent t-test and One-way ANOVA.

Keywords: Learning organization, Provincial Police Training Center Region 3

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันการศึกษาในองค์กรตำรวจ (ตามความหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) ได้แก่ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจนายร้อยสามพรานและศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรต่างๆ ได้มีการพัฒนาองค์กรให้ผลักดันไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นกัน โดยศูนย์ฝึกอบรมตำรวจเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาให้แก่ผู้ที่จะนำความรู้ไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำรวจ ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรของตำรวจ ดังนั้น รูปแบบและการพัฒนาองค์กรในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อสร้างองค์กรที่มีคุณภาพ ทั้งบุคลากร นักเรียนนายสิบตำรวจ ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่ดีที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา ประเทศไทย เพื่อสำรวจลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสร้างข้อเสนอแนะให้พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ในหัวข้อเรื่อง “การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ในด้านลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการพัฒนาองค์กร” ซึ่งความรู้ที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้จะนำไปพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ ทั้งในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาคอื่นๆ ให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3
3. เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับและลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3
2. สามารถนำผลการวิเคราะห์ความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 มาพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต
3. ใช้แนวทางการพัฒนาองค์กรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและระดมความคิดจากบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 มาปรับปรุงและพัฒนาองค์กรไปเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับและลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ในภาพรวม ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

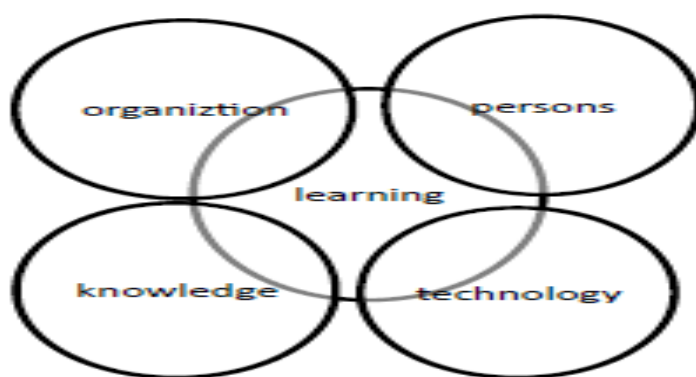
1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งจะใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt (1996) และการศึกษาการวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล (Learning Organization) เพื่อเป็นข้อมูลเชิงปริมาณในการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้กลุ่มประชากรตัวอย่างการวิจัยจากทุกหน่วยงานของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 จำนวน 4 หน่วยงาน ตามโครงสร้างของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ประกอบด้วย ฝ่ายอำนวยการ, ฝ่ายบริการการศึกษา, ฝ่ายปกครองและกลุ่มงานอาจารย์ เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่ายที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ (Self-Assessment)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ หนังสือ บทความ งานวิจัยต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

อภิชัย เทิดเทียนวงษ์ และ คณะ (2547) ได้สรุปความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีกระบวนการที่มุ่งเน้นกระตุ้น แรงจูงใจ ให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มและขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กรในการปฏิบัติการกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกันเพื่อให้เกิดเป็นความสามารถ ความได้เปรียบต่อการแข่งขันอย่างยั่งยืนตลอดไป

แนวคิดของ Michael Marquardt (1996) เสนอแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับระบบย่อย 5 ด้านที่มีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ได้แก่ การเรียนรู้ (Learning) องค์กร (Organization) คน (People) ความรู้ (Knowledge) และเทคโนโลยี (Technology) แสดงในแผนภาพที่ 1 ดังนี้

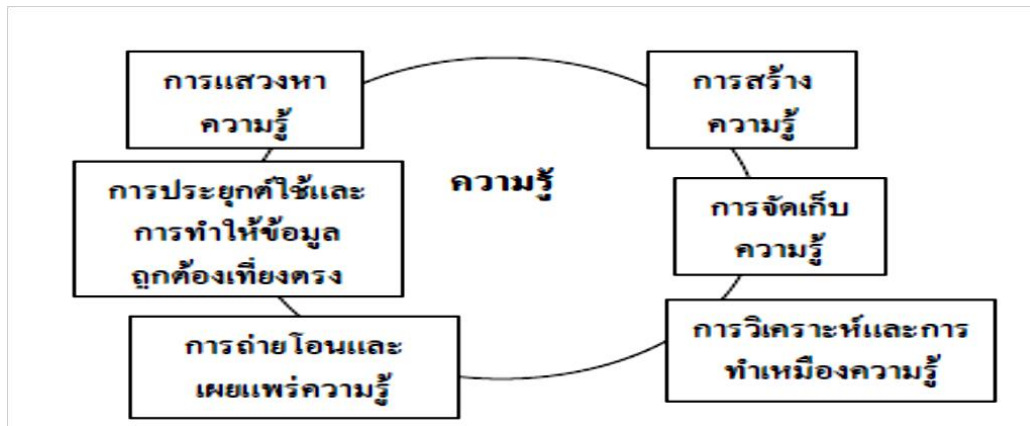


ภาพที่ 1 ตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของ Michael Marquardt (Fazli, A. H., 2013)

แนวคิดของ Michael J. Marquardt ถือว่าการจัดการความรู้เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นนั่นเองสำหรับการเรียนรู้ขององค์กรนี้ จะดำเนินไปอย่างไม่หยุดยั้ง และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นเครือข่าย การกระจายของข้อมูลจะอาศัยช่องทางต่างๆ อย่างหลากหลายภายใต้เวลาที่แตกต่างกันไป ส่วนการจัดการความรู้ (knowledge management) จะขึ้นอยู่กับตัวกลั่นกรองทางการรับรู้ รวมถึงกิจกรรมเชิงรุกและกิจกรรมเชิงรับ การจัดการความรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จจะนำทาง (guide) ความรู้ไป ด้วยความเป็นระบบและใช้เทคโนโลยีอย่างสอดคล้องกัน โดยขั้นตอนทั้ง 6 ประการนี้ ประกอบด้วย

1. การแสวงหาความรู้ (Acquisition) คือ การสะสมข้อมูลและสารสนเทศที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. การสร้างความรู้ (Creation) ความรู้ใหม่ที่ถูกสร้างขึ้นโดยอาศัยกระบวนการมากมายที่แตกต่างกันออกไป เริ่มตั้งแต่นวัตกรรมไปจนถึงการวิจัยที่สลับซับซ้อนที่ต้องอาศัยความวิริยะอุตสาหะ นอกจากนี้ ยังเกิดจากความสามารถในการมองเห็นการเชื่อมโยงใหม่ๆ และการผนวกองค์ประกอบของความรู้ที่เคยรู้มาแล้วเข้ากับการให้เหตุผลเชิงอุปนัยอันซับซ้อนด้วย
3. การจัดเก็บความรู้ (Storage) หมายถึง การเข้ารหัส (coding) และการเก็บรักษาความรู้ที่มีค่าขององค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้นั้นได้โดยง่าย ในทุกเวลาและทุกสถานที่
4. การวิเคราะห์ และการทำเหมืองความรู้ (Analysis & Data Mining) จะเกี่ยวข้องกับเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูล การปรับโครงสร้าง การทำความเข้าใจคลังและการทำให้ข้อมูลถูกต้อง ส่วนการทำเหมืองความรู้ จะทำให้องค์กรสามารถค้นหาความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Transfer & Dissemination) คือ การเคลื่อนย้ายข้อมูลและความรู้ทั้งองค์กร (ทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา) ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งการใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ หรือแม้กระทั่งใช้คนทำก็ตาม

6. การประยุกต์ใช้ และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง (Application & Validation) คือ การใช้และการประเมินความรู้โดยคนในองค์กรเป็นการนำเอาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าขององค์กรมาใช้ประโยชน์สร้างสรรค์ และต่อเนื่อง



ภาพที่ 2 ระบบย่อยของด้านความรู้

ที่มา: อารยา บวรพานิชย์ (2553)

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวทางการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้กำหนดตัวแปรอิสระคือ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 และตัวแปรตามคือระดับความคิดเห็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการศึกษาโดยภาพรวมได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของMarquardt และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

Marquardt (1996)	ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 (KoLat model)
1. องค์ประกอบด้านความรู้: การจัดการความรู้ (Knowledge Management)	1. องค์ประกอบด้านความรู้: การจัดการความรู้ (Knowledge Management)
2. องค์ประกอบด้านองค์กร: การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)	2. องค์ประกอบด้านองค์กร: การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)
3. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้: การสร้างพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)	3. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้: การสร้างพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)
4. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี: การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)	4. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี: การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Adding Technology Application)
5. องค์ประกอบด้านคน: การเอื้ออำนาจให้แก่สมาชิกในองค์กร (People Empowerment)	5. องค์ประกอบด้านคน: การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล (To empower and enable people)



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย (Conceptual Framework)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วยบุคลากร 4 ฝ่ายในศูนย์ฝึกอบรม ดำรงจตุรภาค 3 จำนวนทั้งหมด 154 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 111 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนของขนาดตัวอย่างที่ร้อยละ 5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยประยุกต์แบบประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt (1996) และแบบประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหิดล ใน Mahidol Learning Organization Model วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที วิเคราะห์แปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ประชากรแบบจับคู่

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายอำนวยการในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 และเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 51-60 ปี ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร อายุการทำงานส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามคือ 10 ปีขึ้นไป และบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน และความคาดหวังในอนาคตต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

ในภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานที่สังกัดอยู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาจำแนกในองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านพบว่า ในปัจจุบันศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน และมีความคาดหวังในอนาคตอยู่ในระดับสูงมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดทั้งความเป็นจริงในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคตคือ ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละฝ่ายพบว่ามีความสอดคล้องกับในภาพรวมคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าในปัจจุบันหน่วยงานของตนมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสูงและมีความคาดหวังในอนาคตในระดับสูงมาก โดยฝ่ายที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กลุ่มงานอาจารย์ นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต พบว่า องค์ประกอบทุกด้านมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 กล่าวคือ บุคลากรมีความคาดหวังต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคตที่สูงกว่าสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันในองค์ประกอบทุกด้าน

3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 กับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร พบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นคือ (1) เพศ โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าเพศหญิงในทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล (2) ตำแหน่งราชการ ซึ่งบุคลากรชั้นสัญญาบัตรมีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคลเห็นด้วยมากกว่าชั้นประทวน (3) ฝ่ายที่สังกัดโดยกลุ่มงานอาจารย์มีความคิดเห็นในระดับมากกว่าฝ่ายอำนวยการในองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร และการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล และ (4) อายุ โดยกลุ่มบุคลากรในช่วงอายุ 51-60 ปีมีความคิดเห็นในระดับมากกว่ากลุ่มบุคลากรในช่วงอายุ 31-40 ปีในด้านการจัดการความรู้ และกลุ่มบุคลากรในช่วงอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในระดับมากกว่ากลุ่มบุคลากรในช่วงอายุ 41-50 ปี ในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และปัจจัยที่ไม่พบความแตกต่างคือ ตำแหน่งงานและอายุการทำงาน

4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ระดับสูงมาก ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้และด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 กับสถานภาพทั่วไป พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นคือ (1) เพศ โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิงในทั้ง 5 ด้าน (2) ตำแหน่งราชการ ซึ่งบุคลากรชั้นสัญญาบัตรมีระดับความคิดเห็นในด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคลเห็นด้วยมากกว่าชั้นประทวน (3) ฝ่ายที่สังกัดโดยกลุ่มงานอาจารย์มีความคิดเห็นในระดับ

มากกว่าฝ่ายอำนวยการในองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร และการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล และ (4) อายุ ผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาก่อนหน้าของ อารยา บวรพานิชย์ และคณะ (2553) ที่พบว่า ความแตกต่างของเพศและอายุมีผลต่อระดับความคิดเห็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นกัน แม้การศึกษานี้จะไม่พบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเมื่อจำแนกกลุ่มตามอายุงานและระดับการศึกษา แต่ผลการวิจัยของ อารยา บวรพานิชย์ และคณะ (2553) พบว่ามีความแตกต่างกัน

นอกจากนี้บุคลากรส่วนใหญ่ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภาค 3 มีความคิดเห็นว่า ด้านการจัดการความรู้และด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ระดับสูงมาก อย่างไรก็ตามผลการศึกษากลุ่มอื่นมีความแตกต่างกันไป เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ความด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ระดับสูง

การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ในด้านลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการพัฒนาองค์กร เพื่อประเมินระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 และฝ่ายภายในต่างๆ พร้อมเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากการแบบสอบถาม จำนวน 121 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มด้วย paired t-test, independent t-test และการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มด้วย One-way ANOVA โดยผล สามารถนำมาสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และกำหนดข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 และปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำผลวิจัยมาพัฒนา ปรับปรุงในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านที่ยังมีค่าคะแนนต่ำที่สุด โดยในการวิจัยในอนาคตควรเป็นการต่อยอดโดยการให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะทำให้บุคลากรและผู้บริหารได้มีความรู้ ความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่จะช่วยให้บุคลากรและผู้บริหารมีแนวทางในการดำเนินงานและปรับเปลี่ยนองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยหน่วยงานจะได้มีบุคลากรที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและนักเรียนตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมในอนาคตต่อไป

ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ควรให้มีการพัฒนาทุกด้านพร้อมๆ กัน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคคล เทคโนโลยีและการจัดการความรู้ อย่างไรก็ตามยังมียุทธศาสตร์บางส่วนที่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติและระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ น่าจะเป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยพัฒนาองค์กรให้ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นองค์กรที่พัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ด้วยความแตกต่างขององค์กร จึงต้องมีการพัฒนาที่ต่างกัน เพื่อสามารถประยุกต์ใช้ได้ในการปฏิบัติงานจริงมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ และปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำผลวิจัยมาพัฒนา ปรับปรุงในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านที่ยังมีค่าคะแนนต่ำที่สุด โดยในการวิจัยในอนาคตควรเป็นการต่อยอดโดยการให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะทำให้บุคลากรและผู้บริหารได้มีความรู้ ความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่จะช่วยให้บุคลากรและผู้บริหารมีแนวทางในการดำเนินงานและปรับเปลี่ยนองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยหน่วยงานจะได้มีบุคลากรที่พัฒนาตนเองอย่าง

สม่ำเสมอและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและนักเรียนตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล.2554.
- โครงการวิจัยเรื่องการวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization). มหาวิทยาลัยมหิดล. เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์
- บัณฑิตมหาวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- นฤมล คงผาสุก. 2548. องค์การแห่งการเรียนรู้:กรณีศึกษาโรงพยาบาลรามัน. ภาควิชา พัฒนาบริหารศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิต พัฒนาบริหารศาสตร์
- วีระวัฒน์ ปิ่นดินานัย. 2543. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธีรป้อมวรรณกรรม.
- ศูนย์บริการวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2557. โครงการวิจัยเรื่องการสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ วิชาการของศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อัคเดช รูปสูง และไพโรจน์ พรหมมีเนตร. 2558. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7.การประชุมวิชาการและ เสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2. 18-19 มิถุนายน 2558. ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. 268-275.
- อภิชัย เทิดเทียนวงษ์ และคณะ. 2547. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- อภิชัย ธานีรัตน์ สุริยะ เขียมประชาชนรากร และอรรถย ทองอยู่. 2555. รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะ ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร. วารสาร SDU Research Journal. 8(2), 137-151.
- อัมพร ปัญญา. 2557. ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์. วารสารปัญญาภิวัฒน์. 5(2), 180-190.
- อารยา บวรพานิชย์. 2553. ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Argyris, C. & Schon, D. 1978. **Organization Learning: A Theory of Action Perspective**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Argyris, C. & Schon, D. 1996. **Organization Learning II: Theory, Method, and Practice**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Barehmoghadami, M., Feiz, D., Baghban, M. and Abadi, S. 2014. Examining the Relationship between Features of Learning Organization and Receiving Learning by Organization Based On Michael Marquardt Model. **International Journal of Management Sciences and Business Research**, 12(3), 2226-235.
- Fazli, A.H. 2013. **Assessing the System Learning Organization Model in the Petroleum Development and Engineering Companies**. Proceedings of the First AARESOC International Conference on Business and Management

Garvin, D A. 1993. **Learning Organization**. Boston: Harvard University Press.

Garvin D. A., Edmondson A. C., & Gino F. 2008. Is Yours a Learning Organization?.

Harvard Business Review, March, 1-10.

Hellriegel D., Slocum.J.W.. Woodman R.W. 2001. **Organization Behavior**. Ninth Edition.

South-Western College Publishing.

Isaacs, W. & Senge, P. 1992. Overcoming Limits to Learning in Computer-Based Learning Environments.

European Journal of Operational Research. 59, 183-196.

Marquart M. 1996. **Building the learning organization: A system approach to quantum improvement and global success**. New York: McGraw-Hill.

Marsick, V. J. & Watkins, K. E. 1999. **Facilitating Learning Organizations. Making Learning Counts**.

Hampshire, England: Gower Publishing Limited.

Moilanen, R. 2005. Diagnosing and Measuring Learning Organizations. **The Learning Organization**. 12, 71-89.

Peddler, M., Burgoyne J., & Boydell, T. 1991. **The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development**. New York: McGraw-Hill.

Senge, P. 1990. **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**.

New York: Doubleday/Currency.

Senge, P., Cambron, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J. & Kleiner, A. 2000. **Schools that learn: A fifth discipline fieldbook for educators, parents, and everyone who cares about education**.

New York, NY: Doubleday.

Tsang, E.W.K. 1997. Organization Learning and the Learning Organization: A Dichotomy between Descriptive and Prescriptive Research. **Human Relations**. 50, 73-89.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ

กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

Factors Affecting the Success of Police Station Administration:

A Case Study of Nongkhangplu Police Station

พงศกร ท้าวนิล

Pongsakorn Thaonil

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Email: pongsakorn.11991@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู (2) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู (3) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูและ (4) เพื่อนำเสนอแนวทางในการการบริหารงานสถานีตำรวจให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มเป้าหมายเชิงปริมาณในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู จำนวน 132 ราย

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจโดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร พบว่าอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านคน ด้านการจัดการ ด้านเงิน และด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจพบว่ามีระดับประสบความสำเร็จมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ สายงานสืบสวน สายงานสอบสวน สายงานจราจร สายงานป้องกันปราบปรามและสายงานอำนวยการ 3) ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจโดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร พบว่าอยู่ในระดับ สำเร็จมาก พิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านคน ด้านการจัดการ ด้านเงิน และด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับสำเร็จมากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุดได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 4) แนวทางการบริหารงานสถานีตำรวจให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยความรับผิดชอบในงานและความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน 1 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำสำคัญ: การบริหารงาน การบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

Abstract

This study attempted to (1) study factors affecting the success of NongKhangplu Police Station administration (2) study success levels of NongKhangplu Police Station administration (3) study levels of factors affecting the success of NongKhangplu Police Station administration and (4) present guidelines for

successful police station administration: a case study of affecting the success of NongKhangplu Police Station administration.

This study employed a survey research methodology. The informants were 132 police officers of NongKhangplu Police Station.

The research results revealed that 1) there are two factors affecting the success of police station administration: a factor of administration within an organization and a factor of work motivation. The factors of administration within an organization affecting the success of NongKhangplu Police Station administration were human, management, budget and material respectively. The factors of work motivation affecting the success of NongKhangplu Police Station administration were success, work aspects, opportunity, salary and welfare respectively. 2) The level of administration success was at high level. 3) The levels of factors affecting the success of NongKhangplu Police Station administration were a factor of administration within an organization and a factor of work motivation. The level of factors of administration within an organization affecting the success of NongKhangplu Police Station was at high level. Those factors were human, management, budget and material respectively. The level of factors of work motivation was at high level. The factors were success, work aspects, opportunity, salary and welfare respectively. 4) Guidelines for successful police station administration were establishing relationship with commanders, providing modern technology, having responsibility and bringing about unity among colleagues.

Keywords: Administration, Nongkhangplu Police Station Administration

บทนำ

ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชนของส่วนราชการต้องมีทรัพยากรทางการบริหารที่เป็นหลักใหญ่ๆ ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) สำหรับปัจจัย 4 ตัวดังกล่าว คน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะว่า ถ้าคนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่งานและมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้ผลดีและประหยัด ย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (สมคิด บางโม, 2553, หน้า 63)

โดยทั่วไปตามหลักการบริหารบุคคล จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องที่ใช้คนให้เหมาะกับงาน ด้วยเหตุที่ว่าเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจหรือชอบในงานที่ทำอยู่บุคคลนั้นย่อมทำงานด้วยความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในงานที่ตนเองทำและที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งการบริหารงานนั้นต้องมีการติดต่อประสานงานและร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายของงานตามที่กำหนด

อดีตที่ผ่านมา ตำรวจเป็นหน่วยงานที่ใหญ่ประกอบไปด้วย กำลังพลสองแสนกว่านาย ทำให้ดูเหมือนว่าตำรวจเป็นหน่วยงานที่ใหญ่และทรงคุณภาพ แต่ในความจริงในส่วนของตัวเอง ยังต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอีกหลายด้านโดยเฉพาะประสิทธิภาพของบุคลากร คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งการสร้างศรัทธาความเชื่อให้เป็นที่ยอมรับแก่ประชาชน ซึ่งผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของตำรวจเองพยายามจะพัฒนาในจุดนี้มาตลอด แต่เป็นไปได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากมีองค์ประกอบมากมายที่มากระทบกับตำรวจโดยเฉพาะปัญหาอิทธิพลในการเมือง อิทธิพลจากท้องถิ่น ตลอดจนปัญหาผลประโยชน์นอกระบบ ไม่ว่าจะเป็นการพนัน ยาเสพติด รวมทั้งแรงงานเถื่อนต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ทีมข่าวอาชญากรรม, 20 ตุลาคม 2558)

สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู อยู่ในเขตรับผิดชอบของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีปัญหาในการปฏิบัติงานหลายๆ ด้านได้แก่ 1. ปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมของโครงการ ได้แก่ โครงการไม่จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ระเบียบขั้นตอนกฎหมายเป็นอุปสรรคและจำนวนเจ้าหน้าที่ตามโครงการมีไม่เพียงพอ

2. ปัญหาและอุปสรรคของโครงการในด้านการบริหารทั่วไป ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ไม่ทันสมัย กำลังพลที่ใช้ในการบริการไม่เพียงพอ และระเบียบขั้นตอนยุ่งยากไม่เสร็จสิ้นในจุดเดียว 3. ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถติดตามความคืบหน้าของคดีได้ ระเบียบขั้นตอนยุ่งยาก และพนักงานสอบสวนมีไม่เพียงพอ และ 4. ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาขาดการดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขผู้ใต้บังคับบัญชาการ เป็นต้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ
3. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ
4. เพื่อนำเสนอแนวทางในการบริหารงานสถานีตำรวจให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) ใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อประเมินค่าการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน รวมถึงแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อีกทั้งศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการสร้างแนวทางในการบริหารงานสถานีตำรวจให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ คือ งานป้องกันปราบปรามงานสอบสวน การศึกษาวิจัยคือสถิติบรรยาย (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมถึงสถิติการวิเคราะห์ การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู โดยจำแนกตามสายงาน ได้แก่ สายงานด้านงานป้องกันปราบปรามด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานธุรการ จำนวนทั้งหมด 132 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นปลายปิด และใช้เกณฑ์การให้คะแนนมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของ Likert's Scale ผู้วิจัยจึงได้กำหนดมาตราส่วนประมาณค่าของแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ทั้งนี้ มีการแบ่งช่วงของแต่ละระดับความคิดเห็นโดยใช้อันตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ในส่วนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจำนวน 3 ท่าน

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยทั่วไปส่วนบุคคล

ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลูได้ว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.00 มีช่วงอายุตั้งแต่ 40 ปี ไม่เกิน 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.50 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 47.00 อยู่ในสายงานป้องกันปราบปราม คิดเป็นร้อยละ 62.10 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.50 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 55.30

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ มีดังนี้ 1) ด้านคนส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 2) ด้านเงินส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 4) ด้านการจัดการส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 5) ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 6) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 7) ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 และ 8) ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000

ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ

ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ กรณีศึกษา สถานีดำรวจนครบาลหนองค้างพลู โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (เท่ากับ 3.98) และ (S.D. เท่ากับ 0.12) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมาก โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านงานสืบสวนมีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (เท่ากับ 4.08) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.69) ด้านงานสอบสวน มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (เท่ากับ 4.07) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.69) ด้านงานจราจร มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (เท่ากับ 4.03) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.83) ด้านงานป้องกันปราบปราม ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (เท่ากับ 3.97) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.69) และด้านงานอำนวยความสะดวก ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (เท่ากับ 3.78) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.98) ตามลำดับ

ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จนั้น คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จมากที่สุด (เท่ากับ 4.24) และด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จมาก (เท่ากับ 4.16)

แนวทางในการการบริหารงานสถานีดำรวจให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสถานีดำรวจ

ผู้ตอบแบบสอบถามมองว่า แนวทางในการบริหารงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่นั่นจะต้องมีการประสานที่ดี และมีการจัดสรรคนให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับงาน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงาน เพราะในหน่วยงานมีการแบ่งแยกสายงานออกในแต่ละด้าน ถ้าหน่วยงานไม่มีการติดต่อประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานตนเอง และการจัดผู้ปฏิบัติงานเข้าทำหน้าที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ก็เท่ากับว่าการขับเคลื่อนนโยบายหน่วยงานไม่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานไม่ความเข้มแข็ง ดังนั้นการประสานงานที่ดีและการจัดสรรคนให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับงานนั้นเป็นแนวทางในการบริหารเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรง

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานดำรง ด้านคน ส่งผลความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรง นครบาลหนองคายพลู เพราะแต่ละสายงานจะต้องอาศัยคน เข้าไปปฏิบัติงานเพื่อที่จะขับเคลื่อนนโยบายของหน่วยงานและเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริงสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด บางโม (2553, หน้า 63) กล่าวว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะว่า ถ้าคนมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดี โอกาสที่จะทำงานให้ได้ผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้น

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานดำรง ด้านเงิน ส่งผลความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรง นครบาลหนองคายพลู เพราะการบริหารจัดการภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จหน่วยงานจำเป็นต้องมีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดำรง รวมถึงการมีงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนงานของดำรง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนสิษฐ์ธนาภัก (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การสืบสวนจับกุมคดีอุกฉกรรจ์: ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ดำรงฝ่าย สืบสวน ดำรงนครบาลพระนครศรีไต้ และกองกำกับการสืบสวน ดำรงนครบาลพระนครศรีไต้ และกองกำกับการสืบสวนดำรงนครบาลธนบุรี พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ดำรงส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัญหาการขาดแคลนงบประมาณมากที่สุดเพราะว่าการปฏิบัติงานแต่ละครั้งหรือการบริหารจัดการองค์กร สิ่งที่สำคัญคืองบประมาณ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานดำรง ด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่งผลความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรงนครบาลหนองคายพลู ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์เครื่องมือสำนักงาน พาหนะสนับสนุนในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงาน อุปกรณ์ ปัดลายนิ้วมือคนร้าย และเครื่องวัดระดับแอลกอฮอล์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของพงศธร ปิตุพิทย์ (2545, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดำรงที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ในสังกัดกองบังคับการ นครบาล 4 ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนของเจ้าหน้าที่ดำรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของการจัดงบประมาณ การจัดหาพาหนะและอุปกรณ์เครื่องมือ อาวุธปืนให้เพียงพอและทันสมัย ซึ่งจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานดำรง ด้านการจัดการ ส่งผลความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรงนครบาลหนองคายพลู เพราะการบริหารจัดการภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น หน่วยงานจะต้องบริหารจัดการ แบ่งแยกสายงาน หรือแผนก เพื่อกระจายงานให้แต่ละสายงานหรือแผนกดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของชนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดำรงสืบสวนในสังกัดภูธรภาค 6 พบว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดำรงสืบสวน ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่าด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีหลักการบริหารงานที่ดี

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานดำรง ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ส่งผลความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรงนครบาลหนองคายพลู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์ (2551, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านเงินเดือน และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟเพราะเงินและสวัสดิการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานดำรง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรงนครบาลหนองคายพลู เช่น การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพ รวมถึงหน่วยงานมีการส่งเสริมให้เข้ารับการสอบเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของธวัชกุล ยุคลธรรม (2552, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก

7. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตำรวจ ด้านความสำเร็จของงานส่งผลความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู เพราะการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระชัย ไชยมงคล (2551,บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองอุดรดิตถ์ พบว่าผลการศึกษา ด้านแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้8) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตำรวจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู เพราะการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหน่วยงานควรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และหน่วยงานควรมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2531, หน้า 297-299) ที่กล่าวว่า คนมีความต้องการเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ดีและปลอดภัยมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความเจริญในการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยลดอัตราการเสี่ยงในขณะปฏิบัติหน้าที่

ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูอยู่ในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมาก ซึ่งสรุปและอภิปรายผลการวิจัยจากลำดับสูงสุดไปสู่ลำดับต่ำสุด ดังนี้

1. ด้าน “งานสืบสวน” เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูที่อยู่ในลำดับที่หนึ่ง (สำเร็จมาก) จากความคิดเห็นด้านงานสืบสวนจากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่างานด้านสืบสวนจะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน หน่วยงานสืบสวนต้องติดตามคดีอาญาที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งจับกุมผู้กระทำความผิดในคดีอาญาต่างๆในพื้นที่รับผิดชอบได้ตรงตามเป้าหมาย และจับกุมผู้กระทำความผิดที่มีหมายจับได้อย่างรวดเร็ว

2. ด้าน “งานสอบสวน” เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูที่อยู่ในลำดับที่สอง (สำเร็จมาก) จากความคิดเห็นด้านงานสอบสวนจากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่างานด้านสอบสวนจะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ส่วนคดีอาญามีการจัดส่งเพื่อขึ้นสู่กระบวนการของศาลได้ตรงตามเวลาที่กำหนด อีกทั้งประชาชนที่เข้ามาติดต่อเรื่องคดีความต่างๆได้รับการให้บริการที่ดีและรวดเร็ว มีการสอบสวนจัดทำสำนวนคดีอาญารวดเร็วเสร็จสมบูรณ์และไม่ติดค้าง

3. ด้าน “งานจราจร” เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูที่อยู่ในลำดับที่สาม (สำเร็จมาก) จากความคิดเห็นด้านงานจราจรจากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่างานด้านจราจรจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในท้องถนนในเขตรับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูมีการเข้าแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วรวมถึงพื้นที่การจราจรคล่องตัวรถไม่ติดขัดและผู้ใช้รถใช้ถนนกระทำความผิดกฎจราจรมีสถิติน้อยลง

4. ด้าน “งานป้องกันปราบปราม” เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูที่อยู่ในลำดับที่สี่ (สำเร็จมาก) จากความคิดเห็นด้านงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่างานด้านป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะประสบความสำเร็จในการบริหารงานประชาชนในพื้นที่ได้รับการเข้าช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็วเมื่อประสบเหตุ รวมถึงมีการป้องกันเหตุอันตรายที่จะเกิดในพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพ และสถิติทางอาญาลดลงอย่างต่อเนื่อง

5. ด้าน “งานอำนวยการ” เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดารวจนครบาล หนองคายพลุที่อยู่ในลำดับที่ห้า (สำเร็จมาก)จากความคิดเห็นด้านงานอำนวยการ จากการตอบแบบสอบถาม สามารถอธิบายผลได้ว่างานด้านอำนวยการฝ่ายอำนวยการปฏิบัติงานด้านธุรการได้อย่างรวดเร็วอีกทั้งฝ่ายอำนวยการสนใจสิทธิประโยชน์ฝ่ายงานภายในส่วนงานต่างๆของบุคลากรในหน่วยงานและฝ่ายอำนวยการให้ความร่วมมือกับฝ่ายงานอื่นๆ ได้ดี

ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดารวจ

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งผลจากการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่า คน คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเพราะคนเป็นผู้ดำเนินการหรือเป็นผู้ปฏิบัติงานตามแผนงานได้ดีและสามารถบริหารจัดการ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และในเรื่องของเงิน หรือที่เราเรียกกันว่างบประมาณ ปัจจัยเหล่านี้ถ้าหน่วยงานขาดงบประมาณในการใช้จ่ายเพื่อที่จะนำมาพัฒนา หรือนำไปบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์กร ก็จะขับเคลื่อนนโยบายได้ยากลำบาก และที่สำคัญอีกอย่างคือ ในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ ถ้าหน่วยงานหรือองค์กรขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การจะทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีนั้นก็จะไม่ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ พยอ ม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 3) ที่มองว่าการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือรัฐบาลหรืองานธุรกิจเอกชนต่างมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างประหยัคมีประสิทธิภาพ และพัฒนาอยู่เสมอองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานคือคน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ในบรรดาเหล่านี้เป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีค่าในแต่ละองค์การจะมีงานที่รับผิดชอบอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งจะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายดังนั้นในแต่ละองค์การจึงต้องมี “บุคคล” ซึ่งเรียกว่าข้าราชการบ้างเจ้าหน้าที่บ้างหรือพนักงานบ้างเป็นผู้ปฏิบัติงานงานจึงสำเร็จและได้ผลตามเป้าหมาย

ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพราะความสำเร็จของงานนั้นเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติและสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานที่ตนเองได้ลงมือทำ ดังนั้นเมื่อมองเห็นผลงานของตนเองออกมาดี งานนั้นก็จะสร้างแรงจูงใจให้เขาอยากจะทำงานและสนใจกับงานนั้นๆ ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเห็นได้ว่าถ้าลักษณะของงานที่ทำจะต้องมีผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมและผู้ปฏิบัติมีความรู้ความสามารถตรงกับลักษณะงานจากนั้นการทำงานก็จะออกมาดีเช่นกัน ส่วนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในส่วนนี้เป็นเหมือนลักษณะรางวัลของคนที่ทำงาน ทุกคนอยากก้าวหน้าในอาชีพของตนเองเสมอ เมื่อหน่วยงานมองเห็นถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และผลักดันผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทุกคนก็จะมีความกระตือรือร้น อยากทำงานเพื่อที่ตนเองจะได้เลื่อนขั้นหรือได้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรื่องนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรและหน่วยงานจะขาดไม่ได้ ทุกคนทำงานต้องมีรายได้เป็นค่าแรงและสวัสดิการในการดำรงชีวิตของพวกเขา ถ้าเงินเดือนมีสวัสดิการพร้อม ทุกคนก็จะเกิดการรักในงานของตนเอง และอยากทำงานให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลไปถึงการบริหารขององค์กรและหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จทั้งนี้ตรงกับแนวคิดของสุรพล พะยอมแย้ม (2545, หน้า 63-64) ได้สรุปได้ว่า Frederick Herzberg และคณะ ได้ทำการวิจัยและเสนอทฤษฎีจูงใจค่าจูง หรือเรียกว่าทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual-Factor Theory) เนื่องจากความต้องการคำตอบว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” ซึ่งเขาสรุปออกมาว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องของ ความสำเร็จในการทำงานลักษณะของงานความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเงินเดือนหมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นสิ่งที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางในการบริหารงานสถานีดารวจให้ประสบความสำเร็จในการกิจ

แนวทางในการบริหารงานสถานีดารวจให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความรับผิดชอบในงาน ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ และแนวทางในการบริหารงานด้านอื่นที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงานราชการ เช่น ประสานงานที่ดี การจัดการคนให้มีประสิทธิภาพ เพราะ

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก การที่สถานีตำรวจจะบริหารงานให้เข้ากับสภาพสังคมและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานต้องยึดปัจจัยเหล่านี้เป็นหลักเพราะหน้าที่ของข้าราชการตำรวจคือการบริการประชาชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานสถานีตำรวจ

จากการศึกษา พบว่า อุปสรรคที่สำคัญของการบริหารงานสถานีตำรวจ คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ดังนั้นวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานจะต้องมีความพร้อมในการใช้งานและมีประสิทธิภาพเพราะวัสดุอุปกรณ์นั้นเป็นเครื่องมือที่ช่วยทุ่นแรงในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หรือภายนอกหน่วยงาน ถ้าวัสดุอุปกรณ์ไม่พร้อมใช้งาน เมื่อนำไปเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานงานก็จะเกิดความเสียหาย หรือผู้ปฏิบัติงานก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่และผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาไม่ดี

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารงานสถานีตำรวจ

นโยบายที่สามารถกำหนดขึ้นมาเพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนั้น หน่วยงานจะต้องจัดทำนโยบาย ในเรื่องของการตรวจสภาพและบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆในหน่วยงาน และไปจนถึงอุปกรณ์เครื่องมือและอาวุธประจำกายของข้าราชการตำรวจประจำทุกเดือนโดยตัวข้าราชการตำรวจไม่ต้องออกค่าใช้จ่ายเอง เพราะนโยบายดังกล่าวนี้ส่งผลถึงขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจระดับผู้ปฏิบัติ ซึ่งเขาต้องมองว่าสำนักงานตรวจแห่งชาติ หรือหน่วยงานที่เขาสังกัดอยู่ ไม่ได้สร้างเขาขึ้นมาเป็นเพียงตำรวจเพื่อรับใช้ประชาชนเท่านั้น แต่เขากลับมองว่าสำนักงานตรวจแห่งชาติ หรือหน่วยงาน ยังคอยเอาใจใส่ในชีวิตและทรัพย์สินของเขาอยู่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจในพื้นที่เขตใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษากับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ และปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานสถานีตำรวจ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจในพื้นที่สน.หนองค้างพลู อย่างต่อเนื่อง เพื่อเปรียบเทียบระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคม ว่าปัจจัยเหล่านี้ที่นำมาวิจัย มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ และปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานสถานีตำรวจ

เอกสารอ้างอิง

- ชนสิษฐ์ธนพัฒนากุล. 2539. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการสืบสวนจับกุมคดีอุกฉกรรจ์: ศึกษากรณี เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ตำรวจนครบาลพระนครใต้ และกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาลพระนครใต้ และกองกำกับการสืบสวน ตำรวจนครบาลธนบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทีมข่าวอาชญากรรม. 2553. วันตำรวจ: ตำนานตำรวจไทย. เข้าถึงจาก <http://www.manager.co.th/Crime/ViewNews.aspx?NewsID=9530000143915> (สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2558).
- ธงชัย สันติวงษ์. 2531. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์. 2553. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดภูธรภาค 6. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร.

- ธวัชกุล ยุคลธรรม. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พงศธร ปิตุทิพย์. 2545. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสังกัด กองบังคับการนครบาล 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.
- พีระชัย ไชยมงคล. 2554. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองอุดรดิตถ์. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์. 2551. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สมคิด บางโม. 2553. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สุรพล พยอมแย้ม. 2545. ปฏิบัติการจิตวิทยาในงานชุมชน. กาญจนบุรี: สหยาพัฒนาการพิมพ์.

ธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
Good Governance of Thawiwatthana District Office
Bangkok Metropolitan Administration

นพพร วิหคน้อย

Nopporn Vihoknoi

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารงานปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Email: n_dec@windowslive.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา (2) ศึกษาปัญหา อุปสรรคการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา (3) เพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผสมผสานกับการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสำนักงานเขตทวีวัฒนา จำนวน 157 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักความมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ (6) หลักความคุ้มค่า ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนาอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหา อุปสรรคการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร การบริหารงานที่เป็นอุปสรรคโดยภาพรวมทั้ง 6 ด้านส่วนใหญ่แล้วเกิดจาก เจ้าหน้าที่ไม่แน่ใจในระเบียบต่างๆ มีการทุจริตคอร์รัปชัน การตรวจสอบการดำเนินการต่างๆ ยังขาดความโปร่งใส ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในแก้ปัญหาต่างๆ เจ้าหน้าที่ขาดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา พัฒนาระบบงานที่เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของ ประชาชนให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ควรมีการกำหนดนโยบายในการบริหารเชิงบูรณาการโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมส่งเสริม หรือโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการประสานงานเชิงกลยุทธ์เพื่อเสริมจุดอ่อนในแต่ละด้านของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

คำสำคัญ: ธรรมาภิบาล สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร อุปสรรคการบริหารงาน

Abstract

The objectives of this study were to (1) study the good governance of the Office ThawiWattana (2) to study the issue. Impeding the administration according to good governance of the Office ThawiWattana (3) to seek ways to improve the administration of the principles of good governance of the Office ThawiWattana.

The study found that 1) the good governance of the Office ThawiWattana (1) Rule of Law (2) Ethics (3) Transparency (4) Participation (5) Accountability (6) Value for money In summary, the People have opinions on the administration by. Good governance of the Office ThawiWattana at a high level. 2) problems of administration according to good governance of the Office ThawiWattana. Bangkok The administration is hampered by 6. shots, including the most from. Officials are unsure of the regulations, with corruption checking various operations lack transparency. The lack of involvement of the public in solving various problems, lack of staff resources cost-effectively and 3) the development, administration according to good governance of the Office ThawiWattana. Development duties to respond to their needs. People to keep pace with changing circumstances. There should be a policy for the management-oriented integration by

focusing on good governance principles. And related agencies should be organized. Or projects to strengthen good governance and strategic coordination to strengthen weaknesses in the fields of administration according to good governance.

Keywords: Good Governance, THAWIWATTHANA DISTRICT OFFICE BANGKOK METROPOLITAN, Problems of Administration

บทนำ

ระบบบริหารภาครัฐไทยนับเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมไทยมานานนับร้อยปีและแม้ว่าระบบบริหารภาครัฐจะมีการพัฒนาหรือมีการปฏิรูปมาหลายครั้งก็ตามแต่ปัญหาสำคัญที่เรียกว่า “อรรถมาภิบาล” ยังดำรงอยู่ปัญหาที่สมควรกล่าวถึงในที่นี้คือปัญหาการคอร์รัปชันปัญหาการใช้อำนาจรัฐโดยไม่เป็นธรรมและปัญหาการใช้ระบบอุปถัมภ์ในระบบบริหารงานบุคคลแบบคุณธรรม (Merit system) (ประธาน สุวรรณมงคล, 2558, หน้า 74) เราจะพบว่า สังคมไทยในขณะนี้มีความเปลี่ยนแปลงแตกต่างไปจากในอดีตมาก ผู้ปกครองจำนวนมากไม่มีเวลาในการสั่งสอนลูกหลานให้เป็นคนดีหรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุตรหลานได้เนื่องจากคนส่วนใหญ่ของสังคมต้องทำมาหากินเพื่อส่งเสียครอบครัว เลี้ยงตนเองให้อยู่รอดวันต่อวันหรือเดือนต่อเดือน ทำให้เด็กตั้งแต่วัยเด็กไม่ได้รับการอบรมกล่อมเกล่าให้มีอุปนิสัยที่เหมาะสม เช่น มีความซื่อสัตย์ กตัญญูกตเวทีย มีระเบียบวินัยมีจิตสาธารณะ เป็นต้น และเมื่อเติบโตขึ้นจนเข้าสู่วัยทำงานและบางส่วนเข้าสู่ระบบบริหารภาครัฐก็กลายเป็นปัญหาในระบบบริหารภาครัฐ แม้จะมีการฝึกอบรมใดๆ ก็ตามอาจไม่สามารถสร้างจิตสำนึกที่ดีให้เกิดขึ้นได้มากพอเมื่อเข้ามาอยู่ในวัฒนธรรมของระบบบริหารภาครัฐที่มีระบบอุปถัมภ์แทรกซึมอยู่ เราได้เห็นความพยายามของภาครัฐในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวก รวดเร็วมากขึ้น แต่ในส่วนลึกของบุคลากรภาครัฐ คือ จิตสำนึกของความเป็นบุคลากรของรัฐ เป็นสิ่งที่ต้องได้รับความสำคัญ ส่งเสริมให้เกิดขึ้นอย่างจริงจังและต่อเนื่องด้วยการสร้างแรงจูงใจ แรงกระตุ้นโดยมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และการมีกลไกการกำกับทั้งภายในและภายนอกในระบบบริหารภาครัฐที่ทำให้ระบบคุณธรรมเป็นระบบหลักที่แท้จริงของระบบบริหารภาครัฐมากกว่าระบบอุปถัมภ์ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การที่คนในสังคมไทยต้องหันมาให้ความสนใจต่อการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ โดยการเรียกร้องให้ระบบบริหารภาครัฐต้องตอบสนองปัญหา และความต้องการของประชาชนอย่างจริงจัง และมีการกำกับตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐอย่างใกล้ชิดผ่านช่องทางต่างๆ เช่น สื่อมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของภาครัฐต่อสาธารณะย่อมเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ระบบบริหารภาครัฐยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในระบบบริหารภาครัฐจะไม่ประสบความสำเร็จหากเป็นการดำเนินการเพียงลำพังจากภาครัฐเท่านั้น ดังนั้นภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน ภาคองค์กรเอกชน ภาคสื่อมวลชนต้องร่วมมือกันในการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐในทุกมิติโดยเฉพาะการทำให้บุคลากรของรัฐยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นเป้าหมายหลักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง (ประธาน สุวรรณมงคล, 2558, หน้า 88-89)

ธรรมาภิบาล ปรากฏครั้งแรกในรายงานของธนาคารโลก ปี ค.ศ.1989 ที่กล่าวว่า ปัญหารากฐานในการพัฒนาของอาฟริกาที่ยืดเยื้อมานาน คือ วิกฤติธรรมาภิบาล (a crisis of Governance) ซึ่งในที่นี้ใช้ธรรมาภิบาลในความหมายที่กว้างมากอาจหมายถึง ปัญหาต่างๆ ในการพัฒนาทั้งหมด ตั้งแต่ความล้มเหลวเชิงนโยบาย การคอร์รัปชัน หรือปัญหาประสิทธิภาพการบริหาร ระบบยุติธรรม การบริหารที่พร้อมรับผิด สิทธิมนุษยชน พหุนิยม หรือเสรีภาพในการพิมพ์ ธรรมาภิบาลโดยทั่วไปในเบื้องต้นจึงมีความหมายกว้างๆว่า การบริหารปกครองที่ดี หรือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2555, หน้า 109-110)

แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาลมีบทบาทอย่างมากต่อหน่วยงานภายในประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน มีการนำแนวคิดไปปรับใช้กับหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด มีการปรับลดขนาดของหน่วยงาน ปรับปรุงการบริหารให้มีคุณภาพมีการบริการสาธารณะต่างๆ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน หลักธรรมาภิบาลมีกำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งกำหนดโครงการเพื่อปรับปรุงงานในความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับธรรมาภิบาล (บุษบงชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, 2544, หน้า 47)

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตทวีวัฒนา ซึ่งเป็นหน่วยงานการปกครองของกรุงเทพมหานคร จำเป็นต้องมีหลักการในการบริหารงานในการพัฒนา ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหลักการบริหารที่มีกระแสสำคัญในเวลานี้ คือ หลักธรรมาภิบาล ได้แก่ นิติ

ธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตทวีวัฒนา จำเป็นต้องใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินนโยบายทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ จากที่กล่าวมาเป็นปัญหา ในภาพรวมของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ แต่ในส่วนกรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นองค์กรภาครัฐ ที่เน้นการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน และจากการวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานในการบริหารงานกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ในการดำเนินงาน ของกรุงเทพมหานคร เรื่องความโปร่งใสในการบริหารจัดการยังขาดระบบการ ตรวจสอบที่ดี รวมทั้งการให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ความสำนึก รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเป็นธรรม หรือมีคุณธรรม การใช้ทรัพยากร หรือเงิน งบประมาณอย่างคุ้มค่า และประหยัดเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ยังมีปัญหาในแนวทางปฏิบัติอยู่มาก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพระดับธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตทวีวัฒนา

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ธรรมาภิบาล ของ สำนักงานเขตทวีวัฒนากรุงเทพมหานคร โดยศึกษาแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผสมผสานกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) การวิจัยนี้มีการเก็บข้อมูลที่มีความ สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกันจะช่วยให้ได้คำตอบในการวิจัยอย่างชัดเจนและแม่นยำ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย อย่าง ชัดเจน ในการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สำนักงานเขตทวีวัฒนา เพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ สำนักงานเขตทวีวัฒนา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน การศึกษาวิจัยโดยทำการรวบรวมข้อมูลในพื้นที่การศึกษา คือ สำนักงานเขตทวีวัฒนา โดยการทำแบบสอบถาม จากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตทวีวัฒนา เพื่อวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ และ ใช้กระบวนการศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสาร งานวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายต่างๆประกอบด้วยทั้งหมด 10 ฝ่าย ภายในสำนักงานเขตทวีวัฒนา จำนวน 279 คน

การสร้างเครื่องมือวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตทวีวัฒนา ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารต่างๆและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มา สร้างแบบสอบถาม หาคความเที่ยงตรง (Validity) และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา (Content validity)

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสุ่มโดยสุ่ม โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย เอกสารทางวิชาการ บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตทวีวัฒนาและขอความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถาม เพื่อทำการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามระหว่างวันที่ 3 ถึง 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2558
3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 279 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 157 ชุด คิดเป็นร้อยละ 56.28 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

4. นำแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่บุคลากรของสำนักงานเขตทวีวัฒนาต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

4. วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม

5. วิเคราะห์และสรุปผลแบบสอบถามปลายเปิดของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของสำนักงานเขตทวีวัฒนาที่ได้จากแบบสอบถามโดยการจัดกลุ่มวิเคราะห์ตามองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน โดยการเขียนความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้แก่ หาค่าร้อยละ (Percentage) จากแบบสอบถามหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานเขตทวีวัฒนา

จากผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 157 คน พบว่า

1) เพศ กลุ่มตัวอย่างจากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างในสำนักงานเขตทวีวัฒนาเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จำแนกเป็นเพศหญิงจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 และเพศชายจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 ตามลำดับ

2) อายุ พบว่า บุคลากรของสำนักงานเขตทวีวัฒนาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มียุในวัย 40-49 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ช่วงอายุ 25-29 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 และช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

3) ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทวีวัฒนาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มัการศึกษามากที่สุดอยู่ในช่วง ระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 ระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

4) ตำแหน่งในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทวีวัฒนาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และน้อยที่สุดคือผู้บริหาร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

5) ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทวีวัฒนาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มัระยะเวลาดำรงตำแหน่งอยู่ในช่วง 21 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมาอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 ช่วง 6-10 ปีจำนวน 28 คนคิดเป็นร้อยละ 17.8 มา 11-15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วง 16-20 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

6) รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทวีวัฒนาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มัรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมาอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท จำนวน 45คน คิด

เป็นร้อยละ 28.7 10,001-15,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 มาอยู่ในช่วง 30,001 ขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วง น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

ระดับธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.08$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.05$) หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.04$) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.99$) ด้านหลักความมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.97$) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านเป็นรายข้อปรากฏว่า ผลที่ได้ออกมาอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ปัญหา อุปสรรคการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา

ปัญหาอุปสรรคตามความเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามหลักธรรมาภิบาล มีรายละเอียด ดังนี้

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ภาพรวม คือ เกิดความไม่แน่ใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ มีระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้อง ผู้มีอำนาจบางครั้งไม่มีความยุติธรรมการเปลี่ยนผู้บริหาร ทำให้แนวทางการบริหารและการพัฒนาขาดความเชื่อมโยงในการพัฒนา และการตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ ยังทำได้ไม่สะดวก รวมถึงขาดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานใช้อำนาจโดยมิชอบ

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ผู้ไม่ประสงค์จะออกนาม วันที่ 23 พฤศจิกายน 2558 ให้ความเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ภาพรวม คือ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกไม่มีความเสมอภาค มีการทุจริตคอร์รัปชัน ไม่มีความยุติธรรม บุคลากรบางรายยังไม่จริงจังในงานบริการ การใช้ทรัพยากรมากเกินไป รวมถึงขาดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตลอดจนการดำเนินการไม่เป็นไปตามหน้าที่รับผิดชอบ

ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ผู้ไม่ประสงค์จะออกนาม วันที่ 24 พฤศจิกายน 2558 ให้ความเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ภาพรวมปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นบ่อย คือ การเห็นแก่ตัว ไม่มีความสามัคคีในการดำเนินงาน ซึ่งขัดแย้งกันในการทำงาน ไม่ค่อยมีระบบระเบียบ บางครั้งมีการเกื้อหนุนพวกพ้อง เช่น ถ้ามีการสอบบรรจุข้าราชการประจำ ส่วนใหญ่คนที่ได้รับข่าวสารก่อน คือ คนอยู่ข้างในที่ทำงานด้วยกัน ส่วนความรับผิดชอบบางคนก็มีความรับผิดชอบดี บางคนก็ไม่มีความรับผิดชอบปะปนกันไป เช่น เข้างานมีการเซ็นชื่อแทนกันออกก่อนเวลาการร่วมมือบุคลากรบางคนก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีบางคนก็ไม่ให้ความร่วมมือจึงทำให้เกิดการล่าช้าในการทำงาน รวมถึงขาดความสามัคคี

จากคำสัมภาษณ์ของ สากล พรายพรรณ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2558 ให้ความเห็นต่อความเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ภาพรวมงานในความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานบางรายมีมากเกินไป ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขาดความรับผิดชอบต่อภาระของตนเองและจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานบางรายยังขาดความรับผิดชอบ

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีดังนี้ (1) ควรมีการพัฒนาในการทำงานให้เป็นระบบ (2) มีการฝึกอบรมศึกษาดูงาน (3) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงาน (4) ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโครงการต่างๆ (5) สร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริการที่ดี และ (6) ควรสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

ระดับธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา

1. **หลักนิติธรรม** จากการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนาอยู่ในระดับมาก คือ สำนักงานเขตทวีวัฒนามีการออกกฎระเบียบโดยคำนึงถึงสิทธิหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากสำนักงานเขตทวีวัฒนายึดถือหลักและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง และออกข้อบัญญัติมีความเป็นธรรมมีการใช้

กฎระเบียบ และข้อบังคับอย่างเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิเศษชัย หมกทอง (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักนิติธรรมนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความเป็นระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นในองค์กร ทุกคนจะต้องยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้น และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

2. หลักคุณธรรม จากการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนาอยู่ในระดับมาก คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตทวีพัฒนามีนุชย์สัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ เนื่องจากสำนักงานเขตทวีพัฒนามีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปาลสิมมาลี อีร์ธูมานล์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลศึกษากรณี เทศบาลตำบลสำโรงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านคุณธรรม โดยภาพรวม พนักงานเทศบาลตำบลสำโรงเหนือมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมาก มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อทุกคน

3. หลักความโปร่งใส จากการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนาอยู่ในระดับมาก คือ กระบวนการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตทวีวัฒนาเปิดเผยตรงไปตรงมาพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุเทพ คุณกิตติ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องหลักธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเทศบาลนครขอนแก่น หลักความโปร่งใสเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการบริหารงานเพื่อความโปร่งใสในการทำงาน

4. หลักการมีส่วนร่วม จากการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนาอยู่ในระดับมาก คือ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางด้านการกุศลของสำนักงานเขต และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระครูธีรสุตคุณ และคณะ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา: เทศบาล นครสงขลา ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตเทศบาลนครสงขลาจึงเป็นประเด็นหลักอย่างต่อเนืองที่ควรได้รับการแก้ไขและพัฒนา อีกทั้งยังมีการร้องเรียนกล่าวหาและไม่มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ จึงนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน

5. หลักความรับผิดชอบ จากการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนาอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตทวีพัฒนานำถึงความรับผิดชอบต่อสังคม มีการนำโครงการ กิจกรรม หรือแผนงานที่แถลงไว้ไปดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปาลสิมมาลี อีร์ธูมานล์ (2551) พนักงานเทศบาลตำบลสำโรงเหนือมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านความรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับมาก เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งงาน

6. หลักความคุ้มค่า จากการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนาอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตทวีพัฒนามีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ หนูนุกกติ (ม.ป.ป) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ธรรมาภิบาลในองค์กรภาคประชาสังคม สรุปได้ว่า องค์กรภาคประชาสังคมได้พยายามใช้ทรัพยากรบุคคลให้คุ้มค่ามากที่สุด เพราะมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

ปัญหา อุปสรรคการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา

ปัญหา อุปสรรคการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมักเกิดจากตัวเจ้าหน้าที่และระบบการบริหารงาน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่เกิดความไม่แน่ใจในระเบียบต่างๆ มีการทุจริตคอร์รัปชันการตรวจสอบการดำเนินการต่างๆ ยังทำได้ไม่สะดวก ขาดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานมีมากเกินไป ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในแก้ปัญหาต่างๆ รวมถึงผู้ปฏิบัติงานบางรายยังขาดความรับผิดชอบต่อการใช้ทรัพยากร โดยไม่คุ้มค่าความจำเป็น

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตทวีวัฒนา

บุคลากรควรมีการพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของภาคเอกชน ประชาชน และให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ในเรื่องของการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี ควรมีการกำหนดนโยบายในการบริหารเชิงบูรณาการ โดยนำ

จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตทวีวัฒนาในแต่ละด้านมาเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน โดย
รณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนา
ตนเองไปพร้อมกัน เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สำหรับการวางแผนโดยมีการปรับปรุงด้านต่างๆ ให้ตรงหลักการธรรมาภิบาลไปใช้
ในการบริหารจัดการให้มากที่สุด อีกทั้งยังเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน การปรับปรุงงานในด้านต่างๆ เพื่อจะเป็นการ
ต่อยอดให้มีการพัฒนาต่อไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมส่งเสริม หรือโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการ
ประสานงานเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการเสริมจุดอ่อนในแต่ละด้านของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

เอกสารอ้างอิง

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี. 2544. รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. สถาบันพระปกเกล้า, กรุงเทพมหานคร:

ครุสภาลาดพร้าว

ปธาน สุวรรณมงคล. 2558. การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ปาลสิมมาลี อีรัฐมานิล. 2551. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลศึกษากรณี เทศบาลตำบล

ลำโพงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิศสมัย หมกทอง. 2554. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูธีรสุตคุณ และคณะ. 2556. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา:

เทศบาลนครสงขลา. การประชุมหาดีใหญ่วิชาการครั้งที่ 4 เรื่อง “การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย”.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. 2555. โลกาภิวัตน์กับท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

สุเทพ คุณกิตติ. 2548. หลักธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาไทยศึกษาเพื่อการพัฒนา สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

อภิสิทธิ์ หนูนก๊กดี. (ม.ป.ป.). ธรรมาภิบาลในองค์การภาคประชาสังคม. วารสารรามคำแหง. 26(ฉบับพิเศษ), 178.

Culture of Peace

Mwangati Whenda-Bhose N’Goli

Atlantic International University, Honolulu, Hawaii, USA

Knowing that Culture is a system based on values, beliefs and expectations etc, therefore speaking here about a Culture of Peace means that the aim of this essay is to explain what can be understood as a “culture of peace” , and show how can this culture be an integral part of people’s behavior so that this world may be where true peace reigns and where it would be good for anybody to live. In a society where a culture of peace is normative, everyone should value peace, it is to say that everybody in this society has to believe that it is a priority for every person to aim for or to work for, and a moral obligation to achieve it in its fullest meaning for oneself and at the same time for others; everyone has to strive and to long for peace as well as s/he strives and longs for another’s person peace, it is that way a “culture of peace” can prevail everywhere in the world.

Peace must well be understood as one of human rights, for that reason anybody must expect in life to achieve it in its fullness and must morally expect to see it equally achieved by other fellow humans in their lives, too. It must not be considered as a merit or a privilege for a category of people, nor must it be for a class or a group of people, but it is a right for any person, it is anybody’s universal right without discrimination because it is not a privilege, but everyone’s universal right.

When this understanding or knowledge is subconsciously present in anybody’s mind, thus it becomes as one of the core values of the culture that can be demonstrated in behavior, expectations and attitudes towards others during interpersonal interactions in the society, and this knowledge inspires any act that the person does/poses in the society, thus people can say that a “Culture of Peace” is taking or has taken roots in human mentality. All individuals have to keep in mind as stipulated in the “Universal Declaration of Human Rights” that “the recognition of the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation for freedom, justice and peace in the world.

Not recognizing somebody’s freedom can result in conflicts, as can also do depriving someone of justice; it is not possible to have peace where there is no freedom and justice. According to the “Universal Declaration of Human Rights” achieving freedom, justice and peace is fundamental to the inherent dignity of any person, it is consequently a foundation for somebody’s peace.” (AIU STUDENTSHANDBOOK 2011: 323-327). Every person desires freedom, justice and peace in life that is why from History it is known that people who were colonized fought against colonizers in order to achieve these three rights in their life. Humanly speaking, one who sincerely thinks about a culture of a real peace in the society or in the whole world would normally first think of a society in which everyone would have present in mind the above three concepts: freedom, justice and peace as fundamental values guiding and inspiring all the thoughts, behavior portrayed and maintained in her/his personality, and actions/he does daily. In addition to these three essential rights there should have the following principles:

First, to do to others what one would like to be done to oneself, ipso facto not do to anyone what one would not like to be done to oneself by anybody else. Some people say that this is a communication

principle, but evangelical Christians call this as the “Gospel Golden Rule”. The world can be a good place to live in peace for everyone if anyone would like to do to another fellow man what s/he would like to be done to herself/himself. For example people usually are happy to be helped when they are in needs, people usually want to be recognized or respected, people want to be loved and not hated. If human beings can do to each other what each other would like, peace can be really visible everywhere in this world.

And what about not doing what another one would not like? Nobody wants to be killed, to be victim of theft, to be dominated, to be exploited, to be abused physically or in any manner, to be threatened in any manner, to be deprived of his/her rights, etc . Imagine living in a world where nobody does to another what is not good to be done to oneself, and if in addition the environment in what mankind live could be strictly protected that is what would be a peaceful world, this as a culture that should make the earth a place where it is good to live.

This is to add that even if all our human rights can be respected, but if the environment in which we live is continually threatened as nowadays, we cannot still enjoy total peace. For that reason, as said above, if we can’t do bad to ourselves and to our fellow man, then let’s have the same attitude to the environment in which we have been made to live, we need to learn to interact friendly with it and not keep on destroying it.

If don’t do to others what you wouldn’t like to be done to you could become a norm in international politics, if the international community condemns the bellicose behavior of North Korea, its stubborn behavior of repeatedly testing its missiles, also threatening to strike its neighbor, South Korea, and having these missiles installed pointing towards the USA. If the USA feel unaccommodated by such a behavior/attitude, so why do NATO country members (including the USA) have surrounded Russia with military bases stationed in countries surrounding Russia? Is that a culture of peace? From History the Cuba missiles crisis in the early 1960s can still till now be remembered; did the USA feel comfortable with Russians missiles secretly installed in Cuba pointing towards the USA? That is where the “Gospel Golden Rule” needs to be applied. “Do not do others what you wouldn’t like to be done to you.”

Secondly, love any fellow human being as one would like to be loved or respected. Evangelical Christians speak of this as the greatest commandment stipulated by Jesus-Christ requesting man to love his fellow man as one loves oneself. In other words it means that it is a consideration that any person is wonderful and worth of passion. It indicates having in one’s mind the recognition of the inherent dignity of any person as a person like oneself, to see oneself in the other person as a human as oneself is because all human beings were created in God’s Image, mankind are members of one species, they make one human family as codified in the Universal declaration of human rights.

People who met to put together these thoughts codified in this document found that these are the foundation for real peace in the society. They unanimously agreed that any society where these universal human rights are observed freedom, justice and indeed peace will certainly prevail. The recognition of the inherent dignity of any person, is a basis for the life of that person as not a thing, but as a human, although

living in poverty, every person is entitled to respect, can not be discriminated because of poverty , because of one's social status, discrimination ought to be condemned as a crime against that person's universal right.

This principle of "love a fellow human being as one loves oneself" brings in writing this essay the idea of requesting to any person who will read what is said here to go also to "Youtube.com" to search for the video of ZAO Live-Ancien Combattant. ZAO is from Popular Congo, a country in central Africa which was colonized by the French, it neighbors Democratic Republic of Congo-Zaire. In this video, Zao sings playing the role of a former soldier, a veteran who fought against Adolph Hitler during the two World Wars, his message here is that the "World War" is not good. He is saying that "there should not be another World war, may mankind stop wars in the World, weapons are not good, nuclear bombs are not good, terrorism is not good, wars destroy everything and bring calamities such as hunger/famine and hatred."

Further on in this video, Zao goes on to advise mankind to plant in the World the seed of Love, let's love each other, greet each other as brothers and sisters, thus if you meet a Russian, you can say "Privyet!", if you meet a French, you can say "Bonjour!", if you meet a German, you can say "Guten Tag!", if you meet a Kenyan, you can say "Jambo!", if you meet a Polish, you can say "Czesc!", if you meet people from Popular Congo, you can say "Mbote!", If you meet a person from D R Congo, you can say "MBOTE NA YO!", if you meet an Australian, you can say "G'Day!", if you meet a Rwandese, you can say "Hamakuru!", if you meet a Burundian, you can say "Hamakuru Yawe!", if you meet a Japanese, you can say "Konnichiwa!", if you meet a Tanzanian, you can say "Hu DJambo!", if you meet Spanish, you can say "IBuenos dias!", if you meet a Brazilian, you can say "Bom dia!", if you meet a Hungarian, you can say "Szia!", if you meet a Portuguese, you can say "Bom dia!", if you meet an Italian, you can say "Buongiorno!", if you meet a Thai, you can say "Sawadee!", if you meet someone from Laos, you can say "SABADEE", if you meet a Chinese, you can say "Niahao!", if you meet an Israelian, you can say "Shalom!", if you meet an American, you can say "Hi!", if you meet a British, you can say "Good-morning!", if you meet an Egyptian, you can say "Salamalekum!"

Thus, "let's plant the seed of Love and not the seed of Wars, let us hold hand in hand as we live in this world," says Zao. Watching this video, one will learn that it teaches a "Culture of Peace", Zao is not like some other singers or artists who sing to enhance hatred among peoples as there are also today so many films that the Youth call "Action Movies" full of Violent acts, though there are so many people fond of them, these movies are spreading a culture of violence, they teach violence to Youth who imitate easily things seen done by actors they admire.

Another person who acted to enhance a "Culture of Peace" during the Syria crisis was Pope Francis. In her article entitled "Obama Goes to Rome Hoping to Tap Some of Pope Francis' Popularity", Barbie Latza Nadeau says that "during that period in September 2013 when the Obama administration started building momentum to gather support via Secretary of States, John Kerry diplomacy to go to war against Syria, "Pope Francis succeeded in gathering thousands of people in a National Day of Peace for Syria which was seen that month as a visible reaction to the threats by the United States to go to war against Damascus." Nadeau (2014, March 26). The Daily BEAST Nadeau reports that on that national day of peace for Syria Pope Francis raised his voice to the crowds that gathered in ST. Peter's Square saying:

May the noise of weapons cease! War always marks the failure of peace, it is always a Defeat for humanity. "May the noise of weapons cease" is the same message as Zao saying "let us plant the seed of love and not the seed of wars. It is with messages like these that a culture of peace can be built and enhanced on the Earth. This same time the House of The Commons in the United Kingdom as they learnt from the mistake they made when they let Tony Blair to go to war with Georges W. Bush against Irak, they refused to repeat it by not letting David Cameron go to war with Obama against Syria, ipso facto, it became also a lesson to the French people and the Americans in the USA. The US Congress was also already hesitant because it was clear that the American people were not for another war against any other country after what happened in Irak, and what is happening till now in Afghanistan. Even now, the Americans are no more for a United States of America that is the police of the world. For that reason, instead of weapons speaking, diplomacy was encouraged as a means to find a solution to the Syria crisis.

Another thing to note for a culture of peace is to avoid the attitude of dominance. If on individual level, humans can interact as equals, why not also in international politics? This is a serious area where a culture of peace has suffered a lot because of the way relationships between countries are built in international politics. As these relationships are based on interests, the one who has more means or who is more powerful than the others always tends to dictate the rapport in interactions, in co-operations in international politics in order to exploit the weak, this results in frustrations that jeopardize peaceful relationships or partnerships, this attitude has been the cause of many political crisis in the world. Those who want to exploit and dominate at the end are usually resisted, the history of colonialism testifies to this truth.

One more thing to note in enhancing a "Culture of Peace" is to avoid the habit of stereotyping others. Stereotyping using words with connotative meanings usually results in conflicts in individual relationships. Stereotypes such as negroes are not clever or French people smell of garlic, and that of French women having hairy armpits and legs or US Democrats are liberals. Africans are beggars. Poor people are lazy. Is it true that all poor people are lazy? Mr.Mitt Romney, the former Republican US presidential candidate lost the trust of the majority of the American voters during the 2012 US elections campaign because of stereotyping the 1% made of wealthy Americans as the only ones who pay the bulk of the taxes used by the US government. The 1% is the only best tax payers consequently the 99% of the other Americans in the one box of peanut tax payers (little tax payers). Stereotyping can be offensive as well as racism.

From yesterday, Tuesday, April 28, 2014, there is an article by EUROSPORT entitled "The full story behind the racism row that's rocked American Sport" in which it is reported that "Mr.Donald Sterling, the owner of the NBA's Los Angeles Clippers basketball team told his girlfriend not to post photographs of herself with black people and not bring African-Americans to Clippers games."Visibly, this kind of language is a seed of animosity, hatred and division among people. It is clear to see here how racism and stereotyping can't at all help people to live in peace together, therefore for a culture of peace to be rooted in the world stereotyping and racism ought to be avoided. Making a sweeping statement about others is not a proof of knowledge at all, even if the stereotype is not negative, all kind of stereotypes are false be they positive

about some people such as the Israelites are intelligent. Stereotyping language is not appropriate for developing a culture of peace among people of different background. People may be of the same community or come from the same background, but not necessarily have the same personality or the same character because each person is unique. For that reason stereotyping is not good for building a culture of peace among humans.

Finally, in this essay, in addition to the principle of the Gospel Golden Rule and that of the Greatest Commandment, there is also the principle of Interdependence of humans and the interdependence of nations in the world. A businessman may have big ideas to establish a very big company, but alone he cannot make his vision come true without involving other people, the people he has to employ as his employees with whom he has to develop mutually beneficial relationships, the employees will work for him in exchange of the wages he will pay for their services in his company, thus they will both, the businessman and the employees establish a bond of interdependence for mutual benefits.

In international politics, it is the same; economic or commercial, political, scientific, cultural and educational, even military co-operations can be established between nations, to these may be added exchanges of services such an exchange of raw materials from a developing country against finished products from a developed country. Thus developed countries need developing countries for their natural resources while the last on the other hand need financial and technological assistances from developed countries. It is also known that countries such as the United Kingdom, France, Belgium used men from the armies of their colonies to help fighting their enemy during the two world wars, this as an example of interdependence.

Interdependence is not possible where individuals between individuals or nations between nations are not at peace. An atmosphere of Peace is a condition sine qua none for interdependence between individuals and nations. This is to say that interdependence in the world between individuals and nations is a serious reason for mankind on the Earth to strive by all means to build a strong Culture of Peace. We are interdependent. During the Euro Zone economic crisis, a country like Portugal which colonized so many countries, but struck by a severe economic crisis was assisted financially by Angola, its former colony in Africa. Also China during the same crisis came financially to the rescue of the Euro Zone, the USA couldn't help because they were also struggling during the same period to get economically out of the mess left by the Bush administration. The rescue for Euro Zone came not from the World Bank nor from IMF, but from China first. This confirms Dalai Lama who said:

"In our interdependent world of Today, the individuals and nations no longer can solve many of its problems alone. We need each other. We must develop a sense of universal responsibility. It is our collective responsibility as individuals to protect and to nourish the worldwide Family, to support its weaker members, and to preserve and to take care of the atmosphere in which we live." (AIUHandbook 2011, 145)

For a culture of peace, we don't need a world of what is happening between Russia of President Vladimir Putin and NATO country members, we don't want a world with bellicose North Korea repeatedly threatening to blow up other countries with its missiles, we don't need a world where one country as a show of power can crash purposely another country's plane with on board 239 lives, then covers it up to distract the international community (if the rumors about Boeing 777, the MH370 Malaysian missing plane is

true), we don't need a world of terrorists hijacking planes like on September 11, 2001, we don't need a world where people are killed by terrorists in a shopping Mall like in Kenya, Nairobi last year, we don't need a world where children are daily kidnapped, we don't need a world where innocent children are murdered like at Sandy school December 2012 in the USA, we need a world where about 1,000 women are raped daily like in Afghanistan and DR Congo, we don't need a world where suicide killings and insecurity have become part of daily life like in Irak, and Afghanistan.

There is a need for a world of happiness, meaning where everybody is happy, there is a need for a world where anybody has right to freedom, justice and peace. We need opinion leaders such as Pope Francis who could gather thousands of people to raise his voice to say "May the weapons cease", we need poets or good writers of Books about the "Culture of Peace", we want politicians who promote the " Culture of Peace", there is a need for educational institutions to develop curriculum for a "Culture of Peace in the World", there is a need for the UN to declare a Year for promoting all over in the world a "Culture of Peace".

To sum up, the aim of this essay was to explain what is a "Culture of Peace" and suggest what can be done to root such a culture in people's mentality, in everyone's mind so that worldwide this culture of peace may prevail daily in people's thinking, talking (their daily language or conversations), and in any of everyone's actions. Principles of "the Gospel Golden Rule, loving any fellow human being as one would like to be loved or respected, avoiding the attitude of dominance, avoidance of the habit of stereotyping others, and the principle of interdependence; all these ideas were suggested as means to root a "Culture of Peace" in people's mind worldwide.

References

Atlantic International University Students Handbook. 2011 .**Universal Declaration of Human Rights**.

Available: www.aiu.edu.

EUROSPORT. 2014. **World of Sport: The full story behind the racism row that's rocked American sport**.

[Online]. Available: <https://uk.eurosport.yahoo.com/blogs/world-of-sport/full-story-behind-racism-scandal-rocked-american-sport> (28 April 2014).

Lama, Dalai. (N.D). **Talking About Interdependence**. Atlantic International University STUDENTSHAND BOOK 2011. Available: www.aiu.edu.

Nadeau, B.L. (2014, March 26). **The Daily BEAST: Obama goes to Rome hoping to tap some of Pope Francis' popularity**. [Online]. Available: <http://www.thedailybeast.com/articles/2014/03/26/obama-goes-to-rome-hoping-to-tap-some-of-Pope-francis-popularity>Zao (26 March 2014).

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ กรณีศึกษา
กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลวิสัยใต้ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

Factors of Successful of Health Promotion Policy Implementation:
A Case Study of Health Insurance Fund at Wisaita Subdistrict Administrative
Organization, Sawi District, Chumphon Province

วิณูรา ทองแก้ว

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (3) ศึกษาความสามารถในการอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ วิธีการดำเนินการวิจัยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อยู่อาศัยในพื้นที่ตำบลวิสัยใต้ จำนวน 5,154 คน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยแนวคิดของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง 371 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง 2) ปัจจัยลักษณะประชากรและปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ร้อยละ 30.2 โดยมีตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายมากที่สุด 5 ตัวแปร ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย คุณลักษณะของหน่วยงาน รายได้ต่อเดือน สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ อาชีพ

คำสำคัญ: นโยบายส่งเสริมสุขภาพ กองทุนหลักประกันสุขภาพ

Abstract

The study of Affecting faction of “Health for All” policy implementation Wisaitai Tambon Administration Organization: Health Insurance Fund aimed to investigate 1) the success of policy implementation 2) the cancelations among Affecting factors of “Health for All” policy implementation and demographic factors of respondents together with the success of policy implementation. 3) To study the capacities of explanation a variation of the success of policy implementation. the population were 5,154 recitals of Wisaitai TAO. The sample was randomized by means of Yamane principle of 371 persons. Means standard deviation and parentages were descriptive statistics. Person'r and Multi Regression were and as inferential statistics. Questionnaires were data gathering tools.

The finding were as; 1) The success of policy implementations was moderate (3.16) 2) Demographic factors, affecting factors of policy were positive correlated with the success of policy implementations were positive correlated with the success of policy implementations significant at .05 level. 3) Affecting factors of policy implementations could explain a variations of the success of policy implementations at 30.2 percents. the most power variance were standard and objective of policy, characteristics of organization, monthly income, Economic and Politico social Conditions and Occupation.

Keyword: Health promotion policy, national local fund health security

บทนำ

กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เป็นกองทุนที่คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มีมติเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2549 เห็นชอบให้จัดตั้งระบบหลักประกันสุขภาพในระดับพื้นที่ขึ้น และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ดำเนินงาน ตามพระราชบัญญัติกำหนดขึ้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 ที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และเข้ามามีบทบาทในการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าแก่ประชาชน เนื่องจากการกระจายอำนาจสามารถทำให้มีการสร้างโอกาสให้เกิดหลักประกันสุขภาพอย่างทั่วถึงขึ้นมาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจะตอบสนองความต้องการหลักประกันสุขภาพของชุมชนได้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานหลักประกันสุขภาพ, 2549; อุไร, 2545) ซึ่งการตอบสนองต่อกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ จะสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตลอดจนความก้าวหน้าในการกระจายอำนาจด้านหลักประกันสุขภาพที่ ดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหารระบบหลักประกันสุขภาพ

นอกจากนี้กองทุนสุขภาพตำบลยังเชื่อมโยงกับหลักการกระจายอำนาจ (Decentralize) ซึ่งมีแนวคิดลดบทบาทของรัฐ ส่วนกลางในการดำเนินการเอง รวมถึงให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการกับปัญหาสุขภาพของประชาชนในชุมชนมากขึ้น นับได้ว่า “กองทุนสุขภาพตำบล” เป็นรูปแบบการกระจายอำนาจอย่างหนึ่ง ซึ่งมีใช่เป็นเพียงการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่แก่ท้องถิ่น แต่เป็น รูปแบบการกระจายอำนาจแก่คณะกรรมการบริหารสุขภาพระดับตำบล (Area health board) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ทาง อำนาจ หน้าที่ใหม่ระหว่างส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น และชุมชน ให้สอดคล้องกับสภาพบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป ในสภาวะที่สังคมมี กลุ่มคนที่หลากหลาย มีความต้องการ และความคาดหวังจากรัฐในลักษณะที่หลากหลาย แตกต่างกัน ทั้งนี้รูปแบบการจัดการ ดังกล่าวอาจเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการกระจายอำนาจการจัดการตนเองของชุมชนท้องถิ่นด้านสุขภาพ เป็นปัจจัยหนึ่งในการ เพิ่มประสิทธิภาพการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชนด้วยระบบสุขภาพชุมชนที่เติมเต็มบริการสุขภาพระดับบุคคล (personal service) ให้ทั่วถึงมีคุณภาพมีความต่อเนื่อง และต่อยอดเชื่อมโยงด้วย “มิติและมาตรการทางสังคมเพื่อสุขภาพ” ให้เห็นผลลัพธ์ ด้านสุขภาพได้ เนื่องจากท้องถิ่นมีการกิจส่วนใหญ่เป็นภารกิจด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพในการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อ ป้องกันโรคและการสร้างเสริมสุขภาพและบางส่วนเป็นกิจกรรมที่บริการเฉพาะบุคคล ครอบครัว หรือภารกิจที่ดำเนินการในชุมชน รวมทั้ง รัฐบาลของพื้นที่ และสามารถแก้ปัญหาที่ตรงและตอบสนองต่อความจำเป็นด้านสุขภาพ ของประชาชนในพื้นที่ได้ดีกว่า ส่วนกลาง ขณะเดียวกันก็สามารถเข้าถึงกลุ่มคนผู้ด้อยโอกาสในชุมชนได้ดีขึ้น ตอบสนองต่อความคาดหวังของชุมชนได้ดีขึ้น

จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ กรณีศึกษากองทุน หลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลวิสัยใต้ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร เพื่อทราบถึงความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการ บริหารจัดการกองทุน โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ว่าสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนที่ อยู่ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาระบบการให้บริการสาธารณะของ กองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลอันจะเป็นผลการให้นโยบายไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติกับ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในการอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีต่อ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบาย มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ
2. ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบาย ร่วมกันอธิบายการผันแปรประสิทธิผลความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ ได้อย่างน้อยร้อยละ 30

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ตำบลวิสัยใต้ จำนวน 10 หมู่บ้าน มีประชากรรวมทั้งสิ้น 5,154 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ตำบลวิสัยใต้ จำนวน 10 หมู่บ้าน ใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีทฤษฎีของ Yamane มีความคลาดเคลื่อน ± 0.5 (Taro Yamane อ้างถึงใน สันพันธุ์พนิจ, 254, หน้า 133)

3. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ ตามแนวความคิดของ Van Meter and Van Horn ที่ได้กล่าวถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือตัวแปรที่สำคัญ 6 ด้าน คือ

- 3.1 การสื่อสารและการทำให้ปฏิบัตินโยบายในระหว่างองค์กรต่างๆ V6-V10
- 3.2 วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย V11-V15
- 3.3 คุณสมบัติของคณะบุคคลที่รับผิดชอบ V16-V20
- 3.4 คุณลักษณะของหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการปฏิบัติ V21-V29
- 3.5 ทรัพยากรของนโยบาย V30-V35
- 3.6 สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง V36-V40

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ และความพึงพอใจของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวิสัยใต้ ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในกองทุน

4. ระยะเวลาที่ศึกษา การสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง เริ่มเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1-31 เดือน สิงหาคม 2555

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ
2. เพื่อนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับการศึกษาเป็นประโยชน์ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายส่งเสริมสุขภาพของกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น
3. บุคคลทั่วไปได้ใช้ในการศึกษา อ้างอิง และใช้ในการศึกษาวิจัยในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้อง

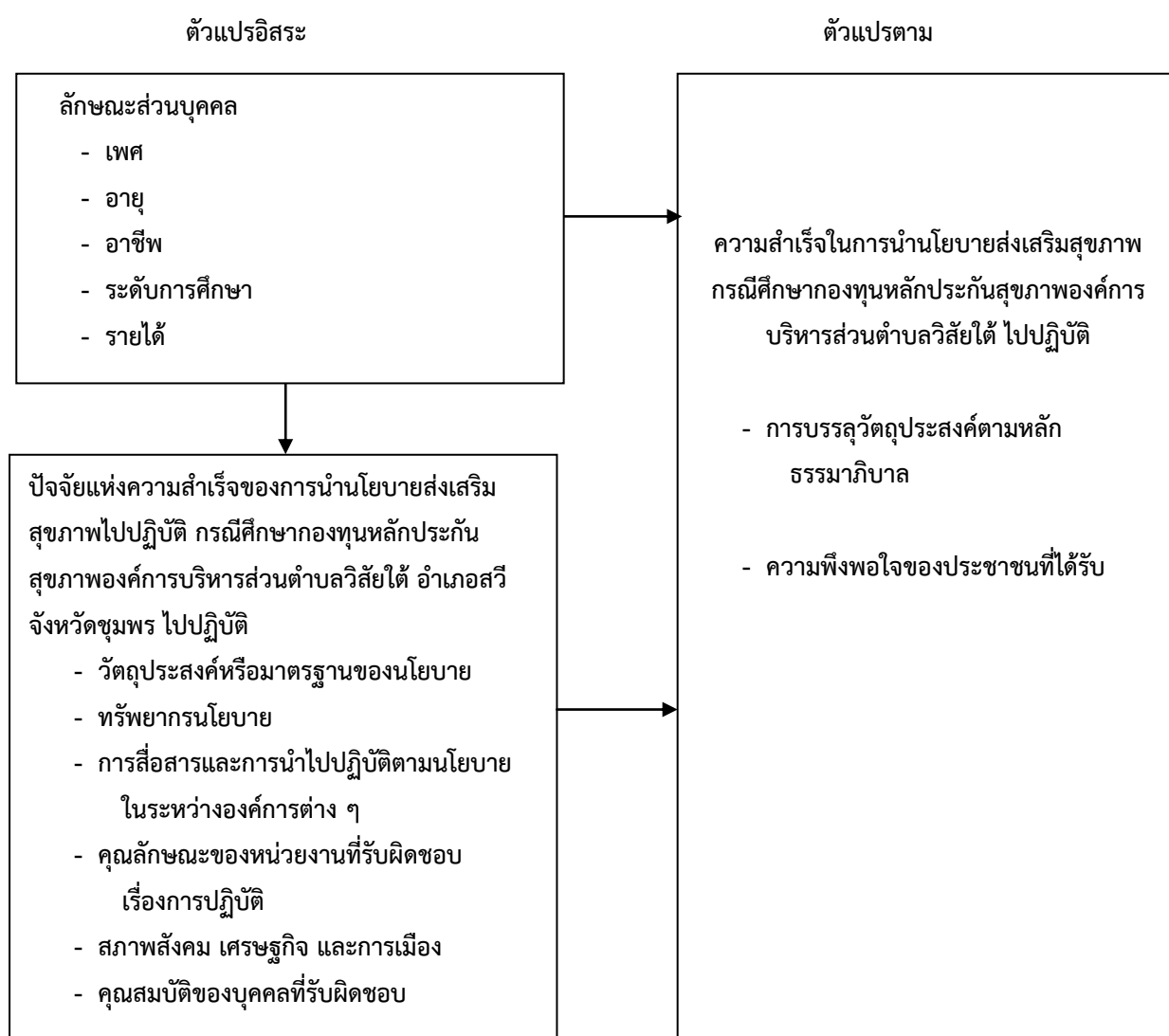
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

แวนฮอร์นและแวนมิเตอร์ (C.E. Van Meter and D.S. Van Horn, 1976) กล่าวถึงความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของรัฐที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรเป็นตัวตัดสินผลการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วยเหตุนี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงต้องคัดเลือกหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานขององค์การว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายหรือไม่ การวัดผลการปฏิบัติงานจะพิจารณาถึงผลการดำเนินงานตามนโยบายว่าหมายถึงอะไร

กิจกรรมในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความเหมาะสมหรือไม่ และองค์การมีความสามารถในการเสนอแนวทางแก้ไขความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นมากนักน้อยเพียงใด ตัวแบบนี้มุ่งอธิบายปัจจัยต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการนำนโยบายระดับชาติไปปฏิบัติ ได้แก่ มาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรนโยบาย การสื่อสารความ การบังคับใช้กฎหมาย คุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ เงื่อนไขทางการเมือง เงื่อนไขทางสังคมและเศรษฐกิจ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้รวบรวมกรอบแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับในการศึกษาเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ กรณีศึกษากองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลวิสัยใต้ อำเภอสวี จังหวัดชุมพรดังนี้



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ตำบลวิสัยใต้ จำนวน 10 หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 5,154 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือขั้นที่ 1 ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ตำบลวิสัยใต้ โดยแบ่ง

ออกเป็น 10 หมู่บ้าน โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีทฤษฎีของ Yamane มีความคลาดเคลื่อน 0.05 (สิน พันธุ์พินิจ, 2549, หน้า 133) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างรวม 371 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับรายละเอียดของการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและดำเนินการ ดังนี้

1. ขอความร่วมมือกับคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลวิสัยใต้ ชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย วิธีการเก็บข้อมูลและการรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวิสัยใต้ จำนวน 10 หมู่บ้าน แล้วรอรับคืน กำหนดเวลาในการรวบรวมแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 1-31 สิงหาคม 2555

3. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ จากจำนวนทั้งหมด 371 ชุด ไปตรวจสอบคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามแต่ละชุดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าร้อยละ (percentage) จากนั้นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean = $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation = S.D.) ค่าวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยอย่างง่าย

3. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean = $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation = S.D.) ค่าวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยอย่างง่าย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้แล้ว จะถูกนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยเลือกใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อบรรยายลักษณะต่างๆ ของตัวแปร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Pearson Correlation) ตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

ระดับความคิดเห็นของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ (ภาพรวม) ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ ภาพรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย = 3.16 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานของคณะกรรมการบริหารกองทุน เห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย = 3.66 (ด้านคุณสมบัติของคณะบุคคลที่รับผิดชอบ) รองลงมาคือ คณะกรรมการบริหารกองทุน มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ค่าเฉลี่ย = 3.63 (ด้านคุณสมบัติของคณะบุคคลที่รับผิดชอบ) และการเมืองในตำบลสามารถแทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายไป เห็นด้วยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย = 2.44 (ด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

N = 371

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิผล(Y)	ระดับ
เพศ (X1)	-.085	N/S
อายุ (X2)	.103*	ต่ำ
การศึกษา (X3)	-.073	N/S
อาชีพ (X4)	.001	N/S
รายได้ต่อเดือน (X5)	-.181**	ต่ำ
การสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามนโยบายในระหว่างองค์กร(X6)	.272**	ต่ำ
วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย(X7)	.441**	ปานกลาง
คุณสมบัติของคณะบุคคลที่รับผิดชอบ(X8)	.395**	ปานกลางค่อนข้างต่ำ
คุณลักษณะของหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการปฏิบัติ(X9)	.434**	ปานกลาง
ทรัพยากรของนโยบาย(X10)	.316**	ปานกลางค่อนข้างต่ำ
สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง(X11)	.289**	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ = 0.05** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ = 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลอายุ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลของความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 (บางส่วน) “ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบาย มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ”

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบาย ทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลของความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 “ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบาย มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ”

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ระหว่างประสิทธิผลของความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ กับปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบาย

ตัวแปร		แบบจำลอง
วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของนโยบาย(X7)	B T	.337 (6.048)**
คุณลักษณะของหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการปฏิบัติ(X9)	B T	.188 (3.156)**
รายได้ต่อเดือน(X5)	B T	-.070 (-3.617)**
สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง(X11)	B T	.111 (2.654)**
อาชีพ(X4)	B T	-.046 (-2.356)*

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ระหว่างประสิทธิผลของความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ กับปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบาย (ต่อ)

ตัวแปร	แบบจำลอง
ตัวคงที่	1.950
T	(9.320)
R ²	0.302
See	.3979
F	29.840
Sig. F	0.000***

B = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ปัจจัยส่วนบุคคล 5 ตัวแปร และปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบาย 6 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายการผันแปรประสิทธิผลของความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ ได้ร้อยละ 30.2 โดยมีตัวแปรอิสระที่มีอำนาจการอธิบายมากที่สุดในสมการมี 5 ตัวแปร จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 “ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบาย ร่วมกันอธิบายการผันแปรประสิทธิผลความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ ได้อย่างน้อยร้อยละ 30”

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในหน่วยงานนโยบาย

1) จากความสำเร็จของนโยบายจะทำให้ประชาชนในชุมชนมีสุขภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความตื่นตัวต่อความรับผิดชอบของปัญหาสุขภาพของตนเองและคนในครอบครัวมากขึ้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์จึงนับว่าเป็นนโยบายที่ดี จึงควรส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของนโยบาย ควรสนับสนุนให้ชุมชนแสดงออกถึงความสามารถและความต้องการของชุมชน อีกทั้งการสร้างระบบการตรวจสอบโดยภาคประชาชน และจากองค์กรภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานกองทุนมากขึ้น

2) กองทุนควรมีเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุข และอัตรากำลังเป็นของกองทุนเอง ไม่ควรผูกติดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานกองทุน และเพื่อเพิ่มโอกาสในการช่วยเหลือประชาชนได้อย่างเต็มที่ ทั่วถึง

3) จากความสำเร็จของนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ว่าตนเองมีบทบาทในการดูแลสุขภาพประชาชนและให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่ด้านสาธารณสุข อีกทั้งประชาชนก็มีความตื่นตัวต่อความรับผิดชอบ ในปัญหาสุขภาพของตนเองมากยิ่งขึ้น ดังนั้น รัฐบาลก็ควรจะริบดำเนินการถ่ายโอนภารกิจทางด้านงานสาธารณสุขให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเร็ว และควรกระจายอำนาจในการบริหารงานกองทุนให้เบ็ดเสร็จ เพื่อให้ง่ายต่อการบริหารจัดการและการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเจาะลึกเกี่ยวกับการงานงบประมาณของกองทุน เกี่ยวกับระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณ ระเบียบในการเรื่องเบิกจ่ายงบประมาณกองทุน ปัญหาอุปสรรคในการเบิกจ่ายงบประมาณ เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้กับการบริหารงบประมาณของกองทุนหลักประกันสุขภาพ

2) ควรมีการศึกษาเจาะลึกเกี่ยวกับแผนทางเดินยุทธศาสตร์ และแผนสุขภาพชุมชน กับกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน เพื่อนำผลการศึกษามาเพิ่มศักยภาพให้กับคณะกรรมการบริหารกองทุนในการจูงใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดทำแผนมากยิ่งขึ้น

3) ควรศึกษาให้ลึกลงไปว่านโยบายส่งเสริมสุขภาพที่ดีควรเป็นอย่างไร เพื่อที่จะนำผลการวิจัยเป็นปฏิบัติได้จริงตรงตามเป้าหมายนโยบายของรัฐบาลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลวิสัยใต้. 2554. แผนสุขภาพชุมชน ประจำปี 2554. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวิสัยใต้.
- กุลธร พงศธร. 2530. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สารมวลชน.
- พงษ์ภัทร รัตสุวรรณ, 2550. การกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพในระดับท้องถิ่น : กรณีศึกษา เทศบาลตำบลขุนยวม อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน .วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ . มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมเดช สายหยุด. 2547. การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ปีงบประมาณ 2547 ของเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. ภาคนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. 2545. การปฏิรูประบบราชการภายใต้กระแสการจัดการภาครัฐใหม่และข้อวิพากษ์. กรุงเทพฯ: บริษัทพิธีการพิมพ์ จำกัด,
- วสันต์ เหลืองประภัสร์. 2548. การจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารการปกครองในระบอบประชาธิปไตย : สองกระแสความคิดในการบริหารงานภาครัฐ ลูกค้า หรือ พลเมือง. รัฐศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. มีนาคม, 35-86.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. 2550. [ออนไลน์] . เข้าถึงจาก <http://tobt.nhso.go.th>
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 11 สุราษฎร์ธานี. 2553. คู่มือปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น.
- Best, John W. 1978. *Research in education*. 3d ed. New Delhi: Prentice Hall,
- Pierre, J. 1995. *The marketization of state : Citizens,consumer and the emergence of The public marken*. Canada :McGill-Queenw's University Press,

กระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

Management Development Process Knowledge of the Provincial Police Training Centre Region 3

แก้วมณี สุโกศล

Kaewmanee Sukosol

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

Email: kaewmaneesu@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 และ (2) เพื่อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 วิธีการดำเนินการวิจัย เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 จำนวน 65 คน และนักเรียนนายสิบตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 3 จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 3 โดยเริ่มจากการวางแผนการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (2) พัฒนาให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการจัดการความรู้ พัฒนาระบบข้อมูลในระบบ และการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีสารสนเทศและจัดศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงานรวมทั้งมีการดำเนินการที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่การ เรียนรู้ที่สมบูรณ์ต่อไป

คำสำคัญ: กระบวนการพัฒนา การจัดการความรู้ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ

Abstract

The purposes of the research were to 1) study the Knowledge Management of the Provincial Police Training Centre Region 3, 2) propose the process of Knowledge Management of the Provincial Police Training Centre Region 3. The sampling groups were 65 personals of the Provincial Police Training Centre Region 3 and 325 police students of the Provincial Police Training Centre Region 3. The research tools used for collecting data was a questionnaire, while data was analyzed using Descriptive Analysis method including means, frequency and standard deviation.

The results of the statistic data analysis were as follows: From the result, researcher may assume Knowledge Management Development Process of the Provincial Police Training Centre Region 3 as follows: organize Knowledge Management systematically, Develop and inform Knowledge Management to personals, Develop data system and ICT tools using, organize Learning Center in organization and systematic proceed successively. These can provide the Efficiency Knowledge Management which can lead to the Complete Learning Organization finally.

Keyword: Development process, Knowledge Management, Police training center

บทนำ

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้การฝึกอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศสิบตำรวจตรี ตำแหน่งผู้บังคับหมู่ (ปฏิบัติกาปราบปราม) ตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยมีปรัชญาทางการศึกษา “ให้นักเรียนนายสิบตำรวจทุกคน เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ สามารถพัฒนาตนเองได้ ภายใต้กระบวนการจัดการฝึกอบรมที่ส่งเสริมการพัฒนา ตนเอง และเต็มตามศักยภาพ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาการ และมีความสามารถในหน้าที่ มีร่างกายแข็งแรง จิตใจมั่นคง ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงสร้างหลอดดังนี้หลักสูตร 1) เพื่อให้นักเรียน นายสิบ

ตำรวจ มีความรู้พื้นฐานของการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ 2) ตำรวจชั้นประทวนเพื่อให้แก่นักเรียนตำรวจนายสิบ ตำรวจ มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติภารกิจป้องกันปราบปราม 3) เพื่อเสริมสร้างเจตคติ วิสัยทัศน์และหล่อหลอมจิตใจ อุบาสัยและบุคลิกภาพ ให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจที่เพียบ คุณธรรม เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน 4) เพื่อให้แก่นักเรียนนายสิบตำรวจ เป็นผู้ยึดมั่นในสถาบันชาติ พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และ 5) เพื่อให้แก่นักเรียนนายสิบตำรวจ มีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ วุฒิภาวะ มีจิตสำนึกในการบริการและบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน รวมทั้งปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อพิจารณาในประเด็นเรื่องการจัดการความรู้โดยตรง โดยเฉพาะในด้านองค์ประกอบของการจัดการ ความรู้ (น้ำทิพย์ วิภาวิน 2557, หน้า 17-21) ที่ประกอบด้วย “คน เทคโนโลยีและกระบวนการ” นั้น องค์ประกอบ ดังกล่าวจะทำให้การจัดการความรู้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยต้องเชื่อมโยงและระบบ ด้วยกัน อย่างเหมาะสมแก่การพัฒนาคน และเทคโนโลยี

ดังนั้นการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ให้ตรงจุดและพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมรวมทั้งวัฒนธรรมขององค์กร จึงเป็นการพัฒนาที่ประหยัดและสามารถกระทำได้ทันทีและหากพิจารณาถึง “กระบวนการจัดการความรู้” ตามที่ บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549, หน้า 54-58) สรุปไว้ อันประกอบด้วย 7 ขั้นตอนได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้การแบ่ง และการเรียนรู้ จึงจะสามารถพัฒนาไปอย่างถูกต้องตรงประเด็น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร
 - 1.1 บุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓
 - 1.2 นักเรียนนายสิบตำรวจที่กำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบัน 2558 ปีการศึกษา จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่

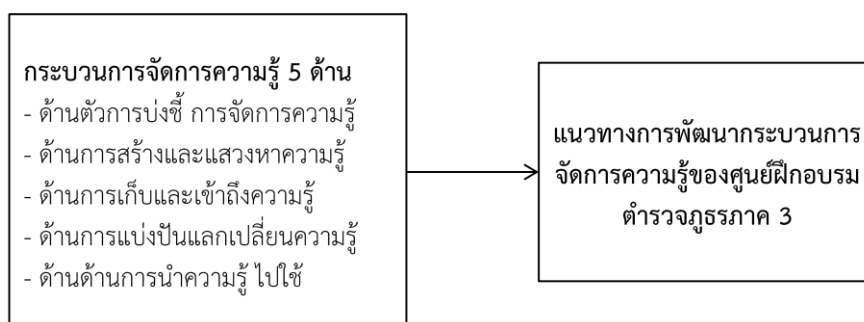
นักเรียนนายสิบตำรวจรุ่น ๗

2. เนื้อหาสำคัญที่ศึกษา

เนื้อหาสำคัญที่ศึกษา : “กระบวนการจัดการความรู้” ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวการบ่งชี้การจัดการความรู้ (KM) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการเก็บและเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ แนวความรู้ไปใช้

3. ระยะเวลาการศึกษา : ทำการศึกษาในปีการศึกษา 2558 (ปีงบประมาณ 2559)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ เกิดการสร้างความรู้ แปลงความรู้แบบฝังลึกในตัวคน ความรู้ที่เปิดเผยเพื่อการแลกเปลี่ยนของความรู้ และการถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างยั่งยืน
2. ได้แนวทางในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อให้อุบลการเกิดการเรียนรู้เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และได้วิธีการทำงานใหม่ๆ โดยบุคคลให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมกับสถาบัน และเกิดความเข้าใจร่วมกันและมีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา
3. ได้รูปแบบและวิธีการในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยให้กระบวนการจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง

ทฤษฎี แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ และคณะ (2548, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ว่า เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น แลกเปลี่ยนและใช้ความรู้ เป็นต้น Peddle, Burgoyne, Boydell (1991) ให้ความหมายของบริษัทแห่งการเรียนรู้ (A Learning Company) ว่าเป็นองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนและมีการปรับเปลี่ยนองค์กรและสภาพแวดล้อมของอย่างต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรเป้าหมายสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ

1. บุคลากรในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ จำนวน 75 คน
2. นักเรียนนายสิบตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 325 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 และนักเรียนนายสิบตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 3 ปีการศึกษา 2558 รุ่นที่ 7 ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการกำหนดจำนวนขนาดกลุ่มประชากรตัวอย่างจากจำนวนบุคคลกรและนักเรียนนายสิบตำรวจทั้งหมด จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. การสร้างเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปลายปิด เอกสารบทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ แบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น ๓ ส่วนด้วยกัน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ซึ่งจะประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยต่อระดับเพื่อวัดระดับการจัดการความรู้ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านตัวการบ่งชี้การจัดการความรู้ (KM) 2) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ 3) ด้านการเก็บและเข้าถึงความรู้ 4) ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 5) ด้านการนำความรู้ไปใช้โดยใช้มาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) และกำหนดค่าน้ำหนักตามเกณฑ์ระดับคะแนน 5 ระดับดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100)

5 คะแนน ระดับการปฏิบัติหรือความคิดเห็น มากที่สุด

4 คะแนน ระดับการปฏิบัติหรือความคิดเห็น มาก

3 คะแนน ระดับการปฏิบัติหรือความคิดเห็น ปานกลาง

2 คะแนน ระดับการปฏิบัติหรือความคิดเห็น น้อย

1 คะแนน ระดับการปฏิบัติหรือความคิดเห็น น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสอบถามโดยใช้วิธีการ แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างประชากรที่คัดเลือกมาจำนวนทั้งสิ้น 400 คนตอบแบบสอบถามแล้วส่งคืนให้ คณะวิจัย หลังจากนั้นคณะวิจัยจะทำการเก็บแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อนำมาตรวจสอบข้อมูล และบันทึก การวิเคราะห์ค่าสถิติต่อไป ส่วนข้อมูลจากคำถามปลายเปิดจะนำเสนอเป็นการวิเคราะห์เชิงบรรยาย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากเอกสารรายงาน และข้อมูลทางสถิติ ที่รวบรวมโดยศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจความคิดเห็นครั้งนี้ใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งได้เลือกสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Means), ค่าความถี่ (Frequency) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดค่าเฉลี่ย ของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อตัวแปรต่างๆ และการวัดการกระจายของข้อมูล ทั้งนี้รูปแบบการวิเคราะห์จะถูกนำเสนอในตารางผลวิเคราะห์การศึกษา พร้อมแสดงในรูปของแผนภูมิ พร้อมการบรรยายประกอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของสถานภาพโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และประสบการณ์ในการทำงานมีผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 390 คน โดยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 361 คน คิดเป็นร้อยละ 92.56 มีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 57.18 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 50.51 มีชั้นยศ นักเรียนนายสิบตำรวจ จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 82.57 และมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 81.28

2. กระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และเมื่อพิจารณาทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านการนำความรู้ไปใช้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.82 อยู่ในระดับมาก และรองลงมาคือ ด้านตัวการบ่งชี้การจัดการความรู้ (KM) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านการเก็บและเข้าถึงความรู้และด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.37 อยู่ในระดับมาก

3. กระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ทั้ง 3 ด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และเมื่อพิจารณาทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านการนำความรู้ไปใช้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.03 อยู่ในระดับมาก และรองลงมาคือ ด้านตัวการบ่งชี้การจัดการความรู้ (KM) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านการเก็บและเข้าถึงความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.72 อยู่ในระดับมาก

4. กลุ่มตัวอย่างบุคลากร ให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านตัวการบ่งชี้การจัดการความรู้ (KM) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.92 เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า หน่วยงานมีพันธกิจ วิสัยทัศน์ หรือยุทธศาสตร์ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ โดยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.88 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.85 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการวิเคราะห์งาน รวมทั้ง วิสัยทัศน์/พันธกิจ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งหาจุดอ่อน จุดแข็งและแก้ไขจุดบกพร่องอย่างเป็นขั้นตอนโดยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.94 และหน่วยงานมีการจัดการความรู้ในรูปแบบเอกสารคู่มือ ระบบฐานข้อมูล อินเทอร์เน็ต เป็นต้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.96 หน่วยงานมีการจัดตั้งหน่วยงาน/คณะกรรมการ/ผู้ร่วมรับผิดชอบที่กำกับดูแลงานด้านการจัดการความรู้ (KM) อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.96 ในขณะที่หน่วยงานมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้ (KM) อย่างเป็นรูปธรรมและเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.51 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.92

5. กลุ่มตัวอย่างนักเรียนนายสิบตำรวจ ให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านตัวการบ่งชี้การจัดการความรู้ (KM) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.81 เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า หน่วยงานมีพันธกิจ วิสัยทัศน์ หรือยุทธศาสตร์ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ โดยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.70 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดตั้ง

หน่วยงาน/คณะกรรมการ/ผู้ร่วมรับผิดชอบที่กำกับดูแลงานด้านการจัดการความรู้ (KM) อย่างชัดเจน โดยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.80 หน่วยงานมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้ (KM) อย่างเป็นรูปธรรมและเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.86 และหน่วยงานมีการวิเคราะห์งานรวมทั้ง วิสัยทัศน์/พันธกิจ อย่างเป็นระบบรวมทั้งหาจุดอ่อน จุดแข็งและแก้ไข จุดบกพร่องอย่างเป็นขั้นตอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.76 ในขณะที่หน่วยงานมีการจัดการความรู้ในรูปแบบเอกสารคู่มือ ระบบฐานข้อมูล อินเทอร์เน็ต เป็นต้น เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.79 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.92

6. กลุ่มตัวอย่างบุคลากร ให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านการสร้างและแสวงหาความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.86 เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านเข้าสัมมนา/ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และให้การสนับสนุนกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ โดยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.71 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.76 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้/ความคิดใหม่ๆ เสนอต่อหน่วยงาน โดยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.84 หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสวงหาข้อมูลหรือความรู้การศึกษาจากแหล่งต่างๆ ภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.85 ในขณะที่หน่วยงานมีการศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.28 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.97

7. กลุ่มตัวอย่างบุคลากร ให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านการสร้างและแสวงหาความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.96 เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านเข้าสัมมนา/ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และให้การสนับสนุนกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ โดยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.86 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.89 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้/ความคิดใหม่ๆ เสนอต่อหน่วยงาน โดยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.91 หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.89 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสวงหาข้อมูลหรือความรู้การศึกษาจากแหล่งต่างๆ ภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 1.00 ในขณะที่หน่วยงานมีการศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.50 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 1.12

8. กลุ่มตัวอย่างบุคลากร ให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านการเก็บและเข้าถึงความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.84 เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า หน่วยงานมีเทคโนโลยีที่ช่วยให้ท่านสามารถสื่อสารและเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึงภายในสถาบันและองค์กร ภายนอก เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ โดยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.58 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.88 รองลงมา คือ หน่วยงานมีจัดการความรู้ในรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงาน แฟ้มเก็บเอกสารหรือ เก็บข้อมูลในฐานข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐาน โดยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.93 หน่วยงานมีการปรับปรุง เรียบเรียงเนื้อหาให้ทันสมัย ตรงความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.85 ท่านสามารถใช้งาน และเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จัดเก็บไว้ได้โดยง่ายและสะดวก เมื่อต้องการใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำคัญของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.92

ด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.77 ในขณะที่หน่วยมีการตรวจสอบ วิเคราะห์ ปรับปรุงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบ ภาษาที่เข้าใจง่าย เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.43 คิดเป็นสัดส่วนของ จำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.759.พบว่า กลุ่มตัวอย่างนักเรียนนายสิบตำรวจ ให้ความสำคัญ ต่อตัวแปรด้านการเก็บและเข้าถึงความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่ เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.92 เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า หน่วยมีการตรวจสอบ วิเคราะห์ ปรับปรุงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบ ภาษาที่เข้าใจง่าย เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ โดยมีระดับ ความสำเร็จอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.92 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จ ของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.80 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการปรับปรุง เรียบเรียงเนื้อหาให้ทันสมัย ตรงความต้องการโดยมีระดับ ความสำเร็จอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้ เท่ากับ 0.84 หน่วยงานมีจัดการความรู้ในรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงาน แฟ้มเก็บเอกสารหรือ เก็บข้อมูลในฐานข้อมูลในระบบ คอมพิวเตอร์ ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของ ตัวแปรนี้เท่ากับ 0.88 ท่านสามารถใช้งานและเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จัดเก็บไว้ได้โดยง่ายและสะดวก เมื่อต้องการใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.96 ในขณะที่หน่วยงานมีเทคโนโลยีที่ ช่วยให้ท่านสามารถสื่อสารและเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่องทั้งภายในสถาบันและองค์กรภายนอก เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อกระบวนการ พัฒนาการจัดการความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.54 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้ เท่ากับ 1.07

10. กลุ่มตัวอย่างบุคลากร ให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.93 เมื่อพิจารณาแต่ละ ตัวแปร พบว่า หน่วยงานส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ โดยมีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.48 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของ ความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.99 รองลงมา คือ หน่วยงานส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเปิดเผย ข้อมูลและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 คิดเป็น สัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.90 หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีกิจกรรมแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลายรูปแบบ เช่น เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วย อย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.94 กรณีเป็น Explicit Knowledge คือ ความรู้ที่เป็นรูปธรรม สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ หน่วยงานมีการจัดทำเป็นเอกสาร คู่มือ หรือผ่านระบบฐานความรู้ ที่บุคลากรสามารถนำความรู้มาแบ่งปันแลกเปลี่ยน กันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.88 ในขณะที่ กรณีเป็น Tacit Knowledge คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ซึ่งได้จากประสบการณ์ที่ไม่สามารถถ่ายทอดเป็นคำพูดหรือ ลายลักษณ์ อักษรได้โดยง่าย หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้โดยการจัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การ ยืมตัว เป็นต้น เพื่อสร้างให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างบุคลากร เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาการ จัดการความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.23 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.94

11. กลุ่มตัวอย่างนักเรียนนายสิบตำรวจ ให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.91 เมื่อ พิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า กรณีเป็น Tacit Knowledge คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ซึ่งได้จากประสบการณ์ที่ไม่สามารถ ถ่ายทอดเป็นคำพูดหรือ ลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้โดยการจัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เป็นต้นเพื่อสร้างให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างบุคลากรเป็นตัวแปรที่ ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ โดยมีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.83 คิด เป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.86 รองลงมา คือ หน่วยงานส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเปิดเผยข้อมูลและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีระดับความสำเร็จอยู่ใน ระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.88 กรณีเป็น Explicit Knowledge คือ ความรู้ที่เป็นรูปธรรม สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ หน่วยงานมีการจัดทำเป็นเอกสาร คู่มือ หรือผ่านระบบฐานความรู้ ที่บุคลากรสามารถนำความรู้มาแบ่งปันแลกเปลี่ยนกันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 คิดเป็นสัดส่วนของ จำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.90 หน่วยงานส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.92 ในขณะที่หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีกิจกรรมแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลายรูปแบบ เช่น เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.68 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.97

12. กลุ่มตัวอย่างบุคลากร ให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านการนำความรู้ไปใช้โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.82 เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ท่านมีความตระหนักว่าการจัดการความรู้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานในอนาคตได้ เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ โดยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.93 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.86 รองลงมา คือ ท่านสามารถนำความรู้ด้านการจัดการความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานในหน่วยงานได้ โดยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.73 หน่วยงานควรนำการมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ใช้เป็นเกณฑ์ส่วนหนึ่งในการพิจารณาการประเมินผลการเรียนและการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.81 การจัดการความรู้จะช่วยเพิ่มคุณภาพในการทำงานของหน่วยงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.80 ในขณะที่บุคลากรในหน่วยงานมีการดำเนินการและให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในหน่วยงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.65 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.91

13. กลุ่มตัวอย่างนักเรียนนายสิบตำรวจ ให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านการนำความรู้ไปใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.82 เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้จะช่วยเพิ่มคุณภาพในการทำงานของหน่วยงานได้เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ โดยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.10 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.81 รองลงมา คือ หน่วยงานควรนำการมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ ใช้เป็นเกณฑ์ส่วนหนึ่งในการพิจารณาการประเมินผลการเรียนและการปฏิบัติงาน โดยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.83 ท่านสามารถนำความรู้ด้านการจัดการความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานในหน่วยงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.81 ท่านมีความตระหนักว่าการจัดการความรู้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.81 ในขณะที่บุคลากรในหน่วยงานมีการดำเนินการและให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในหน่วยงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.91 คิดเป็นสัดส่วนของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งของความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 0.85

14. เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ระหว่าง กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีส่วนได้เสียภายใน หรือข้าราชการของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 อันได้แก่ ผู้บังคับบัญชา คณาจารย์และบุคลากรอื่นๆ ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีส่วนได้เสียภายนอกคือ นักเรียนนายสิบตำรวจ รุ่นที่ 7 (ปีการศึกษา 2558) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร ได้ค่าระดับการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการนำความรู้ไปใช้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านตัวการบ่งชี้การจัดการความรู้ (KM) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ด้านการเก็บและเข้าถึงความรู้โดยด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.37 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร ได้ค่าระดับการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำความรู้ไปใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.03 ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับ มาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านตัวการบ่งชี้การจัดการความรู้ (KM) ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการเก็บและเข้าถึงความรู้โดยมีด้านการสร้างและแสวงหาความรู้อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.72

สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย จากการวิเคราะห์ข้อมูลของสถานภาพโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานมีผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 390 คนโดยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 361 คน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 50.51 มีชั้นยศ นักเรียนนายสิบตำรวจจำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 82.57 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 81.28

ทั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาถึง กระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 โดยจำแนก ปัจจัยออกเป็น 5 ด้านด้วยกันคือ ด้านตัวการบ่งชี้การจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ (KM) ด้านการ เก็บและเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการนำความรู้ไปใช้ผลการวิจัยโดยในแต่ละด้าน ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล กระบวนการจัดการความรู้ในภาพรวมจำแนกออกเป็น 5 ด้าน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร ให้ความสำคัญต่อกระบวนการจัดการความรู้ในภาพรวม ออกเป็น 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ด้านการนำ ความรู้ไปใช้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓.๘๒ อยู่ในระดับมากที่สุด และรองลงมาคือ ด้านตัวการบ่งชี้การจัดการความรู้(KM) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านการเก็บและเข้าถึงความรู้และด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดย ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.37 อยู่สุดในระดับปานกลางคือส่วนกลุ่มตัวอย่างนักเรียนนายสิบตำรวจ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการจัดการความรู้ในภาพรวม ออกเป็น 5 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ด้านการนำ ความรู้ไปใช้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.03 อยู่ในระดับมากที่สุด และรองลงมาคือ ด้านตัวการบ่งชี้การจัดการความรู้(KM) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 กับการเก็บและเข้าถึงความรู้มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.72 อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขดังนี้

1. ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ควรเพิ่มคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการให้บริการ ทั้งในห้องสมุดและควรมีจุดบริการในการสืบค้นข้อมูลตามฝ่ายงานต่างๆ
2. ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ควรมีการพัฒนากระบวนการขั้นตอนข้อมูลของหน่วยงาน และของแต่ละฝ่ายให้มีความทันสมัย
3. ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ควรมีการพัฒนาสื่อการสอนในรูปแบบมัลติมีเดียเพื่อสร้างองค์ความรู้มากขึ้น
4. ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ควรมีการจัดห้องเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะเพื่อการสืบค้นทั้งเอกสารและสื่อมัลติมีเดีย
5. ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ควรมีการพัฒนากระบวนการค้นหาข้อมูลให้มีความทันสมัย ใช้งานง่าย และรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2549. องค์การแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

น้ำทิพย์ วิภาวิน. 2547. การจัดการความรู้กับคลังความรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เอสอาร์พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.สุวรรณ เจริญบุญดี บุญญากิจ และคณะ. 2549. การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จีรวัฒน์ เอ็กเพรส.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547. การจัดการความรู้ พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมกมล.

ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย. 2549. ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีการจัดการความรู้

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น

เสาวภาคย์ และคณะ. 2548. การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ก.พลพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2548. คู่มือการ จัดทำแผนการจัดการความรู้.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

Gravin, D. A. 1993. **Learning Organization**. Boston: Harvard University Press.

Gravin, D. A., Edmondson A.C., & Gino F. 2008. Is Yours a Learning Organization?. **Havard Bissiness Review**.
March.,1-10.

Hellrigel, D., Slocum, J. W., Woodman, R. W. 2001. **Organization Behavior**. Ninth Edition.
South-Western College Publishing.

Marquart, M. 1996. **Building the Learning organization : A system approach to quantum Improvement
and global success**. New York: McGraw – Hill.

Maesick, V. J., & Watkins, K. E. 1999. Facilitating Learning organization. **Making Learning Count Hampshire**.
England: Gower Publising Limited.

Peddler, M. Burgoyne, & Boydell, T. 1991. **The Learning Company : A Strategy for Sustainable
Development**. New York: Mcgraw – Hill.

Senge, P. 1990. **The fifth Discipline: The Art and Practice of the learning Organization**.
New York: Doubleday/Currency.

Senge, P., Combron, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleiner, A. 2000. **Schools that learn: A fifth
discipline fieldbook for educators,parant, and everyone who cares about education**.
New York, NY: Doubleday.

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม สังกัดเรือนจำกลางเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

An Approach to Develop the Performance Competencies of Correction Department Ministry of Justice Attached to Central Prison Pethchaburi Province

ธรรมนุญ นพคุณ

มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Email: WorasitC@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรมสังกัด เรือนจำกลาง เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรมสังกัด เรือนจำกลาง เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรมสังกัด เรือนจำกลาง เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรมสังกัด เรือนจำกลาง เพชรบุรี จากทัศนะของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรม สังกัด เรือนจำกลาง เพชรบุรี การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ รวบรวมข้อมูลจากประชากรข้าราชการ กรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรมสังกัด เรือนจำกลาง เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 243 คน โดยที่กลุ่มตัวอย่างคือประชากรทั้งหมด การ วิเคราะห์ผลการศึกษาใช้สถิติบรรยายประกอบด้วยค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และสถิติอ้างอิงในการทดสอบ สมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรมสังกัด เรือนจำกลาง เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับมากในภาพรวม 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรม สังกัด เรือนจำกลาง เพชรบุรี มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ตามทัศนะของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวง ยุติธรรมสังกัด เรือนจำกลาง เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

Abstract

The study of "An approach to develop the performance competencies of The Correction Division officers attached to Central Prison Peatchaburi province Ministry of Justice. The objectives were 1) To study the performance competencies of The Correction Division officers attached to Central Prison Peatchaburi province Ministry of Justice 2) To determine the relationship between an approach to develop the performance competencies of The Correction Division officers attached to Central Prison Peatchaburi province Ministry of Justice officer. The study employed survey research, with a population that was an officer attached to The Correction Division officers attached to Central Prison Peatchaburi province Ministry of Justice at a numbers of 243 persons. The Descriptive statistic were means standard deviation, meanwhile inferential statistic was T-Test and ANOVA F.

The outcomes were as follow. 1) The performance competencies of The Correction Division officers attached to Central Prison Peatchaburi province Ministry of Justice Organization Administration was high level. 2) There were a significance differences among population attitude toward the performance competencies of The Correction Division officers attached to Central Prison Peatchaburi province Ministry of Justice at .05 statistical level.

Keyword: Performance development, performance competencies of Correction department

บทนำ

การดำเนินงานตามภารกิจกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรมต้องดำเนินการตามนโยบายที่ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดขึ้นโดยมีข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติตามแผน โครงการต่างๆที่วางไว้ ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินการ จึงต้องอาศัยความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม จึงต้องให้ความสำคัญในการบริหารคน เพราะจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ไปสู่ความเป็นเลิศเกิดการพัฒนาบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ และการที่ข้าราชการมีความสุขในการปฏิบัติงาน การรักษามูลค่าการปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็จะสอดคล้องกับการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และในปัจจุบันการทำงานของข้าราชการพบว่ามีปัญหาในการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก โดยจะเห็นได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติและพิจารณาผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงการทำงาน การสังเกต ตรวจสอบบันทึก และลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ส่วนใหญ่มีความคิดว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร” จึงมีพฤติกรรมการทำงานแบบประจบสอพลอ ไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ปฏิบัติงานด้วยความไม่โปร่งใส ขาดจริยธรรมในการทำงาน ดังนั้น กรมราชทัณฑ์จึงควรมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลให้เป็นไปตามระดับตำแหน่ง สมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมาก น้อยเพียงใด เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย และเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของข้าราชการ

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรม จึงมีความสนใจและเล็งเห็นว่าควรมีศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรม ที่สังกัดเรือนจำกลาง เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เพื่อจะได้รับทราบถึงระดับและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรม โดยสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงเพิ่มเสริมและพัฒนาทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรม ให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรม ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรม สังกัดเรือนจำกลาง เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรม ที่สังกัดเรือนจำกลางเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จากทัศนะของข้าราชการ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรมสังกัด เรือนจำกลาง เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับมากในภาพรวม 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรมสังกัด เรือนจำกลาง เพชรบุรี มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ ระดับ .05 ตามทัศนะของข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรมสังกัด เรือนจำกลาง เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ผู้เขียนอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเพชรบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด มีความคิดเห็นมากที่สุด (ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเพชรบุรีมุ่งที่จะปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายเป็นหลักสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะ (Competency) ของ อารังศักดิ์ คงศาวิสัย (2549, หน้า 7-10) ซึ่งได้อธิบายถึงแนวคิดเรื่องสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร สีดอกไม้ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการให้รางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ให้บริการที่ดี มีความคิดเห็นมากที่สุด (ด้านการบริการที่ดี) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเพชรบุรีต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบริการทั้งที่เป็นรางวัลและการยกย่องชมเชย รุจี จารุภาชน์ (2548, หน้า 52) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินผลสมรรถนะของบุคลากรเพื่อการพัฒนา:กรณีศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น สรุปผลการวิจัยได้ว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะ ใช้เนื้อหาการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของสำนักงานคณะกรรมการพลเรือน (ก.พ.) ใน 5 หัวข้อหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจ และคุณธรรม จริยธรรม แบบประเมินที่ใช้คือแบบประเมินพฤติกรรมกำหนดระดับ (Behaviorally Anchored Rating Scale : BARS) ซึ่งแผนที่เส้นทางการพัฒนาบุคลากรโดยเสนอภาพรวมของแต่ละกลุ่มงานพบว่า ประธานหลักสูตรมีหัวข้อหรือเส้นทางการพัฒนามากที่สุดคือหัวข้อการบริการที่ดี กลุ่มหัวหน้ากลุ่มวิชา/กลุ่มงานในหลักสูตรคือหัวข้อคุณธรรมจริยธรรม กลุ่มอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรคือ หัวข้อความร่วมมือร่วมใจ กลุ่มหัวหน้าฝ่ายคือหัวข้อบริการที่ดี กลุ่มหัวหน้างานในฝ่ายคือ หัวข้อการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายคือหัวข้อบริการที่ดี ผลสรุปความคิดเห็นและแนวโน้มต่อการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะ โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 93.44 เห็นด้วยว่าวิทยาลัยควรจะนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะนี้มาพัฒนาเพิ่มเติมก่อนที่จะนำไปใช้ในบางหัวข้อ

3. จากผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี กับลักษณะของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

3.1 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเพชรบุรีที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน และระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเพชรบุรีตำบลที่สังกัด จังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเพชรบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบคู่ที่แตกต่างคือ ผู้ที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเพชรบุรีที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเพชรบุรี มากกว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารอ้างอิง

- ชาญชัย แสวงศักดิ์. 2542. องค์การของรัฐที่มีไขส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- ฐิติพัฒน์ พิษญาธาดาวงศ์. 2549. ยุทธวิธีการใช้ระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลักดันองค์กรสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่ง. วารสารดำรงราชานุภาพ. 6.
- ดาราพร รักหน้าที่. 2548. ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 7. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. 2549. Competency ภาวะปฏิบัติเขาทำอย่างไร?. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- รุจี จารุภาชนัน. 2548. การพัฒนารูปแบบการประเมินผลสมรรถนะของบุคลากรเพื่อการพัฒนา: กรณีศึกษา วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น. วิทยาลัยการสาธารณสุข.

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา : บุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานคร

The Motivational Factors Impacting on the Working of Personnel: A Case Study of the Personnel of Organization to Promote Culture, Tourism and Sports in Bangkok

นภาพร อยู่ถาวร¹ และ สุภาพร เฟ่งพิศ²

¹Napaporn Yuthavorn and Supaporn Phengpis²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

²อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ปัจจัยด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และปัจจัยด้านความต้องการความเจริญเติบโต และศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานคร วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานคร มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธภาพ และ ความต้องการความเจริญเติบโตอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน และการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญเติบโตไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน บุคลากร

Abstract

The purposes of this research were to study demographic factors i.e. gender, age, marital status, educational level, income, original affiliation, and duration of working; investigate motivational factors i.e. existence needs factor, relatedness needs factor, and growth needs factor; and explore the working of personnel of organizations to promote culture, tourism and sports in Bangkok. The quantitative research data were collected through questionnaires from 300 samples, and were analyzed with descriptive statistics i.e. percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing i.e. t-test, f-test and ANOVA.

The results showed that the personnel of organizations to promote culture, tourism and sports in Bangkok had the working motivation at the high level in existence needs aspect, relatedness needs aspect, and growth needs aspect. The hypothesis testing revealed that the overview of demographic characteristics i.e. gender, age, marital status, educational level, income, original affiliation, and duration of working

impacting on working motivation of personnel of organizations to promote culture, tourism and sports in Bangkok were not different. For the hypothesis testing of motivational factors on working in all aspects i.e. existence needs, relatedness needs, and growth needs had no difference.

Keywords: motivation, working, personnel

บทนำ

โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมือง การท่องเที่ยว ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อให้การดำรงชีวิตความเป็นอยู่เกิดความทันสมัยและ เกิดการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน ทำให้มนุษย์เกิดการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังเห็นได้จากการที่มีเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การท่องเที่ยวในต่างแดน วัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนไปให้ทันสมัยขึ้น รวมทั้งเศรษฐกิจที่เปิดกว้างเพื่อรองรับ การขยายตัวของเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น ทำให้องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อจะให้องค์การนั้นดำรงอยู่และเกิดการเติบโตขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเน้นการบริหารจัดการทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้้องค์การเกิดความก้าวหน้า นั่นคือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจึงจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นเกิดการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ผู้บริหารจึงต้องคิดกลยุทธ์เพื่อที่จะใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดพฤติกรรม ความมุ่งมั่น แรงจูงใจ ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงานและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (รุ่งทิพา อินตะใจ, 2553) ซึ่งในประเทศไทยเห็นว่าแรงจูงใจถือเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานของบุคลากร ต่อองค์การองค์การที่มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลกระทบโดยตรง ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การในการที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อันส่งผลกระทบในแง่บวก ต่อการพัฒนาองค์การ ในทางกลับกันในองค์การที่มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอัตราที่ต่ำหรือไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเลย ผลกระทบที่เกิดขึ้นย่อมเกิดกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรในองค์การขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความเอาใจใส่ในงานอันนำมาซึ่งระบบการทำงานภายในองค์การขาดประสิทธิภาพและไม่พัฒนา สภาวะดังกล่าวนี้นอกจากจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์การแล้วยังส่งผลกระทบโดยอ้อมต่อองค์การที่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนบุคลากรเก่าที่ลาออกจากองค์การไป ซึ่งจะเกิดปัญหากับองค์การเป็นอย่างมากในการต้องเสียเวลาและทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งจะต้องฝึกฝนทรัพยากรบุคคลที่เข้ามาใหม่ ทำให้การทำงานต้องหยุดชะงักลงอย่างไม่น่าจะเป็น ดังนั้นการบริหารบุคคลจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงคุณยุดิธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการทำงานจะทำให้บุคลากรเกิดการการทำงานที่ดี มีความพร้อมในการทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานออกมามีคุณภาพและสำเร็จไปด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นรินทร์ จันทน์หอม, 2557)

องค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬาในกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ฟื้นฟู บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม สร้างความรู้ความเข้าใจและการตระหนักในคุณค่าและเอกลักษณ์ที่ดีของความเป็นไทย ส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการและจัดกิจกรรมทั้งด้านดนตรี กีฬา ห้องสมุดพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้น จึงเกิดปัญหาขึ้นเนื่องจากปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่มีความราบรื่น ความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานของบุคลากรลดลง จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจ ที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬาในกรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ปัจจัยด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และปัจจัยด้านความต้องการความเจริญเติบโตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานคร
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ปัจจัยด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และปัจจัยด้านความต้องการความเจริญเติบโตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานครการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ของบุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรทั้งหมดในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,440 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานคร โดยอาศัยทฤษฎีการจูงใจ ERG ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) ความต้องการสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) และความต้องการความเจริญเติบโต (Growth needs: G) และมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

วิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ชุด โดยบุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานครเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัสของข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ให้เป็นรหัสตัวเลขที่สามารถนำไปประมวลผลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ในประเด็นของเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการทำงานสถิติที่ใช้คือการพรรณนา วิเคราะห์โดยการแจก ความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่า T (t-test), F (f-test), การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และ การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square)

สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ ทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วนิดา ประดิษฐ์ (2554) ที่ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี” พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญเติบโต และ ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีระดับความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยทาง ด้านประชากรศาสตร์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
เพศ	ระหว่างกลุ่ม	.639	2	.320	1.280	.280
	ภายในกลุ่ม	74.197	297	.250		
	รวม	74.837	299			
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	1.435	2	.717	.785	.457
	ภายในกลุ่ม	271.312	297	.917		
	รวม	272.747	299			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.447	2	.223	.924	.398
	ภายในกลุ่ม	71.750	297	.242		
	รวม	72.197	299			
การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.020	2	.010	.617	.540
	ภายในกลุ่ม	4.896	297	.016		
	รวม	4.917	299			
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	.485	2	.242	.333	.717
	ภายในกลุ่ม	216.432	297	.729		
	รวม	216.917	299			
หน่วยงานที่สังกัด	ระหว่างกลุ่ม	2.092	2	1.046	.357	.700
	ภายในกลุ่ม	869.945	297	2.929		
	รวม	872.037	299			
ระยะเวลาการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.102	2	.051	.076	.927
	ภายในกลุ่ม	200.628	297	.676		
	รวม	200.730	299			

*p < .05

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา บุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานครจำแนกตามด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการ มีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญเติบโตได้ผลดังนี้

ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด	ระหว่างกลุ่ม	.241	2	.120	.956	.385
	ภายในกลุ่ม	37.347	297	.126		
	รวม	37.587	299			
ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.355	2	.177	1.614	.201
	ภายในกลุ่ม	32.631	297	.110		
	รวม	32.986	299			
ด้านความต้องการความเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	.490	2	.245	1.558	.212
	ภายในกลุ่ม	46.760	297	.157		
	รวม	47.250	299			

* $p < 0.5$

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ระดับแรงจูงใจ	ระดับความสำคัญ								ความหมาย
		5	4	3	2	1	$\bar{x}$	SD	
ระดับแรงจูงใจโดยรวม	f	129	118	53	-	-	4.25	0.73	มากที่สุด
	%	43.0	39.3	17.7	-	-			

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรองค์การส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะที่คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด สถานที่ทำงานควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน สถานที่ทำงานควรมีความเหมาะสมแก่การทำงานในด้านแสง สี เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสม
2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายขององค์การให้มากขึ้น หัวหน้างานควรเข้ามาช่วยแก้ปัญหาเมื่องานมีความผิดพลาด
3. ด้านความต้องการความเจริญเติบโต ควรให้บุคลากรได้รับการแต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการ ในการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์การมากขึ้น บุคลากรควรได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความสามารถยิ่งขึ้น
4. ควรศึกษาด้านความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบถึงความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์การว่ามากน้อยเพียงใด
5. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการให้บริการขององค์การต่อประชาชน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก ดร.สุภาพร เพ่งพิศ ที่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้นขอขอบคุณผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษาในครั้งนี้ รวมถึงบุคลากรทุกท่านที่ให้ความสะดวก และให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำงาน ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ คณะผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ และขอน้อมบูชาท่านบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ด้วยความรักและเมตตา

เอกสารอ้างอิง

- จันจิรา ไสประจัน. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นรินทร์ จันทน์หอม. 2557. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตกาฬสินธุ์. วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รุ่งทิวา อินตะใจ. 2553. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน). ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วนิดา ประดิษฐ์. 2554. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วาสนา พัฒนานันทชัย. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์ การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. 2554. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 5 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สายัณห์ ตากมัจฉา. 2546. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

รูปแบบการจัดบทความ วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นวารสารระดับชาติ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และด้านอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย กำหนดเผยแพร่วารสาร ปีละ 3 ครั้ง (เดือน มกราคม-เมษายน พฤษภาคม-สิงหาคม และ กันยายน-ธันวาคม)

1. บทความวิจัย

ก. ส่วนปก ประกอบด้วย

1. ชื่อบทความ (Title) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรสั้นกะทัดรัด ชี้ถึงเป้าหมายหลักของการวิจัย
2. ชื่อผู้เขียนทุกท่าน (Authors) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ให้ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านาม
3. ที่อยู่สำหรับการติดต่อ E-mail และโทรศัพท์
4. ตัวเลขยก ให้เขียนไว้บนนามสกุลเพื่อระบุว่าเป็นที่อยู่ของผู้เขียนท่านใด
5. บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรสั้นตรงประเด็น ครอบคลุมสาระสำคัญของการศึกษา
6. คำสำคัญ (Keyword) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความ ที่สามารถนำไปใช้เป็นคำสืบค้นในระบบฐานข้อมูล (Keyword หากมีมากกว่า 1 คำ ให้เขียน Keywords)

ข. ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย

1. บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของความสำคัญและมูลเหตุที่นำไปสู่การวิจัย พร้อมวัตถุประสงค์ และการสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. วิธีการทดลอง (Materials and Methods) วิธีการศึกษา (Research Methodology) เป็นการอธิบายวิธีการดำเนินการวิจัยซึ่งขึ้นอยู่กับการศึกษาแต่ละประเภท
3. ผลการทดลองและวิจารณ์ผล หรือผลการศึกษาและอภิปรายผล (Results and Discussion) ควรเสนอผลอย่างชัดเจน ตรงประเด็น เป็นผลที่ค้นพบ โดยลำดับตามหัวข้อที่ศึกษา พร้อมการวิจารณ์ผล
4. สรุป (Conclusion) สรุปสาระสำคัญที่ได้จากการศึกษา
5. กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgements) กล่าวถึง บุคคลหรือหน่วยงานที่ช่วยเหลืองานวิจัย (อาจมีหรือไม่มีก็ได้)
6. เอกสารอ้างอิง (References) ต้องใช้ตามแบบที่วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการกำหนดอย่างเคร่งครัด และเขียนเอกสารอ้างอิง เฉพาะเอกสารที่นำมาอ้างอิงในเนื้อหาเท่านั้น

2. รูปแบบการพิมพ์บทความ

การตั้งค่าหน้ากระดาษ

- | | |
|-----------|---|
| - ระยะขอบ | ขอบบน (Top Margin) และขอบซ้าย (Left Margin) 2.5 ซม.
ขอบล่าง (Bottom Margin) และ ขอบขวา (Right Margin) 2.00 ซม. |
| - กระดาษ | ขนาดกระดาษ A4 (กำหนดเอง) ความกว้าง 19 ซม. ความสูง 27 ซม. |

รูปแบบตัวอักษร	แบบตัวอักษรใช้ TH SarabunPSK เท่านั้น
หมายเลขหน้า	ตำแหน่ง ด้านล่าง กึ่งกลางหน้ากระดาษ ขนาดตัวอักษร 14
การย่อหน้า	เคาะ 8 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 9
จำนวนหน้าทั้งหมด	6 -12 หน้า
การพิมพ์ส่วนปก	พิมพ์เต็มหน้ากระดาษ (พิมพ์ 1 คอลัมน์)
การพิมพ์ส่วนเนื้อหา	พิมพ์ 1 คอลัมน์
ข้อบทความ	ภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ ขนาดอักษร 18 (ตัวหนา) จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ
ชื่อผู้เขียน	ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 (ตัวหนา) ระหว่างชื่อกับนามสกุล เว้น 2 เคาะ จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ
ตัวเลขยกบนหลังนามสกุล	ขนาดตัวอักษร 16 (ตัวเลขยกบนหลังนามสกุล ใส่เฉพาะกรณี มีผู้เขียนมากกว่า 1 คน และมีที่อยู่ต่างกัน)
ที่อยู่	ภาษาไทย ขนาดตัวอักษร 12 (ใส่ตัวเลขยกบนหน้าที่อยู่ ใส่ เฉพาะกรณีมีผู้เขียนมากกว่า 1 คน และมีที่อยู่ต่างกัน)
E-mail และโทรศัพท์	ขนาดตัวอักษร 12 (ตัวเอียง)
ข้อบทคัดย่อ	ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 (ตัวหนา) จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ
เนื้อหาบทคัดย่อ	ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14
ชื่อคำสำคัญ (Keyword)	ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14 (ตัวหนา)
คำสำคัญ	ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14
ชื่อหัวเรื่องใหญ่	ประกอบด้วย 1. บทนำ 2. วิธีการทดลอง หรือ วิธีการศึกษา 3. ผลการทดลองและวิจารณ์ผลหรือผลการศึกษาและอภิปรายผล 4. สรุปผล 5. กิตติกรรมประกาศ 6. เอกสารอ้างอิง ขนาดตัวอักษร 18 (ตัวหนา) จัดชิดซ้าย
ชื่อหัวเรื่องรอง	ขนาดตัวอักษร 16 (ตัวหนา) จัดชิดซ้าย
ชื่อหัวเรื่องย่อ	ขนาดตัวอักษร 14 (ตัวหนา) ย่อ 4 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 5
เนื้อหาบทความ	ขนาดตัวอักษร 14 จัดกระจายแบบไทย
ชื่อตาราง	ขนาดตัวอักษร 16 ตัวหนา อยู่ด้านบนของตาราง จัดชิดซ้าย
ชื่อภาพ ชื่อแผนภูมิ	ขนาดตัวอักษร 16 ตัวหนา อยู่ใต้ภาพหรือแผนภูมิ จัดกึ่งกลาง
เนื้อหาในตาราง/ แผนภูมิ	ขนาดตัวอักษร 12
การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	ใช้ระบบนาม - ปี เช่น วีระพล (2554, หน้า 54) หรือ (วีระพล, 2554, หน้า 54) หรือ Dan and Hamasaki (2011, p.54) หรือ เทพบุตร และ วุฒิชัย (2552, หน้า 54) หรือ Dan et al., 2010, p.54 หรือ สุภาพ และคณะ, 2547, หน้า 54 เป็นต้น ถ้าเป็นออนไลน์ใช้ นาม - ปี - วันที่สืบค้น เช่น Heeks (2008, 21 November 2012) หรือ ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง, 2558, 3 กุมภาพันธ์ 2559 เป็นต้น
การอ้างอิงท้ายเรื่อง	1. หนังสือ ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อหนังสือ. ครั้งที่พิมพ์. สำนักพิมพ์: เมืองที่พิมพ์.

2. บทความวารสาร

ชื่อผู้เขียน. ปีที่พิมพ์. ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. ปีที่ (ฉบับที่) : หน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย
ของบทความ.

3. วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้เขียน. ปีที่พิมพ์. ชื่อวิทยานิพนธ์. สถานศึกษา : เมืองที่พิมพ์.

3. ออนไลน์

ชื่อผู้เขียน. ปีที่พิมพ์. ชื่อบทความ. [Online]. เข้าถึงจาก: ชื่อเว็บไซต์. (สืบค้นเมื่อ
วันที่สืบค้นข้อมูล)

หมายเหตุ ต้นฉบับบทความที่นำส่งจะต้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์การเขียนที่กำหนดเท่านั้น มิฉะนั้นจะไม่ได้รับการพิจารณา
ดำเนินการประเมินบทความก่อนตีพิมพ์

*** ตัวอย่างการเขียนอ้างอิงท้ายเรื่อง**

จงกลรัตน์ อัจฉิธร. 2544. การศึกษาผลการจัดการเรียนการสอนตามแบบวัฏจักรการเรียนรู้ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

และเจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษา
วิทยาศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย. สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พานิช อินต๊ะ และ นคร ทิพย์าวงศ์. 2550. การวัดการกระจายขนาดล่องลอยจากเครื่องยนต์ดีเซล ด้วยเครื่องวิเคราะห์ขนาด
อนุภาคแบบใช้หลักการเคลื่อนตัวทางไฟฟ้า. วารสารสังคมศาสตร์และพัฒนา มจร. 30(4), 649-658.

เริงชัย หมื่นชนะ. 2538. จิตวิทยารัฐกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. โอเดียนสโตร์: กรุงเทพฯ.

ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง. 2558. ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น. [Online]. เข้าถึงจาก [https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/
view/47964](https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/47964) (สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2559).

Davis, Fred D. 1989. Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information
Technology. *MIS Quarterly*. 13(3), 319-340.

Friedlander, Frank & Pickle, Hal. 1968. Components of Effectiveness in Small Organizations.
Administrative Science Quarterly. 13(2), 289-304.

Kotler, Philip. 2003. *Marketing Management*. (7th ed). New Jersey: Prentice Hall.

Katz, Daniel & Kahn, Robert L. 1978. *The Social Psychology of Organization*. (2nd ed).
New York: Wiley & Son.

Richard Heeks. 2008. *What is eGovernment?*. [Online].

Available: <http://www.egov4dev.org/success/definitions.shtml>. (2012, November 21).

ตัวอย่างการจัดรูปแบบบทความ

ชื่อบทความวิจัยภาษาไทย

ชื่อบทความภาษาอังกฤษ ตัวอักษรแรกของคำต้องเป็นตัวใหญ่

ชื่อ-สกุลผู้เขียน

Name Lastname

หน่วยงานต้นสังกัด หรือสาขาที่ศึกษา

Email: และหมายเลขโทรศัพท์ สำหรับการติดต่อสื่อสาร

บทคัดย่อ

การเขียนบทคัดย่อภาษาไทย จะต้องจัดทำให้เป็น 1 ย่อหน้า โดยใช้แบบอักษร TH SarabunPSK 14 สรุปลการเขียนบทคัดย่อให้กะทัดรัดและได้ใจความ และคำสำคัญ ควรเลือกคำสำคัญจากชื่อบทความ ไม่ควรเกิน 4 คำ ระหว่างคำนั้น ให้เคาะวรรค 2 เคาะ

คำสำคัญ: ภาษาไทย

Abstract

การเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ จะต้องจัดทำให้เป็น 1 ย่อหน้า โดยใช้แบบอักษร TH SarabunPSK 14 สรุปลการเขียนบทคัดย่อให้กะทัดรัดและได้ใจความ และ Keyword ควรเลือกคำสำคัญจากชื่อบทความ ไม่ควรเกิน 4 คำ ระหว่างคำนั้น ให้ใช้เครื่องหมาย “,” ระหว่างคำ

Keywords: English

บทนำ

การเขียนบทนำในวารสารนั้น เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 1 เป็นการนำบทที่ 1 มาสรุปให้ได้ใจความ เพราะเป็นส่วนของความสำคัญและมูลเหตุที่นำไปสู่การวิจัย พร้อมวัตถุประสงค์ และการสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง (เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 2) ใช้แบบอักษร TH SarabunPSK 14

หัวข้อย่อ

หากมีหัวข้อย่อให้ใช้แบบอักษร TH SarabunPSK 16 หนา ในหัวข้อย่อ ส่วนเนื้อหาให้ใช้ ฟอนต์ขนาด 14 และหากมีข้อย่อลงมาก็ให้ใช้ ฟอนต์ขนาด 14 หนา ตัวอย่างลักษณะการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหา เช่น

สุชาติ บำรุงสุข (2547, หน้า 103-104) หรือ (สุชาติ บำรุงสุข, 2547, หน้า 103-104)

Brown (2001, p.70) หรือ (Brown, 2001, p.70)

Hair (2006, pp.19-20) หรือ (Hair, 2006, pp.19-20)

Hair and Anderson (2006, pp.19-20) หรือ (Hair and Anderson, 2006, pp.19-20)

Harrison, J., and others (1999, pp. 18-54) หรือ (Harrison, J., and others, 1999, pp. 18-54) สำหรับผู้แต่งมากกว่า 5 คนขึ้นไป

ศิริวัฒน์ เปลียนบางยาง (2558, 8 ธันวาคม 2558)

Katz and Tony, 1999 (อ้างถึงในยุคคัล เบ็ญจรงค์, 2550, หน้า 86)

กระมล ทองธรรมชาติ, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2550

วิธีดำเนินการวิจัย

การเขียนวิธีการทดลองหรือวิธีการศึกษาหรือวิธีการดำเนินการวิจัยในวารสารนั้น เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 3 เป็นการนำบทที่ 3 มาสรุปให้ได้ใจความ เพราะเป็นการอธิบายวิธีการดำเนินการวิจัยซึ่งขึ้นอยู่กับวิธีการวิจัยแต่ละประเภท

ผลการวิจัย

การเขียนผลการทดลองและวิจารณ์ผลหรือผลการศึกษาในวารสารนั้น เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 4 ซึ่งควรเสนอผลอย่างชัดเจน ตรงประเด็น เป็นผลที่ค้นพบ โดยลำดับตามหัวข้อที่ศึกษา

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

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

กิตติกรรมประกาศ (อาจมีหรือไม่ก็ได้)

การเขียนกิตติกรรมประกาศในวารสารนั้นจะกล่าวถึงบุคคลหรือหน่วยงานที่ช่วยเหลืองานวิจัย ซึ่งไม่ใช่งานเขียนของตนเอง

เอกสารอ้างอิง

การเขียนเอกสารอ้างอิง ต้องใช้ตามแบบที่วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ กำหนดอย่างเคร่งครัด และเขียนเอกสารอ้างอิง เฉพาะเอกสารที่นำมาอ้างอิงในเนื้อหาเท่านั้น และควรเรียงจากตัวอักษรไทย ก-ฮ และ ตัวอักษร A -Z เช่น จงกลรัตน์ อาจศัตรุ. 2544. การศึกษาผลการจัดการเรียนการสอนตามแบบวัฏจักรการเรียนรู้ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

และเจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พานิช อินต๊ะ และ นคร ทิพย์าวงศ์. 2550. การวัดการกระจายขนาดกล่องลอยจากเครื่องยนต์ดีเซล ด้วยเครื่องวิเคราะห์ขนาดอนุภาคแบบใช้หลักการเคลื่อนตัวทางไฟฟ้า. วารสารสังคมศาสตร์และพัฒนา มจร. 30(4), 649-658.

เริงชัย หมั่นชนะ. 2538. จิตวิทยารัฐกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. โอเดียนสโตร์: กรุงเทพฯ.

ศิริวัฒน์ เปลี้นบางยาง. 2558. ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. [Online]. เข้าถึงจาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/47964> (สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2559).

Davis, Fred D. 1989. Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*. 13(3), 319-340.

Friedlander, Frank & Pickle, Hal. 1968. Components of Effectiveness in Small Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 13(2), 289-304.

Kotler, Philip. 2003. *Marketing Management*. (7th ed). New Jersey: Prentice Hall.

Katz, Daniel & Kahn, Robert L. 1978. *The Social Psychology of Organization*. (2nd ed). New York: Wiley & Son.

Richard Heeks. 2008. *What is eGovernment?*. [Online].

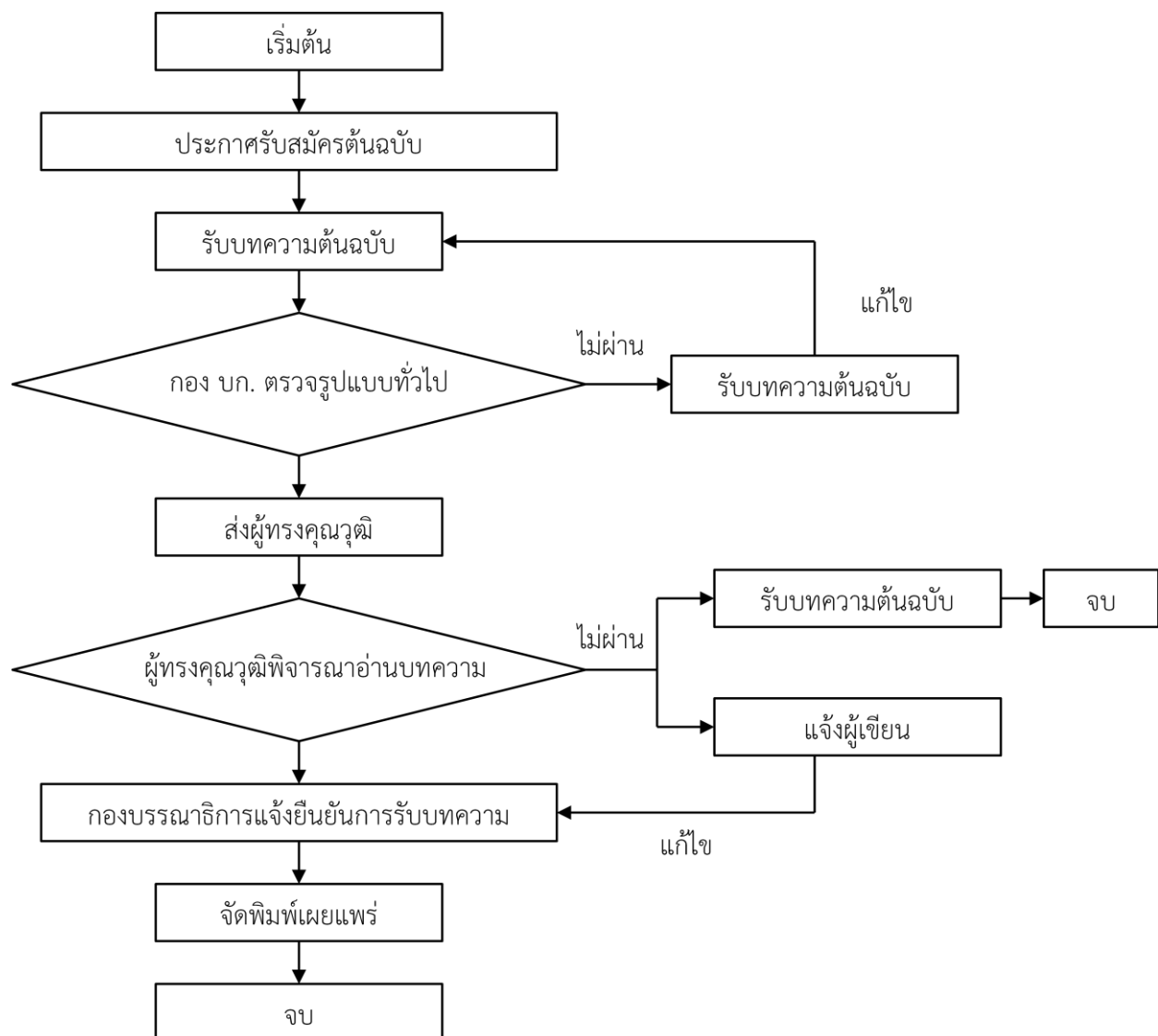
Available: <http://www.egov4dev.org/success/definitions.shtml>. (2012, November 21).

3. หลักเกณฑ์การประเมินบทความเพื่อตอบรับการตีพิมพ์

กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการ พิจารณา จะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ประเมินจากภายนอก เมื่อผลการประเมินผ่าน หรือไม่ผ่าน หรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ

เมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ผู้เขียนจะได้รับวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ฉบับที่นำบทความ ลงตีพิมพ์ผลงาน จำนวน 1 ฉบับ พร้อมหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความ

ขั้นตอนการจัดทำวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ



แบบฟอร์มการส่งบทความวิจัย
วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วันที่ เดือน พ.ศ.

1. ข้าพเจ้า นาย / นาง / นางสาว

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

ตำแหน่งทางวิชาการ

3. ชื่อบทความ (ภาษาไทย)

(ภาษาอังกฤษ)

4. ชื่อผู้เขียนร่วม (1)

(2)

(3)

(4)

(5)

5. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก

.....

.....

.....

.....

โทรศัพท์ มือถือ แฟกซ์

E-mail :

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อนและยินยอมว่าบทความที่ตีพิมพ์ลงในวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ ถือเป็นลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ลงชื่อ

(.....)

