

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

Journal of Administration and Social Science Review

กำหนดการเผยแพร่

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยทางสหวิทยาการสังคมศาสตร์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาผู้สนใจทั่วไปและแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการ หลักรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

บรรณาธิการ

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี

กองบรรณาธิการ

พระเมธาวิเชียร (สุเทพ พุทธจรรยา), รศ.ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	
ผศ.ดร.สมบูรณ์ วัฒนะ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.จักรวาล สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
อาจารย์พรพิมล ศิริวัฒน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ปารมี วชิระปทุมมุตต์	โรงเรียนแม่จันวิทยาคม
อาจารย์ปรีศนา นิเท	โรงเรียนแม่จันวิทยาคม

เลขานุการ : นายภูริช สุขไมตรี

ศิลปกรรม : นายปิยพงษ์ สันธนะกุล

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เครือข่ายส่งเสริมงานวิชาการทางสังคมศาสตร์

สำนักการบริหารและสังคมศาสตร์ 157/17 หมู่ที่ 7 ต.กระทุ่มล้ม อ.สามพราน จ.นครปฐม 73220

โทรศัพท์ : 087-5652987 e-mail: sukmaitee1945@gmail.com

จัดพิมพ์โดย: เจ.ปรีน เลขที่ 94 ตำบลพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ สุคนธวรานนท์), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาวีโรจน์ คุตตวีโร, ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.โกนิญฐ์ ศรีทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รศ.ดร.สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเกริก
รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร	มหาวิทยาลัยสยาม
ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.ฐิติมา ให้อย่าง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ธรา อังสกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.ธีรภัทร์ ลอยวิรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.พิมพ์พิชิต บรรจงปรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผศ.ดร.ภัทรพร พงศาปรมัตถ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผศ.ดร.ศุภกฤษณ์ นิวัฒน์านุกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.สุทิดา รัตน์วิชา	มหาวิทยาลัยเกริก
ผศ.ดร.สุขุมพงศ์ ชาญนวงค์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.เฟื่องฟ้า ปัญญา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.วงศ์ชนก จำเริญสาร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วิญญู กิณะเสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.สาตินี รักกัตถัญญ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.สุนทรีย์ ตั้งศรีวงศ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อดิศักดิ์ โชติธรรมธรา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อุดมลักษณ์ ศรีซำชม	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.กรุณา มธุลาภรังสรรค์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.อุเทน ลาพิงค์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.นฤมลวรรณ สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ร้อยโท ดร.ธวัชชัย คำยอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
อ.อาภาภรณ์ จวนสา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.ธนรสมิ์ ธีรธนาเกียรติ์	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
Totsaporn Intarabumrung	Roxbury Community College

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับนี้เป็นวารสารปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-สิงหาคม 2564 ที่ได้รับรองคุณภาพวารสารจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) เพื่อรักษาคุณภาพของบทความให้เป็นไปตามเงื่อนไขและกติกาสากล กองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์เพื่อคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด เพื่อควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ สำหรับเนื้อหาของวารสารฉบับนี้ถือได้ว่าเป็นความโดดเด่นที่เน้นกระบวนการวิจัยที่เข้มข้น ประกอบไปด้วยจำนวนบทความทั้ง 6 บทความ โดยภาพรวมหลักเป็นการพัฒนาจากงานวิจัยที่ศึกษารณีเฉพาะที่แต่ละบทความได้เน้นกระบวนการวิจัยเชิงลึกในหลายรูปแบบทั้งในรูปแบบของการสนทนากลุ่มการสอบถาม และการสัมภาษณ์ ประกอบกับบทความส่วนใหญ่แสดงถึงการทำงานร่วมกันของผู้มีพหุในลักษณะทีมงาน ทำให้บทความมีความละเอียดรอบคอบถี่ถ้วน มีการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะได้อย่างสมบูรณ์น่าสนใจ ขอขอบคุณคณาจารย์ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ และขอขอบคุณกองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุธามาต สุขไมตรี
บรรณาธิการ

สารบัญ (Content)

	หน้า
กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(2)
บทบรรณาธิการ	(3)
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์การของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	1
ธีรเดช สนองทวีพร	
แนวทางการพัฒนาสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 และองค์การนวัตกรรมกรณีศึกษา กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.....	15
พิพัฒน์ ไทยอารี, วลัยพร รัตน์เศรษฐ์, สุชาวดี เดชทองจันทร์ ลิ้มปนนาคทอง กฤตติกา เศวตอมรกุล	
การสังเคราะห์เนื้อหาประยุกต์ใช้การจัดการนโยบายสาธารณะ.....	33
ผศ.ดร. บุศกร ลิ้มภักดีประดิษฐ์	
บ้านมั่นคง : บ้านของคนชุมชนในเมือง.....	43
ประคอง สุคนธ์จิตต์, สุทิสรา รัตน์วิชา, พัชรี ทองสุก, ดาวพันธ์ เฉลยพงษ์ ชุตติพัฒน์ วงศ์ชัยสุวรรณ	
พฤติกรรมและแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุวรรณา ลิทธนาวิวัฒน์	59
บทบาทของภาครัฐในการบริหารจัดการกับการแพร่ระบาดของโควิด-19... วลัยพร รัตน์เศรษฐ์, สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์	71
ภาคผนวก.....	88
หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์	

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์การของ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในเขตกรุงเทพมหานคร
A Relationship between Human Resource Management and
Organizational Efficiency of Small and Medium Enterprises (SME)
in Bangkok Metropolitan Areas

ธีรเดช สนนงทวิพร¹

Teeradej Snongtaweporn

บทคัดย่อ (Abstract)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร และ 4) วิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้แก่บุคลากรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 321 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่การสรรหาและการคัดเลือก การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์และค่าตอบแทน 2) ประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการจัดการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การจัดการบุคลากรและการจัดการทรัพยากรวัสดุ 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร การฝึกอบรมและการพัฒนาส่งผลต่อ

Received: 2021-08-04 Revised: 2021-08-10 Accepted: 2021-08-13

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก (Full time lecturer, Master of Arts Program in Organizational Management, Krirk University.
Email: teera.thaweporn@gmail.com

ประสิทธิภาพองค์การมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผลประโยชน์และค่าตอบแทน การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง และการสรรหาและการคัดเลือกตามลำดับ

คำสำคัญ (Keywords): การบริหารทรัพยากรมนุษย์; การฝึกอบรมและการพัฒนา;
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study human resource management of Small and Medium Enterprises in Bangkok Metropolitan Areas; (2) to study an organizational efficiency of Small and Medium Enterprises in Bangkok Metropolitan Areas; (3) to find a relationship between human resource management and organizational efficiency of Small and Medium Enterprises in Bangkok Metropolitan Areas; and (4) to analyze human resource management influencing organizational efficiency of Small and Medium Enterprises in Bangkok Metropolitan Areas. The samples in this study were 321 personnel of Small and Medium Enterprises in Bangkok Metropolitan Areas. The instrument used to collect data was a research questionnaire. Statistics used in this research consisted of Percentage, Mean, Standard Deviation, Correlation and Multiple Regression Analysis. The research results were found that: 1) The human resource management of Small and Medium Enterprises in Bangkok Metropolitan Areas, in total, was at high level. In particular, training and development had the highest mean value, followed by recruitment and selection, performance appraisal and promotion, and benefits and compensation. 2) The organizational efficiency of Small and Medium Enterprises in Bangkok Metropolitan Areas, in total, was at high level. In particular, operation management had the highest mean value, followed by personnel management and material management. 3) The correlation coefficient between human resource management and organizational efficiency of Small and Medium Enterprises in Bangkok Metropolitan Areas was positive at the 0.01 level of significance. 4) Human resource management had an influence on organizational efficiency of Small and Medium Enterprises in Bangkok Metropolitan Areas. Training and development had the highest influence on organizational efficiency, followed by benefits and compensation, performance appraisal and promotion, and recruitment and selection.

Keywords: Human Resource Management; Training and Development;
Small and Medium Enterprises

บทนำ (Introduction)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากมนุษย์เป็นตัวจักรที่ขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ เรื่อง ความมั่งคั่ง ความมีเสถียรภาพและความยั่งยืน องค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่เต็มเปี่ยมด้วยความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และทักษะการทำงานเป็นเลิศ องค์การนั้นย่อมมีแต่ความสำเร็จก้าวหน้า ดังนั้นหลายองค์การในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การให้ผลประโยชน์และค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการดำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญตามที่องค์การต้องการให้อยู่ในองค์การสืบต่อไป (ประภาส ศิริภาพ และคณะ, 2564: 197-220) ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินทางปัญญาขององค์การ ทักษะ ความรู้และความสามารถของบุคลากรในองค์การ ถือได้ว่าเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่ประเมินค่ามิได้ ดังที่ จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2553: 55-58) กล่าวว่า มนุษย์เป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่สำคัญที่สุดขององค์การ ที่ช่วยนำพาองค์การให้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่สร้างความแตกต่างในการแข่งขัน ดังนั้น องค์การจึงต้องมีวิธีการสรรหาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพ มีความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานตามที่องค์การต้องการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ มีการให้ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เพียงพอเพื่อให้บุคลากรทำงานให้กับองค์การในระยะยาว พัทธกานต์ นิมิตรศติกุล (2558) พบว่าความสำเร็จขององค์การสามารถวัดได้จากการที่องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพร่วมทำงานกับองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิธีการคัดเลือกคนดีและคนเก่ง พร้อมทั้งมีวิธีสร้างแรงจูงใจให้คนเหล่านั้นอยู่ทำงานในองค์การต่อไปเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน Channuwong (2008: 176-191) และกัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2557: 48) กล่าวว่า กิจกรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การรับสมัคร การสรรหา การคัดเลือก การสัมภาษณ์ การบรรจุแต่งตั้ง การอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการ จนกระทั่งการดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในองค์การ วันวิสาห์ จงรักษ์ (2558) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์การ โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์และวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน Mondy, Noe and Premeaux (1999) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ (1) การสรรหาพนักงาน (2) การคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน (3) การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (4) การจ่าย

ค่าตอบแทน การดูแลสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ (5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (6) การดำรงรักษาพนักงานไว้

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ของไทยกำลังประสบปัญหาอย่างมากในด้านสภาพคล่องทางการเงินอันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส (COVID-19) ทำให้วิสาหกิจไทยไม่สามารถเปิดดำเนินธุรกิจได้ตามปกติ การปิดกิจการชั่วคราวตามมาตรการของรัฐทำให้ขาดรายได้ในการเลี้ยงชีพและการชำระหนี้สินที่กู้มาจากธนาคารต่าง ๆ เพื่อประกอบธุรกิจและลงทุน มาตรการที่รัฐให้การช่วยเหลือก็ไม่ครอบคลุมวิสาหกิจทุกประเภทที่มีความแตกต่างกันทางด้านประเภทของธุรกิจและเงินทุน (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว) (2564) แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญมากต่อความเจริญก้าวหน้าและความอยู่รอดขององค์กร เพราะการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญจะสามารถช่วยประคับประคองให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้ นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553: 48-49) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าสามารถช่วยให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง และนำศักยภาพที่มีอยู่มาช่วยพัฒนาให้องค์กรเกิดความมั่นคงและบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ อาชว์ภุริชญ์ น้อมเนียน สุขมพงษ์ ชาญนุวงศ์ และบุญวดี มนตรีกุล ณ อุทยาน (2561: 67-86) กล่าวว่า ทุกองค์การต้องการบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ประสิทธิภาพคือผลสำเร็จที่พิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์ ซึ่งมีตัวบ่งชี้ คือความประหยัด หรือคุ้มค่า เช่น ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา งานสำเร็จทันเวลา และมีคุณภาพ ความประหยัดและคุ้มค่าสามารถวัดได้จากทั้งจากปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ที่ออกมา (Output) ประสิทธิภาพจะต้องควบคู่กับประสิทธิผล (effectiveness) ซึ่งหมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ประสิทธิภาพ สามารถพิจารณาจากนำผลงาน หรือการบรรลุผลสำเร็จมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ วีระพันธ์ เขมะนุเชษฐ์ (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพสามารถวัดได้จากลักษณะดังต่อไปนี้ คือ (1) ความประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) และประหยัดเวลา (Time) (2) งานที่ทำสำเร็จตามเวลากำหนดอย่างรวดเร็ว ไม่ล่าช้า (Speed) (3) คุณภาพ (Quality) งานมีคุณภาพ คือสามารถใช้งานได้ดี โดยพิจารณาตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าทรัพยากร (Input or resources) หรือวัตถุดิบที่มีการคัดสรรอย่างมีคุณภาพ มีกระบวนการดำเนินการผลิต (Process) ที่ดี เป็นระบบ เป็นขั้นตอน และมีมาตรฐานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตที่ดี (Output) Meglich (2017) และ Channuwong (2018: 43-56) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร เช่น ทำให้พนักงานทำงานด้วยความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และทำให้บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรวัตถุหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการรวดเร็วและทันเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขัน

ผู้วิจัยมีความเชื่อว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีทำให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจ มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรทุ่มเท เสียสละทำงานที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้สถานการณ์ในปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังประสบกับปัญหาการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (COVID-19) ทำให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ของไทย ประสบกับปัญหาทางด้านรายได้และเงินทุนในการดำเนินธุรกิจอย่างมากก็ตาม แต่การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการแก้ปัญหา จะสามารถช่วยให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยผ่านพ้นวิกฤติการณ์ในครั้งนี้ไปได้ จึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

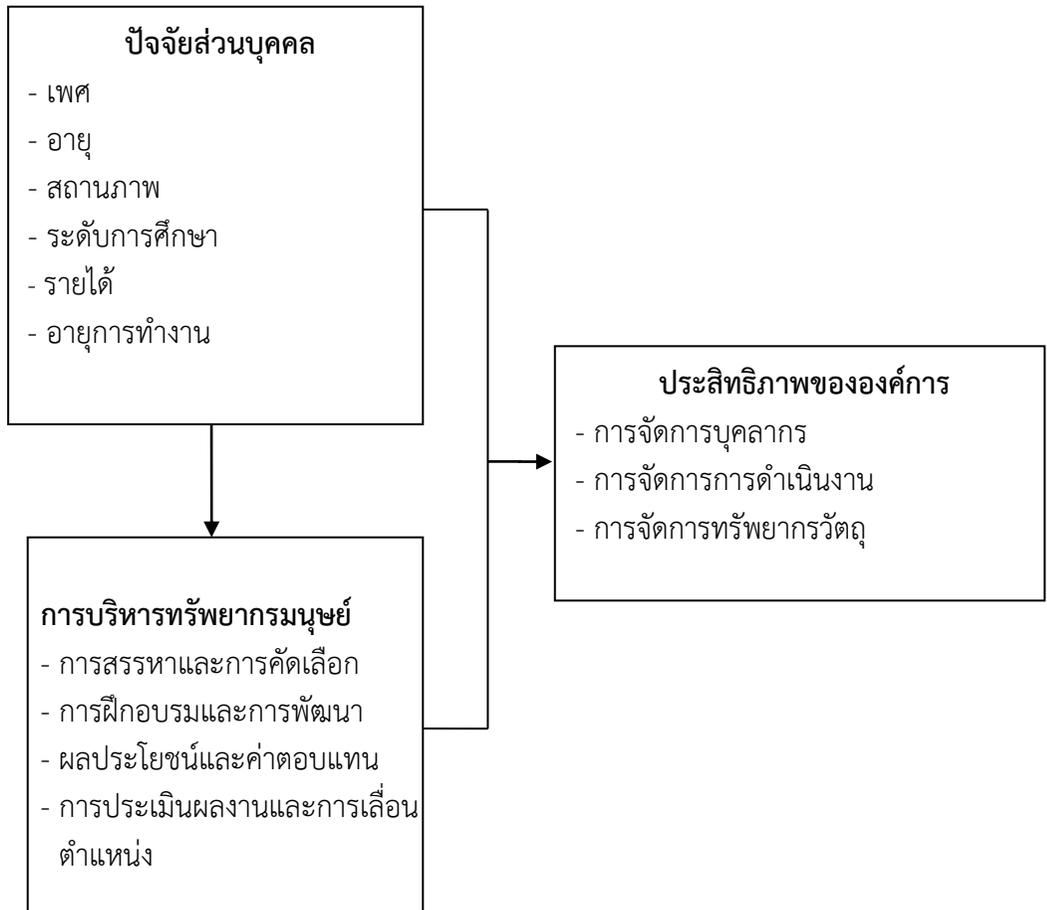
วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

- 1: การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2: การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Method)

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 2500 คน ผู้วิจัยใช้สูตรของทาร์โวยามาเน่ ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 321 ชุด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection = RS) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development = TD) ผลประโยชน์และค่าตอบแทน (Benefits and Compensation = BC) และการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง (Performance Appraisal and Promotion = PP) และตัวแปรตาม คือ การจัดการบุคลากร (Personnel Management = PM) การบริหารการดำเนินการ (Operation Management = OM) และ การจัดการทรัพยากรวัสดุ (Material Management = MM)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Research Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาทำเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิดโดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย 1. การสรรหาและการคัดเลือก 2. การฝึกอบรมและการพัฒนา 3. ผลประโยชน์และค่าตอบแทน และ 4. การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 16 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 1. การจัดการบุคลากร (Personnel Management = PM) 2. การจัดการการดำเนินงาน (Operation Management = OM) และ 3. การจัดการทรัพยากรวัสดุ (Material Management = MM)

เกณฑ์ในการแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Five Rating Likert Scale) มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมทางสังคมศาสตร์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามดังนี้ คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลผลหรือความหมายของค่าเฉลี่ย น้ำหนักคำตอบ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายความว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายความว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายความว่า มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายความว่า มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Item Objective Congruence Index) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.85

2. หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้แบบสอบถามกับพนักงาน ซึ่งมีในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.89

3. ปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2564 ถึงวันที่ 15 เมษายน 2564 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 321 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.75

2. ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการ วิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพองค์การวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3. ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ในการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์การวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม

4. ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} = 3.81, S.D. = .472) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{x} = 4.28, S.D. = .703) รองลงมาได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือก (\bar{x} = 4.20, S.D. = .479) การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง (\bar{x} = 3.49, S.D. = .235) และผลประโยชน์และค่าตอบแทน (\bar{x} = 3.28, S.D. = .238)

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.75, S.D. = .532) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{x} = 3.92, S.D. = .635) รองลงมาได้แก่ การจัดการบุคลากร (\bar{x} = 3.89, S.D. = .536) และการจัดการทรัพยากรวัสดุ (\bar{x} = 3.45, S.D. = .425) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Variables	RS	TD	BC	PP	OE
RS	1	.327**	.535**	.610**	.336**
TD		1	.569**	.527**	.459**
BC			1	.689**	.797**
PP				1	.583**
OE					1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection=RS) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development=TD) ผลประโยชน์และค่าตอบแทน (Benefits and Compensation=BC) และการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง (Performance Appraisal and Promotion=PP) มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในอยู่ระหว่าง .327 ถึง .689 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่มากที่สุดได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์และค่าตอบแทน (Benefits and Compensation=BC) กับ การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง (Performance Appraisal and Promotion=PP)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์การ (OE) ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .336 ถึง .797 ซึ่งคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์และค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพองค์การ

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การ				p
	b	SE	β	T	
ค่าคงที่	1.076	.199		15.412 ^{**}	.000
การสรรหาและการคัดเลือก (RS)	.267	.048	.289	.639 ^{**}	.003
การฝึกอบรมและการพัฒนา (TD)	.567	.061	.598	2.019 ^{**}	.000
ผลประโยชน์และค่าตอบแทน (BC)	.462	.035	.484	1.256 ^{**}	.000
การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง (ER)	.368	.067	.397	1.359 ^{**}	.000
	$R^2 =$.037		$F =$.6347 ^{**}
	Adjust $R^2 =$.685	SE =	.785	p = .002

^{**} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 6.347$, $p = .002$) โดยการฝึกอบรมและการพัฒนามีค่าคะแนนมาตรฐานมากที่สุด (Beta = .598, $p < .01$) รองลงมาได้แก่ ผลประโยชน์และค่าตอบแทน มีค่าคะแนนมาตรฐาน (Beta = .484, $p <$

.01) การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าคะแนนมาตรฐาน (Beta = .397, $p > .01$) การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน มีค่าคะแนนมาตรฐาน (Beta = .289, $p > .01$) ตามลำดับ เมื่อนำมาสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพองค์การได้ร้อยละ 68.5 (Adjust $R^2 = .685$) ที่เหลืออีกร้อยละ 31.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์สามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $OE = 1.076$ (ค่าคงที่) + .598 การฝึกอบรมและการพัฒนา (TD) + .484 ผลประโยชน์และค่าตอบแทน (BC) + .397 การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง (PP) + .289 การสรรหาและการคัดเลือก (RS)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $OE = .567$ การฝึกอบรมและการพัฒนา (TD) + .462 ผลประโยชน์และค่าตอบแทน (BC) + .368 การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง (PP) + .267 การสรรหาและการคัดเลือก (RS)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือก การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์และค่าตอบแทน การฝึกอบรมจะทำให้พนักงานมีการพัฒนาด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับข้อค้นพบของ จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553: 55-58) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมจะก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะในการคิดและการวิเคราะห์ และทักษะในการใช้ชีวิต ซึ่งทักษะเหล่านี้จัดเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับพนักงาน และพนักงานที่มีทักษะดังกล่าวจัดเป็นทรัพยากรอันมีค่าขององค์กรอีกด้วย งานวิจัยนี้ยังชี้ให้เห็นว่า ผลประโยชน์และค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สามารถอภิปรายได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ตนได้รับยังมีน้อย รัฐจึงสมควรสนับสนุนสิทธิพิเศษและเงินทุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถดำรงอยู่ได้ในภาวะวิกฤติโดยจะต้องมีมาตรการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน และทั่วถึง นอกจากนี้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะต้องมีมาตรการดูแลพนักงานในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ ดังที่ Channuwong (2015: 34-46) กล่าวว่า องค์กรที่เจริญรุ่งเรืองในปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับพนักงานโดยการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เป็นที่พอใจ ดูแลเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความพึงพอใจในองค์กรของตน ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection=RS) การฝึกอบรมและการพัฒนา

(Training and Development=TD) ผลประโยชน์และค่าตอบแทน (Benefits and Compensation=BC) และการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง (Performance Appraisal and Promotion=PP) มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในอยู่ระหว่าง .336 ถึง .797 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุดได้แก่สัมพันธระหว่างผลประโยชน์และค่าตอบแทน (Benefits and Compensation=BC) กับ ประสิทธิภาพองค์การ สอดคล้องกับข้อค้นพบของ อาชว์กริชญ์ น้อมเนียน สุขมพงษ์ ชาญนวงศ์ และบุญวดี มนตรีกุล ณ อยุธยา (2561: 67-86) ที่กล่าวไว้ว่า การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับความรู้และทักษะของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพองค์การ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทุ่มเทเสียสละทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องค่าครองชีพ ผลงานวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสา จงรักษ์ (2558) ซึ่งพบว่า พนักงานทุกคนต้องการให้องค์กรดูแลเอาใจใส่ในเรื่องผลประโยชน์ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นที่สุดในการทำงาน และงานวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy, Noe and Premeux (1999) ซึ่งกล่าวว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เป็นรางวัลที่พนักงานได้รับจากองค์การเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงาน อันประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ เช่น การประกันชีวิต และสุขภาพ การท่องเที่ยว เป็นค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การฝึกอบรมและการพัฒนา มีค่าคะแนนมาตรฐาน มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผลประโยชน์และค่าตอบแทน การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง การสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน ตามลำดับ งานวิจัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (2008) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมจะทำให้พนักงานมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีภาวะผู้นำและทักษะการตัดสินใจที่ดี ซึ่งจะทำให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างมากในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์การ จึงควรนำหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาประยุกต์ใช้ในองค์การโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องให้ความสำคัญเรื่องผลประโยชน์และค่าตอบแทนเพื่อให้บุคลากรมีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดี
2. วิทยาลัยขนาดกลางและขนาดย่อมควรมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญตรงตามที่วิสาหกิจต้องการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่น เพื่อให้ทราบจุดอ่อนและจุดแข็ง ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นโดยลำดับ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย
3. ควรมีการศึกษาผลกระทบของโรคติดเชื้อไวรัส (COVID-19) ที่มีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งจำแนกแต่ละด้านดังนี้ คือ

1. ด้านการจัดการบุคลากร คือ บุคลากรมีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีทักษะในการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละ และสามารถนำองค์กรให้ผ่านพ้นจากวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการจัดการการดำเนินงาน คือ การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการควบคุมการปฏิบัติงานของทุกภาคส่วนในองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มั่นคง และยั่งยืน
3. ด้านการจัดการทรัพยากรวัสดุ คือ มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า ไม่สิ้นเปลือง สามารถประหยัดต้นทุน สามารถจัดหาเทคโนโลยี ทรัพยากร หรือวัตถุดิบในราคาประหยัดเพื่อประหยัดต้นทุนและเพิ่มผลกำไร

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัลยารัตน์ อธิธาวัชกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอเชียเพรส.
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2553). การบริหารคนเหนือตำรา. กรุงเทพฯ: เนชั่น อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เอ็ดดูเคชั่น.
- พัชรกานต์ นิมิตรศศิกุล. (2558). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- ประภาส ศิริภาพ และคณะ. (2564). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาไทย”. วารสารการบริหารปกครอง. 10(1) : 197-220.

- วันวิสา จงรักษ์. (2558). **กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย**. วิทยานิพนธ์การจัดการวิศวกรรมธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี.
- วีระพันธ์ เขมะนุเชษฐ์. (2560). “ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล”. สืบค้นจาก <http://bankusayei.blogspot.com/2015/01/blog-post.html>
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว). (2564). “**งานศึกษาสถานการณ์และตัวชี้วัดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME)**”. สืบค้นจาก <https://www.sme.go.th>
- อาชว์ฤทธิ์ชัย น้อมเนียน สุขมพงษ์ ชาญนวงศ์ และบุญวดี มนตรีกุล ณ ออยุธยา. (2561). “**ธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพองค์การในประชาคมอาเซียน**”. *วารสารการบริหารปกครอง*. 7(1) : 67-86.
- Channuwong, S. (2008). “Human resource management of the private and public universities in Bangkok Metropolitan Areas”. *Journal of Association of Private Higher Education Institutions of Thailand*. 14(2) : 176-191.
- Channuwong, S. (2015). “Organizational commitment of university staff and lecturers: A case study of Mahamakut Buddhist University”. *Journal of Community Development Research*. 8(3) : 34-46.
- Sukhumpong Channuwong. (2018). “The relationship between good governance principles and organizational justice: A case study of Bangkok Government Officials”. *Asia Pacific Social Science Review*. 18(3) : 43-56.
- Dessler, G. (2008). *Human resource management*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River.
- Mondy, R.W., Noe, R.M. and Premeaux, S.R. (1999). *Human resource management*. NJ: Upper Saddle River.
- Meglich, P. (2017). *Human resource management*, 15th edition. Nebraska: Cengage Learning.

แนวทางการพัฒนาสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 และองค์การนวัตกรรม
กรณีศึกษา กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
Guidelines for the Development of Government 4.0
and Innovative Organizations A Case Study of the Department
of Disaster Prevention and Mitigation

พิพัฒน์ ไทอารี¹ วลัยพร รัตนเศรษฐ์² สุชาวดี เดชทองจันทร์ ลิมปนาททอง³
กฤตติกา เสวตอมรกุล⁴

Phiphat Thaiarry, Walaiporn Ratanaset,
Suchavadee Dejthongjun Limpananarkthong, Kittika Sawetamornkul

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและนำเสนอแผนพัฒนากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 4.0 และแผนปฏิบัติการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 4.0 (ปก.4.0) ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การ และตามกรอบแนวทางยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ประเทศไทย 4.0 และระบบราชการ 4.0 วิธีการดำเนินการวิจัย เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการศึกษารวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลจาก เอกสาร หนังสือราชการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึง การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การประชุมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการของข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน ภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการดำเนินการสำรวจความคิดเห็น (Survey Research) โดยการทำแบบสอบถามสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดเพื่อรับทราบประเด็นความเห็นของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่จากกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษานำมาสู่การนำเสนอแผนพัฒนา ปก. 4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ข้อ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Received: 2021-07-28 Revised: 2021-08-14 Accepted: 2021-08-15

¹ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Faculty of Public Administration Dhurakij Pundit University. E-mail: phiphat.tha@dpu.ac.th

² คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Faculty of Public Administration Dhurakij Pundit University. E-mail: walaiporn.rat@dpu.ac.th

³ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Faculty of Public Administration Dhurakij Pundit University. E-mail: suchvadee.dej@dpu.ac.th

⁴ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Faculty of Public Administration Dhurakij Pundit University. E-mail: kittika.saw@dpu.ac.th

ให้เป็น HR 4.0 ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเสริมระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการลดความเสี่ยงในการจัดการสาธารณภัย ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างระบบการจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพสู่การเป็น ปภ.4.0 และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนา ปรับปรุง การจัดทำกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติและนโยบายให้ทันสมัย เพื่อตอบสนองการปฏิบัติการกิจ ของ ปภ. ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การ และตามกรอบแนวทางยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ประเทศไทย 4.0 และระบบราชการ 4.0

คำสำคัญ (Keywords) : ประเทศไทย 4.0; ระบบราชการ 4.0; องค์การนวัตกรรม

Abstract

This study proposed the guidelines for the development of Government 4.0 and innovative organizations, a case study of the Department of Disaster Prevention and Mitigation (DDPM). The objectives of the study were to study and formulate the DDPM 4.0 development plan, and the DDPM 4.0 action plans in alignment with the organizational context, the 20-year National Strategy Framework, Thailand 4.0 and Government 4.0. The qualitative research was employed by exploring, collecting and analyzing related documents, official correspondence, related research study and websites. Data were also collected and analyzed from interviews, focus groups, seminars, workshops of government officials, and staff members in the sections involved in the operation of the Department of Disaster Prevention and Mitigation, as well as survey research by distributing questionnaires to the Provincial Disaster Prevention and Mitigation offices to obtain opinions of agencies operating at the local level as the samples. The findings led to the preparation of the DDPM 4.0 development plan and the DDPM 4.0 action plans, consisting of the vision, objectives and 4 strategic issues: 1. leverage the human resource management system to be HR 4.0; 2. enhance technological and innovative systems to reduce risks from disaster management; 3. strengthen effective organizational management system for to become DDPM 4.0; and 4. develop, improve, enact, and update laws, regulations, and policies agreeing with the missions in alignment with the organizational context and according to the 20-year National Strategy Framework, Thailand 4.0 and Government 4.0.

Keywords: Thailand 4.0; Government 4.0; Innovative Organizations

บทนำ (Introduction)

รัฐบาลโดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ประกาศนโยบายประเทศไทย 4.0 เป็นโมเดลเศรษฐกิจในการนำประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดัก 3 ประการ ได้แก่ กับดักประเทศไทยได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำของความมั่งคั่ง และกับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา โมเดลประเทศไทย 4.0 จะเปลี่ยนผ่านประเทศไทยสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 ได้กำหนดไว้ ประเทศไทย 4.0 ได้กำหนดเป้าหมายครอบคลุมใน 4 มิติด้วยกัน คือ 1) ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ เป็น “ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า” ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ 2) ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม เป็น “สังคมที่เดินหน้าไปด้วยกันไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง” (Inclusive Society) ด้วยการเติมเต็มศักยภาพของผู้คนในสังคม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจสังคมและฟื้นความสามัคคีและความปรองดองของคนในสังคมให้กลับคืนมาอีกครั้งหนึ่ง 3) การยกระดับคุณภาพมนุษย์ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21” ควบคู่ไปกับการเป็น “คนไทย 4.0 ในโลกที่หนึ่ง” และ 4) การรักษาสິงแวดล้อมเป็น “สังคมที่น่าอยู่” มี “ระบบเศรษฐกิจที่สามารถปรับสภาพตามภูมิอากาศ” ควบคู่ไปกับการเป็น “สังคมคาร์บอนต่ำ” อย่างเต็มรูปแบบ (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2559: 16-17)

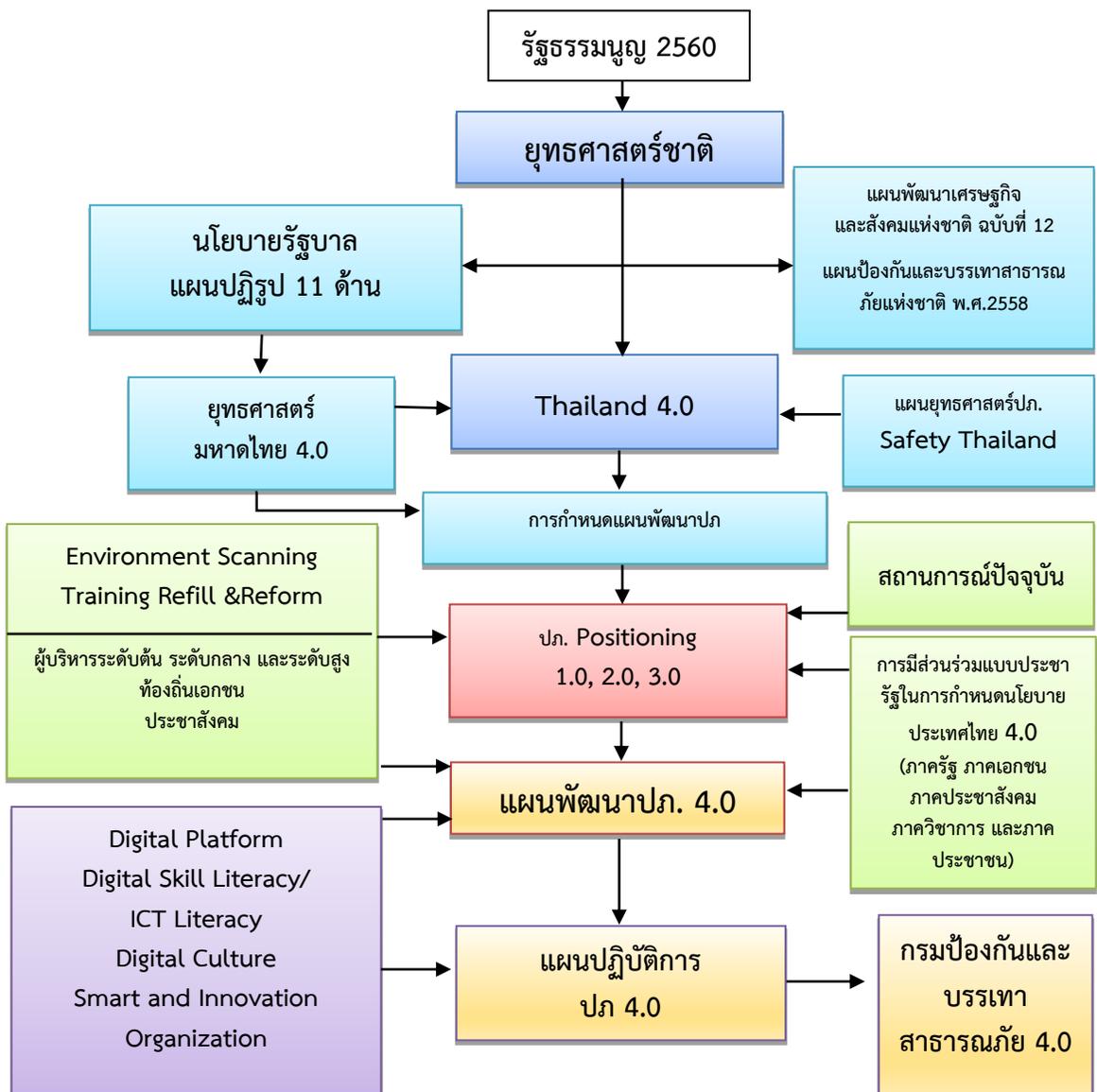
อย่างไรก็ตาม การผลักดันนโยบายประเทศไทย 4.0 ให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายนั้นทุกภาคส่วนทุกองค์การผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชนคนไทยต้องเข้าใจและสร้างเป้าหมายในการเป็นประเทศไทย 4.0 องค์กร 4.0 ผู้ปฏิบัติงานและคนไทย 4.0 ร่วมกัน ซึ่งรวมทั้งกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อันเป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศ ปัจจุบันภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นมีความรุนแรงและความถี่ที่มากขึ้น ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและพลิกผันในกระแสโลกของดิจิทัล (Digital Disruptive) องค์กรทุกองค์การจำเป็นต้องปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างเต็มประสิทธิภาพ และสร้างประสิทธิผลของพันธกิจองค์การให้เกิดขึ้น

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ “โครงการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาองค์การและบุคลากรสู่การเป็น ปก.4.0” ซึ่งหนึ่งในวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อจัดทำแผนพัฒนา ปก.4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก. 4.0 ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การ และตามกรอบแนวทางยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีประเทศไทย 4.0 และระบบราชการ 4.0 โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสัมมนา (Seminar) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การสอบถามความคิดเห็น (Survey Research) ทั้งจากข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน และภาคีเครือข่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบกับการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น เอกสาร หนังสือราชการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษาวิจัยและจัดทำแนวทางการพัฒนาองค์การสู่การเป็นกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 4.0 (ปก.4.0)

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาและเสนอแผนพัฒนากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 4.0 (ปภ.4.0) และแผนปฏิบัติการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 4.0 (ปภ.4.0) ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การ (Context of Organization) และตามกรอบแนวทางยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ประเทศไทย 4.0 และระบบราชการ 4.0

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



กรอบแนวคิดการวิจัย เป็นการรวบรวมกฎหมาย นโยบายและแผนระดับชาติ และแผนระดับองค์กร รวมทั้ง องค์ความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อการกำหนดแผนพัฒนา ปก. โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และวิเคราะห์ ปก. Positioning จนนำมาสู่การกำหนดแผนพัฒนา ปก. 4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก. 4.0 ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสู่การเป็นองค์กร 4.0

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับจัดทำแผนพัฒนา ปก.4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0 ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร และตามกรอบแนวทางยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ประเทศไทย 4.0 และระบบราชการ 4.0 โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนา ปก.4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0 จากการทบทวนยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์มหาดไทย 4.0 ประเทศไทย 4.0 ระบบราชการ 4.0 ฯลฯ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาผนวกกับข้อมูลของการสัมภาษณ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน จัดทำเป็นแผนพัฒนา ปก. 4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0

1.2 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดแผน ปก.4.0 และขับเคลื่อน ปก.4.0 ประกอบด้วยบุคลากรสังกัดกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต หัวหน้าหน่วยงาน และหัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด ผู้แทนหน่วยงานส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้แทนศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต ผู้แทนสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด

กลุ่มที่ 2 บุคลากรจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ ที่ไม่ได้เข้าร่วมในกลุ่มที่ 1

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้แทนจากองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อน ปก.4.0 ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ฯลฯ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อปพร. นิคมอุตสาหกรรม ฯลฯ

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่และเวลา ในการดำเนินการประกอบด้วย พื้นที่ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร และพื้นที่ส่วนภูมิภาค 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในช่วงเดือนกันยายน 2561-เมษายน 2562

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทำการศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล เอกสาร หนังสือ ราชการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาองค์การและบุคลากรสู่การเป็น ปก.4.0 อันเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาองค์การ การกิจ สถานะและสภาพแวดล้อมปัจจุบันของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล จากข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน ภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การจัดประชุมสัมมนา การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และการดำเนินการสำรวจความคิดเห็น โดยการทำแบบสอบถามสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดเพื่อรับทราบประเด็นความเห็นของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาข้อมูลจากเอกสารและแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมถึง การประชุมเชิงปฏิบัติการ ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (SWOT Analysis) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในการก้าวสู่การเป็น ปก.4.0 เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาฯ สามารถสรุปประเด็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการก้าวสู่ ปก.4.0 ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในการก้าวสู่ ปก.4.0

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติงานกรมฯ มี พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550 เป็นกฎหมายหลักในการบริหารจัดการด้านสาธารณภัยอย่างมีเอกภาพ - กรมฯเป็นหน่วยงานหลักที่มีความชำนาญในการบริหารจัดการ ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย - มีสำนักงาน ปก. จังหวัด ศูนย์ ปก.เขต และ ปก.สาขา กระจายครอบคลุมทั่วทุกภูมิภาค - มีบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่กระจายอยู่ทุกภูมิภาคพร้อมต่อการดำเนินงาน - มีสถาบันพัฒนาบุคลากรในการให้ความรู้และฝึกอบรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึง มีการสร้างองค์ความรู้ด้านการป้องกันและ 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน - เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่ชัดเจน และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคลาดเคลื่อนจากแผนที่วางไว้ - บุคลากรยังมีสมรรถนะและทักษะที่ไม่สอดคล้องต่อการก้าวสู่ 4.0 - บุคลากรขาดการเสริมแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ การสร้างความผูกพันในองค์กรและการปฏิบัติงาน - โครงสร้างองค์การ (ปก.) ขาดการเชื่อมโยงในระดับพื้นที่(ระดับอำเภอ) ส่งผลต่อการปฏิบัติการ ในความร่วมมือ/ประสานงานระหว่าง

<p>บรรเทาสาธารณภัยให้เข้าถึงประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่พร้อมใช้ในงานจัดการภัยพิบัติและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - มีการรวบรวมข้อมูลด้านสาธารณภัยอย่างเป็นระบบหลากหลาย - มีการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการสาธารณภัย ได้แก่ มีศูนย์เตือนภัยพิบัติ - การสร้างการรับรู้ 2 ทาง, มีคลังข้อมูล (พื้นที่เสี่ยงภัย, e-stock, e-report, Line) มี Big Data (การพยากรณ์อากาศ) การจำลองการเกิดแผ่นดินไหว (รถยนต์สาธิตการเกิดแผ่นดินไหว) การผลิตเครื่องมือตัดถ่างใช้งานง่าย ราคาประหยัด มีประสิทธิภาพในการใช้งาน ลดระยะเวลาในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ฯลฯ 	<p>หน่วยงานเครือข่ายในการปฏิบัติงาน รวมถึงในการบูรณาการข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เครือข่าย ภาคประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - วัฒนธรรมองค์การและระบบการทำงานที่ยึดติดกับรูปแบบระบบราชการแบบดั้งเดิมมากเกินไป ไม่ยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉิน - ระบบการบริหารจัดการงบประมาณยังไม่สมดุล รวมถึงกรณีประสานงานกับหน่วยงานในพื้นที่เพื่อบูรณาการทำงาน หน่วยงานเครือข่ายไม่สามารถดำเนินการจัดซื้ออุปกรณ์ในการจัดการสาธารณภัยเองได้ - การนำ IT ที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานการจัดการสาธารณภัย ยังมีไม่มาก - ระบบข้อมูลมีลักษณะแยกส่วน เป็นไซโล ข้อมูลที่มีอยู่ไม่ได้ถูกนำมาบูรณาการวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นฐานในการตัดสินใจ
--	---

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในการก้าวสู่ ปภ.4.0

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาลสนับสนุนการขับเคลื่อนสู่การเป็น ปภ.4.0 และนโยบายของรัฐบาล ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการด้านสาธารณภัย - มีกรอบความร่วมมือต่างประเทศ เช่น กรอบเซนไดกฎหมายต่างๆ ที่เอื้อต่อการดำเนินงาน รวมถึงความร่วมมือระหว่างประเทศต่างๆ ได้แก่ USAR/ การบูรณาการให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ การฝึกซ้อมร่วมระหว่างประเทศ - ภาควิชาเครือข่ายและการทำงานในเชิงบูรณาการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น มีสเตอร์เตือนภัย อปพร. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความร่วมมือจากภาคีที่เข้มแข็ง กรมฯสามารถบรรลุภารกิจได้ในระดับ 	<ul style="list-style-type: none"> - การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศของโลกและภูมิภาค ส่งผลต่อการจัดการสาธารณภัย มีความหลากหลาย ทวีความรุนแรงและจำนวนมากขึ้น - ความคาดหวังของประชาชนต่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมากขึ้น รวมทั้งค่าชดเชยต่างๆ ที่ช่วยบรรเทาความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนยังไม่มากพอ - การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี Disruptive Technology ส่งผลต่อการปรับตัวและพัฒนาองค์การและบุคลากรของกรมฯ

<p>หนึ่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรับรู้ ตื่นตัว และมีส่วนร่วมของประชาชนในการเผชิญกับภัยต่างๆ ตลอดจน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยร่วมกับภาครัฐและเครือข่าย ทำให้การทำงานของกรมฯ ได้รับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในพื้นที่ลดความเสี่ยงสาธารณภัยมากขึ้น 	
--	--

จากข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (SWOT Analysis) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในการก้าวสู่การเป็น ปก.4.0 ผู้วิจัยจึงได้นำสู่การสังเคราะห์และนำเสนอแผนพัฒนา ปก. 4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก. 4.0 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ คือ ปก. เป็นองค์กรหลักด้านการจัดการสาธารณภัย โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมุ่งสู่ความปลอดภัยของประเทศไทย

เป้าประสงค์ คือ ลดความเสี่ยงภัย เพิ่มความปลอดภัยให้แก่ประชาชนในทุกพื้นที่อย่างยั่งยืน

จากนั้นจึงได้นำมาสู่การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และแผนงานโครงการ ในการก้าวสู่การเป็น ปก.4.0 ดังนี้

ตารางที่ 3 แผนพัฒนา ปก. 4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับระบบการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น HR 4.0</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4.0 ที่สามารถสรรหา พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ในการขับเคลื่อน ปก.4.0 2. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติในการเป็นผู้นำการจัดการสาธารณภัย 	<p>กลยุทธ์ที่ 1.1 สรรหาบุคลากร 4.0</p> <p>แผนงาน/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการ Young Smart ปก.4.0 2. โครงการ Join Team ปก.4.0 <p>กลยุทธ์ที่ 1.2 ยกระดับบุคลากรให้มีขีดความสามารถขับเคลื่อน ปก.4.0</p> <p>แผนงาน/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการทบทวนพัฒนาหลักสูตร ปก.4.0 2. โครงการผู้บริหาร ปก.4.0 3. โครงการผู้อำนวยการ 4.0

	<p>4. โครงการผู้ทำงานสายนโยบายและผลงานวิชาการ 4.0</p> <p>5. โครงการผู้ทำงานด้านบริการ 4.0</p> <p>6. โครงการผู้ปฏิบัติงาน 4.0</p> <p>7. โครงการผู้ปฏิบัติงานเทคโนโลยี 4.0</p> <p>8. โครงการพัฒนาเครือข่าย 4.0</p> <p>9. โครงการพัฒนาระบบสมรรถนะของตำแหน่งให้สอดคล้องกับ ปก.4.0</p> <p>10. โครงการพัฒนาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4.0</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1.3 สร้างทีม ปก. ทีมไทยแลนด์ 4.0 ยั่งยืน</p> <p>แผนงาน/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการทบทวนศึกษาแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมให้กับตำแหน่งงานเป็นโครงการใหม่ 2. โครงการบอกกล่าวเล่าเรื่องครอบครัว ปก. 3. โครงการ HR สัญจร สร้าง ปก. 4.0 แข็งแกร่ง 4. โครงการ Work Life Balance ปก.
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเสริมระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการลดความเสี่ยงในการจัดการสาธารณสุข</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. องค์กรมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับการจัดการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ 2. องค์กรมีระบบบูรณาการจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ สร้างประโยชน์ต่อการตัดสินใจทางการบริหารขององค์กร 	<p>กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีนวัตกรรมในการดำเนินงานด้านสาธารณสุข</p> <p>แผนงาน/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการศูนย์พัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อการจัดการสาธารณสุข 2. โครงการอบรมเทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อคน ปก. 3. โครงการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยี ปก. 4.0 4. โครงการติดตามการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร ปก. 5. โครงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการสาธารณสุข เช่น โดรน หุ่นยนต์

	<p>AI (Artificial Intelligence) IOT(Internet of Things)</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2.2 ยกระดับระบบฐานข้อมูลสารสนเทศหนึ่งเดียว</p> <p>แผนงาน/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการบูรณาการข้อมูล ปก. Big Data 2. โครงการศูนย์ข้อมูลสาธารณสุขหนึ่งเดียว <p>กลยุทธ์ที่ 2.3 เสริมสร้างระบบงานเชื่อมต่อ ASEAN SAFTY CONNECTIVITY</p> <p>แผนงาน/โครงการ</p> <p>โครงการเชื่อมต่อระบบข้อมูล ASEAN ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยร่วมกัน ก่อน-ระหว่าง- หลังภัยพิบัติ</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างระบบการจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพสู่การเป็น ปก.4.0</p> <p>เป้าประสงค์ องค์กรมีโครงสร้างการบริหาร ค่านิยม วัฒนธรรม องค์กรและ ระบบจัดการที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการขับเคลื่อนสู่การเป็น ปก. 4.0</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 3.1 เพิ่ม Digital System Management</p> <p>แผนงาน/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการ ปก. Paperless 2. โครงการ Digital Operation ประชากรรัฐ 3. โครงการ Digital Coaching <p>กลยุทธ์ที่ 3.2 เพิ่มประสิทธิภาพงาน 4.0</p> <p>แผนงาน/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการทบทวนระบบงบประมาณที่เอื้ออำนวยการปฏิบัติการกิจของ ปก. 4.0 2. โครงการเสริมสร้างระบบงานสนับสนุนสู่ระบบ Digital Operation <p>กลยุทธ์ที่ 3.3 บูรณาการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเครือข่ายในงานด้านการจัดการสาธารณสุข</p> <p>แผนงาน/โครงการ</p> <p>โครงการร่วมใจงาน ปก. ด้วยสื่อโซเชียล</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3.4 เสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการรู้ รั บ ป รั บ ตั ว ใน ก า ร จั ด ก า ร สาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>แผนงาน/โครงการ</p>

	โครงการการจัดการสาธารณสุขภัยชุมชน 4.0 สร้างแอปพลิเคชันชุมชนสาธารณสุขภัยทุกแห่ง
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนา ปรับปรุง จัดทำกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และนโยบายให้ทันสมัยเพื่อตอบสนองการปฏิบัติการกิจ</p> <p>เป้าประสงค์ องค์การมีกฎหมายและนโยบายที่ทันสมัย สอดคล้องกับการขับเคลื่อนสู่องค์การ 4.0</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 4.1 ปรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสาธารณสุขให้สอดคล้องกับ ปก. 4.0</p> <p>แผนงาน/โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการทบทวนข้อกำหนด ระเบียบของกรมฯ ในการเพิ่มประสิทธิภาพ ปก.4.0 เช่นกฎหมาย ตำแหน่งงานวิชาชีพ กฎระเบียบการกำหนดอัตราค่าจ้าง กฎระเบียบการจ่ายค่าตอบแทน ฯลฯ 2. โครงการรับฟังความคิดเห็นบุคลากรประชาชน และเครือข่ายผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงกฎหมาย/ระเบียบ/นโยบาย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การอภิปรายผลการวิจัยที่ผู้วิจัยนำเสนอแผนพัฒนา ปก. 4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0 ข้างต้น พบว่า ในการจัดทำแผนดังกล่าว มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์การ (Context of Organization) และเป็นไปตามกรอบแนวทางยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ประเทศไทย 4.0 และระบบราชการ 4.0 ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ซึ่งภารกิจของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งนี้ แผนพัฒนา ปก. 4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0 ที่เป็นผลการวิจัยนั้น มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็น HR 4.0 ในมิติการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี ในการขับเคลื่อน ปก. 4.0 และการเป็นผู้นำการจัดการสาธารณสุข ซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กล่าวคือ หากบุคลากรของ ปก. มีความรู้ ทักษะ ทักษะคนดีในการเป็นผู้นำการจัดการสาธารณสุข ย่อมนำไปสู่การสนับสนุนการบริหารจัดการภัยพิบัติในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้ง การป้องกันภัยในทุกรูปแบบ ในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 และในแผนพัฒนา ปก. 4.0 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเสริมระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการลดความเสี่ยงในการจัดการสาธารณสุขนั้น ได้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 5 ในการดำเนินการสร้างระบบพยากรณ์ และการเตือนภัยในการบริหารจัดการน้ำและการเฝ้าระวังและเตือนภัยพิบัติทางธรรมชาติด้วย

นอกจากนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ประเด็นของแผนพัฒนา ปก.4.0 ยังมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ทั้งในด้านการปรับรูปแบบและวิธีการดำเนินการของภาครัฐที่มีลักษณะเบ็ดเสร็จ หลากหลาย และครบวงจรตามความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ สร้างความร่วมมือกับภาคอื่นๆ พร้อมทั้งปรับปรุงกลไกการปฏิบัติงานของภาครัฐให้มีลักษณะบูรณาการ มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม พร้อมในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ด้วยการเชื่อมโยงการให้บริการสาธารณะต่างๆ ผ่านการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและแหล่งข้อมูลต่างๆ นำไปสู่การวิเคราะห์การจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า เพื่อพัฒนาการให้บริการภาครัฐ และมีกฎระเบียบในการดำเนินงานที่ชัดเจน ทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561: 55) ซึ่งในความสอดคล้องดังกล่าว จะทำให้แผนพัฒนา ปก. 4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0 สามารถนำพากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไปสู่การเป็นราชการ 4.0 และส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สู่อการเป็นประเทศไทย 4.0 ได้

ประเด็นที่สอง ความสอดคล้องกับประเทศไทย 4.0 และระบบราชการ 4.0 การปรับเปลี่ยนกลไกภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ถือว่ามีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 การปรับเปลี่ยนกลไกดังกล่าว ประกอบไปด้วย การสร้างรัฐที่น่าเชื่อถือ แหล่งที่มาของนโยบายสาธารณะ การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ และรูปแบบการปฏิบัติราชการ การสร้างภาคีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนต่างๆ การยกระดับขีดความสามารถในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการการเงินและทรัพยากร และการสร้างระบบราชการแบบไร้รอยต่อ (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2559: 2) ซึ่งกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ถือเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและรูปแบบในการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกัน ในการเสนอแผนพัฒนา ปก. 4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0 จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนา ปก.4.0 คือ ปก. เป็นองค์การหลักด้านการจัดการสาธารณสุข โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมุ่งสู่ความปลอดภัยของประเทศไทย หมายถึง การมุ่งให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นองค์การหลักในการจัดการสาธารณสุขของประเทศ ดำเนินการจัดการสาธารณสุขต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งก่อนเกิด ขณะเกิด และหลังเกิดสาธารณสุข โดยการขับเคลื่อนการจัดการสาธารณสุขมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการคิดค้นด้วยสมรรถนะของบุคลากร ปก.

4.0 รองรับการจัดการสาธารณสุขภัยในทุกรูปแบบอันนำมาสู่การสร้างความปลอดภัยให้แก่ประชาชนทุกภาคส่วนทุกพื้นที่ในประเทศไทยอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ ปก. 4.0 ดังกล่าว จะสำเร็จได้นั้น ต้องมีรูปแบบการปฏิบัติผ่านประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ประเด็น กลยุทธ์ 11 กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ 33 แผนงาน/โครงการ ของแผนพัฒนา ปก. 4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0 อันครอบคลุม 1) มิติการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมในการขับเคลื่อน ปก. 4.0 2) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการดำเนินการ 3) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การและ ระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการขับเคลื่อนสู่การเป็น ปก.4.0 และ 4) การพัฒนา ปรับปรุง การจัดทำกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติและนโยบายให้ทันสมัย เพื่อตอบสนองการปฏิบัติการ สอดคล้องกับแนวคิดประเทศไทย 4.0 และระบบราชการ 4.0 ที่มุ่งหวังให้ระบบราชการมีความทันสมัย ประสิทธิภาพสูง ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมที่มีขีดความสามารถสูง อันนำไปสู่การสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและการเสริมสร้างความผาสุกให้แก่ประชาชนคนไทยทุกคนอย่างยั่งยืน ตามที่ สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2561); สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2560); ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2560); สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2561) ได้นำเสนอสาระสำคัญของระบบราชการ 4.0 ไว้ว่า ต้องมีลักษณะของ การเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และระบบราชการที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย อันเกิดขึ้นได้จากปัจจัยแห่งความสำเร็จอย่างน้อย 3 ประการได้แก่ 1) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม 2) การสร้างนวัตกรรม และ 3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล และรวมถึงวิสัยทัศน์ ปก. 4.0 แผนพัฒนา ปก. 4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0 ได้มีสาระสำคัญสอดคล้องกับการศึกษาของชวัญตา เบ็ญจะจันทร์ (2560: 661-676) ที่ได้เสนอแนะว่า การปรับตัวของข้าราชการไทยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ระบบราชการต้องมี 1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงาน 2) เน้นกระบวนการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ 3) มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง 4) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานสู่รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์อย่างเต็มรูปแบบ 5) เน้นการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง 6) การทำงานที่เน้นการเชื่อมโยงและบูรณาการในทุกภาคส่วน และ 7) ส่งเสริมให้ข้าราชการเกิดความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่า

ประเด็นที่สาม ความสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาองค์การและองค์การนวัตกรรม
กรอบแนวคิดการพัฒนาองค์การที่นำมาเป็นแนวทางในการศึกษา คือ แนวคิด 7S McKinsey Framework (Singh, Ashu. 2013: p.39-50) ถือเป็นตัวแบบสำหรับการวิเคราะห์การออกแบบ ปก. 4.0 อันประกอบด้วย 7 มิติที่สำคัญ ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์การ (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (Systems) ค่านิยมร่วม (Shared values) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) บุคลากร (Staff) และทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน (Skills) ซึ่งความสอดคล้องของ 7 มิติ ดังกล่าว ย่อมนำมาสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพประสิทธิผลให้แก่องค์กร แนวทางในการกำหนดแผนพัฒนา ปก. 4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0 ได้นำความสอดคล้องของ 5s แรก คือ กลยุทธ์

โครงสร้างองค์การ ระบบการปฏิบัติงาน ค่านิยมร่วม และ รูปแบบการบริหารจัดการ เป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนา ปก. 4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2-4 ซึ่งเห็นได้จากความสอดคล้องในการออกแบบโครงสร้างองค์การ ค่านิยม ระบบการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นไปในทิศทางพัฒนาองค์การสู่การเป็น ปก. 4.0 ในขณะเดียวกัน ในส่วนของความสอดคล้อง 2s สุดท้ายคือ บุคลากร และทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนา ปก. 4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ที่มุ่งเน้นตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ จนถึงการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทักษะคนในการพัฒนางานด้านสาธารณสุขครอบคลุมทุกระดับตั้งแต่ระดับบริหารจนถึงระดับปฏิบัติการ รวมถึง การสร้างระบบการดำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถในงานด้านสาธารณสุข เช่น การทบทวนการบริหารค่าตอบแทนที่จูงใจ การสร้าง Work Life Balance ภายในองค์การ เพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพใจของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพด้วยศักยภาพทั้งหมด

อีกทั้งในปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงด้วยอิทธิพลของเทคโนโลยี อันนำมาสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง การสร้างองค์การให้เป็นองค์การนวัตกรรม เป็นองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการ ก่อให้เกิดความคิดและการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งที่หลายองค์การต้องการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์การนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน จากงานวิจัยของ นรวัดน์ ชุตินวงศ์ และณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554: 52-66) ได้นำเสนอการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมต้องมีปัจจัยทางด้านโครงสร้างองค์การ ที่มีลักษณะโครงสร้างเป็น Organic Structure กล่าวคือ เป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ไม่ยึดติดกับขั้นตอนเดิมๆ มากเกินไป มีการปรับตัวหรือการบริหารงานได้ตามสภาพแวดล้อมหรือภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง มีการกระจายอำนาจในการบริหาร และการตัดสินใจโดยที่ไม่ยึดติดกับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการสื่อสารกันได้ในทุกระดับระหว่างสายการบังคับบัญชาและไม่ต้องมีรูปแบบที่เป็นทางการ (Horizontal Communication) และงานวิจัยของ มรกต จันทร์ระพ้อ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2562: 52-66) ซึ่งเห็นสอดคล้องกันว่า องค์การแห่งนวัตกรรมต้องมีการจัดการโครงสร้างองค์การแบบแนวราบให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนและสื่อสารกันได้ดี ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศแห่งนวัตกรรม การบริหารที่งานที่มีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม ด้วยการฝึกอบรมพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมนวัตกรรม รวมถึง การสร้างเครือข่ายเพื่อบูรณาการข้อมูลหรือองค์ความรู้ต่างๆ จากภายนอกเข้ามาช่วยในพัฒนาองค์การ ซึ่งสาระสำคัญของแผนพัฒนา ปก. 4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0 ได้นำเสนอโครงสร้างองค์การสอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างระบบการจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพสู่การเป็น ปก.4.0 โดยเริ่มตั้งแต่การปรับโครงสร้างการดำเนินงานขององค์การ โดยเน้นการบริหารงานแบบแนวนอนหรือเครือข่ายมากขึ้นลดขั้นตอนในการบังคับบัญชาลง กระจายอำนาจการสั่งการ รวมไปถึงกำหนดค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นใน

เรื่องของการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมนำองค์กร ขจัดการใช้ระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กร ระบบการจัดการงบประมาณที่ต้องมีความกระชับและรวดเร็วในการบริหารงานด้านสาธารณสุขภัยด้วย รวมถึง ต้องมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกระบวนการบูรณาการเครือข่ายการจัดการสาธารณสุข ภัยและการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ประชาชน เพื่อรับมือจัดการกับสาธารณสุขภัยได้ทุกเมื่อ

ทั้งนี้ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การดำเนินงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ภายใต้บริบทองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อาทิเช่น ด้านเทคโนโลยี การเคลื่อนย้าย ประชากร ภัยธรรมชาติ นโยบายการขับเคลื่อนประเทศ เป็นต้น ส่งผลให้การบริหารจัดการองค์การ ต้องมีการปรับรูปแบบให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ประเทศไทย 4.0 ระบบราชการ 4.0 เป็นบริบทเบื้องต้นที่ส่งผลให้องค์การต้องปรับเปลี่ยนในฐานะ หน่วยงานภาครัฐราชการ ประกอบกับแนวคิด 7S McKinsey Framework ซึ่งถือเป็นตัวแบบสำคัญ สำหรับการวิเคราะห์การออกแบบองค์การ อันประกอบด้วย 7 มิติที่สำคัญ ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์การ (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (Systems) ค่านิยมร่วม (Shared values) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) บุคลากร (Staff) และทักษะความสามารถในการ ปฏิบัติงาน (Skills) ความสอดคล้องของ 7 มิติดังกล่าว ได้เสริมสร้างประสิทธิภาพประสิทธิผลให้แก่ องค์การ รวมถึง แนวคิดและแนวทางในการสร้างองค์การนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ จึงนำไปสู่การ จัดทำแผนพัฒนา ปก.4.0 และแผนปฏิบัติการ ปก.4.0 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และ ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ข้อ ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับระบบการบริหารทรัพยากร มนุษย์ให้เป็น HR 4.0 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเสริมระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการลด ความเสี่ยงในการจัดการสาธารณสุขภัยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างระบบการจัดการองค์การที่มี ประสิทธิภาพสู่การเป็น ปก.4.0 สอดคล้องกับบริบทขององค์การ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนา ปรับปรุง การจัดทำกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติและนโยบายให้ทันสมัย เพื่อตอบสนองการ ปฏิบัติภารกิจ ของ ปก. ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การและตามกรอบแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ประเทศไทย 4.0 และระบบราชการ 4.0 ดังที่ได้เสนอแล้วข้างต้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่หนึ่ง **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** ได้แก่ ข้อเสนอการยกระดับ ปก.4.0 โดย ปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จเบื้องต้น คือ ผู้บริหารระดับนโยบายที่จะเป็นผู้กำหนดการ ตัดสินใจให้ดำเนินการหรือขับเคลื่อนใดๆ ภายใต้ผลการศึกษาของงานวิจัยนี้ ซึ่งการตัดสินใจดังกล่าว อยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550 ซึ่งมี บางเรื่อง เช่น โครงสร้างตำแหน่งงาน ความชำนาญวิชาชีพ คุณสมบัติบางอย่างที่การบรรจุแต่งตั้ง ภาระงานตามระเบียบกฎหมายที่อาจแตกต่างจากข้อเสนองานวิจัยในการสรรหาบุคคล 4.0 หรือ

ประเด็นงบประมาณ การเบิกจ่ายที่ใช้ในการปฏิบัติจริง กับความจำเป็นที่สามารถเบิกได้ตามกรอบของกฎหมายทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องรับภาระจ่ายเงินเอง ข้อเสนออีกประการในระดับนโยบาย คือ การสื่อสารถ่ายทอดผลการศึกษางานวิจัยการสื่อสารสู่สาธารณะทั้งในรูปแบบ Digital Telecommunication หรือ Online อื่นๆ เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ทุกคนในองค์กรและเครือข่ายได้ทราบว่าการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขณะนี้อยู่ตรงจุดไหน และจะก้าวเดินไปจุดใด สร้างเป้าหมายร่วมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีเครือข่าย

ประเด็นที่สอง **ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ** ได้แก่ การดำเนินการตามผลการศึกษาของแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ ป.ก.4.0 นั้น ขึ้นอยู่กับการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น ซึ่งการมี Digital Culture ไม่ได้เกิดขึ้นที่ทันใด แต่เป็นการดำเนินการต่อเนื่องของกระบวนการที่จำเป็นต้องมีการทบทวน การออกแบบ เพื่อนำสิ่งที่เป็น Action Plan ไปปฏิบัติให้เหมาะสมกับส่วนงาน พื้นที่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาที่มีการยกวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ ป.ก.4.0 ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในรายละเอียด เช่น ศึกษาวิจัยการสร้างระบบฐานข้อมูลสาธารณภัยหนึ่งของประเทศไทย ศึกษาวิจัยการปรับปรุงกฎหมายระเบียบปฏิบัติของงานด้านสาธารณภัย

เอกสารอ้างอิง (References)

- ขวัญตา เบ็ญจะพันธ์. (2560) (25 เมษายน 2560). “ไทยแลนด์ 4.0 กับการปรับตัวของข้าราชการไทย”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ 6 (ฉบับที่ 2) : 661-676.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560). “ระบบราชการ ๔.๐ กับการสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ”. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก https://www.opdc.go.th/psic/spaw2/uploads/files/1_doc2.pdf. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2561.
- นรวัดณ์ ชุตินวงศ์ และณัฐสิทธิ์ เกิดศรี. (2554). “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย”. วารสารบริหารธุรกิจ. ปีที่ 34 (130) : 52-66.
- มรกต จันทรกระพ้อ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562) (5 มิถุนายน 2562). “การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กร”. วารสารนักบริหาร. ปีที่ 39 (1) : 52-66.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2559). “พิมพ์เขียวและแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://www.stabundamrong.go.th/web/download/newkm/thailand4.0.pdf>. สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2562.

- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายหัวข้อ “ระบบราชการ 4.0 กับการขับเคลื่อน ป.ย.ป.” ในการอบรม หลักสูตรการบริหารราชการตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความ สามัคคีปรองดอง. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/25600302-59601-rsr-suwit-gov-system4-0.pdf>. สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2561). “ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน”. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://opdc.go.th/content/Mzk> สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2562.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2560). ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2561). “ประเทศไทย4.0 –ระบบราชการ4.0”. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก https://www2.opdc.go.th/uploads/files/2560/ThaiGov4.0_1.pdf. สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561– 2580 ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Singh, Ashu. (2013). “A Study of role of Mckinsey’s 7s Framework in Achieving Organizational Excellence”. *Organizational Development Journal*. 31(3) : 39-50.

การสังเคราะห์เนื้อหาประยุกต์ใช้การจัดการนโยบายสาธารณะ Content Synthesis Applied Public Policy Management

ผศ.ดร. บุศกร ลิ้มภักดีประดิษฐ์¹
Asst. Prof. Dr. Bussagorn Limpukdeepradit

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงการจัดการนโยบายสาธารณะ การสังเคราะห์เนื้อหาประยุกต์ใช้ การบริหารรัฐกิจเพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนทางปัญญาโดยการสังเคราะห์เนื้อหาการงานวิจัยบทความวิชาการทางด้านบริหารรัฐกิจโดยรวมแล้วการปฏิรูปเหล่านี้มาถูกเรียกว่าภาครัฐสมัยใหม่มีลักษณะ การจัดการการวัดผลการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นภายในองค์กรการใช้ทัศนคติที่ดีกับ งานบริหารที่เป็นหน่วยงานรัฐกิจมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีบางอย่างที่เป็นต้นกำเนิดของการจัดการเพื่อหนทางเลือกสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อประยุกต์ใช้กับนโยบายสาธารณะ โดยผลการศึกษาสามารถเข้าใจถึงบทบาทความสำคัญที่เปลี่ยนไปจากเดิมรูปแบบการปกครอง โครงสร้างอำนาจที่สามารถเปลี่ยนแปลง คุณค่าทางการทำงานเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารงาน

คำสำคัญ (keywords) : การจัดการ; ภาครัฐ; นโยบาย

Abstract

This academic article's objectives are to study the management of public policy and the synthesis of contents applied for public administration, as well as to create an intellectual drive based on the synthesis of research contents in academic articles. Generally, the reforms have been called modern public sectors of which management of performance measurements and responsibilities occur within the organization. Public administration is based on some theories that form the origins of management in order to choose the best way to apply public policy. The results of the study were able to understand the important roles that have

Received: 2021-07-13 Revised: 2021-08-06 Accepted: 2021-08-06

¹ คณะอุตสาหกรรมบริการ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต College of Hospitality Industry management, Bachelor of Business Administration Program in Logistics and Supply Chain Management, Rattana Bundit University, Bangkok. E-mail: tosaporn.mah@kbu.ac.th

changed from the original form of governance. The power structure has been able to change. Value of work is to create professionalism in management

Keywords: Management; Government; Policy

บทนำ (Introduction)

การปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินในอดีตที่ผ่านมาเน้นก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าในองค์กร (ชลาทิพย์ ชัยโคตร, 2560: 123-124) แต่เมื่อเวลาผ่านไปลักษณะของการบริหารงานนโยบายการพัฒนาและงบประมาณภาครัฐของรัฐบาลในช่วงเวลาปัจจุบันนั้นมีระบอบโครงสร้างการปกครองที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น การปฏิรูปจากภาครัฐสู่การบริหารงานหรือการประยุกต์ใช้จากทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติการของหน่วยงานสาธารณะที่เรียกว่า “นโยบายสาธารณะสมัยใหม่” (Ferlie, & Steane, 2002: 1459-1469) และมักถูกกล่าวถึงพร้อมกับคำว่า “ธรรมาภิบาล” ที่คำทั้งสองคำนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกันในเชิงการสร้างสรรค่นโยบาย นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าธรรมาภิบาลเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับโครงสร้างที่ครอบคลุมของรัฐบาลและการจัดตั้งคุณประโยชน์ที่ดีให้กับประชาชนถือเป็นหนึ่งในปัจจัยของกลยุทธ์โดยรวมในขณะที่ “นโยบายสาธารณะสมัยใหม่” เป็นเหมือนลักษณะการดำเนินงานของการบริหารรัฐกิจรูปแบบใหม่ที่สามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันได้เป็นอย่างดี (ลาชิด ไชยอนงค์, 2556: 73-98) ผู้เขียนได้ใช้ทั้งสองคำแทนกันได้ที่เรียกว่า การจัดการสาธารณะกับหลักธรรมาภิบาล

บทนำ (Introduction)

บทความนี้มีความต้องการที่จะกล่าวถึงยุคสมัยที่สร้างผลกระทบถึงการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการจัดการสาธารณะเป็นอย่างมากเนื้อหาของบทความถูกจัดเป็นสองส่วน ส่วนแรกพิจารณาแนวคิดของนโยบายสาธารณะสมัยใหม่ โดยพยายามติดตามต้นกำเนิดตรวจสอบทฤษฎีหลักและพิจารณาลักษณะสำคัญในส่วนที่สองมองไปที่ผลกระทบของการจัดการภาครัฐที่เกิดขึ้นสาเหตุที่จะมาจากอุดมการณ์ทางการเมืองที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงที่สร้างผลกระทบต่อโครงสร้างขององค์กร รวมถึงการเน้นประสิทธิภาพ การบริหารสาธารณะที่มักถูกมองว่าเป็นปรากฏการณ์ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนในระดับนานาชาติและทุก ๆ ภูมิภาคในโลกใบนี้ จากประเทศด้อยพัฒนาไปถึงพัฒนาแล้ว ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามแนวทางที่หลากหลายอันตอบสนองคุณประโยชน์เพื่อประชาชนเพราะเป็นเวลาที่โลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital) การบริหารงานองค์กรทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาคนมีการแพร่กระจายอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีพัฒนาไปทั่วโลก (Mahamud & Suttikan, 2020: 75-89) โดยการเติบโตเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในส่วนของนักวิชาการประยุกต์ใช้ทฤษฎีจนเกิดความสำเร็จและสร้างอิทธิพลต่อนโยบายของรัฐบาลทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนาโดยบทความจะไม่จำกัดประเทศหรือภูมิภาคใดเพราะถือ

เป็นการแสดงตัวอย่างเพื่อแสดงผลกระทบการเปลี่ยนแปลงของงานบริหารภาครัฐเพื่อความทันสมัยให้เกิดขึ้นในองค์กร

ต้นกำเนิดของการจัดการสาธารณะแบบใหม่อาจพิจารณาในแง่ของเวลาที่จุดเริ่มต้นมาจากที่ใด(สมศักดิ์ สามัคคีธรรม และ ปรีดา วาณิชภูมิ, 2556: 138-214) ยกตัวอย่าง แม้ว่าจะมีข้อโต้แย้งว่าการบริหารงานภาครัฐถือเป็นการทบทวนวรรณกรรมในการประยุกต์ใช้ขั้นพื้นฐานของธรรมเนียมปฏิบัติทำให้บริการสาธารณะยังคงยอมรับว่าทุกวินาทีเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่สามารถเกิดขึ้นกับแนวคิดใหม่ได้ตลอดเวลา กระบวนทัศน์ “ใหม่” ไม่ใช่กระบวนทัศน์แรก มันคือคลื่นลูกใหม่ของการปฏิรูปที่รุนแรงของการดำเนินธุรกิจของรัฐสมัยใหม่ (สมพงษ์ เกษานุช, 2560: 173-185)

หากมองย้อนในอดีตนับตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 ได้เกิดการปฏิวัติทางเศรษฐกิจและการเมืองในโลกตะวันตก สำหรับประเทศอังกฤษ การปฏิวัติอุตสาหกรรมได้นำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่สังคมอังกฤษ แต่หากมองย้อนกลับไปถึงกวียุคโรแมนติกได้เตือนให้สังคมรับรู้อีกด้านหนึ่งของการปฏิวัติอุตสาหกรรมจะส่งผลดีกับนักธุรกิจผู้ประกอบการในยุคนั้นแต่ เพราะมีคนจำนวนมากขาดโอกาสที่จะมีส่วนในความเจริญรุ่งเรืองนั้นเพราะเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมครั้งแรกที่เกิดขึ้นในอังกฤษและสหรัฐอเมริกาในทศวรรษที่18(พจี ยุวชิต, 2558: 53-91) การปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิวัติการบริหารสิ่งเหล่านี้ ได้เข้ามาเปลี่ยนวิธีการทำธุรกิจ และนี่เป็นเหมือนกับว่าทุกอย่างในเวลานั้นเป็นเหมือนต้องถูกปรับปรุงจากภาครัฐ เพราะถือว่าในยุคที่ ทศวรรษที่ 18 เป็นจุดเปลี่ยนครั้งประวัติศาสตร์ของการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากยุคเกษตรกรรมเพราะเวลาที่โลกเข้าสู่สิ่งใหม่ในกระบวนกาการกำกับดูแลอาจเป็นเข้าใจในแง่ของการปฏิรูปเป็นกระบวนกาการต่อเนื่องในเวลานั้น (Phagaphasvivat, 2021: 1-7) เพราะถือว่าจากยุคเกษตรกรรมการก้าวเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมในช่วงเวลาศตวรรษที่ 17-18 เป็นเหมือนความสมัยใหม่ในการบริหารภาครัฐในยุคนั้นและเป็นวรรณกรรมที่โลกยุคปัจจุบันมักจะหยิบยกมาเพื่อเป็นกรณีศึกษาเหมือนกับในเวลาปัจจุบันที่โลกก้าวเข้าสู่ยุคปัญญาประดิษฐ์ ก็ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงและความพร้อมที่หน่วยงานภาครัฐต้องมีการจัดเตรียมให้เกิดความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการบริหารภาครัฐสมัยใหม่ยังเป็นสิ่งที่ซับซ้อนปกครองต้องพัฒนาจากความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ตามทัศนะของ สฤชดี ดิยะวงศ์สุวรรณ (2556: 137-157) ได้กล่าวว่า กระบวนการวางแผนฟื้นฟูเมืองนับเป็นกลไกของการวางแผนที่สำคัญประการหนึ่งในเชิงทฤษฎีการวางแผนได้เริ่มต้นมาจากการวางแผนแบบรวมศูนย์กลางอยู่ที่ภาครัฐ วิธีคิดของ สฤชดี ยังใกล้เคียงกับ Henry, N. (1989: 19-20) ได้อธิบาย ว่าการปฏิรูปการบริหารรัฐกิจดำเนินการมาอย่างยาวนาน เพราะการถือกำเนิดของการจัดการสาธารณะสมัยใหม่ ที่เริ่มขึ้นอีกครั้งในทศวรรษ 1980 ที่เป็นการฟื้นฟู โดยเน้นจากศูนย์กลางจากภาครัฐ อย่างไรก็ตาม การปฏิรูปเหล่านี้มักจะเพิ่มขึ้นและหายไปบ่อยครั้งจากช่วงเวลาในโลกมีการเปลี่ยนแปลงเช่นนโยบายการสร้างหรือการปฏิรูปเกิดขึ้นในรูปแบบใหม่เนื่องจากแนวคิดสองประการ ที่จะอธิบาย ดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงที่สร้างเสถียรภาพให้เกิดความแตกต่างอย่างมั่นคงและเป็นการสร้างนโยบายด้วยเจตจำนงทางการเมืองที่ส่งผลต่อภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้นกว่าเดิม สิ่งเหล่านี้หน่วยงานภาครัฐมักพยายามกำหนดอุดมการณ์ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญการติดตามแนวโน้มการดำเนินงาน และส่วนสำคัญที่เป็นจริยธรรมของภาครัฐในช่วงในศตวรรษที่ 20 บางเรื่องราวอาจจะเป็นเหมือนการก้าวเข้าสู่ยุคสิ้นสุดและเป็นการเปลี่ยนผ่านสู่การเริ่มต้นใหม่โดยวรรณกรรมส่วนใหญ่มักจะสอดคล้อง และสังเกตว่าประสบการณ์ในระบบการปกครองภาครัฐที่ผ่านมายาวนานหนึ่การถูกรวบงำด้วยการสร้างชุดความคิดริเริ่ม “ปฏิรูป” ปรากฏให้เห็นในบริบทต่างๆ มากมายขับเคลื่อนจากทุกระดับขององค์กรมาอย่างยาวนานการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เริ่มชัดเจนมากขึ้นในทศวรรษ 1980 และไม่มีสิ้นสุดจนมาถึงในช่วงเวลาปัจจุบันไม่เพียงแต่โครงสร้างเท่านั้นที่ปรับปรุงรูปแบบการทำงานการให้บริการระบบดิจิทัลที่เข้าถึงผู้ใช้บริการที่เป็นประชาชน แต่ยังส่งผลกระทบต่อกระบวนการและบทบาทด้วยสิ่งเหล่านี้ ซึ่งมีได้เกิดขึ้นครั้งแรกแต่ตัวบทต้นแบบที่มาจากสหรัฐอเมริกาและอังกฤษที่เป็นต้นแบบและเผชิญกับการเปลี่ยนจากอดีตอย่างยาวนาน

2. การศึกษาวรรณกรรมการจัดการสาธารณะร่วมสมัยมีต้นกำเนิดในปี 1970 ในอเมริกาในหลักสูตรและการวิจัยของสถาบันการศึกษาในมหาวิทยาลัย ถือเป็นการสร้างคนและนโยบายใหม่ของภาครัฐ ในส่วนของ อังกฤษและในยุโรปที่ขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กร การปฏิรูปการบริหารที่มีต้นกำเนิดในอังกฤษและสามารถเรียนรู้ต้นแบบที่ยังมีอยู่ในประเทศที่เป็นอาณานิคมของอังกฤษ เช่น อินเดีย มาเลเซีย เพราะในบางเรื่องราวยังคงเป็นประโยชน์ แต่หากว่ามุมมองนี้ดูเหมือนจะถูกถกเถียงหรืออาจหมายถึงบทบาทความเป็นผู้นำของประเทศเหล่านี้ที่ระบบการทูตความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในอยู่บ้าง ในการกำหนดคลังข้อมูลของแนวคิดที่เรียกรวมกันว่า “ภาครัฐสมัยใหม่” แต่ที่ได้อธิบายนี้คือเพื่อเป็นที่คาดหวังเนื่องจากประเทศเหล่านี้มีประเพณีที่แข็งแกร่งของแนวคิดทุนนิยมและสังคมนิยมที่ผสมผสานอยู่ในตัวของมัน เพราะการบริหารภาครัฐที่ทันสมัยจะเป็นวิธีการที่สามารถมองโลกกว้าง ส่งงามและไม่เห็นแก่ความคิดตนเองเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงแรงขับเคลื่อนของการปฏิรูปที่รุนแรงขึ้นถึงระบอบการจัดการสาธารณะมุมมองที่นิยมมากขึ้นคือตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1970 และจนถึงปัจจุบันการปฏิวัติที่น่าทึ่งได้กวาดล้างประเทศส่วนใหญ่ของโลกได้คล้อยและยอมตามนโยบายกับประเทศที่มีพลังอำนาจและการศึกษาที่ดีดูเหมือนว่าไม่เพียงแต่ในยุโรปเท่านั้น แต่การบริหารราชการแผ่นดินทั่วโลกกำลังถูกเปลี่ยนแปลงหรือคิดค้นขึ้นใหม่และสามารถสร้างความลงตัวให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี (Henry, 1989: 13-14)

ในช่วงเวลาปัจจุบันภาครัฐที่ยังคงดำเนินงานด้วยการสนับสนุนจากรัฐบาลของตนเอง “การปฏิรูปรัฐบาลในหลายส่วนของโลก” มุมมองเหล่านี้อาจบดบังสองประเด็นแรกเพราะการปฏิรูปในหลายประเทศทั่วโลกเป็นเพียงการนำเอาสิ่งที่มีและประยุกต์ใช้มาจากบางประเทศที่พัฒนาแล้วในบางกรณี โดยเฉพาะในแอฟริกาและละตินอเมริกา การปฏิรูปการปกครองภาครัฐสมัยใหม่จะถูกกำหนดโดยกองกำลังภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรระหว่างประเทศและกองทุนการเงินและ

ธนาकारโลกที่มีอิทธิพลต่อประเทศเหล่านั้น เพราะการประยุกต์ใช้การอภิปรายเกี่ยวกับต้นกำเนิดของภาครัฐสมัยใหม่ ไม่สามารถสรุปได้หากไม่มีการตรวจสอบ และเข้าใจวัฒนธรรมประเทศนั้นๆ อย่างชัดเจน เพราะเบื้องหลังการปฏิรูปจะมีความจำเป็นมากขึ้นในการบริหารงานปรับเปลี่ยนจากเดิมเข้าใจได้แรงจูงใจในการพัฒนาการปฏิรูปที่ส่งผลต่อกิจการภายในของประเทศสามารถแบ่งออกเป็นห้าประเภทได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ปัญญา และเทคโนโลยี หมวดหมู่เหล่านี้มีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างพึ่งพาอาศัยกัน โดยความต้องการในการแก้ไขสถานการณ์หนึ่งต้องใช้การเพิ่มประสิทธิภาพอีกหนึ่งเช่นกัน (Basu, 1994: 64-65) ลักษณะทั่วไปของประเทศที่เข้าสู่เส้นทางภาครัฐสมัยใหม่ซึ่งก่อให้เกิดการแสวงหาประสิทธิภาพและเพื่อเป็นวิธีลดต้นทุนการให้บริการสาธารณะและจะระบุไว้แตกต่างกันตามที่หน่วยงานองค์กรของประเทศนั้นๆ ได้กล่าวเอาไว้ ต่อการปรับเปลี่ยนนโยบายภาครัฐสมัยใหม่ก็ส่งผลให้เกิดความล้มเหลวหรือเกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยได้เช่นกัน หรืออาจจะเกิดในช่วงที่การดำเนินนโยบายตรงกับช่วงภาวะวิกฤตที่ย้อนไปอีก ในช่วงทศวรรษ 1970 หลายประเทศตั้งแต่ประเทศด้อยพัฒนาไปจนถึงพัฒนาแล้วการต่อสู้ของประเทศกับปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง หนีสินจากภาคประชาชน ปัญหาการคลังและอัตราการว่างงานสูงมีการชะลอตัวของเศรษฐกิจทั่วโลก ในสหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกาได้ตั้งข้อสังเกตและเป็นกรณีศึกษาเกิดขึ้นอย่างมากมาในขณะที่เศรษฐกิจทุนนิยมที่พัฒนาแล้วทั้งหมดอาจต้องผ่านคลื่นที่ยืดเยื้อของวิกฤตการณ์และภาวะชะงักงันที่เกิดขึ้นในประเทศได้ตลอดเวลา เพราะนอกจากทั้งสองประเทศนี้แล้วการเติบโตเป็นไปอย่างต่อเนื่องในยุโรปเพราะต้นแบบที่ชัดเจนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหลายส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างภาครัฐสมัยใหม่ให้เกิดขึ้นได้ในทั่วทุกมุมโลก (Leow, 2004: 79-104)

นอกจากสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ ที่เกี่ยวกับการปฏิรูปการบริหารราชการภาครัฐแล้วในประเทศเอเชียตะวันออก อย่างญี่ปุ่นก็ถือเป็นต้นแบบได้เช่นกัน (Osaki, 1997: 151-163) จากกรณีศึกษาญี่ปุ่นประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรงตั้งแต่ต้นทศวรรษ 1990 ส่งผลให้รัฐบาลเผชิญกับการขาดดุลทางการเงินจำนวนมาก และอัตราส่วนของพันธบัตรรัฐบาลที่เป็นรายได้ของแผ่นดิน ผู้เขียนได้พยายามอธิบายสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการคลังที่เป็นกลางสังหรณ์ของการปฏิรูปกรณีของญี่ปุ่นที่สามารถเป็นกรณีศึกษาและสามารถนำมาเป็นบทเรียนประยุกต์ใช้ได้ (Nakaso, 2001: 72-78) ในแอฟริกาและละตินอเมริกา มีการบันทึกว่าหลายประเทศในแอฟริกาและละตินอเมริกาได้รับความเดือดร้อนโดยมาจากความผันผวนที่ไม่ยั่งยืนในตลาดการเงินระหว่างประเทศ อัตราเงินเฟ้อสูง การออมในระดับต่ำ การลงทุนและการขาดแคลนสินค้าอุปโภคบริโภคขั้นพื้นฐานเป็นเรื่องที่บ่งบอกได้ถึงกรณีศึกษาจากประเทศที่ด้อยพัฒนาจาก แอฟริกาใต้และละตินอเมริกา ที่มีการดำเนินนโยบายจากภาครัฐ เพราะบางเรื่องดำเนินการอย่างสุดความสามารถแต่ก็ถือว่ากรณีศึกษาดังกล่าวเป็นประโยชน์ให้กับการนำมาเป็นวรรณกรรมที่จะก่อให้เกิดประโยชน์เพื่อสร้างแนวคิดที่ดีกับหน่วยงานภาครัฐในประเทศอื่นๆ (Remmer, 1991: 777-800)

จากกรณีศึกษาสู่พลังขับเคลื่อนทางปัญญา

การพัฒนาทฤษฎีเพื่อเป็นนโยบายภาครัฐสมัยใหม่นั้นการปฏิบัติเป็นกระบวนการที่พัฒนาอยู่อย่างต่อเนื่อง (Boston, 2011: 17-32) เมื่อทุกฝ่ายของหน่วยงานต้องการข้อมูลทางปัญญาเพื่อสร้างจุดเริ่มต้นของการปฏิรูป สำหรับหลักการชี้นำ โครงสร้างการดำเนินงาน และการประสานงาน กระบวนการมีรากฐานมาจากปัญญาและการสำรวจวรรณกรรมเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้น (Luther, 2014: 17-19) ในช่วงทศวรรษที่ 1980 มีการนำเทคนิคการจัดการจำนวนมากเข้ามาใหม่ ต่อการบริหารภาครัฐแต่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่เบื้องหน้าเหล่านี้ คือ การเกิดขึ้นของสิ่งใหม่ๆ ชุดแนวคิดและความเชื่อในการบริหารงานที่สำคัญการเกิดขึ้นของขบวนการจัดการสาธารณะแบบใหม่ในวงกว้างจึงถือได้ว่าเป็น ตัวอย่างของกระบวนการจากทั่วไปมากขึ้นโดยที่ร่างของความคิดในการบริหารจัดการมีขึ้นๆ ลงๆ เปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยียังเป็นตัวขับเคลื่อนของภาครัฐสาธารณะสามารถแยกแยะได้ เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ อาจเป็นแรงผลักดันให้เป็นอีกวิธีหนึ่งคือ การแพร่กระจายอย่างรวดเร็วของแนวคิดบริหารภาครัฐ เพราะเนื้อหาทางความคิดมีทั้งองค์ประกอบ เชิงพรรณนาและเชิงบรรยาย (อาจเป็นเชิงอุดมการณ์) อาจเชื่อมโยงกับสังคมแบบใหม่ได้เป็นอย่างดีเพราะไม่ว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการหรือปัญญาชน (Erridge, 2009: 123-124) นอกจากนี้ ยังระบุได้ว่ากลุ่มนักทฤษฎีการบริหารรัฐกิจและส่งผลต่อธุรกิจผู้ประกอบการตอบสนองต่อสถานการณ์เศรษฐกิจที่ย่ำแย่การให้การช่วยเหลือเพื่อเป็นการกำหนดปรัชญาและเสนอวาระการประชุมของบริหารรัฐกิจแบบใหม่ (George, 1971: 121-122) เพราะการบริหารงานภาครัฐตามเศรษฐกิจและการคลังถ้าย้อนดูวิกฤตในสหรัฐอเมริกาและความจำเป็นในการแก้ปัญหาใหม่ นักวิชาการของนักเคลื่อนไหวในอดีตชนชั้นปกครองและนักปฏิรูปตอบสนองต่อข้อเรียกร้องทางการเมืองให้ดีขึ้นจัดการด้วยแนวคิดที่เน้นการจัดการเฉพาะให้เกิดความชัดเจนกับหน่วยงานมากขึ้นสิ่งเหล่านี้จะเป็นการเปลี่ยนแปลงในการบริหารราชการ เนื่องจากการจัดการสาธารณะสมัยใหม่มีการเติบโตอย่างรวดเร็วทั่วทุกภูมิภาคของโลกนักวิชาการพยายามไล่ตามการพัฒนาและนักวิชาการเริ่มสร้างใหม่ระดับสากลเพื่อสำหรับวาทกรรมมีอาชีพให้เกิดขึ้นในอนาคต (Hill, 2005: 233-244)

ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะสมัยใหม่

หลักการสำคัญของทฤษฎีสาธารณะที่จะทำให้หน่วยงานองค์กรภาครัฐให้ประโยชน์เป็นเป้าหมายที่หลากหลายตอบใจทุกทั้งในส่วนของประชาชนและผู้ประกอบการธุรกิจ (Frederickson, Smith, 2003:233-234) และผู้เสียภาษีจะเรียกร้องในสิ่งที่รัฐควรให้ความรับผิดชอบการประยุกต์ใช้จากการเรียนรู้ครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นแรงผลักดันอย่างหนึ่งของทฤษฎีทุกส่วน คือ การปฏิบัติที่สม่ำเสมอของหน่วยงานภาครัฐส่งผลดีต่อประชาชนและพลเมืองได้นำไปสู่ระบบราชการที่มีประสิทธิภาพที่กว้างขึ้น ทันสมัยขึ้น ในขณะที่รัฐบาลพยายามทำทุกอย่างเพื่อให้เกิดความพอใจสูงสุด นอกจากนี้ นักวิชาการที่พัฒนาปรับปรุงจากวรรณกรรมเป็นเหมือนการสนับสนุนทางทฤษฎีและยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่ดีของประชาชนมาพัฒนาการบริการซึ่งส่งเสริมประสิทธิภาพการ

ทำงานให้ดีขึ้น การปรับปรุงทรัพยากรและสร้างสิ่งใหม่เพราะทุกอย่างที่ผ่านมาเป็นเหมือนโจทย์ปัญหาที่จะมาปรับปรุงระบอบวินัยที่เป็นกลไกสำคัญเพื่อหาสาเหตุเพื่อการตั้งข้อสังเกตฝึกอบรมพัฒนา ทักษะความชำนาญการ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรม สร้างวินัยที่เป็นกลไกสำคัญการควบคุมหรือความรับผิดชอบหากเกิดข้อบกพร่องที่ไม่เพียงพอ รัฐบาลจะต้องใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดการปฏิรูปจึงเป็นความต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะเป็นวิธีแก้ปัญหาด้วยการนำกระบวนการจัดการภาคธุรกิจไปใช้ในเวทีสาธารณะได้อย่างสมบูรณ์ (Frederickson, 1999: 122-123)

ตามที่กล่าวมาแนวคิดของ Frederickson ทฤษฎีนี้พยายามที่จะดูแล ใช้ในส่วนที่จำเป็น และใช้ทรัพยากรสาธารณะน้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสรรงบประมาณศูนย์กลางของทฤษฎีนี้คือ วิธีการทางเลือกและค่าใช้จ่ายสำหรับการดำเนินโครงการหรือการส่งมอบบริการจะถูกตรวจสอบถึงคุณธรรมซึ่งมักจะตัดสินอนุมัติจากภาครัฐคำถามเรื่องประสิทธิภาพยังคงเป็นประเด็นสำคัญเพื่อทำความเข้าใจว่าการเปรียบเทียบนี้ไม่ได้ตรวจสอบเฉพาะต้นทุนโครงการทั้งหมดของทุกภาคส่วนที่เป็นหน่วยงานรัฐเท่านั้นแต่ยังตรวจสอบทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน (Nigro & Nigro, 1997: 122-123)

ทางเลือกที่ดีที่สุดของมาตรการของนโยบายสาธารณะ

ในส่วนที่สองของบทความนี้ การพิจารณาเป็นการนำหลักการสาธารณะภาครัฐสมัยใหม่ไปใช้ในศึกษาตามที่ได้กล่าวไว้ในบทนำ เรื่องนี้ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ว่าบริหารรัฐกิจภาครัฐเพียงอย่างเดียวแต่สิ่งสำคัญของแต่ละพื้นที่ภูมิหลังที่เป็นอุดมการณ์ทางการเมืองต่อการประยุกต์สามารถนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพในการสนับสนุนภาคเอกชนที่ดำเนินธุรกิจองค์กรที่เกี่ยวข้อง การบริหารในสถาบันการศึกษาที่เป็นส่วนสำคัญซึ่งดูเหมือนจะเป็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษาที่เป็นเหมือนอนาคตของชาติ (Upp, Pykett, Smith, 2016: 233-234) อีกเหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเช่นกรณี ภาวะผู้นำภายในองค์กรและความสัมพันธ์ของสถาบันที่หน่วยงานรัฐเข้าไปเกี่ยวข้องกับระบบการจัดการที่กว้างขึ้นทันสมัยขึ้นกว่าเดิมตัวอย่าง เช่น ประโยชน์ให้กับภาคเอกชนและมีอำนาจกว้างขวางกว่าในอดีตที่ผ่านมาแต่ต่างจากภาคเอกชนในอดีตที่เป็นเรื่องยากลำบากภาษีที่ต้องจ่ายเป็นเหมือนภาระสำคัญในการเติบโตของภาคธุรกิจ (Vigoda-Gadot, Eldor, & Schohat, 2013: 518-538)

ฝ่ายบริหารภาครัฐจะต้องควบคุมและรับผิดชอบต่อให้เข้มงวดยิ่งขึ้น แต่ต้องส่งเสริมให้กับเป็นผู้ประกอบการเพื่อลดช่องว่างและช่วยเหลือทางด้านเงินทุนเพื่อผู้ประกอบการมากขึ้นเพื่อระดมทุนของตัวเอง นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายสาธารณะที่เกิดจากภาครัฐให้ช่วยเหลือประชาชนและความต้องการของผู้ประกอบการ ดังนั้น ระบอบการควบคุมระบบราชการที่เกี่ยวกับภาครัฐสมัยใหม่ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาสถาบันที่สูงขึ้น (Hill, 2005: 176-177)

นโยบายภาครัฐสมัยใหม่ที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง

1. บทบาทและความสัมพันธ์เปลี่ยนไปสิ่งนี้ได้เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารมีลำดับชั้นและพนักงานมากขึ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการ
2. รูปแบบการปกครองโครงสร้างอำนาจมีการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งกลยุทธ์และกลไกต่างๆของการควบคุม ปัจจุบันรวมทั้งการวางแผนและการจัดทำงบประมาณการจัดสรรทรัพยากรการทำงานถือเป็นองค์กรปกครองที่มีอำนาจเหนือเรื่องเหล่านี้
3. รูปแบบของความรับผิดชอบและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน
4. คุณค่าทางการศึกษาและอื่นๆ ที่เป็นรากฐานของการศึกษาเห็นได้ชัดว่ามีความแตกต่างระหว่างคุณค่าทางสังคมและวัฒนธรรมของการศึกษาและการจัดการผลกระทบของการจัดการ คือ เน้นการวัดประสิทธิภาพและผลลัพธ์และการจัดการทรัพยากรที่มี
5. บทบาทภาครัฐจะต้องได้รับทักษะใหม่ในการเงินการจัดทำงบประมาณ ฯลฯ และใช้เวลากับการบริหารผลงานและภาพลักษณ์ภายนอกมากขึ้น

บทสรุป (Conclusion)

นับตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1970 ถึง 1990 รัฐบาลทั่วโลกได้มีส่วนร่วมการปฏิรูปการบริหารราชการในวงกว้างและต่อเนื่องการปฏิรูปเหล่านี้เริ่มต้นในสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักรเพื่อการปฏิรูป เพื่อสร้างความเหมาะสมและสมดุลในองค์กร อย่างไรก็ตาม การปฏิรูปที่ได้รับการยกย่องและยอมรับโดยส่วนใหญ่จะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งในส่วนของกลุ่มประเทศตะวันตกและยังรวมถึงเอเชียตะวันออกที่พัฒนาแล้วก็ถือเป็นต้นแบบได้เช่นกัน การสังเคราะห์เนื้อหาโดยทั้งหมดเป็นแนวคิดที่เป็นต้นแบบโดยส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการปฏิรูปกระตุ้นให้เกิดความสนใจทั้งในส่วนของงานทางวิชาการและการวิจัยมากขึ้น รวมถึง การสร้างบุคลากรทางด้านบริหารภาครัฐเพื่อรองรับการเติบโตในการทำงาน และทฤษฎีใหม่ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนานอกจากทฤษฎีทางวิชาการแล้วการปฏิรูปโดยรวมเพื่อสร้างการจัดการสาธารณะใหม่ แรงผลักดันหลักที่อยู่เบื้องหลังการปฏิรูปประเด็นปัญหาที่เคยเกิดขึ้นหรือมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผิดพลาดที่เรียนรู้จากอดีตการขาดความรับผิดชอบต่อที่ผ่านมาสู่การพัฒนาความคิดทางปัญญาใหม่ๆ วิธีการจัดระเบียบและส่งเสริมบริการสาธารณะ อาจเป็นเพราะประชากรในประเทศต่างๆ ได้รับการศึกษาที่ดีขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้นในของพวกเขา ความคิด รสนิยม และความต้องการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในกิจการภาครัฐต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

ชลาทิพย์ ชัยโคตร. (2560). การบริหารราชการไทย (Thai Public Administration).

อุดรธานี : ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ.

- พจี ยูวชิต. (2558). “การปฏิวัติอังกฤษกับระยะแรกของขบวนการวรรณกรรมแบบโรแมนติคของอังกฤษ”. *วารสารยุโรปศึกษา*. 23(2) : 53-91.
- ลาซิต ไชยอนงค์. (2556). “ธรรมภิบาล : บริบทประเทศไทย”. *วารสารร่วมพฤษ มหาวิทยาลัยเกริก*. 31(2) : 73-98.
- สมพงษ์ เกษานุช และคณะ. (2560). “การจัดการภาคีสาธารณะแนวใหม่:ความหมาย และนัยสำคัญ”. *วารสารวิชาการธรรมทัศน์*. (12) : 173-185.
- สมศักดิ์ สามัคคีธรรม และ ปรีดา วานิชภูมิ. (2556). “การจัดการภาคีสาธารณะแนวใหม่: ความหมาย และนัยสำคัญ”. *วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา*. 1(1) : 138-214.
- สฤชดี ตียะวงศ์สุวรรณ. (2556). “ข้อสังเกตบางประการทางประวัติศาสตร์ของการเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครอง ที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนกับการฟื้นฟูเมืองในประเทศไทย”. *วารสารหน้าจั่ว*. (19) : 137-157.
- Basu, R. (1994). *Public administration: Concepts and theories* (3rd ed.). New Delhi, India : Sterling Publishers.
- Boston, J. (2011). “Basic NPM ideas and their development”. in Christensen, T. and Laegreid, P. (Eds). *The Ashgate Research Companion to NPM*. Ashgate Aldershot : 17-32.
- Erridge, A. (2009). Contracting for Public Services. In T. Bovaird & E. Loffler (eds.). *Public Management and Governance* 2nd ed. London : Routledge.
- Ferlie, E. & Steane, P. (2002) “Changing Developments in NPM”. *International Journal of Public Administration*. 25(12) 1459-1469 DOI : 10.1081/PAD-120014256.
- Frederickson, G. (1999) *The Repositioning of American Public Administration*. Political Science and Politics.
- Frederickson, G. and Smith, K. (2003). *The Public Administration Primer*, Boulder, Co : Westview Press.
- George, F.R. (1971). *Toward a New Public Administration*. Harper Collins Publishers.
- Henry, N. (1989). *Public Administration and Public Affairs*. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice Hall.
- Hill, M. (2005). *The Public Policy Process Longman*. Harmondsworth.
- Leow, G. (2004). “A Reexamination of the Role of Exports in Malaysia's Economic Growth: After Asian Financial Crisis, 1970-2000”. *International Journal of Management Studies*. (11) : 79-104.

- Luther, G.L (2014) “**Notes on the Theory of Organization**” in Shafritz, Jay M &Hyde, Albert C. *Classics of Public Administration*. Wadsworth : Cengage Learning.
- Mahamud, T., & Suttikan, M. (2020). “Modern Artificial Intelligence in Human Resource Management in An Organization”. **RMUTT Global Business and Economics Review**. 15(1) : 75-89.
- Nakaso, (2001). **The Financial Crisis in Japan during the 1990s: How the Bank of Japan** Responded and the Lessons Learnt. BIS Papers, No. 6, October.
- Nigro, F. and Nigro, L. (1997). **Modern Public Administration**, Harper and Row : New York.
- Osaki, H. (1997). **The structure of university administration in Japan**. Higher Education 34, 151–163 (1997). <https://doi.org/10.1023/A:1003084925913>.
- Phagaphasvivat, S. (2021). “Mindset and Civilization”. **Journal of Industrial Business Administration**. 3(1) : 1-7.
- Remmer, K. (1991). **The Political Impact of Economic Crisis in Latin America in the 1980s**. *American Political Science Review*, 85(3) : 777-800. Doi :10.2307/1963850.
- Upp, E, Pykett, J, Smith, FM (eds). (2016). **Emotional States: Sites and Spaces of Affective Governance**. London: Taylor & Francis.
- Vigoda-Gadot, E., Eldor, L., & Schohat, L. M. (2013). “Engage Them to Public Service: Conceptualization and Empirical Examination of Employee Engagement in Public Administration”. **The American Review of Public Administration**, 43(5) : 518–538. <https://doi.org/10.1177/0275074012450943>.

บ้านมั่นคง : บ้านของคนชุมชนในเมือง Bann ManKong ; Home of Urban Community

ประคอง สุคนธจิตต์¹ สุทธิศา รัตตนิวิชา² พัชรี ทองสุก³ ดาวพันธ์ เฉลยพงษ์⁴ ชุตติพัฒน์ วงศ์ชัยสุวรรณ⁵
Prakong Sukhonthachit, Suthisa Rattanawicha, Patcharee Thongsuk,
Daophan Chaleopong, Chutipat Wongchaisuwan

บทคัดย่อ (Abstract)

การพัฒนาประเทศที่ผ่านมา มีศูนย์กลางการพัฒนาอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ส่งผลให้กรุงเทพมหานครกลายเป็นเมืองมหานครที่มีลักษณะเติบโตอย่างรวดเร็วและดึงดูดประชากรจากทุกภูมิภาคให้หลั่งไหลเข้ามาทำมาหากินในเมืองหลวง การอพยพของผู้คนเหล่านั้นส่วนหนึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพการดำรงชีวิตให้กับคนจนจากต่างจังหวัด เพื่อให้คนจนเมืองมีโอกาสได้เข้าถึงที่อยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น ที่ผ่านมารัฐบาลได้มีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาที่อยู่อาศัยหลายลักษณะและเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ของความต้อการในการใช้ที่ดินในพื้นที่เมือง นโยบายของแต่ละรัฐบาล เช่น การจัดที่อยู่อาศัยแบบเคหะสงเคราะห์ แพลตการเคหะ โครงการขอแบ่งที่ดินกับเจ้าของที่ดินเพื่อพัฒนาที่อยู่อาศัย การทำบ้านเอื้ออาทรสำหรับผู้มีรายได้น้อยและการทำโครงการบ้านมั่นคงเพื่อให้คนจนได้มีความมั่นคงในเรื่องที่อยู่อาศัย เป็นต้น การดำเนินงานพัฒนาที่อยู่อาศัยโครงการบ้านมั่นคงของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ซึ่งเป็นโครงการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างความมั่นคงในที่อยู่อาศัยให้กับคนจนเมือง ทั้งยังเป็นโครงการที่มีการประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องการช่วยเหลือตนเอง โดยการตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อบริหารจัดการโครงการ ซึ่งเป็นโครงการที่สามารถช่วยให้คนจนเมืองมีที่อยู่อาศัยที่มีความมั่นคงและมีความสามารถยกระดับในการพึ่งตนเองในการบริหารจัดการได้มากขึ้น

คำสำคัญ (Keywords): บ้าน; บ้านมั่นคง; ชุมชนในเมือง

Received: 2021-07-07 Revised: 2021-07-23 Accepted: 2021-07-24

¹ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก Faculty of Art, Krirk University. E-mail :
suprakong1@gmail.com

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก Faculty of Business Administration, Krirk University.
E-mail : suthisa.ratanavicha@gmail.com

³ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก Faculty of Business Administration, Krirk University.
E-mail : P_atchreepluem@hotmail.com

⁴ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก Faculty of Art, Krirk University. E-mail :
suprakong1@gmail.com

⁵ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก Faculty of Art, Krirk University. E-mail :
honey_bizzard@hotmail.com

Abstract

In the past, the national development center was Bangkok. As a result, Bangkok has become a rapidly growing metropolitan attracting people from all regions to live and work. The immigration of these people is improving the livelihoods of the poor from the provinces: providing the opportunity for the urban poor to obtain access to the public housing. In the past, the government made several policies on housing development, and revised them in the directions-of the demand for land use in urban areas. Samples of the housing policies from different governments are: public housing development, low-income apartments, land-sharing project with landowners for residential development, Baan Eua-Arthorn for people with low income, and Baan Mankong for the poor with security in their housing, etc. Baan Mankong, a project of the Community Organization Development Institute (CODI), has emphasized the community participations in securing the public housing for the urban poor. The project has also applied the concept of self-help: establishing a savings group for management. It can help the urban poor to have a more housing securities and the ability to develop their self-reliance on management.

Keywords: Home; Baan Mankong; Urban Community

บทนำ (Introduction)

บ้านถือเป็นที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในสี่ปัจจัยที่สำคัญของมนุษย์ เมื่อมนุษย์ทุกคนต่างมีความจำเป็นที่จะต้องมีการอยู่อาศัย ไม่ว่าจะอยู่อาศัยนั้นจะมีคุณภาพต่ำเพียงใด หรือตนจะเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยนั้นหรือไม่ก็ตาม ความต้องการในการมีที่อยู่อาศัยไม่มีที่สิ้นสุด แม้บุคคลที่มีที่อยู่อาศัยแล้ว แต่ไม่ได้เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์เป็นของตนเอง ส่วนผู้ที่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองแล้วยังมีความใฝ่ฝันที่จะมีที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพดีขึ้นไปอีกตามลำดับ ความต้องการซื้อบ้านที่อยู่อาศัยตามอำนาจซื้อ ความอยากได้บ้านหรือความใฝ่ฝันที่จะมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองนั้นจะเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีเงินพอที่จะซื้อได้ ความต้องการมีบ้านเป็นของตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งของคนในชุมชนในเมือง ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีสัดส่วนมากที่สุดในกรุงเทพมหานคร กลุ่มคนจนเมืองซึ่งเป็นผู้ที่มีฐานะยากจน ทำงานที่มีรายได้น้อยและไม่มั่นคง อาศัยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครในที่อยู่อาศัยที่แออัดและไม่มั่นคงที่มีความต้องการมีบ้านเป็นของตนเอง (วิชา โกมินทร์ และบวร ทรัพย์สิงห์, 2557) ความไม่มั่นคงในที่อยู่อาศัยของคนจนเมืองในกรุงเทพมหานครเกิดขึ้นเนื่องจากคนจนเมืองที่อาศัยในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในที่ดินเช่าปลูกบ้านทั้งของเอกชนและของรัฐ ส่วนหนึ่งบุกรุกสร้างบ้านในที่ดินที่ยังไม่ได้ใช้ประโยชน์ของเจ้าของที่ดิน ในอดีตคนจนเมืองเหล่านี้

สามารถดำเนินชีวิตได้ปกติโดยมีสายสัมพันธ์และผลประโยชน์ร่วมกับเจ้าของที่ดิน อย่างไรก็ตามเมื่อกรุงเทพมหานครมีการเจริญเติบโตมากขึ้น ที่ดินมีราคาสูงขึ้น ความต้องการใช้ที่ดินแปลงดังกล่าวของเจ้าของที่ดินมีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผลประโยชน์จากการให้เช่าที่กับคนจนจึงเทียบไม่ได้รับการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ คนจนเมืองดังกล่าวจึงประสบกับปัญหาการถูกเรียกที่ดินคืน รวมทั้งการไล่รื้ออย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันกับที่คนจนในชุมชนแออัดประสบกับปัญหาการขอคืนพื้นที่หน่วยงานของรัฐ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงเกิดโครงการบ้านมั่นคงขึ้น

ความเป็นมาของโครงการบ้านมั่นคง

โครงการบ้านมั่นคงเกิดขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2546 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาชุมชนแออัด โดยมีบางส่วนตั้งอยู่ในพื้นที่ของหน่วยราชการ บางส่วนอยู่ในพื้นที่ของเอกชน เมื่อเจ้าของต้องการใช้พื้นที่ดังกล่าว ก็เกิดปัญหาขัดแย้งกับคนในชุมชน มีการไล่รื้อและเดินขบวนเรียกร้องไม่ยอมออกจากพื้นที่ ทางราชการพยายามแก้ไขปัญหาในหลายรูปแบบ เช่น จัดทำโครงการบ้านเอื้ออาทร จำหน่ายให้กับประชาชนในราคาถูก แต่เนื่องจากพื้นที่ที่สร้างบ้านมักอยู่ไกลจากที่เดิม ซึ่งเป็นแหล่งทำมาหากินของชาวชุมชน หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบจึงจัดทำโครงการบ้านมั่นคงขึ้นเพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้ดีขึ้น มีแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตเดิมของชาวชุมชนและการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน การพัฒนาที่อยู่อาศัยในโครงการจะดำเนินการในพื้นที่ดั้งเดิมของชุมชน แต่รูปแบบทางกายภาพของชุมชนและรูปแบบบ้านนั้นให้คนในชุมชนร่วมกันคิดและตัดสินใจกันเอง เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปอย่างเป็นรูปธรรม ได้มีการส่งเสริมให้คนในชุมชนรวมกันจัดตั้ง “สหกรณ์” ของชุมชนขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารโครงการในส่วนของชุมชน ทั้งนี้คนในชุมชนที่จะเข้าร่วมโครงการจะต้องเป็นสมาชิกของสหกรณ์เพื่อจะสะสมเงินไว้กับสหกรณ์ในการใช้เป็นทุนเริ่มต้นของตนในการสร้างหรือปรับปรุงที่อยู่อาศัย (กำหนดไว้ร้อยละ 10 ของวงเงินสินเชื่อที่ต้องการใช้) จากนั้น พอช.หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมส่งเสริมสหกรณ์ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และเจ้าของที่ดิน (อาจเป็นหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชนก็ได้ เช่น การท่าเรือแห่งประเทศไทย การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นต้น) ก็จะเข้ามาช่วยเหลือทางด้านการเงินและอื่น ๆ แก่ชุมชนผ่านสหกรณ์ โดยพอช.จะทำหน้าที่เหมือนศูนย์กลางในการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ ในพื้นที่ รวมถึงเป็นตัวแทนของรัฐในการให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ชุมชน 2 รูปแบบ คือ การใช้เงินช่วยเหลือแบบให้เปล่าแก่ชุมชนเพื่อปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคในอัตราครัวเรือนละ 25,000 บาท (เงินก้อนนี้จะจ่ายให้กับชุมชนผ่านสหกรณ์หรือกลุ่มออมทรัพย์ในพื้นที่) และการให้สินเชื่อแก่คนในชุมชนเพื่อซื้อและหรือสร้างบ้าน (ถ้าสร้างบ้านอย่างเดียวให้สินเชื่อไม่เกินรายละ 150,000 บาท แต่ถ้าซื้อที่ดินและสร้างบ้าน ให้สินเชื่อไม่เกินรายละ 300,000 บาท ทั้งนี้เงินสินเชื่อดังกล่าวจะให้แก่สหกรณ์แล้วสหกรณ์

นำไปให้กู้ต่อแก่สมาชิก) ส่วนกรมส่งเสริมสหกรณ์จะเข้ามาให้ความรู้ในเรื่องของสหกรณ์และวิธีการบริหารจัดการสหกรณ์ ขณะที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ก็จะเข้ามาดูและตรวจสอบการจัดทำบัญชีให้มีความถูกต้อง สำหรับเจ้าของที่ดินนอกจากขายหรือให้เช่าที่ดินแก่ชุมชนแล้ว บางราย(โดยเฉพาะในกรณีการให้เช่า) ยังเข้าช่วยส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนด้วย เช่น กรณีของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สำหรับสหกรณ์ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของโครงการ จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของชุมชนในการทำนิติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องการเช่าที่ดิน การซื้อที่ดินจากเจ้าของที่ดิน ตัวอย่างเช่น การซื้อที่ดิน สหกรณ์จะเป็นผู้ซื้อจากเจ้าของที่ดินแล้วนำมาให้เช่าซื้อต่อแก่ชาวชุมชนที่เป็นสมาชิก นอกจากนั้นสหกรณ์ก็ให้สินเชื่อแก่สมาชิกในการสร้างหรือปรับปรุงบ้านด้วย ทั้งนี้เงินที่สหกรณ์นำมาใช้ซื้อที่ดินและให้สินเชื่อแก่สมาชิกนั้นส่วนใหญ่กู้มาจาก พอช. ซึ่งสหกรณ์มีภาระต้องส่งชำระคืนตามสัญญาเงินที่จะนำมาชำระคืนก็คือเงินที่เรียกเก็บคืนมาจากสมาชิกเป็นค่าเช่าซื้อที่ดิน และการชำระคืนเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยนั่นเอง เมื่อสมาชิกรายใดชำระค่าเช่าซื้อที่ดินหมดแล้ว สหกรณ์ก็จะโอนกรรมสิทธิ์ที่ดินดังกล่าวให้

โครงการบ้านมั่นคง เป็นการพัฒนาที่อยู่อาศัยที่ชาวชุมชนเป็นหลัก เป็นคนคิด คนทำ วางระบบการบริหารจัดการเองโดยหน่วยงานในท้องถิ่นเป็นผู้สนับสนุน รวมทั้งมีสถาบันกชุมชน วิศวกร เข้าไปช่วยในการออกแบบ วางผัง และเป็นที่ปรึกษาในการก่อสร้างให้กับชุมชน

หลักการสำคัญของโครงการบ้านมั่นคง

โครงการบ้านมั่นคงมีหลักคิดและแนวทางในการดำเนินงาน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2554) ที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นการดำเนินการโดยองค์กรชุมชน โครงการบ้านมั่นคงจะดำเนินการโดยใช้การบริหารการเงินแทนการบริหารโครงการก่อสร้างแบบเดิมที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการให้ โดยรัฐจะอุดหนุนงบประมาณ ค่าพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อมถึงชุมชนโดยตรง ทำให้ชุมชนเป็นตัวตั้งในการดำเนินกระบวนการทุกขั้นตอน สามารถคิด วางแผนและจัดการได้อย่างเต็มที่ โดยมีหน่วยงานท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยสนับสนุน ตามแนวทางใหม่นี้ชาวบ้านจะเปลี่ยนบทบาทจาก “ผู้รับประโยชน์” หรือ “ผู้ขอรับความช่วยเหลือ” เป็น “เจ้าของโครงการ” ร่วมกันทั้งชุมชนและใช้กระบวนการบ้านมั่นคงเป็นกระบวนการพัฒนาที่จะเปลี่ยนสภาพ วิธีคิด สถานภาพและความสัมพันธ์ของชุมชนกับสังคมให้ดีขึ้น

2. เป็นการสร้างความมั่นคงในการครอบครองที่ดิน เนื่องจากความมั่นคงในการถือครองที่ดินจะเป็นพื้นฐานให้เกิดการสร้างชุมชนที่มั่นคง ยั่งยืน โดยเน้นที่ดินของรัฐ ที่ดินของเอกชนที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ รวมทั้งการหาที่ดินใหม่ในกรณีที่จะต้องมีการรื้อย้ายอันจะนำไปสู่การกระจายการถือครองที่ดินที่เป็นธรรม เช่น การซื้อที่ดิน การเช่าระยะยาว เป็นต้น โดยเน้นสิทธิร่วมกันของชุมชนในการอยู่อาศัย ตลอดจนการปรับแก้กฎระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น

3. บ้านมั่นคงมิใช่เป็นเพียงการสร้างที่อยู่อาศัยที่มั่นคงเท่านั้น แต่จะเน้นการสร้างชุมชนที่มั่นคง เข้มแข็งเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การสร้างความมั่นคงของชีวิตด้านสังคมและเศรษฐกิจ ให้เป็นสังคมที่มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความสัมพันธ์ต่อกันและมีการจัดการร่วมกัน เป็นการพัฒนาโครงการที่มั่นคงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ สภาพกายภาพที่สวยงามมีศักดิ์ศรีและการจัดการไปพร้อม ๆ กัน

4. บ้านมั่นคงจะเน้นการแก้ปัญหาาร่วมกันทั้งเมือง โดยมุ่งให้เกิดแนวทางและแผนการแก้ปัญหาที่ครอบคลุมทุกชุมชนที่ไม่มีความมั่นคงในเมือง สนับสนุนให้เกิดกลไกการพัฒนาเมืองร่วมกัน โดยชุมชนเป็นแกนหลัก ร่วมกับภาคีต่าง ๆ เช่น หน่วยงานท้องถิ่น เทศบาล สถาบันการศึกษา ฝั่งเมือง นักพัฒนาเอกชน ฯลฯ เพื่อร่วมกันวางแผนและจัดกระบวนการพัฒนาเมืองควบคู่กันไป กล่าวโดยสรุปโครงการบ้านมั่นคง เป็นการพัฒนาที่อยู่อาศัยที่ชาวชุมชนเป็นหลักเป็นคนคิด คนทำ วางระบบการบริหารจัดการเอง โดยหน่วยงานในท้องถิ่นเป็นผู้สนับสนุน รวมทั้งมีสถาบันชุมชน วิศวกรเข้าไปช่วยในการออกแบบ วางผัง และเป็นที่ปรึกษาในการก่อสร้างให้กับชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการบ้านมั่นคง

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (2558) ได้กำหนดวัตถุประสงค์โครงการบ้านมั่นคงไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาชุมชนแออัดอย่างเป็นระบบในแต่ละเมืองทั่วประเทศ มีระบบข้อมูลและแผนรวมของการพัฒนาชุมชนแออัด
2. คนจนในเมืองมีชุมชนที่มั่นคง มีคุณภาพชีวิตดี ครอบคลุมมิติการพัฒนาด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม เกิดความมั่นคงในเรื่องที่อยู่อาศัยและสิทธิการครอบครองที่ดิน
3. เกิดรูปธรรมและรูปแบบการแก้ปัญหาที่อยู่อาศัยของชุมชนแออัดอย่างหลากหลาย รวมถึงการจัดการร่วมกันของชุมชนท้องถิ่น สถาบันวิชาการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรพัฒนาต่าง ๆ
4. สร้างความพร้อม ความสามารถ องค์กรความรู้และกระบวนการเรียนรู้ให้กับชุมชนและท้องถิ่น
5. เกิดการปรับปรุง/ผ่อนปรนกฎระเบียบให้เอื้อต่อการพัฒนา
6. เกิดการปรับปรุงพัฒนาที่อยู่อาศัยให้มีความมั่นคง สวยงามน่าอยู่ มีรูปแบบสอดคล้องกับวิถีชีวิตและความสามารถในการจ่ายของคนในชุมชน
7. เกิดแผนและทิศทางการพัฒนาชุมชนอย่างบูรณาการ โดยเชื่อมโยงกับการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม สวัสดิการ สิ่งแวดล้อม มีการออมทรัพย์เพื่อการสร้างทุนของชุมชน ฯลฯ
8. เกิดการรับรองสถานภาพของชุมชนและคนจนโดยได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน สังคมและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

9. เกิดระบบการจัดการของชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ สามารถเชื่อมโยงการพัฒนาทั้งระบบภายในชุมชนและนอกชุมชน

10. ใช้กระบวนการดำเนินงานโดยการสร้างความพร้อม สร้างองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ให้กับชุมชนและท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

เป้าหมายของโครงการบ้านมั่นคง

โครงการบ้านมั่นคง (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2546) มีเป้าหมายในการดำเนินการดังนี้

1. แก้ไขปัญหาและสร้างการพัฒนาที่อยู่อาศัยของคนจนในชุมชนแออัด
2. สร้างความมั่นคงและสิทธิการครอบครองที่ดินและที่อยู่อาศัย
3. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและสิ่งแวดล้อมที่ดี
4. เกิดการปรับปรุงพัฒนาที่อยู่อาศัยให้มีความมั่นคง สวยงาม น่าอยู่ มีรูปแบบสอดคล้องกับวิถีชีวิตและความสามารถในการจ่ายของคนในชุมชน

5. เกิดแผนและทิศทางการพัฒนาชุมชนอย่างบูรณาการ โดยเชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สวัสดิการ ภายภาพ สิ่งแวดล้อม มีการออมทรัพย์เพื่อการสร้างทุนของชุมชน

6. เกิดสถานภาพของชุมชนและคนจนโดยได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน สังคมและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

7. เกิดระบบการจัดการของชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ สามารถเชื่อมโยงการพัฒนา ทั้งจากภายในและภายนอกให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

8. เกิดระบบข้อมูล และแผนรวมของการพัฒนาชุมชนแออัดที่ครอบคลุมชุมชนทั้งหมดรวมทั้งคนจนที่ไร้ที่อยู่อาศัยของแต่ละเมือง

9. เกิดกลไกการพัฒนาที่มีส่วนร่วมหลายฝ่าย โดยชุมชนและองค์กรพัฒนาท้องถิ่นของแต่ละจังหวัด มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาที่เชื่อมโยงการพัฒนาที่อยู่อาศัยทั้งเมืองกับการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาเมืองด้านอื่น ๆ

10. เกิดบทบาทใหม่ของสถาบันการศึกษาและวิชาการโดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเชื่อมโยงการเรียนรู้ระหว่างชุมชนท้องถิ่นกับสถาบันการศึกษา

11. เกิดการปรับกฎระเบียบ เงื่อนไขให้เกิดความยืดหยุ่นสอดคล้องเอื้อต่อการพัฒนาที่อยู่อาศัยของคนจนและเป็นกฎระเบียบที่ท้องถิ่นมีส่วนกำหนดกันเองมากขึ้น

12. เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ของท้องถิ่นและชุมชน ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชน ประชาสังคม องค์กรท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง

รูปแบบการพัฒนาที่อยู่อาศัยในโครงการบ้านมั่นคง

การพัฒนาที่อยู่อาศัยตามโครงการบ้านมั่นคง ไม่มีรูปแบบที่ตายตัวขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาความสามารถในการจ่าย เงื่อนไขและความต้องการของชาวชุมชน ซึ่งจากประสบการณ์ที่ผ่านมาสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. การปรับปรุงชุมชนให้มั่นคงในที่ดินเดิม (Slum Upgrading) เป็นการปรับปรุงชุมชนให้มีสภาพดีขึ้น เพื่อคงรูปแบบชุมชนเดิมต่อไป โดยปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค ทางเดินเท้าและสภาพแวดล้อมในชุมชน เป็นการสร้างคุณภาพชีวิตของชาวชุมชนให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามการปรับปรุงชุมชนก็ยังคงความมั่นคงในที่ดินเพื่อการอยู่อาศัยระยะยาว

2. การปรับผังแปลงที่ดินใหม่โดยพยายามคงโครงสร้างเดิม (Re-blocking) เป็นการปรับปรุงรูปแบบชุมชนเดิมให้มีผังและโครงสร้างสาธารณูปโภคพื้นฐานที่ดีขึ้น โดยอาจมีการปรับหรือรื้อย้ายบ้านบางส่วน และพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ดีขึ้น การปรับผังที่ดินถือได้ว่าเป็นการต่อเนื่องจากการพัฒนาแบบเดิม ชุมชนไม่บอบช้ำมาก แต่ต้องเสียค่าที่ดินในกรณีเช่าที่ระยะยาวหรือซื้อที่สลับเดิม แต่ชุมชนได้ความมั่นคงในการอยู่อาศัย และสามารถพัฒนาที่อยู่อาศัยของตนเองอย่างค่อยเป็นค่อยไป

3. การแบ่งปันที่ดิน (Land Sharing) รูปแบบคือ เมื่อเจ้าของที่ดินต้องการนำที่ดินไปใช้ก็เกิดการประสานประโยชน์ระหว่างชุมชนและเจ้าของที่ดิน โดยเจ้าของที่ให้เช่าหรือขายที่บางส่วนให้ชุมชนในราคาถูก แลกกับการใช้ประโยชน์จากที่ดินส่วนที่เหลือ ทำให้ชุมชนมีความมั่นคงในระยะยาวหรือมีกรรมสิทธิ์ในที่ดิน เกิดการปรับผัง มีการก่อสร้างและพัฒนาที่อยู่อาศัยร่วมกันของชุมชนใหม่

4. การก่อสร้างรูปแบบใหม่ในที่เดิม (Reconstruction) เป็นการรื้อย้ายภายในบริเวณเดิมจากจุดหนึ่งไปอยู่อีกจุดหนึ่ง แล้วให้สัญญาเช่าระยะยาว โดยชุมชนต้องก่อสร้างที่อยู่อาศัยใหม่ทั้งหมด เมื่อชุมชนมีโอกาส มีความมั่นคงชาวบ้านก็พร้อมที่จะลงทุน ทำให้เห็นภาพการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ซึ่งการรื้อย้ายและสร้างชุมชนใหม่ที่อยู่ในบริเวณเดิมทำให้ชุมชนยังคงสามารถอยู่ใกล้บริเวณชุมชนเดิมและแหล่งงานไม่ต้องปรับตัวมากและมีความมั่นคงโดยการเช่าที่ระยะยาว

5. การรื้อย้ายชุมชนออกไปอยู่ในที่ใหม่ (Relocation) เป็นการรื้อย้ายชุมชนออกไปอยู่ในที่ใหม่ ซึ่งมีข้อดีที่ชุมชนได้ความมั่นคง แต่ทำให้ชุมชนอาจต้องอยู่ไกลจากชุมชนเดิม ไกลจากแหล่งงาน สถานศึกษา เสียค่าเดินทางเพิ่ม อาจต้องสร้างชีวิตและสังคมใหม่ เกิดภาระค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงในการซื้อที่ดินและก่อสร้างบ้านแต่ชาวบ้านมีกรรมสิทธิ์ในที่ดินและการอยู่อาศัย สามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชนใหม่ได้เต็มที่

นอกจากนี้ ยังมีรูปแบบการพัฒนาอื่น ๆ อีกหลายรูปแบบที่ชาวชุมชนสามารถเลือกใช้ได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและสภาพของแต่ละชุมชน เช่น การย้ายเพื่อสร้างชุมชนเกษตรกรรมชานเมือง การเช่าซื้อโครงการบ้านจัดสรร เป็นต้น

ขั้นตอนสู่เป้าหมายของโครงการบ้านมั่นคง

เป้าหมายสำคัญของบ้านมั่นคง คือ การที่คนจนในชุมชนแออัดมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง เกิดสังคมที่น่าอยู่และพึ่งตนเองได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ ชาวชุมชนต้องเป็นหลักในการทำในทุกขั้นตอน เกิดความร่วมมืออย่างจริงจังของทุกคนในชุมชนเพื่อสร้างชุมชนใหม่ที่พึ่งปรารถนาร่วมกัน ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ด้านการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกันของคนในชุมชน โดยสิ่งที่ชุมชนที่จะเข้าโครงการบ้านมั่นคงจะต้องทำเป็นเรื่องแรก ก็คือ การชี้แจงทำความเข้าใจให้กับชาวชุมชนทุกคน ให้มีความเข้าใจตรงกัน เพราะการทำบ้านมั่นคงในแต่ละชุมชนจะทำเพียงบางส่วนไม่ได้ ต้องทำทั้งชุมชน ซึ่งจะมีผลกับทุกครอบครัวไปสู่ความมั่นคงพร้อม ๆ กัน นอกจากนี้จะต้องทำความเข้าใจกับทุกครอบครัวให้เข้าใจถึงวิธีการของบ้านมั่นคง ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนในชุมชนจะต้องร่วมกันสร้างในทุกขั้นตอน

2. การจัดตั้งคณะกรรมการบ้านมั่นคง โดยการตั้งคณะกรรมการบ้านมั่นคงประจำชุมชนนี้ ซึ่งอาจจะเป็นคนละชุดกับคณะกรรมการออมทรัพย์หรือกรรมการชุมชนก็ได้ เพื่อเป็นการแบ่งงานกันทำ แต่ต้องทำงานประสานกัน คณะกรรมการบ้านมั่นคงนี้อาจจะมีการแบ่งหน้าที่เป็นฝ่ายต่าง ๆ ตามความจำเป็น เช่น มีคณะกรรมการบ้านมั่นคง จำนวน 15 คน แบ่งเป็นฝ่ายสมาชิก ฝ่ายเงินทุน ฝ่ายก่อสร้าง ฝ่ายข้อมูล ฝ่ายตรวจสอบ เป็นต้น

3. การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ โดยการจะบรรลุเป้าหมายของการมีบ้านมั่นคง ชาวชุมชนจะต้องมีฐานการเงินเป็นของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างบ้าน รวมทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและหลักประกันในการใช้สินเชื่อจาก พอช.หรือสถาบันการเงินอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้จึงต้องรวมตัวกันตั้งกลุ่มออมทรัพย์ขึ้นในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการออมทรัพย์รายวัน หรือออมเป็นรายเดือน ซึ่งการรวมกันตั้งกลุ่มออมทรัพย์ ไม่เพียงทำให้ชาวชุมชนมีฐานการเงินของตนเองเท่านั้น แต่ยังได้เรียนรู้ระบบการจัดการร่วมกัน ได้รู้จักเพื่อนในชุมชนจากการนำและการออมทรัพย์มากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน การตั้งกลุ่มออมทรัพย์ในปัจจุบันอาจขอคำแนะนำจากองค์กรที่มีกลุ่มหรือเครือข่ายได้โดยทั่วไป สามารถตั้งได้ง่าย กลุ่มออมทรัพย์ที่มีอยู่แล้วก็ควรใช้โอกาสสนับสนุนระบบกลไกและการออมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การสำรวจข้อมูลชุมชน โดยข้อมูลนับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างบ้าน สร้างชุมชน เพราะหากไม่รู้ข้อมูลก็จะวางแผนได้ยาก โดยเฉพาะข้อมูลสำคัญ ๆ เช่น ในชุมชนมีอยู่กี่ครอบครัว มีบ้านกี่หลัง ครอบครัวที่เช่าบ้านมีกี่หลัง แต่ละครอบครัวมีผู้อยู่อาศัยกี่คน ประกอบอาชีพอะไร มีรายได้เท่าไร รายจ่ายเท่าไร มีหนี้สินหรือไม่ ต้องการสร้างบ้านแบบไหน เป็นต้น ดังนั้น ข้อมูลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ชุมชนจะต้องร่วมกันสำรวจทุกครอบครัวที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อนำไปวางแผนสร้างบ้านมั่นคงชุมชนน่าอยู่ การพิจารณาลิขสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยที่ทุกคนพอใจและเป็นธรรม รวมทั้งการวางแผนพัฒนารายครัวเรือนที่อาจต้องมีขึ้นต่อไป

5. การจัดระบบสิทธิในที่อยู่อาศัย ซึ่งนับเป็นขั้นตอนที่สำคัญ และต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจ ความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน โดยอาศัยข้อเท็จจริงจากข้อมูลที่ร่วมกันสำรวจเป็นตัวตั้ง ทั้งนี้เพราะลักษณะการอยู่อาศัยเดิมที่ยังไม่เป็นระบบทั้งเช่าที่ เช่าบ้าน เช่าห้อง มีผู้อยู่อาศัยที่หลากหลายไม่เป็นทางการ ทั้งเจ้าบ้านเดิมและผู้เช่ามาอยู่ใหม่ ผู้เช่าช่วง ครอบครัวขยาย เป็นต้น ดังนั้น เมื่อต้องนำไปสู่การจัดสิทธิใหม่ จึงต้องนำเรื่องเหล่านี้มาพิจารณา โดยที่ทุกครอบครัวได้รับสิทธิที่เหมาะสมและเป็นธรรม

6. การร่วมวางผัง สร้างแปลน เพื่อปลูกบ้าน โดยจากการที่ได้ร่วมกันทำการสำรวจแล้วข้างต้น ก็จะเป็นข้อมูลสำคัญที่จะนำไปสู่การวางผังชุมชนและการสร้างแปลนบ้าน โดยจะต้องร่วมกันทำทั้งชุมชน อาจจะมีศูนย์เด็ก มีพื้นที่กลาง พื้นที่สีเขียว ศูนย์อาชีพ ตลาดชุมชน รูปแบบบ้าน ตามแต่จะตกลงร่วมกัน ซึ่งชุมชนควรดูความสามารถในการจ่าย ซึ่งวิธีการก็ทำได้หลายรูปแบบไม่ตายตัวแล้วแต่จะคิดกันขึ้นมา การคิดแบบแปลนของชุมชนจะต้องคิดถึงผังที่เป็นชุมชนอนาคต ที่จะสามารถเอื้ออำนวยให้สามารถอยู่กันอย่างสงบสุข อยู่อย่างฉันทันพี่น้อง เป็นวิถีชุมชน มีพื้นที่กว้าง พื้นที่ของเด็กเยาวชน การคิดแบบผังชุมชน คิดที่จะสร้างชุมชนตามวิถีทางสังคมของชุมชนให้มากที่สุด ในขั้นตอนนี้อาจมีสถาปนิกชุมชนหรือมหาวิทยาลัยเข้าไปสนับสนุนการทำผังร่วมกับชาวบ้านในชุมชน

7. ร่วมกันสร้างระบบสาธารณูปโภคและการสร้างบ้าน เนื่องจากบ้านมั่นคงเป็นการพัฒนาที่อยู่อาศัยแนวใหม่ที่ชาวบ้านเป็นหลักในการร่วมทำทุกขั้นตอนดังกล่าว ดังนั้นการสร้างบ้านตามโครงการบ้านมั่นคงรัฐจะสนับสนุนงบประมาณแบบให้เปล่าเป็นค่าพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ไม่ว่าจะเป็นค่าถมดิน ระบบน้ำประปา ไฟฟ้า ฯลฯ และเงินสินเชื่อที่ใช้เพื่อการสร้างบ้าน (และซื้อที่ดิน ถ้ามี) ซึ่งจะส่งถึงมือชุมชนโดยตรง (ในนามองค์กรชุมชนที่เป็นนิติบุคคล เช่น สหกรณ์ ฯลฯ) โดยชุมชนมีอิสระในการบริหารเงินดังกล่าวว่าจะนำไปใช้ทำอะไร เทาไร อย่างไร เช่น ชุมชนอาจจะรับเหมาเอง โดยใช้ช่างฝีมือและแรงงานในชุมชนหรืออาจจะจ้างผู้รับเหมาจากภายนอกหรือทำเอง บางส่วนอาจจ้างผู้รับเหมา บางส่วนก็เป็นเรื่องที่ชุมชนจะตกลงกัน

8. การสร้างชุมชนให้มั่นคง โดยโครงการบ้านมั่นคง มิได้เน้นเฉพาะการมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคงเท่านั้น แต่จะต้องสร้างระบบการดูแลซึ่งกันและกันในชุมชนควบคู่กันไปด้วย เช่น กลุ่มออมทรัพย์ที่อาจขยายบทบาทไปสู่การกู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพ หรือความจำเป็นอื่น ๆ การมีกองทุนสวัสดิการ การหนุนช่วยกันเรื่องอาชีพ การดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ ยาเสพติดในชุมชน การช่วยกันดูแลเรื่องสิ่งแวดล้อม มีพื้นที่สีเขียว มีแปลงปลูกผักสวนครัว เป็นต้น ซึ่งจะต้องร่วมกันดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มต้น โดยทำให้เป็นเนื้อเดียวกันกับการสร้างที่อยู่อาศัย มิใช่สร้างบ้านเสร็จแล้วค่อยทำ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่สังคมแห่งความรัก ความเอื้ออาทรและเข้มแข็งพึ่งตนเองได้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของโครงการบ้านมั่นคง

จากการศึกษาข้อมูลของโครงการบ้านมั่นคงในอดีตที่ผ่านมา พบว่าผู้นำชุมชนและคณะกรรมการชุมชนของโครงการบ้านมั่นคงมีส่วนร่วมที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ มีปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชน บทเรียนของแต่ละชุมชน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชุมชนบางบัว

จากการศึกษา (เฉลิม เกิดโมลี และคณะ, 2563) พบว่าชุมชนบางบัวมีการประสานงานร่วมกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) สำนักงานเขตบางเขนและมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยเกริกในการชี้แจงทำความเข้าใจกับสมาชิกในชุมชนที่เข้าร่วมโครงการบ้านมั่นคงให้มี

ความเข้าใจตรงกัน ซึ่งโครงการบ้านมั่นคงเป็นโครงการที่เน้นการแก้ปัญหาความมั่นคงในที่อยู่อาศัย และสร้างโอกาสการพัฒนาให้ชุมชนแออัดให้อยู่ในที่ดินเดิม โดยให้ชาวบ้านในชุมชนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกับกลไกการพัฒนาในท้องถิ่น โดยเริ่มจากการสร้างความเข้าใจในโครงการร่วมกันและ ร่วมกันทำงานในการดำเนินงานขั้นทำความเข้าใจให้ตรงกันและสร้างความเป็นเจ้าของโครงการ ร่วมกัน มีการเปิดเวทีให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วม ให้โอกาสได้ซักถามในสิ่งที่ตนเองไม่เข้าใจ โดยมี เจ้าหน้าที่ พอช.เป็นผู้ตอบข้อสงสัย มีการแบ่งการทำงานออกเป็นกลุ่มย่อยต่าง ๆ

ร.อ.ประภาส แสงประดับ ประธานชุมชนบางบัวกล่าวถึงเรื่องราวความเป็นมา รวมถึง ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการว่า ตนเองได้ย้ายมาอาศัยในชุมชนแห่งนี้และได้ประสบ ปัญหาเช่นเดียวกับชาวชุมชนอื่น ๆ ทั้งเรื่องยาเสพติดที่แพร่ระบาดอย่างมากในชุมชน เรื่องขยะมูล ฝอยที่มักถูกทิ้งไม่เป็นที่ น้ำในคลองบางบัวเน่าเสีย และความแออัดของบ้านเรือน เป็นต้น จึงมี ความคิดปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในชุมชนให้ดีขึ้น ประกอบกับในช่วงเวลาดังกล่าวหน่วยงาน ภาครัฐมีนโยบายจัดระเบียบสลัมและสายคลองทั่วประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการสร้างเขื่อน ริมคลอง 2 ฝั่ง ซ้าย-ขวา ความกว้างคลองระหว่าง 25-38 เมตร กระทรวงพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์โดยมีสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อน โครงการผ่านการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อนำเงินออมที่ได้จัดสร้างที่อยู่อาศัยใหม่ตามแนวคลอง พร้อมกับทำสัญญาเช่าที่ดินจากกรมธนารักษ์เป็นระยะเวลา 30 ปี

การให้ความรู้และชักชวนชาวชุมชนเข้าร่วมออมเงินกับกลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับ ชุมชนบางบัว ปรากฏจำนวนสมาชิกที่ให้ความสนใจเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก ส่วนหนึ่งมาจากความ ไว้วางใจในตัวผู้นำและความไว้วางใจใจกันของสมาชิกในชุมชนที่มีให้กัน จึงส่งผลให้สหกรณ์ออมทรัพย์ ของชุมชนบางบัวมีความแข็งแกร่งเป็นอย่างยิ่ง จำนวนสมาชิกครอบคลุมสัดส่วนเกือบทั้งชุมชน เป็น พลังขับเคลื่อนสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สมาชิกในชุมชนต่างยินยอมให้ช่างเข้าพื้นที่เพื่อรื้อถอน บ้านและลงเสาเข็มเพื่อสร้างเขื่อนริมคลอง และด้วยพลังความสามัคคีกันของคนในชุมชน ก่อให้เกิด การเกื้อหนุนกันในการสร้างสรรค์ชุมชนขึ้นใหม่ด้วยชาวชุมชนเอง การก่อสร้างบ้านเรือน ถนน หนทางล้วนได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชน โดยที่ใครถนัดเรื่องใด มีทักษะด้านไหนก็จะ รับผิดชอบงานนั้นไปดำเนินการ รวมถึงเรื่องการเงินที่เปิดให้ทุกคนได้รับรู้และมีส่วนร่วมตรวจสอบ เสนอแนะเพื่อให้การจัดการเงินส่วนกลางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับปัญหาสำคัญที่ชาวชุมชนประสบปัญหาคือ หน่วยงานของรัฐไม่ได้ตระหนักในการ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนประชาชนอย่างจริงจัง ข้าราชการยังใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่เข้มงวดบังคับใช้ กับชุมชน จนบางช่วงเวลากการดำเนินโครงการต้องหยุดชะงัก การประสานความช่วยเหลือแก่ ชาวบ้านจึงเป็นหน้าที่หลักของผู้นำชุมชนต้องแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง ภาครัฐและเอกชนเอง

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนบางบัว (วิไลลักษณ์ รัตนเพียรธัมมะ, 2553) เกิดการ พัฒนาชุมชนลดความแออัดของบ้านเรือน ชุมชนได้รับการจัดระเบียบตามระบบสุขาภิบาลอย่าง

สมบูรณ์ สภาพน้ำในคลองสวยใสขึ้นอย่างชัดเจน เหตุปัจจัยหลัก ๆ ที่ส่งผลให้ชุมชนประสบความสำเร็จและเป็นอีกหนึ่งชุมชนต้นแบบในการพัฒนาสายคลองมี ดังนี้

1. ผู้นำมีความสามารถ มีภาวะผู้นำ เป็นตัวแทนประสานภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนโครงการอย่างราบรื่น
2. ชาวชุมชนมีความเป็นเอกภาพ ร่วมคิดร่วมทำ เชื่อมมั่นผู้นำและเอื้ออาทรต่อกัน มีการแบ่งปันเพื่อให้ทุกคนสามารถมีพื้นที่และอยู่อาศัยในชุมชนเช่นเดิมได้
3. ชาวชุมชนมีจิตสำนึกต่อส่วนรวมมุ่งเน้นผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีการแบ่งงานกันทำภายในชุมชนทั้งในอดีตและปัจจุบัน
4. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ทั้งหน่วยงานราชการ เช่น พอช.ร่วมกับหน่วยงานเอกชน ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

ชุมชนเจริญชัยนิมิตใหม่

ชุมชนเจริญชัยนิมิตใหม่ (อักษณิข ศรีदारัตน์, 2548) เป็นชุมชนที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็น 1 ใน 10 โครงการบ้านมั่นคงนาร่อง ลุงวิเชียร แสงพลอย ประธานชุมชนเจริญชัยนิมิตใหม่ เขตจตุจักร กล่าวว่าชุมชนที่อาศัยอยู่มีเนื้อที่ประมาณ 5 ไร่เศษ เป็นทำเลที่ดี การคมนาคมสะดวก มีถนนใหม่ ๆ ตัดผ่านหลายสาย (สถานี บขส. หรือหมอชิตใหม่) จึงทำให้มีกระแสข่าวว่า มีนักลงทุนหลายรายจะขอซื้อที่ดินแปลงนี้ แต่ด้วยความใจบุญของเจ้าของที่ดิน กล่าวหาว่าชาวบ้านจะเดือดร้อน จึงไม่ขายที่ดินออกไป ขณะที่ชาวบ้านก็เริ่มตื่นตัว เพราะไม่รู้ว่าเจ้าของที่ดินจะขายที่ดินในวันไหน จึงรวมกลุ่มกันจัดตั้งกลุ่มออกทรัพย์เพื่อที่อยู่อาศัยในปี 2537 โดยมีเจ้าหน้าที่จากสำนักงานพัฒนาชุมชนเมือง สังกัดการเคหะแห่งชาติเข้ามาให้คำแนะนำและความรู้ในการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อเป็นกองทุนเตรียมพร้อมรองรับ หากถูกไล่ที่ สมาชิกเริ่มต้นมี 28 ราย ออมเงินกันอย่างน้อยเดือนละ 100 บาท ใครมีมากก็ออมมากกว่านั้น

พอถึงปี 2542 ตอนนั้นสถานีหมอชิตใหม่ย้ายมาแล้ว มีคนมาขอซื้อที่ดินแปลงนี้จากเจ้าของราคา 65 ล้านบาทหรือประมาณตารางละ 30,000 บาท พวกเราก็ส่งตัวแทนไปคุยกับเจ้าของที่ดิน เจ้าของที่ดินใจบุญ คือ นายมานะ เนตรสาริกา ยอมขายที่ดินให้ชาวบ้านในราคาตารางวาละ 10,000 บาท แต่ชาวบ้านก็ยังขอต่อรองอีก จนเจ้าของใจอ่อนลดเหลือตารางวาละ 7,000 บาท รวมที่ดินเนื้อที่ 5 ไร่ 35 ตารางวา ราคา 18 ล้านบาทเศษ โดยชาวบ้านได้รวมกลุ่มกันจัดตั้งเป็นสหกรณ์เคหสถานชุมชนเจริญชัยนิมิตใหม่ เพื่อยื่นขอสินเชื่อจากสำนักงานพัฒนาชุมชนเมือง ปัจจุบันคือสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน องค์กรมหาชน และทำสัญญาซื้อขายที่ดินกับเจ้าของในเดือนสิงหาคม 2543 สำหรับ ในส่วนของชุมชนเจริญชัยนิมิตใหม่ ได้เริ่มกระบวนการบ้านมั่นคง โดย พอช. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ามาให้คำแนะนำการทำโครงการ มีตัวแทนชาวบ้านเป็นคณะกรรมการ มีการไปศึกษาดูงานชุมชนที่แก้ไขปัญหาไปแล้ว ร่วมกันสำรวจข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชน จัดประชุมเพื่อรับฟังความเห็นของสมาชิก เช่น รูปแบบการพัฒนาชุมชน ร่วมกันออกแบบผังชุมชนใหม่ ออกแบบบ้าน

ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นบ้านเดี่ยวชั้นเดียว และบ้านเดี่ยวสองชั้น ฯลฯ หลังจากนั้นจึงร่วมกันสร้างระบบสาธารณูปโภค มีไฟฟ้า น้ำประปา ท่อระบายน้ำและถนนในชุมชน 3 สาย กว้าง 4 เมตร โดย พอช. สนับสนุนงบประมาณ จำนวน 1,780,000 บาท ใช้แรงงานในชุมชนเป็นหลัก ส่วนการสร้างบ้านครอบครัวไหนที่มีความพร้อมก็ดำเนินการไปก่อน มีทั้งสร้างเอง จ้างช่างมาสร้าง รวมทั้งการลงแรงช่วยกันก่อสร้าง ใช้วัสดุเก่าที่ยังใช้ได้ ทำให้ชาวบ้านสามารถประหยัดงบประมาณได้ พอปี 2547 บ้านส่วนใหญ่ก็ทยอยก่อสร้างแล้วเสร็จ จากชุมชนที่เคยอยู่กันแบบ “ตามมีตามเกิด” กลายมาเป็นโครงการบ้านมั่นคงในวันนี้ ทำให้ความเป็นอยู่ของชาวบ้านในชุมชนดีขึ้นมาก และปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนเจริญชัยนิมิตใหม่ คือ 1) ความรู้ความสามารถและความเสียสละของผู้นำ 2) การสนับสนุนจากบุคคลเจ้าของที่ดินเดิมและหน่วยงานราชการที่เข้ามาให้ความช่วยเหลือ 3) ความสามารถในการระดมเงินฝากของชาวชุมชน และ 4) ความมีจิตสำนึกและความสามัคคีของคนในชุมชน

ชุมชนพัฒนาบ่อนไก่

ในปี 2545 การพัฒนาที่อยู่อาศัยชุมชนบ่อนไก่ ไม่มีความคืบหน้ามากนัก แต่ชาวบ้านยังคงยึดถือแนวทางเดิม คือ การพัฒนาที่อยู่อาศัยในที่ดินเดิม ซึ่งสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้ความเห็นชอบแล้ว แต่ยังคงเหลือเพียงการจัดทำรายละเอียดต่าง ๆ จนกระทั่งปี 2546 รัฐบาลมีนโยบายบ้านมั่นคง จึงได้คัดเลือกชุมชนบ่อนไก่เป็นหนึ่งใน 10 โครงการนำร่องที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จในปี 2546 ซึ่งหลังจากบรรจุเข้าโครงการบ้านมั่นคง ทางชุมชนได้มีการดำเนินงานอย่างจริงจังอีกครั้งอย่างเป็นทางการเป็นขั้นเป็นตอน (ภูติศ กุลนิธิไพบูลย์, 2552) ดังนี้

1. ทางคณะกรรมการสหกรณ์ฯ และคณะกรรมการชุมชนได้ร่วมกันวางแผนกำหนดโครงการบริหารจัดการโครงการของชุมชน เพื่อให้สมาชิกได้รับทราบและให้สมาชิกรวมทั้งคณะกรรมการเข้ามามีส่วนร่วม โดยในการดำเนินโครงการบ้านมั่นคงจะมีสหกรณ์ชุมชนพัฒนาบ่อนไก่ จำกัด เป็นผู้รับผิดชอบรายได้การดำเนินงานของ "คณะกรรมการโครงการพัฒนาที่อยู่อาศัย" ซึ่งมีการแบ่งออกเป็นโครงการระยะที่ 1 จำนวน 72 หน่วย ระยะที่ 2 จำนวน 130 หน่วย โดยมีการแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 9-10 หน่วย จะมีหัวหน้ากลุ่มย่อยดูแล มีคณะทำงานสาธารณูปโภคของชุมชนนำร่องในเขตกรุงเทพ จำนวน 6 คน เข้ามาให้การสนับสนุน โดยทำงานร่วมกับผู้แทนจากชุมชนอีก 2 คน รวมเป็น 8 คน ซึ่งคณะทำงานด้านสาธารณูปโภคนี้จะคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานด้านสาธารณูปโภคแก่ชุมชนต่าง ๆ เช่น การวางระบบสาธารณูปโภค การดูแลเรื่องวัสดุ การรับเหมา การตรวจงาน เป็นต้น นอกจากนี้มีคณะกรรมการแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยที่มาจากภาคีพัฒนาต่าง ๆ จำนวน 19 คน โดยจะให้การสนับสนุนด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานของชุมชนได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสนับสนุนด้านเทคนิคและนโยบาย รวมทั้งมีคณะที่ปรึกษาด้านกฎหมายและด้านวิศวกรรม จำนวน 2 คน ซึ่งจะคอยอำนวยความสะดวกการให้คำปรึกษาอีกด้วย

2. การสำรวจผู้เดือดร้อน หรือผู้ที่เข้าร่วมโครงการกันอีกครั้ง มีการกำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ ในการพิจารณาสิทธิผู้ที่จะเข้าร่วมโครงการ โดยต้องสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ มีการประชุมเพื่อทำความเข้าใจกับสมาชิกเกี่ยวกับโครงการบ้านมั่นคงให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ให้สมาชิกเตรียมตัวในการเข้าสู่โครงการบ้านมั่นคง โดยเน้นให้สมาชิกเห็นว่า การสร้างบ้านคือภาระหน้าที่ของทุกคนและจะต้องทำไปพร้อม ๆ กับการสร้างชุมชนที่มั่นคง สังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน

3. การแบ่งความรับผิดชอบ เพื่อให้การสร้างบ้านและการสร้างความมั่นคงของชาวชุมชนเดินควบคู่กันไป ชาวชุมชนจึงได้มีคณะกรรมการขึ้นมา 15 คน และยังแบ่งความรับผิดชอบออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 9-20 หลัง ให้เลือกหัวหน้ากลุ่มกันเอง ซึ่งหัวหน้ากลุ่มจะต้องแบ่งเบาภาระในทุก ๆ เรื่องจากคณะกรรมการ ไม่ว่าจะเป็นการสำรวจข้อมูล สร้างความเข้าใจ แก้ปัญหา ช่วยสอดส่องดูแลความเรียบร้อยต่าง ๆ การเก็บเงินออมทรัพย์ หางานให้ทำ ชวนลูกบ้านดูแลสิ่งแวดล้อม ดูแลเด็กเล็ก คนแก่ ยาเสพติด ฯลฯ

4. กระบวนการออกแบบผังชุมชนและแปลนบ้าน โดยให้ชาวบ้านทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น มีการปรับเปลี่ยนมาหลายครั้ง ซึ่งในเรื่องของผังชุมชนจะใช้รูปแบบความสัมพันธ์เดิมเป็นฐาน ส่วนแบบบ้านนั้นจะเป็นบ้านทาวน์เฮาส์ 2 ชั้นครึ่ง ขนาดประมาณ 3.5 X 7 เมตร โดยมีถนนซอยกว้าง 4 เมตร ราคาการก่อสร้างมีการต่อรองราคากันหลายครั้ง ในที่สุดก็ตกลงราคาหลังละ 200,000 บาท จากนั้นก็เสนอใช้สินเชื่อบ้านมั่นคงจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สินเชื่อจาก พอช. นี้ ทางสหกรณ์ฯ จะให้ชาวบ้านกู้ในอัตราร้อยละ 4 ต่อปี สมาชิกต้องชำระคืนเดือนละ 1,200 บาท เป็นเวลา 15 ปี โดยส่วนต่างดอกเบี้ย 3% นั้น สหกรณ์จะนำไปเป็นค่าบริการจัดการและเป็นทุนสำรองในกรณีสมาชิกชำระเงินช้ากว่ากำหนดก็จะได้มีเงินไปชำระให้กับ พอช. ได้รวมทั้งในอนาคตเงินจำนวนนี้จะถูกจัดการเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกอีกด้วย

5. การประสานงานกับเจ้าของที่ดินเพื่อทำสัญญาเช่า เมื่อได้เข้าสู่โครงการบ้านมั่นคงชาวบ้านได้มีการประชุมหารือจนได้ข้อยุติทั้งในรูปแบบของบ้าน ขนาดที่ดิน เงินทุนในการดำเนินงาน เป็นต้น จึงได้เข้าร่วมหารือกับสำนักงานทรัพย์สินฯ อีกครั้ง โดยทำสัญญาเช่าที่เป็นระยะเวลา 15 ปี ในราคาตารางวาละ 19 บาท โดยทำสัญญาเช่าในนามสหกรณ์เครดิตยูเนียนชุมชนพัฒนาบ่อนไก่อ จำกัด เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2545 เป็นต้นมา

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนเจริญชัยนิคมใหม่ คือ 1) คนในชุมชนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในโครงการเป็นอย่างดี 2) มีการประสานความร่วมมือกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) และสำนักงานทรัพย์สินฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการทำความเข้าใจและดำเนินงานในโครงการฯ 3) คนในชุมชนมีความสามารถในการระดมสมาชิกให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ และ 4) ความมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม มีความรู้สึกเอื้ออาทรต่อกัน

ปัญหาของโครงการบ้านมั่นคง

โครงการบ้านมั่นคง ถึงแม้จะเป็นโครงการที่ดี แต่การดำเนินงานก็ยังมีปัญหาอยู่หลายประการ (รังสรรค์ ปิติปัญญา, 2554) ที่สำคัญ ได้แก่

1. ปัญหาการทำงานร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานที่ร่วมโครงการจำนวนหนึ่งยังเอางานของตนเองเป็นตัวตั้ง ไม่ได้เอาชุมชนเป็นตัวตั้ง ทำให้การดำเนินโครงการยังไม่บรรลุเป้าหมายอย่างที่ต้องการและบางครั้งสร้างปัญหาให้กับสหกรณ์ด้วย
2. ปัญหาเรื่องความรู้ความเข้าใจของสมาชิก สมาชิกจำนวนมากไม่เข้าใจถึงหลักและวิธีการทำงานของสหกรณ์ ทำให้เกิดการต่อต้านและความขัดแย้งขึ้นในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบางชุมชนมีองค์กรของชาวชุมชนทำงานซ้อนกัน 2 องค์กร คือ สหกรณ์และกลุ่มออมทรัพย์ นอกจากนั้นปัญหาความขัดแย้งนั้นยังเกิดขึ้นจากการไม่ไว้วางใจกันระหว่างคนในชุมชน โดยเฉพาะมีการตั้งข้อสงสัยถึงความโปร่งใสของผู้บริหารองค์กรของชุมชน เนื่องจากหลายแห่งไม่สามารถปิดบัญชีได้ ซึ่งผู้เกี่ยวข้องต้องเร่งแก้ไขปัญหานี้โดยด่วน
3. ปัญหาเรื่องวิธีการทำงาน การทำงานภายใต้โครงการนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้สมาชิกสหกรณ์มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำโครงการ การดำเนินโครงการและการบริหารโครงการ ไม่เช่นนั้นแล้วจะเกิดปัญหาในขั้นตอนของการปฏิบัติ ทำให้ไม่สามารถเรียกคืนเงินที่ทางราชการให้ให้กับสหกรณ์ได้ ซึ่งบางแห่งมีปัญหานี้เกิดขึ้นแล้ว

บทสรุป (Conclusion)

เรื่องที่อยู่อาศัยของคนจนเมืองและการพัฒนาที่อยู่อาศัยของคนจนเมือง พบประเด็นที่น่าสนใจคือสิทธิในที่อยู่อาศัยของคนจนเมืองในฐานะพลเมืองของประเทศ ควรจะมีสิทธิที่จะต้องได้รับที่อยู่อาศัยที่มีความปลอดภัยตามอัตภาพ แนวคิดเรื่องการพัฒนาที่อยู่อาศัยของคนจนเมืองของภาครัฐ รัฐบาลกระทำเหมือนให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิในที่อยู่อาศัยของคนจนเมือง จนกระทั่งมีโครงการพัฒนาที่อยู่อาศัยในลักษณะต่าง ๆ เช่น การจัดที่อยู่อาศัยแบบเคหะสงเคราะห์ แพลตการเคหะ โครงการขอแบ่งที่ดินกับเจ้าของที่ดินเพื่อพัฒนาที่อยู่อาศัย การทำบ้านเอื้ออาทรสำหรับผู้มีรายได้น้อยและการทำโครงการบ้านมั่นคงเพื่อให้คนจนได้มีความมั่นคงในเรื่องที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งการดำเนินงานพัฒนาที่อยู่อาศัยแบบบ้านมั่นคงของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ซึ่งเป็นโครงการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างความมั่นคงในที่อยู่อาศัยให้กับคนในชุมชนเมือง ทั้งยังเป็นโครงการที่มีการประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องการช่วยเหลือตนเอง ถือเป็นโครงการที่สามารถช่วยให้คนในชุมชนเมืองมีที่อยู่อาศัยที่มีความมั่นคงและมีความสามารถยกระดับในการพึ่งตนเองในการบริหารจัดการได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

เฉลิม เกิดโมลี และคณะ. (2563). การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการบ้านมั่นคง : กรณีศึกษาชุมชนริมคลองเปรมประชากร เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร. รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.

- ภูติศ กุลนิธิไพบูลย์. (2552). การวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานโครงการบ้านมั่นคง : กรณีศึกษาชุมชนพัฒนาบ่อนไก่ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ปิติปัญญา. (2554). โครงการบ้านมั่นคง : เครื่องมือในการบริหารที่อยู่อาศัยเพื่อคนยากไร้. โคออปนิวส์. ฉบับวันที่ 1-15 มกราคม 2554.
- วิชา โกมินทร์ และบวร ทรัพย์สิงห์. (2557). การสร้างความเป็นธรรมทางสังคมเรื่องที่อยู่อาศัยในกลุ่มคนจนเมือง. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ ประจำปี 2557. สถาบันวิจัยสังคม : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลลักษณ์ รัตนเพียรธัมมะ. (2553). กระบวนการและปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการบ้านมั่นคงชุมชนบางบัว. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2558). โครงการบ้านมั่นคง : การพัฒนาที่อยู่อาศัยโดยองค์กรชุมชนและท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2546). คู่มือบ้านมั่นคง ฉบับชาวบ้าน. กรุงเทพฯ. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2554). โครงการบ้านมั่นคงยกระดับคุณภาพชีวิตคนจนเมือง. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- อักษนิช ศรีดารัตน์. (2548). บ้านมั่นคง ชุมชนเจริญชัยนิมิตใหม่. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

พฤติกรรมและแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
Behaviors and Motivations of Tourists visiting
Phranakhon Si Ayutthaya Province

สุวรรณา สิทธิธนาวิวัฒน์¹
Suwanna Sittanaviwat

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิชาการเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาพฤติกรรมและแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว โดยเฉพาะของนักท่องเที่ยว เพื่อนำไปปรับปรุงการกำหนดนโยบาย การวางแผน รวมถึงการดำเนินการเชิงรุกเพื่อส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งถือเป็นอุตสาหกรรมหลักที่ช่วยสร้างรายได้เข้าสู่ชุมชนหรือท้องถิ่นได้เป็นอย่างมากในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ดียิ่งขึ้น บทความนี้จึงนำเสนอเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวโดยผ่านแนวคิดทางการตลาด 7P การประยุกต์ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พฤติกรรม และองค์ประกอบของพฤติกรรมนักท่องเที่ยว รวมถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมและแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำสำคัญ (Keywords): นักท่องเที่ยว; แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์; พฤติกรรม; วัฒนธรรม

Abstract

This article aims to study behaviors and motivations related to tourism, especially of tourists, to improvements of policy formulation, planning, and proactive action to promote historic tourist attractions and cultural attractions which is considered as the main industry that helps generate income to the community or local in Phranakhon Si Ayutthaya Province. This article presents about the creation of tourist incentives through the 7P marketing concept and the application of Maslow's hierarchical theory to create tourism incentives for tourists

Received: 2021-08-10 Revised: 2021-08-15 Accepted: 2021-08-20

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Faculty of Management Science Rajabhat Phranakhon Si Ayutthaya University. E-mail: suwanna.s@aru.ac.th

visiting Ayutthaya behavior and components of tourist behavior including suggestions on promotion and supporting behaviors and motivations of tourists who come to traveling Phranakhon Si Ayutthaya Province

Keywords: Tourist; Historical Tourism; Behavior; Culture

บทนำ (Introduction)

การท่องเที่ยวถือเป็นอุตสาหกรรมหลักที่นำเงินรายได้เข้าสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนมากศาล ปัจจุบันรัฐบาลไทยได้ให้การสนับสนุนการท่องเที่ยวทั้งในรูปแบบของนโยบายและงบประมาณเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแหล่งท่องเที่ยวโดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวต่างชาติ และนักท่องเที่ยวชาวไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจท้องถิ่น อย่างไรก็ตามการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในปัจจุบันนั้น กระจุกตัวอยู่แต่ในบางพื้นที่โดยเฉพาะบริเวณแหล่งท่องเที่ยวยอดนิยม อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับประเทศไทยมา อย่างตลอดต่อเนื่อง ปี พ.ศ. 2558 การท่องเที่ยวสร้างรายได้จำนวน 2.23 ล้านล้านบาท ซึ่งเกินจากที่ตั้งเป้าหมายไว้ 30,000 ล้านบาท โดยในปี พ.ศ.2558 มีเป้าหมายเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวให้ประเทศ จำนวน 2.2 ล้านล้านบาท มุ่งกระจายรายได้สู่ท้องถิ่น และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับการท่องเที่ยวของประเทศ รัฐบาลประกาศให้เป็นปีที่ใช้สื่อต่างๆเพื่อการประชาสัมพันธ์ โดยเฉพาะการใช้สื่อ Social Media เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้เข้าถึงนักท่องเที่ยวทุกเพศทุกวัย รวมทั้งสามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วยิ่งขึ้น อีกทั้งต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักท่องเที่ยวด้วยเครือข่ายตำรวจท่องเที่ยว มัคคุเทศก์ท้องถิ่น อาสาสมัครต่างๆ และมีการร่วมมือกับภาคเอกชน(กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา อ้างถึงใน ณีฐพัชร มณีโรจน์ , 2560: 26-44) ซึ่งทำให้เกิดการทะลักเข้าของการพัฒนาเชิงกายภาพ เช่น ขนส่งมวลชน สาธารณูปโภค ซึ่งทำให้เกิดธุรกิจทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดย่อย (เขมิกา อีรพงษ์, 2563: 1-12) บทความนี้จึงนำเสนอเกี่ยวกับ การศึกษาพฤติกรรมและแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว โดยเฉพาะของนักท่องเที่ยว เนื่องจากการส่งเสริม และการดึงดูดนักท่องเที่ยวนั้นเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ ทำให้สามารถนำไปปรับปรุงการกำหนดนโยบาย การวางแผน รวมถึงการดำเนินการเชิงรุก เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทนำ (Introduction)

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ของความเป็นไทย ตกทอดมาจนถึงปัจจุบัน ตลอดระยะเวลา 417 ปีที่กรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งมีความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ทางประวัติศาสตร์และอารยธรรม มีการออกแบบอาคาร โบราณสถานทางสถาปัตยกรรมที่เป็นเอกลักษณ์โดดเด่นทำให้ เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2534 ได้รับการประกาศขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลกจากการประชุมคณะกรรมการมรดกโลกสมัยสามัญนักปราชญ์จารุฑ ประเทศตุนิเซีย เป็นผลให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นเมืองที่มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศให้ความสนใจเดินทางเข้าไปท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก

ปัจจุบันประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา กำลังมีการขยายตัวทางกายภาพอย่างมาก มีการสร้างอาคารบดบังทัศนียภาพที่สวยงามเป็นการทำลายคุณค่าของโบราณสถาน ตลอดจนการพัฒนาถนนหนทางในเขตเมือง เพื่อรองรับนักท่องเที่ยว ทำให้มีการพัฒนาไปอย่างไม่มีทิศทาง หากอุทยานประวัติศาสตร์ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเจ้าหน้าที่หรือจากหน่วยงานต่างๆ แล้ว โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่มีความเข้าใจในการเป็นเมืองเก่าซึ่งมีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ของชาติเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายของความเป็นเมืองเก่าที่ได้รับการยอมรับเป็นเมืองมรดกโลก (ชลลดา มงคลวนิช และ รัตนาภรณ์ ชาติวงศ์, 2558: 3-17) บทความนี้จึงนำเสนอเกี่ยวกับ การศึกษาพฤติกรรมและแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว โดยเฉพาะของนักท่องเที่ยว ทำให้สามารถนำไปปรับปรุงการกำหนดนโยบาย การวางแผน รวมถึงการดำเนินการเชิงรุกเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ประสบผลสำเร็จ รวมถึงเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการส่งเสริม และการดึงดูดนักท่องเที่ยวนั้น ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ คือ การศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว รวมถึงการศึกษาการสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว เป็นสิ่งที่สำคัญ บทความนี้จึงนำเสนอเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวโดยผ่านแนวคิดทางการตลาด 7P การประยุกต์ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พฤติกรรมและองค์ประกอบของพฤติกรรมนักท่องเที่ยว รวมถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริม และสนับสนุนพฤติกรรมและแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การสร้างแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวโดยผ่านแนวคิดทางการตลาด 7P

1. ผลិតภัณฑ์ (Product) ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ รวมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม วิถีชีวิตชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งอื่นๆ

ซึ่งเป็นสิ่งดึงดูดใจให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาเยือน โดยรวมเรียกว่า ผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยว และแบบแผนการท่องเที่ยว มีเจ้าของภูมิปัญญาเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์โดยตรง เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และวัฒนธรรมพื้นเมืองในท้องถิ่นนั้นๆ

2. ราคา (Price) คุณค่าของผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวในรูปแบบของตัวเงิน นักท่องเที่ยวจะเปรียบเทียบคุณค่าระหว่างผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว ผ่านรูปแบบการท่องเที่ยวกับราคาค่าบริการต่างๆ เพื่อเป็นการประกอบการตัดสินใจในการเดินทางมาท่องเที่ยว หรือ บอกต่อกับบุคคลอื่นๆ โดยเฉพาะสิ่งสำคัญคือการกำหนดราคาค่าบริการ การท่องเที่ยวต้องมีความเหมาะสมกับระดับการให้บริการ สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามวัสดุหรือพื้นที่ต่าง ๆ

3. ช่องการจัดจำหน่าย (Place) เป็นการเข้าถึงเอกสารฐานข้อมูลการท่องเที่ยวในรูปแบบต่างๆผ่านทางอินเทอร์เน็ต รวมถึง social media ต่างๆ แบบแผนการท่องเที่ยว รูปภาพแหล่งท่องเที่ยว และกิจกรรมการท่องเที่ยว รวมถึงข้อมูลอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวในการเดินทางมาท่องเที่ยว รวมถึงมีศูนย์ประสานงาน หรือ สถานที่ที่นักท่องเที่ยวสามารถติดต่อได้เมื่อเดินทางมาถึง และบริการแบบครบครันในจุดเดียว โดยสามารถเข้าถึงได้จากช่องทางที่หลากหลายทั้ง Internet และการเดินทางเข้ามาด้วยตนเอง

4. การส่งเสริมการตลาด (Promotion) การติดต่อสื่อสารข้อมูลระหว่างนักท่องเที่ยวกับชุมชนที่จัดการท่องเที่ยว เพื่อกระตุ้นการตัดสินใจในการเดินทางมาท่องเที่ยว ซึ่งเป็นการติดต่อสื่อสารด้วยการใช้บุคคลในการขาย และการติดต่อสื่อสารโดยไม่ใช้บุคคล ใช้เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย หรือ อาจจะเลือกใช้การสื่อสารแบบผสมประสานกันซึ่งเครื่องมือส่งเสริมการตลาดประกอบด้วย

4.1 การสื่อสารโดยใช้บุคคล เป็นการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวโดยใช้พนักงานขายในการสื่อสารให้บริการและศึกษาเกี่ยวกับนักท่องเที่ยว และให้ข้อมูลเส้นทางการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นการสื่อสารแบบสองทาง และเป็นการสื่อสารแบบปากต่อปากของนักท่องเที่ยวเป็นการเล่าประสบการณ์ข้อมูลการท่องเที่ยวโดยตรงจากพนักงานไปยังนักท่องเที่ยว

4.2 การประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์ เป็นการกระตุ้นเพื่อให้เกิดความสนใจ การให้ข้อมูลเบื้องต้น รวมถึงการจัดกิจกรรมต่างๆขึ้น ซึ่งช่วยให้นักท่องเที่ยวได้รับข้อมูล และจดจำแหล่งท่องเที่ยวได้

4.3 การโฆษณา เป็นการสร้างความเข้าใจ และการรับรู้ในการบริการท่องเที่ยวผ่านทางสื่อต่างๆ เช่น สื่อออนไลน์ โทรทัศน์ และป้ายโฆษณาต่างๆ เป็นต้น

5. บุคลากร (People) สมาชิกทุกคนในชุมชน หรือในท้องถิ่นล้วนเป็นตัวกลางที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงโดยตรงระหว่างทรัพยากรท่องเที่ยวในท้องถิ่น โดยให้คนในชุมชนได้เป็นผู้เล่าเรื่องราวต่างๆ ของชุมชน รวมถึงการเป็นเจ้าของบ้านที่ดีด้วยการต้อนรับนักท่องเที่ยวอย่างอบอุ่น หรือเพื่อนที่กลับมาเยี่ยมบ้าน รวมถึงสิ่งที่สำคัญ คือ ผู้นำชุมชน ครูภูมิปัญญา ผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ผู้ประกอบอาชีพ ต่างๆ ในชุมชน ช่วยกันมาถ่ายทอดภูมิปัญญาของคนในท้องถิ่นและประสบการณ์ต่างๆ ให้กับนักท่องเที่ยวได้ ดังนั้น บุคลากรจึงมีความสำคัญในการส่งเสริมการท่องเที่ยวทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดการท่องเที่ยว

6. กระบวนการ (Process) ซึ่งเป็นขั้นตอนในการจัดการท่องเที่ยว ในการให้บริการกับนักท่องเที่ยวต้องไม่มีความซับซ้อนยุ่งยาก มีการให้บริการที่รวดเร็วแม่นยำ และมีวิธีการนำเสนอให้กับนักท่องเที่ยวอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมตั้งแต่ครั้งแรก เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และสร้างความประทับใจในการเดินทางมาท่องเที่ยว

7. ภูมิทัศน์ หรือ สภาพทางกายภาพ (Physical Evidence) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยว เช่น ที่พักแรมแบบสัมผัสวิถีความเป็นอยู่และวัฒนธรรมของชุมชน แผนที่และเส้นทางในการเดินทางท่องเที่ยว ป้ายแสดงความเป็นมาของสถานที่ท่องเที่ยว ห้องน้ำ ร้านสะดวกซื้อ และแบบแผนการท่องเที่ยวในแต่ละจุด ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ เป็นต้น (Kotler อ้างถึงใน ณีรัฐพัชร มณีโรจน์, 2560: 26 - 44)

จากที่ได้กล่าวไปจะเห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวสามารถดำเนินการผ่านแนวทางต่าง ๆ ได้หลากหลาย ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรการท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น วิถีชีวิตของชุมชน ที่สะท้อนเอกลักษณ์ของชุมชนหรือท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสะดวกสบายของราคา ช่องทางการจัดจำหน่ายที่หลากหลาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมในการเดินทางมาท่องเที่ยว หรือการตัดสินใจซื้อ

การประยุกต์ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทฤษฎีลำดับขั้นของแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่นักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา และนักคิดทั้งหลายได้นำมาประยุกต์ในการอธิบายทัศนคติ พฤติกรรม รวมถึงแรงจูงใจของมนุษย์ใน การท่องเที่ยว ทำให้ทราบถึงกระบวนการคิด การตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยว และ

พฤติกรรมของนักท่องเที่ยว แรงจูงใจในการท่องเที่ยวเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลหนึ่งที่ต้องการแสวงหาความพอใจด้วยพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย โดยการเดินทางไปท่องเที่ยวยังสถานที่หนึ่งๆ

ทฤษฎี Travel Career Ladder มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎี TCL นี้้อธิบายว่า แรงจูงใจของนักท่องเที่ยวประกอบไปด้วย 5 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการพักผ่อน (Relaxation Needs) โดยการใช้การท่องเที่ยวเพื่อหาความเป็นอิสระตาม พื้นฐานร่างกาย ได้แก่ ความต้องการให้ร่างกายได้พักผ่อน ทำให้ร่างกายแข็งแรงขึ้น หรือการผ่อนคลาย อารมณ์ แรงจูงใจในลำดับขั้นนี้เป็นลำดับขั้นของความต้องการทางด้านกายภาพ (Physical Needs)

2. แรงจูงใจเพื่อหาความปลอดภัยมั่นคง (Safety/Security Needs) แรงจูงใจในขั้นนี้เกิดจากการที่บุคคลมีประสบการณ์ในการเดินทางเพิ่มขึ้น โดยนักท่องเที่ยวมีความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยเช่น ความปลอดภัยเกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งนักท่องเที่ยวจะการใช้การท่องเที่ยวเพื่อผ่อนคลาย ความตึงเครียด

3. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relationship Needs) โดยการใช้การท่องเที่ยวเพื่อหาความรักและความเป็นเจ้าของ และสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น โดยการเดินทางจะทำให้ นักท่องเที่ยว ได้อยู่ร่วมหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว กลุ่มเพื่อน สังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

4. ความต้องการความภาคภูมิใจและการพัฒนาตัวเอง (Self-esteem and Development Needs) นักท่องเที่ยวมีแรงจูงใจในการเดินทางท่องเที่ยวเพราะรู้สึกว่าการท่องเที่ยวเป็นโอกาสที่จะทำให้เขาพัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ หรือการเดินทางทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองจากการหาการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จหรือการบรรลุความปรารถนาของตน (Self-actualization/ fulfillment Needs) ความต้องการท่องเที่ยวในลำดับขั้นนี้เกิดจากแรงจูงใจที่นักท่องเที่ยวรู้สึกว่าได้บรรลุความใฝ่ฝัน หรือการเดินทางท่องเที่ยวทำให้รู้จักตนเองมากขึ้น ซึ่งแรงจูงใจในลำดับขั้นนี้จะ เป็นลำดับขั้นสูงสุดที่นักท่องเที่ยวต้องการ

โดยปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ ธรรมชุนก เพชรานนท์ (2559: 42-59) ได้กล่าวว่า ปัจจัยผลักดันหรือแรงจูงใจ เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลหนึ่งๆ ที่จะจุดชนวนความต้องการในการเดินทางท่องเที่ยว กระบวนการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวยังขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกที่เป็น ลักษณะเฉพาะของแหล่งท่องเที่ยวที่มีส่วนดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางไปเยี่ยมชม

วิธีการจูงใจ เป็นการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลมาเป็นสิ่งส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคคลเกิดพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยศิว

พร มีนาภา (2561) ได้กล่าวว่า การประยุกต์ใช้วิธีการจูงใจเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว หรือการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. การจูงใจตามหลักประโยชน์ต่างตอบแทน ซึ่งมีข้อสมมุติเชื่อว่าคนทุกคนต่างไม่ชอบงาน แต่ถ้าหากพนักงานได้รับรู้ว่าตนจะมีโอกาสได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรด้วยแล้ว พนักงานผู้นั้นก็จะยอมปฏิบัติงานด้วยดี ตรงไปตรงมาตามประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการจูงใจบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในจังหวัดได้

2. การจูงใจตามหลักผลผลิต ซึ่งเน้นการใช้รางวัลผลตอบแทนโยงเข้ากับผลผลิตหรือผลงาน ที่ทำได้รับโดยตรง ภารกิจเกี่ยวกับงานที่ทำ จะมีการระบุชัดโดยขณะเดียวกันค่าจ้างเงินเดือน ก็จะมีระบุไว้ชัดแจ้ง ตามข้อสมมุติฐานของวิธีนี้จะอยู่ที่ว่าหากพนักงานทำงานดีจะได้รางวัลตามผลงานแล้ว เขาก็พยายามทำให้ดีต่อไปอีกเรื่อยไป การจูงใจจึงใช้รางวัลเข้าล่อและเร่งการผลิต

3. การจูงใจตามหลักสนองความต้องการ แนวทางตามวิธีนี้จะกว้างกว่า โดยยึดถือความต้องการพื้นฐานของคนและพยายามทำให้งานหรือสภาพงานสามารถตอบสนองความพอใจให้เขาให้ได้มากที่สุดยิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งนี้โดยอาศัยข้อเท็จจริงที่ว่าคนทุกคนจะมีความต้องการไม่สิ้นสุด

นอกจากนี้ McIntosh & Goeldner (1986 อ้างถึงใน ศิวพร มีนาภา, 2561) ได้แบ่งแรงจูงใจ ออกเป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. สิ่งกระตุ้นจากสุขภาพร่างกายและสภาวะจิตใจ เช่น การผ่อนคลายในบริบทต่าง ๆ เป็นต้น
2. สิ่งกระตุ้นจากวัฒนธรรม เช่น การอยากได้เรียนรู้วัฒนธรรม ลักษณะการดำรงชีวิต ศิลปะแขนงต่าง ๆ รวมถึงวัฒนธรรมในท้องถิ่นต่าง ๆ
3. สิ่งกระตุ้นระหว่างบุคคล เช่น อยากที่จะได้ไปพบปะบุคคลอื่น ๆ ในสังคมเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ เป็นต้น
4. สิ่งกระตุ้นจากสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น ชื่อเสียง การไปทำงาน ไปศึกษา หรือทำกิจบางอย่างที่เป็นการสร้างการยอมรับจากผู้อื่น เป็นต้น

ปัจจัยดังกล่าวนี้เรียกว่า ปัจจัยดึงดูด ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจหรือสภาพเงื่อนไขภายนอกจากตัวแหล่งท่องเที่ยวเองที่กระตุ้นให้นักท่องเที่ยวตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวไปยังแหล่งท่องเที่ยวนั้นๆ ได้แก่

1. ลักษณะภูมิประเทศ ได้แก่ ลักษณะทางภูมิประเทศ สภาพทางภูมิอากาศของแหล่งท่องเที่ยวหรือทัศนียภาพของแหล่งท่องเที่ยว

2. สภาพอื่น ๆ เป็นเรื่องหรือสิ่งอื่น ๆ ที่จัดว่าเป็นสิ่งดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยว นอกเหนือไปจากสภาพทางกายภาพ ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทาง ความหลากหลายของกิจกรรม การเป็นแหล่งสินค้าที่น่าสนใจ ราคาถูก ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของแหล่งท่องเที่ยว นั้นๆ เป็นต้น (ธรรมชญน พุฒานนท์, 2559: 42-59)

พฤติกรรมและองค์ประกอบของพฤติกรรมนักท่องเที่ยว

พฤติกรรมนักท่องเที่ยว (Tourist Behavior) เป็นการกระทำของนักท่องเที่ยวไม่ว่าการกระทำนั้นนักท่องเที่ยวจะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม และบุคคลอื่นจะสังเกตการกระทำนั้นได้หรือไม่ก็ตาม เพื่อมุ่งตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่ง

องค์ประกอบของพฤติกรรมนักท่องเที่ยวนั้นมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ คือ

1. เป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมนักท่องเที่ยวทุกๆ พฤติกรรมจะต้องมีเป้าหมายในการกระทำ
2. ความพร้อม หมายถึง ความมีวุฒิภาวะและความสามารถในการทำกิจกรรม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ
3. สถานการณ์ หมายถึง เหตุการณ์หรือโอกาสที่เอื้ออำนวยให้เลือกกระทำกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ
4. การแปลความหมาย หมายถึง วิธีการคิดแบบต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่พอใจมากที่สุด สถานการณ์หนึ่งๆ
5. การตอบสนอง คือ การตัดสินใจกระทำกิจกรรม ตามที่ตนได้ตัดสินใจเลือกสรรแล้ว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
6. ผลลัพธ์ที่ตามมา คือ ผลจากการกระทำหนึ่งๆ อาจได้ผลตามที่คาดหมายไว้หรืออาจตรงกันข้ามกับความคาดหวังที่ตั้งใจไว้
7. ปฏิกริยาต่อความผิดหวัง คือ เมื่อสิ่งที่ได้กระทำไปไม่บรรลุตามเป้าหมายที่คาดไว้จึงเกิดความรู้สึกที่ต้องกลับมาไตร่ตรอง และเลือกหาวิธีการใหม่ๆ มาตอบสนองความต้องการที่คาดไว้ หรืออาจจะล้มเลิกความต้องการนั้นไป (อรอนงค์ เจริญแหลม และจันทิรา รัตนรัตน์, 2562: 42-54)

กระบวนการในการตัดสินใจที่มีผลต่อการเดินทางท่องเที่ยว ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนักท่องเที่ยวนั้นมี 2 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกิดจากภายในตัวของนักท่องเที่ยว ซึ่งมีผลกระทบต่อตัดสินใจและพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว ประกอบด้วย

1.1 แรงจูงใจ (Motivation) คือ แรงขับภายในที่กระตุ้นให้นักท่องเที่ยวเลือกที่จะไปเที่ยวในสถานที่หนึ่ง

1.2 การรับรู้ (Perception) คือ กระบวนการที่นักท่องเที่ยวเลือกที่จะรับรู้หรือตีความหมายการรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สัมผัสได้จากการท่องเที่ยว ประสบการณ์ในอดีตของนักท่องเที่ยว

1.3 การเรียนรู้ (Learning) คือ การที่นักท่องเที่ยวรับรู้ข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ๆ แล้วส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว ประสบการณ์ในอดีตจะเป็นบทเรียนที่ดีในอนาคต

1.4 บุคลิกภาพ (Personality) คือ รูปแบบของพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอและมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลง

1.5 รูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle) คือ วิธีการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวซึ่งวัดได้จากกิจกรรมส่วนใหญ่ที่นักท่องเที่ยวชอบกระทำ

1.6 ทัศนคติ (Attitude) คือ แนวคิดของนักท่องเที่ยวที่มีต่อสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว

2. ปัจจัยภายนอก (External Factors) ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวประกอบด้วย

2.1 กลุ่มอ้างอิง (Reference group) คือ กลุ่มคนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยว

2.2 ครอบครัว (Family) คือ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญมากและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนักท่องเที่ยว เนื่องจากครอบครัวเป็นสถาบันที่มีความใกล้ชิดกับนักท่องเที่ยวมากที่สุด

2.3 ชั้นทางสังคม (Social Class) คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมนักท่องเที่ยว เนื่องจากคนในชั้นเดียวกันมักจะมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ และนักท่องเที่ยวมักได้รับอิทธิพลจากคนที่อยู่ในชั้นเดียวกัน

2.4 วัฒนธรรม (Culture) คือ แนวทางการดำเนินชีวิตที่สมาชิกของสังคมใดสังคมหนึ่งยอมรับและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเป็นตัวกำหนดแนวทางการแสดงของพฤติกรรมของคนในสังคม (อรอนงค์ เขียวแหลม และจันทิรา รัตนรัตน์, 2562: 42-54)

การมุ่งตอบสนองพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเกี่ยวข้องกับการคำนึงถึงเป้าหมายของนักท่องเที่ยว การตอบสนองต่อพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว รวมถึงการคำนึงถึงปัจจัยภายในตัวของนักท่องเที่ยว ได้แก่ การรับรู้หรือตีความของนักท่องเที่ยว การที่นักท่องเที่ยวรับรู้

ข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ๆ จากการเดินทางมาท่องเที่ยว สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการส่งเสริมแรงจูงใจในการเดินทางมาท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมและแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตติยาพร จารุณณิรัตน์ และ ศิริชัย ศิลปะอาษา (2548) ได้เสนอว่า นักท่องเที่ยวอาจเดินทางไป ท่องเที่ยวในสถานที่ใดที่หนึ่งนั้นจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. สถานที่นั้นมีสิ่งดึงดูดใจเชิงธรรมชาติที่สวยงาม ไม่ว่าจะเป็นลักษณะภูมิประเทศ ชายหาด ทะเล อากาศ

2. ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ และทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ หรือนักท่องเที่ยวอาจสนใจในแหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น (Built attractions) เช่น สิ่งก่อสร้าง สาธารณูปโภค การท่องเที่ยวต่างๆ อาทิ สถาปัตยกรรม สถานที่สำคัญ โบราณสถาน และแหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ ที่จัดขึ้นเพื่อต้อนรับแขกนักท่องเที่ยวโดยเฉพาะ เช่น สวนสนุก สนามกอล์ฟ ห้างสรรพสินค้าต่างๆ

3. ความสนใจในสิ่งดึงดูดใจเชิงศิลปวัฒนธรรม (Cultural attractions) ประวัติศาสตร์ ขนบธรรมเนียม ศาสนาและศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์การแสดงอื่นๆ ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นเทศกาลงานรื่นเริงเฉลิมฉลองต่างๆ โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติ ส่วนใหญ่มีความสนใจเกี่ยวกับสิ่งดึงดูดใจเชิงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชลลดา มงคลวนิช และ รัตนาภรณ์ ชาติวงศ (2558: 3-17) ที่ได้ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของเยาวชนไทยต่อแหล่งมรดกโลกทางวัฒนธรรม กรณีศึกษา: อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีข้อเสนอแนะในการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว ดังต่อไปนี้

3.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเพิ่มกิจกรรมที่หลากหลายที่แสดงถึงเอกลักษณ์ของจังหวัด เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้แหล่งท่องเที่ยวมีสีสันและมีศักยภาพสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวโดยเฉพาะเยาวชนไทยให้ไปท่องเที่ยวมากขึ้น

3.2 ควรปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น จำนวนห้องน้ำ สถานที่จอดรถ ถึงขยะ ให้เพียงพอต่อจำนวนนักท่องเที่ยว

3.3 ควรมีการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายรูปแบบ เช่น จัดทำเอกสารเผยแพร่ข่าวสาร และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และอินเทอร์เน็ต ให้แพร่หลายอย่างต่อเนื่อง

บทสรุป (Conclusion)

การท่องเที่ยวถือเป็นอุตสาหกรรมหลักที่นำเงินรายได้เข้าสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนมากทั้งการสร้างรายได้ให้แก่สังคม ชุมชน หรือท้องถิ่น โดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ และนักท่องเที่ยวชาวไทย ซึ่งจะไปสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจ ท้องถิ่น หรือชุมชนได้อย่างต่อเนื่องมายาวนานหลายปี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์มีเอกลักษณ์โดดเด่น ทั้งด้านกายภาพ ประวัติศาสตร์ รวมถึงวัฒนธรรมทางประวัติศาสตร์ที่แสดงถึงเอกลักษณ์ของชุมชน หรือท้องถิ่น โดยการที่จะสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่สำคัญ คือ การตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของนักท่องเที่ยว โดยการสร้างหรือตอบสนองพฤติกรรมและสร้างแรงจูงใจนักท่องเที่ยว การสร้างแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวสามารถดำเนินการผ่านแนวทางต่างๆ ได้หลากหลาย ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นผลผลิตภัณฑที่เกี่ยวข้อกับทรัพยากรการท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่น วิถีชีวิตของชุมชน ที่สะท้อนเอกลักษณ์ของชุมชนหรือท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเหมาะสมของราคา ช่องการจัดจำหน่ายที่หลากหลาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมในการเดินทางมาท่องเที่ยวหรือการตัดสินใจซื้อ รวมถึงการสร้าง และอำนวยความสะดวกสบายในการเดินทาง การสร้างความหลากหลายของกิจกรรมที่แสดงถึงวัฒนธรรมท้องถิ่น การมีผลิตภัณฑ์ หรือสินค้าที่น่าสนใจ การตอบสนองต่อพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว รวมถึงการคำนึงถึงปัจจัยภายในตัวของนักท่องเที่ยว ได้แก่ การรับรู้หรือตีความของนักท่องเที่ยว การที่นักท่องเที่ยวรับรู้ข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ๆ จากการเดินทางมาท่องเที่ยว ประสบการณ์ในอดีตของนักท่องเที่ยว ซึ่งการศึกษาพฤติกรรมและการสร้างแรงจูงใจสำหรับนักท่องเที่ยว ทำให้สามารถนำไปปรับปรุงการกำหนดนโยบาย การวางแผน รวมถึงการดำเนินการเชิงรุกเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ประสบผลสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง (References)

- เขมิกา อีร์พงษ์. (2563). “การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้วยการออกแบบประสบการณ์”.
วารสารศิลปกรรมสาร. 13 (1): 1-12.
- ชลลดา มงคลวนิช, รัตนาภรณ์ ชาติวงศ. (2558). “ทัศนคติและพฤติกรรมของเยาวชนไทยต่อแหล่งมรดกโลกทางวัฒนธรรม กรณีศึกษา: อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา”.
วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย. 10 (2): 3-17.

- ณัฐพัชร มณีโรจน์. (2560). “การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน”. **วารสารวิชาการท่องเที่ยวโดยนานาชาติ**. 13 (2): 26-44.
- ธรรณชนก เพชรานนท. (2559). “แรงจูงใจในการเดินทางท่องเที่ยวยังแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศในเขตพื้นที่การค้าชายแดนจังหวัดเชียงราย”. **สุทธิปริทัศน์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต**. 30(94): 42-59.
- ตติยาพร จารุมณีรัตน์ และศิริชัย ศิลปะอาษา. (2548). การศึกษาเปรียบเทียบภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวของจังหวัดภูเก็ต พังงาและกระบี่ จากมุมมองของนักท่องเที่ยวและเจ้าบ้าน. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สำนักประสานงานการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ศิวพร มีนาภา. (2561). **ปัจจัยแรงจูงใจในการท่องเที่ยว และปัจจัยองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรอนงค์ เฉียบแหลม และจันทิรา รัตนรัตน์. (2562). “พฤติกรรมและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวในการเดินทางมาเยือนชุมชนท่องเที่ยวบ้านลำเสือ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่”. **วารสารทางการจัดการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์**. 8(4): 42-54.

บทบาทของภาครัฐในการบริหารจัดการกับการแพร่ระบาดของโควิด-19

The role of government in managing the spread of COVID-19

วัลัยพร รัตนเศรษฐ์¹ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์²
Walaiporn Ratanaset, Somsak Wanitchayaporn

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิชาการนี้กล่าวถึงบทบาทของภาครัฐในการบริหารจัดการกับการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยการอธิบายแนวคิดในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐในช่วงก่อนสถานการณ์โควิด-19 และการบริหารจัดการภาครัฐในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์บริบทโลกและบริบทไทยหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยพบว่าการระบาดเป็นภัยคุกคามต่อโลกและประเทศไทยซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของรัฐบาล เหตุการณ์ครั้งนี้ถือว่าเป็นบทเรียนของสังคมไทยในการคิดออกแบบระบบใหม่ในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะการออกแบบนโยบายระบบสวัสดิการพื้นฐานเกี่ยวกับสุขภาพที่เกิดประโยชน์ถ้วนหน้า รวมทั้งการจัดวางระบบ กลไก เครื่องมือในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เพื่อให้ประเทศไทยมีภูมิคุ้มกันต่อโรคร้ายหรือภัยคุกคามต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

คำสำคัญ (Keywords) : โควิด-19; การบริหารจัดการภาครัฐ; วิถีชีวิตแบบใหม่

Abstract

This article presents the role of government in managing the COVID-19 pandemic by explaining a concept of government management changes for the pre-COVID-19, and ongoing COVID-19 epidemic situations, as well as an analysis of the global and Thai contexts for the post-COVID-19. It is found that the outbreak poses a threat to the world and Thailand. It is beyond the control of the government. This incident is considered a lesson for the Thai society to design a new system in government management, especially the basic welfare policy on health benefiting all residents. Also, it includes the system establishments,

Received: 2021-08-12 **Revised:** 2021-08-18 **Accepted:** 2021-08-22

¹ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ Faculty of Public Administration, Dhurakij Pundit University, E-mail: walaiporn.rat@dpu.ac.th

² คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ Faculty of Public Administration, Dhurakij Pundit University, E-mail: somsak.wan@dpu.ac.th

mechanisms, and tools for the sustainable national development so that Thailand will be immune to the emerging diseases or future threats.

Keywords: COVID-19; Government Administration; New Normal

บทนำ (Introduction)

การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือ โควิด-19 (COVID-19) เป็นสภาวะการณ์วิกฤติที่เริ่มแพร่ระบาดขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยพบครั้งแรกในนครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนจนกระทั่งปัจจุบัน (สิงหาคม พ.ศ. 2564) มีการแพร่ระบาดไปอย่างรวดเร็ว จากประเทศหนึ่งสู่ประเทศหนึ่ง โดยมีโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นตัวเร่งและพบการระบาดกว่า 220 ประเทศและดินแดนจนกระทั่งองค์การอนามัยโลก (WHO) ยกย่องให้เป็น “ภาวะการณ์ระบาดใหญ่ ทั่วโลก (Pandemic)” (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2564) จากข้อมูลเฉพาะวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2564 พบว่าผู้ติดเชื้อโควิด-19 สะสมทั่วโลกมีจำนวน 200,194,328 คน หลังจากมีผู้ป่วยเพิ่มขึ้นทั่วโลก 584,626 คน โดยสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่มีผู้ติดเชื้อรายใหม่เพิ่มขึ้นสูงที่สุดในโลกที่ 90,509 คน (มติชนออนไลน์, 2564) สำหรับประเทศไทย ศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) รายงานสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 รวม 20,200 ราย จำแนกเป็นติดเชื้อใหม่ 20,013 ราย ติดเชื้อภายในเรือนจำ/ที่ต้องขัง 187 ราย ผู้ป่วยสะสม 643,522 ราย (ตั้งแต่ 1 เมษายน พ.ศ. 2564) หายป่วยกลับบ้าน 17,975 ราย หายป่วยสะสม 428,380 ราย (ตั้งแต่ 1 เมษายน พ.ศ.2564) ผู้ป่วยกำลังรักษา 211,076 ราย เสียชีวิต 188 ราย ทำให้ยอดผู้เสียชีวิตสะสมอยู่ที่ 5,503 ราย (มติชนออนไลน์, 2564) ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกคน ทุกภาคส่วน ทุกองค์กร ทุกประเทศในทุกๆมิติ โดยวิกฤติสร้างการเปลี่ยนแปลงให้โลกเสมอวิถีแห่งโลกใบนี้ต่อไปไม่ใช่วิถีความเป็นไปแบบโลกใบเดิมอีกแล้ว ภายใต้การรับมือกับไวรัสโควิด -19 แต่ละประเทศมีการดำเนินการในวิธีการในการรับมือและจัดการกับปัญหานี้แตกต่างกันอย่างไรก็ตาม จำนวนผู้ติดเชื้อและเสียชีวิตเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและก้าวกระโดด ประเทศที่มีระบบบริหารจัดการที่ดีสามารถรองรับกับปัญหาได้รวดเร็วจะส่งผลกระทบต่อจำกัดความสูญเสีย ดังนั้น ภาครัฐในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนในแก้ไขปัญหา การป้องกันการควบคุมโรคระบาด การเยียวยาการฟื้นฟูสังคม เศรษฐกิจ การมีมาตรการและวิถีชีวิตแบบใหม่ (New Normal) รวมทั้ง การรับมือในโลกอนาคตที่จะเปลี่ยนแปลงไปในหลากหลายมิติจากข้อมูลที่ได้กล่าวถึงข้างต้นทำให้ผู้เขียนมีความสนใจนำเสนอบทความวิชาการเรื่อง บทบาทของภาครัฐในการบริหารจัดการกับการแพร่ระบาดของโควิด-19

บทนำ (Introduction)

สำหรับบทความวิชาการนี้ มีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอเนื้อหา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดและการบริหารจัดการภาครัฐในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์บริบทโลกและบริบทไทยหลังวิกฤตการณ์โควิด-19 และ 3) เพื่อสรุปและเสนอแนะแนวทางการปรับตัวของภาครัฐหลังวิกฤตการณ์โควิด-19

แนวคิดและการบริหารจัดการภาครัฐในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

ประเทศไทยรู้จักกับโรคนี้เมื่อต้นเดือนเดือนมกราคม พ.ศ.2563 โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศตั้งชื่ออย่างเป็นทางการสำหรับเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ โดยใช้ชื่อว่า “โควิด-19” (COVID-19) ซึ่งย่อมาจาก “Coronavirus disease starting in 2019” (สมาคมประชาสัมพันธ์ไทย, 2563) ต่อมากระทรวงสาธารณสุขออกประกาศในวันที่ 1 มีนาคม 2563 ว่าโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนาหรือโควิด-19 เป็นโรคติดต่ออันตรายภายใต้พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ.2558 สำหรับประเทศไทยการบริหารภาครัฐในการรับมือกับสถานการณ์โควิด-19 เต็มไปด้วยความเข้มแข็งของระบบสาธารณสุขที่มีคุณภาพ และจากรายงานการจัดอันดับประเทศที่มีความเข้มแข็งด้านความมั่นคงด้านสุขภาพของ John Hopkins University จากดัชนีความมั่นคงด้านสุขภาพโลก 2019 (Global Health Security (GHS) Index) ประเทศไทยติดอันดับที่ 6 จากทั้งหมด 195 ประเทศ และเป็นอันดับ 1 ในเอเชียด้วยคะแนน 73.2 จาก 100 คะแนน (สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) นอกจากนี้ จากการเคยมีประสบการณ์การรับมือและการต่อสู้กับโรคระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันร้ายแรง หรือซาร์ส (Severe Acute Respiratory Syndrome-Sars) และโรคเมอร์ส (Mers : Middle East Respiratory Syndrome) มาก่อน ทำให้การควบคุมโรคระบาดนี้อยู่บนพื้นฐานที่เป็นระบบคุณภาพของสาธารณสุขไทย การบริหารจัดการภาครัฐจำเป็นต้องมีเอกภาพในการบริหารงานในลักษณะมีเอกภาพบังคับบัญชา (Single Command) ดังนั้น รัฐบาลไทยจึงจำเป็นต้องใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2563 มีผลบังคับใช้ 26 มีนาคม 2563 โดยการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั่วราชอาณาจักร และตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) โดยมีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ โดยศูนย์ฯ แห่งนี้เป็นหน่วยงานพิเศษในการบูรณาการทุกส่วนราชการ และสั่งการได้อย่างมีเอกภาพเป็นระบบการบริหารราชการในรูปแบบหนึ่งที่ต้องปรับกับสถานการณ์ฉุกเฉิน นอกจากนี้รัฐบาลโดยมติคณะรัฐมนตรียังอนุมัติในการออกพระราชบัญญัติในการกู้เงินเพิ่มเติมเพื่อเยียวยาและฟื้นฟูเศรษฐกิจ กำหนดมาตรการในการขอความร่วมมือเพื่อควบคุมโรคระบาดนี้ในการอยู่บ้าน หยุดเชื้อเพื่อชาติ มาตรการรักษาระยะห่าง 1 เมตร – 2 เมตร (Social Distancing) และการประกาศเคอร์ฟิว ในบางช่วงเวลาทั่วประเทศ ทำให้ทุกคนและทุกองค์กรต้องปรับตัวในทุกระดับ ทั้งการเผชิญหน้ากับการแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคและหลังจากการแพร่ระบาดอาจหยุดนิ่งได้ในอนาคต ภาวการณ์แบบนี้จะเกิดอะไรขึ้นกับโครงสร้างสังคมและเศรษฐกิจของประเทศต่อไป จะส่งผลต่อการ

ปรับตัวในการใช้ชีวิตการทำงาน ชีวิตประจำวันแบบปกติ ชีวิตส่วนตัว องค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานต่างๆอย่างไร เพียงใด ดังนั้น จึงจะเห็นได้ว่าในขณะนี้แต่ละองค์กรจึงมีนโยบาย Work from home การนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้เพื่อการสร้างผลผลิตภาพขององค์กรและบุคลากรเป็นการชั่วคราว ระบบบริหารจัดการภาครัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาในอ้อมที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมมากเพียงใด จะได้เห็นว่ทั้งสามภาคส่วนต่างดำเนินการเต็มที่ โดยปรับเปลี่ยนการทำงานต่อสู้กับโควิด-19 นี้ไม่ว่าจะพร้อมหรือไม่ก็ตาม หน่วยงานที่มีระบบการบริหารภาครัฐในภูมิภาค เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย ฯลฯ มีกระบวนการในการดำเนินการ การบังคับใช้กฎหมายในพื้นที่ที่แตกต่างและปรับตัวตามสถานการณ์ของปัญหาในพื้นที่ทั้งเชิงรุก รับ ประชาสัมพันธ์ สร้างการตระหนักรู้ ป้องกัน และเยียวยาในขณะเดียวกัน ฯลฯ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บัญชาการสถานการณ์ มีทั้งการเรียนรู้ เพื่อปรับตัว และพร้อมรับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น

1. การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐในช่วงก่อนสถานการณ์โควิด-19

หากวิเคราะห์แนวโน้มว่าในอนาคตภาครัฐควรปรับตัวอย่างไรต่อบริบทโลกหลังโควิด จะขอ นำเสนอในภาวะปกติว่ารัฐบาลที่ผ่านมาดำเนินการอะไรที่เป็นจุดแข็ง (Strength) ต่อการรับมือกับ บริหารจัดการภาครัฐในช่วงโควิด ช่วงเวลาในรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา (พ.ศ. 2557 - 2562) ภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงรุนแรงและสำคัญอย่างหนึ่ง คือ เทคโนโลยี (Disruptive Technology) ส่งผลให้เกิดการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงของทุกประเทศ รวมทั้งประเทศไทย ในช่วง ต้นของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงมีการปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง ประกาศนโยบาย ประเทศไทย 4.0 เป็นการเตรียมการให้ประเทศไทยสามารถเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ดังนั้น รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ให้ ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญใน การพัฒนาดังกล่าว ซึ่งนโยบายประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 โดยรัฐบาลมองว่า จะเป็นโมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบใหม่ที่จะนำพาประเทศไทยหลุดพ้นจากกับดัก ประเทศที่มีรายได้ปานกลาง การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ และความไม่สมดุลของการพัฒนา เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในบริบทของโลกยุคการปฏิวัติ อุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (The Fourth Industrial Revolution) จากนโยบายดังกล่าวส่งผลให้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ออกแบบระบบราชการ จากโมเดล 4.0 ที่ ส่งผลต่อการปรับตัวทุกหน่วยงานภาครัฐให้มีแนวทางสู่รัฐบาลดิจิทัล หรือองค์กร 4.0 นั้นการ พัฒนาองค์กรที่มุ่งขับเคลื่อนตามทิศทางดังกล่าวจำเป็นต้องมีการดำเนินการเพื่อเตรียมบุคลากร ของหน่วยงาน ให้สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจึงเกิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) เป็นจุดเริ่มต้นของการมุ่งสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) ซึ่งสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้วางรูปแบบว่าการจะเป็นระบบราชการ 4.0 นั้นมีลักษณะที่ สำคัญ คือ (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2564)

1.1 ระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) มีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ทั้งภาคเอกชน ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

1.2 ระบบราชการที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า เน้นประชาชนได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้ง ใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) ผ่านการติดต่อได้ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ (Website) โซเชียลมีเดีย (Social media) หรือแอปพลิเคชัน (Application) ทางโทรศัพท์มือถือ

1.3 ระบบราชการที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) การทำงานอย่างเตรียมการณั้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

สำหรับความสำเร็จของการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 ซึ่งถูกวางระบบโครงสร้างตั้งแต่ก่อนสถานการณ์โควิดนั้น มีปัจจัยความสำเร็จสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ **ประการแรก** การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม (Collaboration) ในรูปแบบ“ประชารัฐ” **ประการที่สอง** การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการ หรือ Solutions ใหม่ๆ ทำให้เกิด Big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพอันแปรผันไปตามสภาพแวดล้อม **ประการที่สาม** การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud Computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน(Smartphone) และเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน อย่างไรก็ตาม การปรับตัวของการบริหารภาครัฐ 4.0 ในทางปฏิบัติ พบว่า แม้จะมีการผลักดันให้ทุกหน่วยงานพัฒนาองค์กรสู่ 4.0 ก็ตาม แต่ความแตกต่างของหน่วยงานในการปรับตัวมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของหน่วยงานและภารกิจ และช่องว่างของการยกระดับองค์กรให้เป็น 4.0 มากน้อยเพียงใด กล่าวคือ องค์กรที่มีสถานะ 1.0 หรือ 2.0 หรือ 3.0 ย่อมมีพื้นฐานและความสามารถในการปรับตัวสู่ 4.0 ได้แตกต่างกัน เช่น หากมีช่องว่างไม่มากองค์กรนั้น

ก็จะเติมเต็ม (Refill) ให้ดียิ่งขึ้นและหากองค์การนั้นมีความห่างจากการเป็น 4.0 ก็อาจจะต้องใช้ เวลาในการปฏิรูปการบริหาร 4.0 (Reform) เป็นต้น ทั้งนี้ ในระบบราชการส่วนกลาง กระทรวง กรม ในการเป็น E-government ที่เป็นพื้นฐานสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีการวางแพลตฟอร์ม 4.0 (Platform 4.0) ได้ ส่งผลดีต่อการสั่งการ และรับมือกับสถานการณ์โควิด-19 รวมทั้งการทำงาน Work from home ด้วย ในส่วนการวางโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์แม้ว่าอาจจะ ดำเนินการไปได้เพียงขั้นต้นของการวางแพลตฟอร์มต่างๆ และโครงสร้างด้านกายภาพของระบบ สนับสนุนดิจิทัลในราชการส่วนกลางที่จะนำไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลต่อไปนั้นทำให้มีระบบที่เปิด กว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) งานราชการบริหารส่วนกลางส่วน ภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารซึ่งถือว่าเป็นการ สนับสนุนให้รับมือวิกฤตโควิด-19 ได้ดี รองรับมาตรการ Social Distancing และ Work from home สะท้อนว่าการบริหารงานภาครัฐอยู่บนภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอันเป็นพลวัตร (Dynamic) ระบบราชการไทยมีทั้งระบบอนาล็อก (Analog And Digital Platform) มีรูปแบบการ บริหารราชการหลากหลายและหลายทางเลือกที่เหมาะสมกับวิกฤตที่หลากหลายและสังคมที่ หลากหลายเช่นกันเป็นจุดเด่นที่สำคัญการบริหารภาครัฐอย่างไรก็ตามสิ่งนี้จะยังเหมาะสมกับการ บริหารภาครัฐต่อไปในบริบทหลังโควิด19 อีกหรือไม่ บริบทโลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอันสืบเนื่อง จากโควิดเป็นข้อมูลที่สำคัญในการคาดการณ์ในอนาคต (Foresight Scenarios) และการออกแบบ ระบบการบริหารภาครัฐเพื่อรองรับและขับเคลื่อนภารกิจของประเทศได้อย่างเหมาะสมอย่างไรก็ ตามภาพรวมผลการดำเนินการด้านการมุ่งไปสู่รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยสรุปมีทิศทางที่ดีขึ้น จากผลการจัดอันดับดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government Development Index : EGDI) ของ United Nations E-Government Survey ปี 2563 พบว่า ประเทศไทยได้อันดับที่ 57 ซึ่งถ้านับจากปี 2561 ดีขึ้นจากเดิม 16 อันดับ (ไทยพับลิก้า, 2564)

2. การบริหารจัดการภาครัฐในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในประเทศไทยนั้น เริ่มจากการพบนักท่องเที่ยว หญิงชาวจีน อายุ 61 ปี จากเมืองอู่ฮั่น เป็นผู้ป่วยรายแรก หลังจากนั้นรัฐบาลประกาศสถานการณ์ ฉุกเฉินเมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2563 และการสั่งปิดพื้นที่เสี่ยงทั้งในกรุงเทพมหานครและทั่ว ราชอาณาจักร ทำให้สามารถควบคุมการแพร่เชื้อไวรัสไว้ได้ แต่ขณะเดียวกัน พบว่ามีรายงานผู้ป่วย นอกพื้นที่กรุงเทพมหานครเพิ่มสูงขึ้นตามการเคลื่อนย้ายข้ามพื้นที่สู่ต่างจังหวัด ในกรณีแม้ว่าจำนวน การตรวจหาเชื้อโควิด-19 จะน้อยเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน แต่ถ้าผลการตรวจยืนยันว่าเป็น แล้ว ผู้ติดเชื้อจะได้รับการรักษาพยาบาลอย่างดี ทำให้ยอดผู้เสียชีวิตอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ ตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2563 เป็นต้นมา จำนวนผู้ป่วยยืนยันที่เพิ่มขึ้นทั้งหมดจะเป็นกลุ่มคนที่เดินทางมาจาก ต่างประเทศ (สำนักงานผู้ประสานงานสหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2563) จากมาตรการต่างๆ ที่เข้มงวดของภาครัฐทำให้ในช่วงต้นปี 2563 ประเทศไทยควบคุมการแพร่ระบาดของ โควิด-19 ในระลอกแรกได้ค่อนข้างดี การควบคุมตัวเลขผู้ติดเชื้อให้อยู่ในระดับต่ำได้เมื่อเทียบกับ

หลายประเทศ แม้ช่วงนั้นประเทศไทยจะมีการลือคดาวนอย่างรุนแรง ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย โดยอัตราการเติบโตของ GDP ของไทยในปี 2563 ตีลบร้อยละ 6.1 หรือหดตัวอย่างรุนแรงที่สุดในรอบ 22 ปี ซึ่งในการควบคุมการระบาดของโควิด 19 ในระลอกแรกประสบความสำเร็จน่าจะเกิดจากปัจจัยหลายอย่างเช่น การจ้างที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความทุ่มเทของบุคลากรทางการแพทย์ อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) และโดยเฉพาะความร่วมมือของประชาชนที่ตื่นตัวในการป้องกันการระบาด ทำให้รายงานจำนวนผู้ติดเชื้อเป็นศูนย์ต่อเนื่องมาหลายเดือนและส่งผลทำให้ไทยได้รับการยอมรับว่าเป็นประเทศหนึ่งที่ควบคุมการระบาดได้ดีในระดับโลก (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย(ทีดีอาร์ไอ), 2564)

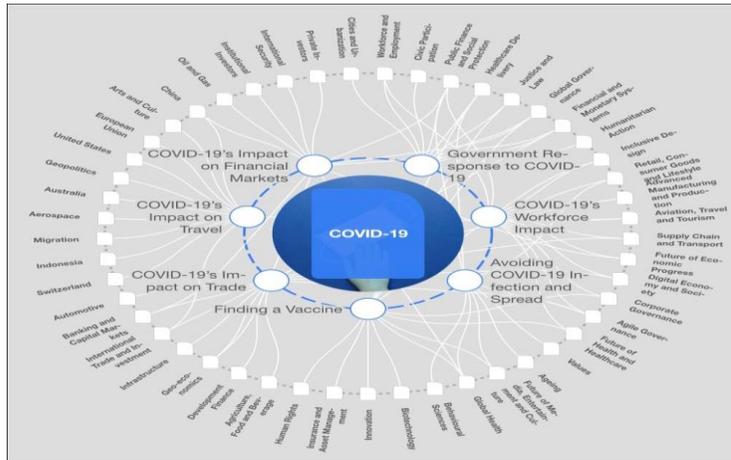
บริบทโลกและบริบทไทยหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

1. บริบทโลกหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อทุกด้าน สร้างความเสียหายอย่างหนักต่อชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก โดยเฉพาะผลกระทบต่อเศรษฐกิจที่มีความรุนแรงกว่าภาวะเศรษฐกิจถดถอย (Great Depression) ที่เป็นปัญหาทางการเงินที่รุนแรงที่สุดในรอบ 70 ปี ในช่วงทศวรรษ 1930 จนมีผู้เรียกชื่อภาวะเศรษฐกิจตกต่ำที่เกิดขึ้นทั่วโลกจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ว่าเป็นภาวะเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่กว่า (Greater Depression) (นำชัย ชีววิวัฒน์, 2563: 207) สำหรับการหยุดยั้งการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ของประเทศต่างๆ มีความแตกต่างกัน โดยสรุปมาตรการสำคัญ คือ เน้นการป้องกันตนเอง โดยการใส่หน้ากากอนามัย ล้างมือบ่อยๆ กินร้อนและใช้อุปกรณ์ส่วนตัว ใช้ชีวิตวิถีใหม่ (New normal) โดยการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) รักษาระยะห่างทางสังคม ร่วมกับมาตรการของรัฐที่ขอให้ลดการเคลื่อนที่ของคน ไม่ว่าจะเป็นการปิดสถานที่ต่างๆ ตลอดจนการปิดเมืองหรือปิดประเทศ เป็นต้น (กรมควบคุมโรค, 2564) นับแต่โลกรู้จักและรับมือกับสถานการณ์โควิด-19 นั้นได้ก่อให้เกิดการศึกษาและวาดภาพอนาคตว่าโลกหลังจากโควิด-19 จะมีลักษณะใด จากนิตยสาร Foreign Policy ซึ่งเป็นนิตยสารวิเคราะห์การเมืองระหว่างประเทศมีมุมมองจากผู้เชี่ยวชาญหลากหลายสาขาเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโควิด-19 (กานต์ธีรา ภูริวิรัช, 2563) ดังนี้ Stephen M. Walt ศาสตราจารย์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) มองว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอิทธิพลและอำนาจจากตะวันตก (The West) ไปตะวันออก (The East) สืบเนื่องจากการเติบโตและการรับมือในปัญหาโควิดทำได้ดีกว่าฝ่ายตะวันตก ดังนั้นระบบและระเบียบโลกจะเปลี่ยนแปลงไปด้วยรวมทั้งกระแสโลกาภิวัตน์แบบสุดโต่ง (Hyper globalization) จะลดทอนลง (De-globalization) โลกจะแคบลงและเสรีภาพจะน้อยลง สอดคล้องกับ Robin Niblett ผู้อำนวยการและผู้บริหาร Chatham House องค์กรคลังสมองด้านนโยบายระหว่างประเทศที่เก่าแก่ที่สุดของสหราชอาณาจักรเห็นว่า เป็นจุดจบของโลกาภิวัตน์และอาจเป็นโลกาภิวัตน์ที่มีจีนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น อย่างไรก็ตาม Shivshankar Menon อดีตที่ปรึกษาด้านความมั่นคงแห่งชาติของอินเดียเห็นว่าอาจไม่ใช่จุดจบของโลกที่เชื่อมต่อกัน แต่สิ่งที่เกิดขึ้นชี้ให้เห็นว่าโลกเชื่อมต่อกันมากขนาดไหนซึ่งโลกต่อไปอาจจะเล็กลง

แคลง และยากจน โหดร้ายมากยิ่งขึ้น การเผชิญหน้าของมหาอำนาจจีนและสหรัฐอเมริกา จะแยกออกจากกันมากขึ้น (Decoupling) ในหลายมิติไม่ใช่เพียงด้านการค้าอย่างเดียวและสถานการณ์โควิดจะส่งผลให้รัฐบาล เอกชน และสังคม พยายามพึ่งตนเอง เพิ่มศักยภาพของตนเองเพื่อรับมือกับสภาพการโดดเดี่ยวทางเศรษฐกิจ (Economic self-isolation) สภาพที่ไม่แน่นอนและวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นได้อีกและ Richard N. Haass ประธานสภาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เสริมว่าแนวโน้มที่มองตัวเองมากขึ้น (Inward) มีการแยกตัวออกจากกัน จะทำให้ระบบห่วงโซ่อุปทานระดับโลกอ่อนแอลง ความสามารถของโลกในการรับมือกับวิกฤตจะน้อยลง รัฐบาลจะล้มเหลวมากขึ้น Joseph S. Nye, Jr. ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) ให้ความเห็นว่าแม้ว่าสหรัฐอเมริกาจะเป็นมหาอำนาจ แต่สถานการณ์โควิดก็ทำให้สหรัฐฯไม่สามารถปกป้องความมั่นคงของประเทศได้ด้วยตนเองเพียงลำพัง นอกจากโรคระบาดแล้ว การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ก็ไม่ใช่ว่าชาติมหาอำนาจเพียงหนึ่งเดียวจะสามารถจัดการได้ ความสำเร็จ คือ การการเรียนรู้ความสำคัญของการร่วมมือกับผู้อื่น ประเทศอื่น ซึ่ง Nye ยังได้เสนอความหมายใหม่ของคำว่าการแข่งขันแห่งชาติใหม่ที่สะท้อนมิติ Covid-19 ว่าจะมีความหมายแบบใดก็ตาม แต่เราทั้งหมด(ทุกประเทศ) ล้มเหลวในการปรับยุทธศาสตร์ของเราให้ทันกับโลกใหม่ใบนี้ สิ่งหนึ่งที่สร้างผลกระทบอย่างมากและน่าตกใจ คือ ระบบการเงินและเศรษฐกิจโลก Laurie Garrett อดีตนักวิชาการอาวุโสด้านสุขภาพโลก จากสภาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และนักเขียนผู้ได้รับรางวัลพูลิตเซอร์ ได้ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบที่สำคัญห่วงโซ่อุปทานระดับโลกและการกระจายสินค้าอ่อนแอลง ซึ่งส่งผลกระทบระยะสั้นและระยะยาวต่อเศรษฐกิจระดับประเทศและระดับเศรษฐกิจฐานรากเช่นเดียวกับ Shannon K. O'Neil นักวิชาการอาวุโส (Senior Fellow) สาขาลาตินอเมริกาศึกษา สภาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ แสดงความกังวลในห่วงโซ่อุปทานที่กระทบต่อภาคการผลิตที่เชื่อมต่อกันหลายประเทศในระดับโลก วิกฤตินี้จะทำให้แต่ละประเทศและภาคเอกชนต้องมียุทธศาสตร์ในการผลิตใหม่ที่ต้องมีแผนสำรองในการผลิตทำให้กำไรอาจน้อยลง แต่จะมีความมั่นคงในด้านอุปทานมากขึ้น นอกจากนี้มุมมองของ สุวิทย์ เมษินทรีย์ มีความเห็นว่าสถานการณ์โควิดอาจเป็นตัวแปรในการเปลี่ยนโลกที่ไม่พึงประสงค์ให้เป็นโลกที่พึงประสงค์ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2563: 12-13) โลกหลังโควิด19 เป็นโลกที่มีชะตากรรมร่วมกัน ทุกข์และสุขร่วมกัน (One World, One Destiny) โลกที่มีความไร้สมดุลอยู่ใน 4 มิติ ได้แก่ ความไร้สมดุลในการบริหารภาครัฐและความสำคัญของชาติที่ไม่สอดคล้องกันของ Bureaucratization Vs Democratization มีความไม่สมดุลของการพัฒนาที่เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างไร้ขีดจำกัดเพื่อสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economic Growth) ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทำให้ทุนธรรมชาติเสื่อมโทรม โลกที่ไร้สมดุล ไร้เสถียรภาพและโลกไร้ความมั่นคง เกิดเป็นวงจรอุบาทว์โลก (Global Vicious Circle) การปกครองที่เห็นกันมายังขาดความสมดุลของคุณค่าต่างๆในการสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธา นอกจากนี้ ความไม่สมดุลเชิงวัฒนธรรมมีความแตกต่างที่กลายเป็นความขัดแย้งรวมทั้งวัฒนธรรมในโลกเสมือน (Virtual culture) สิ่งเหล่านี้บางสิ่งเกิดขึ้นแล้วและบางสิ่ง

อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตพร้อมกับความต่อเนื่องของพลวัตแห่งเทคโนโลยีที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในสภาวะวิกฤต แบบแผนชีวิตที่เปลี่ยนไปในรูปแบบใหม่ที่ดำเนินไปอย่างปกติที่เรียกว่า New Normal ซึ่งถูกกำหนดด้วยการรักษาระยะห่าง (Social Distancing) ภูมิทัศน์ของโลกจะมีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ เกิดพลวัตการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ต้องแลกความเป็นส่วนตัวกับความเป็นส่วนรวม (Social distancing) เอกภาพองค์กรร่วมกับอิสระภาพส่วนย่อย (กรณี Lockdown) ซึ่งศูนย์วิจัยอนาคตศึกษาฟิวเจอร์เทลส์แล็บ คาดการณ์สังคมอนาคตเช่นกันไว้ว่าหลังสถานการณ์โควิด-19 การออกแบบโครงสร้างสังคมใหม่ การออกกฎหมายใหม่ที่โลกอาจใช้ร่วมกันในการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในสุขภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการปรับตัวของภาครัฐในการกำหนดกรอบกติกาการปฏิบัติดังกล่าว สำหรับ World Economic Forum ได้เสนอแผนภาพที่ 1 อธิบายผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ที่ส่งผลต่อภาครัฐในการปรับตัวรับมือระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด และสถานการณ์หลังโควิด (World Economic Forum, 2021) มีหลายประเด็นที่น่าสนใจ ผู้เขียนขอเสนอเป็นบางประเด็นที่อาจเป็นข้อคิดและสามารถนำมากำหนดแนวทางการบริหารภาครัฐต่อไป ได้แก่ เรื่องเมืองและความเป็นเมือง (Cities and Urbanization) กำลังงานและการจ้างงาน (Workforce and employment) ความเหลื่อมล้ำ (Inequality) การมีส่วนร่วมของพลเมือง (Civic participation) การคลังสาธารณะและมาตรการปกป้องสังคม (Public finance and social protection) ระบบยุติธรรมและกฎหมาย (Justice and law) การมี Global Governance ระบบการเงินและการคลัง รวมทั้ง ภูมิรัฐศาสตร์ (Geopolitics) การอพยพถิ่นฐาน (Migration) และความมั่นคงระหว่างประเทศ (International security) เป็นต้น สำหรับการควบคุมการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคระบาดที่มีการปรับตัวและคล่องแคล่ว (Agile governance) เป็นสิ่งที่จำเป็น การให้ความสำคัญกับระบบสาธารณสุขและสุขภาพในอนาคต รวมทั้งคำนึงถึงระบบสาธารณสุขของโลกด้วยประเด็นการค้า การท่องเที่ยว ตลาดการเงินและระบบเศรษฐกิจโดยรวมจะมีผู้ที่ได้รับผลกระทบจำนวนมาก ทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคสินค้าการใช้ชีวิต ระบบการผลิตและอุตสาหกรรม การบิน การเดินทางและการท่องเที่ยว ห่วงโซ่อุปทาน และการขนส่ง เศรษฐกิจแห่งอนาคต เศรษฐกิจดิจิทัลแบบก้าวหน้า การสร้างสังคมธรรมาภิบาล (Good governance) ในภาคเอกชน เป็นต้น โดยการออกแบบธุรกิจระหว่างประเทศจะคำนึงถึงระยะห่างที่ปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ ได้แก่ ระบบห่วงโซ่อุปทาน คัดค้านการดำเนินการผลิต การค้าการขนส่ง และการท่องเที่ยวในรูปแบบใหม่ๆ เช่น Travel Bubble เปิดประเทศเพื่อการท่องเที่ยวอย่างจำกัด ในประเทศที่ไม่มีการแพร่ระบาด เป็นต้น



แผนภาพที่ 1: ผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อภาครัฐในการปรับตัวรับมือระหว่างสถานการณ์โควิด และหลังสถานการณ์โควิด (World Economic Forum,2021)

บริบทไทยหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในประเทศไทยเริ่มตั้งแต่ เดือนมกราคม 2563 ถึง เดือนกรกฎาคม 2564 สามารถแบ่งการระบาดเป็น 4 ระลอกสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ (BBC NEWS, 2564)

การระบาดระลอกแรก (ม.ค.-14 ธ.ค. 2563) วันที่ 13 ม.ค. 2563 กระทรวงสาธารณสุข ยืนยันพบผู้ป่วยโควิด-19 รายแรกในไทยและเป็นรายแรกที่พบนอกประเทศจีน เป็นนักท่องเที่ยวหญิงชาวจีน อายุ 61 ปี เดินทางมาจากเมืองอู่ฮั่นถึงไทยต่อมาวันที่ 29 ก.พ. 2563 กระทรวงสาธารณสุขออกประกาศให้ “โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019” หรือ “โรคโควิด 19” เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 ประกาศฉบับนี้ ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มี.ค. 2563 นอกจากนี้ วันเดียวกันมีคนไทยเสียชีวิตเป็นรายแรกเป็นเพศชาย อายุ 35 ปี ที่มีประวัติสัมผัสนักท่องเที่ยวชาวจีนต่อมาวันที่ 26 มี.ค. 2563 รัฐบาลประกาศใช้ พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2548 ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันดังกล่าวถึง 30 เม.ย. 2563 จากนั้นขยายเวลาบังคับใช้อีกหลายครั้งต่อเนื่องจนถึงปี 2564 ควบคู่กับการจัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) โดยมีนายกรัฐมนตรี เป็นผู้อำนวยการ ศบค. ต่อมาวันที่ 3 เม.ย. 2563 รัฐบาลประกาศเคอร์ฟิวระหว่าง 22.00-04.00 น. เพื่อควบคุมการระบาดของโควิด-19 เมื่อสถานการณ์คลี่คลายลง ต่อมามีการยกเลิกประกาศเคอร์ฟิวในวันที่ 15 มิ.ย.2563

สรุปการระบาดระลอกแรก (ม.ค.-14 ธ.ค. 2563) มีผู้ป่วยทั้งสิ้น 4,237 ราย เสียชีวิต 60 ราย อัตราการเสียชีวิตเท่ากับ 1.42 %

การระบาดระลอกสอง(15 ธ.ค. 2563 - 31 มี.ค. 2564) วันที่ 15 ธ.ค. 2563 กระทรวงสาธารณสุขประกาศการระบาดระลอกใหม่ในไทย หลังจากมีการแพร่ระบาดที่ตลาดกลางกุ้ง ตำบลมหาชัย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ผู้ติดเชื้อจำนวนมากเป็นแรงงานชาวเมียนมา

(Myanmar) ซึ่งเจ้าหน้าที่ได้มีการตั้งโรงพยาบาลสนามขนาดใหญ่หลายแห่งในจังหวัด เพื่อดำเนินการคัดแยกผู้ติดเชื้อออกมารักษา การระบาดระลอกที่ 2 นี้ใช้เวลาต่อเนื่องจนถึงสิ้นเดือนมี.ค. 2564 และพบว่าส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติซึ่งมีที่พักอาศัยอยู่ในบริเวณดังกล่าวอยู่แล้ว มาตรการของรัฐบาลในการปิดพื้นที่อย่างเด็ดขาดในช่วงขณะนั้น ร่วมกับการระดมกำลังเจ้าหน้าที่ค้นหาเชิงรุกภายใน และจัดตั้งโรงพยาบาลสนาม ทำให้การควบคุมสถานการณ์ในจังหวัดสมุทรสาครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถกลับสู่สภาวะปกติได้

สรุปการระบาดระลอกสอง (15 ธ.ค. 2563 - 31 มี.ค. 2564) มีจำนวนผู้ติดเชื้อในระลอกแรกและระลอกสอง 24,626 ราย เสียชีวิต 34 ราย อัตราการเสียชีวิตเท่ากับ 0.14%

การระบาดระลอกสาม (เม.ย-มิ.ย.2564) ช่วงเวลาต้นเดือน เม.ย.2564 มีรายงานการติดเชื้อในกลุ่มพนักงานและนักท่องเที่ยวสถานบันเทิงย่านทองหล่อ โดยมีบุคคลที่มีชื่อเสียงทั้งในแวดวงการเมืองและวงการบันเทิงติดเชื้อจำนวนมาก ซึ่งจากการสุ่มตรวจพบว่ามี การระบาดของโควิด-19 สายพันธุ์อังกฤษ(B.1.1.7)โดยแพทย์คาดว่า สาเหตุเกิดจากการเคลื่อนย้ายของคนระหว่างพื้นที่ไทยกับกัมพูชา ซึ่งขณะนั้นพบว่าสายพันธุ์นี้กำลังระบาดอยู่ในกัมพูชาการระบาดระลอกนี้พบว่าผู้ป่วยจำนวนมากมีอาการทรุดเร็ว หลายรายเสียชีวิตภายใน 1 สัปดาห์หลังมีอาการป่วยการระบาดเกิดขึ้นในช่วงใกล้กับวันหยุดยาวสงกรานต์ แต่ ศบค. ตัดสินใจไม่ห้ามการเดินทางข้ามพื้นที่ เพียงขอความร่วมมือในการลดการเดินทาง และงดการรวมกลุ่ม ด้วยเหตุผลความสมดุลในการควบคุมโรคและกระตุ้นกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ต่อมา ศบค. มีมติให้ยกระดับมาตรการป้องกันโรคโควิด-19 โดยประกาศให้ 6 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ชลบุรี เชียงใหม่ นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการเป็น “พื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด” หรือ “พื้นที่สีแดงเข้ม” กำหนดระยะเวลาปิด-เปิดของห้างสรรพสินค้าและร้านสะดวกซื้อ ห้ามนั่งรับประทานอาหารที่ร้าน และห้ามเดินทางออกนอกเขตพื้นที่ เป็นต้น เริ่มตั้งแต่ 1 พ.ค. เป็นต้นไป จุดเปลี่ยนสำคัญอีกครั้งของการระบาด เมื่อไทยยืนยันพบผู้ติดเชื้อสายพันธุ์เดลตา(Delta)ครั้งแรกในแคมป์คนงานแห่งหนึ่งในเขตหลักสี่ ต่อมา นายกรัฐมนตรี ประกาศเป้าหมายเปิดประเทศไทยทั้งประเทศภายใน 120 วัน

สรุปการระบาดระลอกสาม (เม.ย-มิ.ย. 2564) มีผู้ป่วยทั้งสิ้น 230,438 ราย เสียชีวิต 53 ราย อัตราการเสียชีวิตเท่ากับ 0.02 %

การระบาดระลอกสี่ (ก.ค. 2564 - ปัจจุบัน) การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นเชื้อสายพันธุ์เดลตา ซึ่งระบาดได้ง่ายและรวดเร็ว โดยเมื่อติดเชื้อจะแพร่กระจายลงสู่ปอดได้อย่างรวดเร็วและมีอาการรุนแรง ผู้ป่วยมักมีโรคแทรกซ้อนทำให้ต้องใช้อุปกรณ์ช่วยหายใจและใช้เวลารักษานานกว่าเชื้อสายพันธุ์อื่นๆ (โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์,2564) สำหรับศาสตราจารย์คลินิกเกียรติคุณ นายแพทย์อุดม คชินทร ที่ปรึกษาศุนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) ระบุว่า โดยส่วนตัวถือเป็นระลอกสี่ เพราะเป็นไวรัสตัวใหม่กลายพันธุ์เดลตา พฤติกรรมไม่เหมือนเดิม ถือเป็นคุณสมบัติสำคัญชี้ว่าเป็นระลอกสี่โดยมีการแพร่ระบาดในชุมชนครอบครัว องค์กรและหาที่ไปที่ไม่ได้ ผู้ป่วยรายใหม่เพิ่มขึ้น 5-6 พันต่อวัน (PPTV,2564) สำหรับ

มาตรการของภาครัฐคือวันที่ 20 กรกฎาคม 2564 ราชกิจจานุเบกษาได้เผยแพร่ประกาศข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 28) โดยสรุปสาระสำคัญ (ประชาชาติธุรกิจ, 2564) เช่น การให้ประชาชนในพื้นที่สีแดงเข้ม เลี่ยง จำกัด งดเดินทางออกนอกเคหสถานโดยไม่จำเป็น ยกเว้นไปซื้ออาหาร ยา พบแพทย์ ไปฉีดวัคซีนโควิดการประกาศเคอร์ฟิว เวลา 21.00-04.00 น. เป็นเวลา 14 วันเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ ใครฝ่าฝืนมีความผิดตาม พ.ร.บ.ฉุกเฉินฯ ห้ามการรวมกลุ่มเกิน 5 คน/กิจกรรม การขอให้หน่วยงานต่าง ๆ ทำงานที่บ้าน (Work from home) เป็นต้น

จากการศึกษารายละเอียดของสถานการณ์และมาตรการต่างๆ ของภาครัฐเปรียบเทียบ ตั้งแต่ปีพ.ศ.2563 จนถึงปัจจุบันจะพบว่าในการแพร่ระบาดรอบแรกของโควิด-19 เมื่อปี พ.ศ.2563 ตัวเลขผู้ติดเชื้อใหม่อยู่ในระดับต่ำ แต่ประเทศไทยเลือกที่จะใช้มาตรการอย่างเข้มงวดมากในการปิดเมืองทั่วประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ในขณะที่เมื่อต้นปีพ.ศ.2564ที่ผ่านมา จำนวนผู้ติดเชื้อที่รักษาตัวในโรงพยาบาล (Active case) สูงขึ้นมาก แต่มาตรการกลับมีความผ่อนคลายค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับการระบาดครั้งก่อน จนทำให้สถานการณ์ระบาดอย่างรุนแรงการระบาดระลอกใหม่ของโควิด-19 อาจมีแนวโน้มยืดเยื้อกว่าที่หลายฝ่ายประเมิน เพราะสายพันธุ์เดลตามีความสามารถในการระบาดสูงกว่าเดิมมาก รวมทั้ง มาตรการล็อกดาวน์ที่เริ่มต้นช้า นโยบายการตรวจโรคที่ตรวจโรคได้จริงน้อยกว่าที่ควรจะเป็น การประเมินสถานการณ์ต่ำกว่าความจริง จำนวนวัคซีนที่มีจำกัดและมีความไม่แน่นอนสูง ส่งผลให้การกระจายวัคซีนทำได้ช้า ทำให้สัดส่วนของประชากรที่มีภูมิคุ้มกันน้อยมากและวัคซีนที่ใช้มีประสิทธิผลในการป้องกันต่อเชื้อเดลตาต่ำ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้การเปิดเมืองไม่สามารถทำได้เต็มที่แม้มีจำนวนผู้ติดเชื้อลดลง (กลุ่มธุรกิจการเงินเกียรติ นาคินภัทร, 2564) นอกจากนี้ สถาบัน Nikkei ได้สำรวจและจัดอันดับประเทศและดินแดนกว่า 120 แห่งทั่วโลก ด้วยดัชนี COVID-19 Recovery Index เพื่อวัดขีดความสามารถใน 1. การบริหารจัดการการวิกฤตโรคระบาด 2. การกระจายวัคซีน และ 3. ความสามารถในการเคลื่อนตัวของสังคม ในช่วงปลายเดือนของทุกๆ เดือน คำนวณคะแนนจาก 0-90 ซึ่งวัดจาก 3 หมวดหลักข้างต้น โดยมีดัชนีรวม 9 หมวดย่อย สำหรับผลการจัดอันดับ ประจำเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2564 ที่ผ่านมา พบว่า จีนมีดัชนีฟื้นตัวจากโควิดสูงสุดอันดับหนึ่งของโลกได้ 74 คะแนน ขณะที่ไทยและเวียดนามมีคะแนนอันดับท้ายที่ 120 เป็นประเทศที่มีดัชนีฟื้นตัวจากโควิดต่ำที่สุดของโลกได้ 22 คะแนน โดยประเทศหรือดินแดนที่ได้รับการจัดให้อยู่ในอันดับสูง สะท้อนว่าประเทศหรือดินแดนนั้นๆ ใกล้ที่จะเข้าสู่ภาวะฟื้นตัวแล้ว ด้วยจำนวนผู้ติดเชื้อรายใหม่ที่อยู่ในระดับต่ำ มีอัตราการฉีดวัคซีนอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจกว่า และ/หรือมีการผ่อนคลายมาตรการรับมือโควิด (THE STANDARD TEAM, 2564)

บทสรุป (Conclusion)

1. บทสรุป

สถานการณ์การแพร่ระบาดและการกลายพันธุ์ของโควิด-19 เป็นสิ่งที่ยูนอกเหนือการควบคุมของรัฐบาลของประเทศต่างๆ สำหรับประเทศไทยครั้งหนึ่งเคยประสบความสำเร็จในการควบคุมการระบาดในระลอกแรก สำหรับระลอกสี่ในสถานการณ์ปัจจุบันนี้บทบาทภาครัฐในทุกสายงานยังคงบริหารจัดการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากโควิด-19 ต่อไป บริบทของโรคเปลี่ยนแปลงจากการระบาดระลอกแรก ทั้งเชื้อโรคไวรัสที่กลายพันธุ์ ระบาดเร็ว และรุนแรง การบริหารจัดการภาครัฐในการแก้ปัญหาครั้งนี้มีความร่วมมือร่วมใจของภาคเอกชนจำนวนมาก ภาคประชาสังคม และประชาชนจำนวนมากที่ช่วยกันแบ่งปันทรัพยากร เทคโนโลยี เงิน กำลังคน และสติปัญญา เพื่อให้การระบาดระลอกสี่ยุติลงหรือเบาบางลง แม้ว่าการะบาดของโควิด-19 จะเป็นภัยคุกคามต่อโลกและประเทศไทย แต่สังคมไทยควรใช้สถานการณ์แพร่ระบาดและวิกฤตโควิด-19 ครั้งนี้เป็นบทเรียนสำหรับการคิดออกแบบระบบใหม่ในการบริหารจัดการภาครัฐ การมองอย่างองค์รวมของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคนและกัน ออกแบบระบบสวัสดิการพื้นฐานเกี่ยวกับสุขภาพที่เกิดประโยชน์ถ้วนหน้า ออกแบบนโยบายสาธารณะ ออกแบบการใช้ชุมชนเป็นแกนในการรับมือกับภัยที่อาจเกิดขึ้น ส่งเสริมให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ตามแนวหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความมั่นคงของอาหารและพลังงานในระดับชุมชน ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น หรือแม้กระทั่งการออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความพร้อม (Responsive and Mutuality) ในการรับมือกับภัยวิกฤตต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับตัวของภาครัฐหลังสถานการณ์โควิด-19

บทเรียนที่ได้จากประสบการณ์ของภาครัฐในการบริหารจัดการแพร่ระบาดโควิด-19 ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายทั้งในด้านการปรับปรุงนโยบายที่ดำเนินการอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และการกำหนดนโยบายใหม่ที่เน้นการพลิกวิกฤตเป็นโอกาสหลังจากการแพร่ระบาดคลี่คลายลงหรือหายไปที่สุด ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงการบริหารดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาและกำหนดนโยบายสาธารณะของไทยควรจะมีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ขนาดใหญ่ (Big Data) ประกอบการตัดสินใจโดยการมองไกลซึ่งอาจใช้การคาดการณ์อนาคต (Foresight Analysis) ในประเด็นปัญหาเชิงโครงสร้างของประเทศเช่น ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ความยากจน มาใช้อย่างจริงจัง ผ่านการสื่อสารด้วยข้อมูลถึงกันอย่างรวดเร็วและมีหน่วยงานกลางที่เป็นทั้งของรัฐและเอกชนร่วมนำเสนอข้อมูลการแพร่ระบาด การเจ็บป่วย การรักษา และสูญเสียเพื่อนำไปสู่วิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีทัศนคติที่เปิดกว้างโดยเปลี่ยนมุมมองจากสังคมของฉัน (Me Society) เป็นสังคมของเรา (We Society) เพื่อเกื้อกูลและแบ่งปัน (Care and Share Society) (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563: 133)

2. ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและหุ่นยนต์มาใช้ทำให้เกิดระยะห่าง (Distancing) มากขึ้น โดยยกระดับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลหลังโควิด ออกแบบแพลตฟอร์มที่ทุก

คนจะสามารถดูแลตนเองได้ตั้งแต่การตอบคำถามการป้องกันการติดเชื้อ ทดสอบการติดเชื้อ การรักษารูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะ Home Isolation ฯลฯ จากต้นทาง กลางทางจนถึงปลายทาง นอกจากนี้ ควรนำระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการประมวลผลข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับโควิด-19 เพิ่มขึ้น

3. การพัฒนาทุนมนุษย์ของสถานการณ์โควิด-19 หรือภัยต่างๆ 4 ด้านได้แก่ 1) การสร้างความรู้มีวินัย ทักษะทางการเงิน (Financial literacy) โดยรัฐบาลควรส่งเสริมความรู้และทักษะทางการเงินโดยเฉพาะประชาชนระดับฐานราก อาจเริ่มจากเด็กนักเรียน คนวัยทำงานและผู้สูงอายุ 2) การสร้างความรู้ทางสุขภาพ (Health literacy) ที่สำคัญ คือ ความรู้ในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องเพื่อไม่ให้เกิดการเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) โดยให้ความรู้ผ่านสื่อในช่องทางต่างๆมากพอทำให้คนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสมได้ 3)การสร้างความรู้ทางดิจิทัลโดยการส่งเสริมความรู้ทางด้านดิจิทัลให้กับประชาชนทั่วไปโดยเฉพาะระดับฐานรากให้รู้จักวิธีใช้ประโยชน์ ข้อจำกัด และระวังในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (สถาบันพระปกเกล้า, 2563: 60-61) และ4) ควรเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม (Social Immune) ให้กับประชาชนและสังคมเพื่อสามารถรับมือและมีวุฒิภาวะในการควบคุมกระแสข้อมูลที่ล้นไหลในสภาวะวิกฤต

4. การประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสามารถนำหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไขมาประยุกต์ใช้ได้สถานการณ์โควิด-19การสร้างชุมชนพอเพียงการออกแบบชุมชนให้เป็นแกนในการรับมือกับภัยที่อาจเกิดขึ้นส่งเสริมให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ตามแนวหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เช่น หลักความพอประมาณที่ช่วยให้เกิดความระมัดระวังในการใช้จ่ายในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 และการออกแบบลดความเสี่ยงของตนเองและครอบครัวเป็นการการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดียามมีภัยวิกฤตเกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร

1. การบริหารจัดการสื่อสารในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน ไม่จำเป็นต้องเป็นการสื่อสารจากนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีที่รับผิดชอบเท่านั้น แต่ใช้ได้กับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบและสั่งการในเหตุการณ์เฉพาะหน้า โดยมีหลักการที่สำคัญ 6 ข้อ คือ 1) หลักความไวที่สุด (Be First) โดยการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้อย่างรวดเร็ว 2) หลักถูกต้อง (Be Right) โดยข่าวสารที่ถูกส่งออกไปต้องมีความถูกต้องแม่นยำ 3) หลักความน่าเชื่อถือได้ (Be Credible) โดยสิ่งที่สื่อสารออกไปจะต้อง มีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ที่จะช่วยให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องเชื่อถือในข้อมูลและแนวทางที่แนะนำให้ปฏิบัติ และควรมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญอยู่ในสถานที่แถลงข่าว 4) หลักการแสดงความเห็นอกเห็นใจหรือความรู้สึกร่วม (Express Empathy) โดยภาครัฐและเจ้าหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องควรแสดงให้เห็นว่า ภาครัฐรับรู้อารมณ์เหล่านี้ของพวกเขาเสมอเมื่อจะให้คำแนะนำ 5) หลักการสนับสนุนการร่วมด้วยช่วยกัน (Promote Action) โดยระหว่างการระบาดของโรค การทำให้ผู้คนเข้าใจ และ6) หลักการให้เกียรติ(Show Respect) โดยการสื่อสารแบบให้เกียรติกันจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและช่วยสร้างความ

สามัคคี ตั้งใจฟังประเด็นหรือข้อเสนอแนะทางเลือกที่มาจากชุมชน (Centers for Disease Control and Prevention, 2021)

2. การพัฒนาอย่างบูรณาการ โดยสังคมหลังโควิด-19 จะเป็นสังคมที่เปลี่ยนจากการคิดและทำแบบแยกส่วนไปเป็นการคิดและทำแบบองค์รวม เป็นการพัฒนาที่ต้องเอาพื้นที่เป็นตัวตั้งโดยมีการบูรณาการในเรื่องต่างๆ เช่น ระบบเศรษฐกิจแบบบูรณาการ สุขภาพแบบบูรณาการ เป็นต้น นอกจากนี้ การบริหารจัดการของภาครัฐในการบริการหรือจัดการกับปัญหาสาธารณสุขควรเป็นการบริหารจัดการร่วมกัน (Co-governance) ซึ่งนอกจากร่วมกันจัดทำแล้วจะต้องมีส่วนร่วมร่วมกันรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น (สถาบันพระปกเกล้า, 2563: 247)

3. การพัฒนาระบบสวัสดิการทางสาธารณสุขให้มีคุณภาพ มาตรฐานในการบริการประชาชน โดยก่อนการเกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 การให้สวัสดิการรักษายาบาลแก่ประชาชนถูกมองว่าเป็นความสิ้นเปลืองแต่เมื่อเกิดเรื่องโควิด-19 ทำให้มีปัญหาว่าไม่ได้เตรียมและไม่มียงบประมาณเพียงพอ ซึ่งในอนาคต รัฐบาลควรบริหารนโยบายสวัสดิการทางสาธารณสุขให้มีคุณภาพมาตรฐานซึ่งต้องใช้งบประมาณที่สูงขึ้น

4. การสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาระบบสวัสดิการแรงงานและพัฒนาโครงสร้างความคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Net) เพราะจะมีคนตกงานจำนวนเพิ่มมากขึ้นและเป็นเวลานานในระยะต่อไปรัฐบาลต้องเร่งพัฒนาฐานข้อมูลและระบบการจ่ายสวัสดิการแรงงานให้มีมาตรฐานดีกว่าเดิม เพื่อให้การจ่ายเงินหรือทรัพยากรต่างๆ เป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). **มองภาพอนาคตประเทศไทย แนวทางการรับมือหลังวิกฤต COVID-19**. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ.
- กานต์ธีรา ภูริวิกรัย. (2563). “โลก 12 แบบหลังไวรัส COVID-19 : คำทำนายจากนักคิดชั้นนำระดับโลก”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.the101.world/the-world-after-corona-virus/> [2 สิงหาคม 2564].
- กรมควบคุมโรค. (2564). “สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการสาธารณสุข และปัญหาอุปสรรคการป้องกันควบคุมโรคในผู้เดินทาง”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://ddc.moph.go.th/uploads/ckeditor2//files/pdf> [2 สิงหาคม 2564].
- กลุ่มธุรกิจการเงินเกียรตินาคินภัทร. (2564). “คาดล็อกดาวน์อย่างน้อย 3 เดือน เสี่ยงทำให้ไทยเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจถดถอยอีกปี”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

- <https://advicecenter.kkpfpg.com/th/money-lifestyle/money/economic-trend/gdp-cut-due-to-lockdown-in-2021> [3 สิงหาคม 2564].
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). “ระบบราชการ 4.0”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.opdc.go.th/content/Mzk> [2 สิงหาคม 2564].
- ไทยพับลิก้า. (2564). “UN เปิดผลสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ปี’63 ไทยพุ่งพรวดขึ้นอันดับ 57 ของโลก”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://thaipublica.org/2021/07/Thailand-ranking-higher-in-un-e-government-survey-2020> [1 สิงหาคม 2564].
- นำชัย ชิววิวรรณ. (2563). โควิด-19 โรคระบาดแห่งศตวรรษ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2564). “ราชกิจจา : ประกาศมาตรการฉบับใหม่คุมโควิด มีผลบังคับใช้วันนี้”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.prachachat.net/general/news-718090> [1 สิงหาคม 2564].
- มติชนออนไลน์. (2564). “สะพริง! ทัวโลกติดโควิดสะสมทะลุ 200 ล้าน วันเดียวป่วยเพิ่ม 5.6 แสน มะกันรั้งที่ 1 พุง 9 หมื่น”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.matichon.co.th/foreign/news_2866057 [4 สิงหาคม 2564].
- มติชนออนไลน์. (2564). “เกินต้าน! ยอด ‘โควิด’ วันนี้นิวไฮ 20,200 ราย เสียชีวิต 188 ราย”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.matichon.co.th/covid19/thai-covid19/news_2866070 [4 สิงหาคม 2564].
- โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. (2564). “5 ข้อควรปฏิบัติช่วงการระบาดโควิด-19 ระลอก 4”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/5> [1 สิงหาคม 2564].
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2564). “การระบาดทั่วของโควิด-19”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%94-19> [3 สิงหาคม 2564].
- สมาคมประชาสัมพันธ์ไทย. (2563). “ประเทศไทยกับการรับมือ และสื่อสารภาวะวิกฤติ COVID-19 จากผลกระทบของไวรัสสายพันธุ์ใหม่”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.prthailand.com/images/articles/expert-commu-covid19.pdf> [2 สิงหาคม 2564].
- สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). “ชีวิตวิถีใหม่ ประเทศไทยหลังโควิด”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.nesdc.go.th/download/document/Yearend/2020/PPT_NESDB.pdf [2 สิงหาคม 2564].
- สำนักงานผู้ประสานงานสหประชาชาติประจำประเทศไทย. (2563). “การประเมินผลกระทบรวมด้านเศรษฐกิจและสังคมจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในประเทศไทย”. [ออนไลน์].

แหล่งที่มา : <https://www.unicef.org/Thailand/media/5671/file/Socio-Economic%20Impact%20Assessment%20of%20COVID-19%20in%20Thailand.pdf> [2 สิงหาคม 2564].

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย(ทีดีอาร์ไอ). (2564). “ประเมินผลงานกลางเทอมรัฐบาล ประยุทธ์ 2: การควบคุมการระบาดของโควิด-19 และการบริหารจัดการวัคซีน”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://tdri.or.th/2021/07/report-2years-prayut-cabinet2/> [2 สิงหาคม 2564].

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2563). โลกเปลี่ยน คนปรับ หลุดจากกับดัก ขยับสู่ความยั่งยืน. กรุงเทพฯ : กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

สถาบันพระปกเกล้า. (2563). จากวิกฤตสู่โอกาสของสังคมไทยในยุค COVID-19. กรุงเทพฯ : สถาบัน พระปกเกล้า

BBC NEWS. (2564). “โควิด-19 : 18 เดือนผ่านจากตัวอย่างขั้นเยี่ยม ของ WHO สู่เกือบ 2 พันศพใน 3 เดือน”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.bbc.com/thai/57674892> [2 สิงหาคม 2564].

Centers for Disease Control and Prevention. (2020). “CERC in an Infectious Disease Outbreak”. [Online]. Available:https://emergency.cdc.gov/cerc/resources/pdf/315829A_FS_CERC_Infectious_Disease.pdf Retrieved [30 May 2021].

PPTV Online. (2564). “ปัจจัยบ่งชี้ไทยเผชิญโควิด-19 ระลอก 4 จ่อล็อกดาวน์ถ้ายังไม่ดีขึ้น”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.pptvhd36.com/news/%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E/151075> [2 สิงหาคม 2564].

THE STANDARD TEAM. (2564). “ไทย-เวียดนาม ประเทศที่มีดัชนีฟื้นตัวจากโควิดต่ำสุด โดย Nikkei COVID-19 Recovery Index” [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://thestandard.co/thailand-vietnam-lowest-covid-recovery-index-by-nikkei/> [1 สิงหาคม 2564].

World Economic Forum. (2020). “COVID-19 Curation: Georgetown University”. [Online]. Available:<https://intelligence.weforum.org/topics/a1G0X000006O6EHUA0?tab=publicationsEHUA0?tab=publications>. Retrieved [20May2021].

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์เป็นช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยทางสหวิทยาการสังคมศาสตร์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการหลักรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน โดยบทความผู้นิพนธ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกคนละ 1 ท่าน ส่วนบทความผู้นิพนธ์ภายในได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ เช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review)

ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใด ๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทย และตามด้วยภาษาอังกฤษ

1.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

1.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ทั้งนี้ ควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ

1.6 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย

1.7 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods) อธิบายถึงกระบวนการดำเนินการวิจัยอย่างละเอียด และชัดเจน กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.8 ผลการวิจัย (Research Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง และแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิตามความเหมาะสม

1.9 อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) ผสมผสานเปรียบเทียบและผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

1.10 ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions) ระบุข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1.11 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association citation style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศ

2. บทควมวิชาการ

หัวข้อและเนื้อหาควรชี้ประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน รวมถึงใช้ทฤษฎีวิเคราะห์และเสนอแนะประเด็นอย่างสมบูรณ์ควรมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษบรรทัดถัดต่อมา

2.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

2.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนแนะนำและปูพื้นเรื่อง เพื่อให้ผู้อ่านทราบข้อมูลเบื้องต้นของเนื้อหา

2.6 เนื้อหา (Content) เนื้อหาบทความ มีการแบ่งประเด็นเรื่องย่อย ๆ และการจัดเรียงลำดับเป็นไปตามรายละเอียดของเนื้อหา

2.7 บทสรุป (Conclusion) การสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดออกมาอย่างชัดเจน กระชับ โดยมีการสรุปปิดท้ายเนื้อหาที่นำเสนอ

2.8 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาที่ใช้ระบบ APA (American Psychological Association citation style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศ

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ต้องส่งบทความผ่านระบบออนไลน์ได้ที่ <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/index> เท่านั้น

รูปแบบบทความและการพิมพ์เนื้อหาบทความ

1. การเตรียมต้นฉบับบทความ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขนาดต้นฉบับ ขนาดหน้ากระดาษ B5 โดยมีการตั้งค่าหน้ากระดาษความกว้าง 7.5 นิ้ว และความสูง 10.5 นิ้ว โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและด้านซ้าย 1 นิ้ว ด้านขวาและด้านล่าง 0.5 นิ้ว

1.2 รูปแบบการพิมพ์ เนื้อหาในบทความส่วนแรก จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้วิจัย บทคัดย่อ คำสำคัญ และเชิงอรรถ อยู่ส่วนหน้าแรก ส่วนที่สอง จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ เนื้อหาบทความที่อยู่ส่วนหน้าที่สองเป็นต้นไป

1.3 ใช้รูปแบบตัวอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด

1.4 หัวกระดาษ ประกอบด้วยเลขหน้า ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาบน

1.5 ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.6 ชื่อผู้พิมพ์ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล ไม่ต้องมีคำนำหน้า เว้น 2 เคาะระหว่างชื่อและนามสกุล ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ชื่อเรื่อง

1.7 เครื่องหมายเลข ⁽¹⁾ เขียนไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ เพื่อระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้พิมพ์เพื่อระบุเชิงอรรถ (Footnote) ไว้ด้านล่างกระดาษ

1.8 เชิงอรรถ (Footnote) ให้เขียนไว้ด้านล่างของส่วนหน้าแรก ที่มีเครื่องหมายเลข⁽¹⁾ กำกับไว้บนนามสกุลผู้นิพนธ์ ให้ระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้นิพนธ์ ขนาดตัวอักษร 14 ชนิดตัวธรรมดา กรณีที่ผู้นิพนธ์มีสถานภาพเป็นนักศึกษาให้ระบุหลักสูตรที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ เช่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นต้น ทั้งนี้ การระบุสังกัดคณะ หน่วยงานของผู้นิพนธ์นั้น ผู้นิพนธ์ต้องระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษด้วย

1.9 หัวข้อของบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.10 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 7 ตัวอักษรจากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ขีดขอบทั้งสองด้าน ส่วนเนื้อหาบทความที่อยู่หน้าที่สองเป็นต้นไปให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์เช่นกัน ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 300 คำ และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์

1.11 หัวข้อคำสำคัญ/อังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุคำสำคัญที่นำไปใช้เป็นคำค้น คำสำคัญแต่ละคำค้นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (;) ทั้งนี้ ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร

1.12 หัวข้อเรื่อง ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.13 หัวข้อย่อ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อยโดยเรียงตามลำดับหมายเลข

1.14 จำนวนต้นฉบับ ควรมีความยาวอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า โดยนับรวมตาราง รูปภาพ แผนภูมิ และเอกสารอ้างอิง

1.15 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ กรณีเป็นตารางให้ชื่อตารางอยู่ด้านบน กรณีที่เป็นรูปภาพหรือแผนภูมิ ให้ระบุชื่อรูปภาพหรือแผนภูมิอยู่ด้านล่าง

ตารางที่ 1 รายละเอียดรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความ

รายละเอียด	ขนาดอักษร	รูปแบบ	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	18	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้นิพนธ์ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
หน่วยงานที่สังกัด (เชิงอรรถ : Footnote) (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	14	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
คำสำคัญ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อหลักตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา

รายละเอียด	ขนาดอักษร	รูปแบบ	ชนิด
หัวข้อย่อ	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
เนื้อหาตามรูปแบบบทความที่กำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
เอกสารอ้างอิง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
ตาราง			
ชื่อตาราง (ตารางที่ : จัดไว้บนตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อตาราง (พิมพ์ต่อจากชื่อตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
รูปภาพ/แผนภูมิ			
ชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
(ภาพ/แผนภูมิที่ : จัดไว้ใต้รูปภาพ/แผนภูมิ)			
รายละเอียดชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
(พิมพ์ต่อจากชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ)			
เอกสารอ้างอิง : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association citation style) โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศ			
จำนวนต้นฉบับ : มีความยาวอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า			

เอกสารอ้างอิงในบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วย วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ เช่นอนุวัต กระสังข์ (2560) เป็นต้น
2. การอ้างอิงท้ายเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1. ผู้แต่งหนึ่งคน ให้อ้างอิงชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่ตีพิมพ์ เช่น (อนุวัต กระสังข์, 2561)
2. ผู้แต่งสองคน ให้อ้างอิงชื่อของผู้แต่งทั้งสองคนโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่ตีพิมพ์ เช่น (อนุวัต กระสังข์และสมาน งามสนิท, 2560)
3. ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 คนให้อ้างอิงชื่อของผู้แต่งคนแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่ตีพิมพ์ เช่น (สมาน งามสนิทและคณะ, 2562)

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1. ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งคนให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Therry, 2018)
 2. ถ้ามีผู้แต่งสองคนให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองคน โดยใช้เครื่องหมายแอมป์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Horry & Peter, 2018)
 3. ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 คนให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งคนแรกตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Peter et al., 2010)
- เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

1. หนังสือ

ชื่อ/นามสกุลผู้พิมพ์. //(ปีที่พิมพ์) //ชื่อหนังสือ //ครั้งที่พิมพ์(ถ้ามี) //เมืองที่พิมพ์ /: สำนักพิมพ์.
Author. //(Year of Publication) //Title of Book //Edition of Book //Place of
Publication /: Publisher Name.

ตัวอย่าง

อนุวัต กระสังข์. (2560). *พื้นฐานรัฐประศาสนศาสตร์*. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.

Cook, Robert D. (1995). *Finite Element Modeling for Stress Analysis*. New York:
John Wiley & Sons.

2. วารสาร

ชื่อ/นามสกุลผู้พิมพ์. //(ปี, /เดือน/วันที่พิมพ์) //ชื่อบทความ //ชื่อวารสาร //ปีที่พิมพ์ (ฉบับที่
พิมพ์) /: เลขหน้าแรก-หน้าสุดท้าย.
Author. //(Date of Publication) //Title of Article //Name of
Journal //Year(Volume) /: page.

ตัวอย่าง

ยรรยงวรรกร ทองแถม. (2563). กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดออนไลน์โดยใช้อัตลักษณ์ท้องถิ่นในการ
สร้างแบรนด์ชุมชนกาแฟดอยเผ่าไทยของบ้านรักไทย อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก.
วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 6(4), 55-68.

3. หนังสือพิมพ์

ชื่อ/นามสกุลผู้พิมพ์. //(ปี, /เดือน/วันที่พิมพ์) //ชื่อบทความ //ชื่อหนังสือพิมพ์ //
เลขหน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

Author.//Date of Publication.//Title of Article.//Name of Newspaper.//
page.

ตัวอย่าง

ปรียา เหล่าวิวัฒน์. (2549, พฤศจิกายน 6). เกียรติอันภาคภูมิใจ. *กรุงเทพธุรกิจ*, น. 13.

Jewell, Mark. (2006, November 7). Silent Aircraft' Spreads its Wings.

Bangkok Post, p. 13

4. วิทยานิพนธ์

ชื่อ/นามสกุลผู้พิมพ์.//ปีพิมพ์.//ชื่อวิทยานิพนธ์.//วิทยานิพนธ์ระดับ/(บัณฑิต,
มหาบัณฑิต, ดุษฎีบัณฑิตให้ระบุลงให้ชัดเจน)//ชื่อสถานศึกษา.

Author.//Year of Publication.//Title of Thesis.//Degree of Thesis.//

Publisher Name.

ตัวอย่าง

อนุวัต กระสังข์. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม*.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

5. รายงานการวิจัย

ผู้แต่ง.//ปีพิมพ์.//ชื่อเรื่อง.//รายงานผลการวิจัย.//สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

อนุวัต กระสังข์. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม*.

รายงานผลการวิจัย). โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.

6. สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.//ปีที่สัมภาษณ์, วัน เดือน.//ตำแหน่ง.//[บทสัมภาษณ์].

สุรพล สุยะพรหม. (2560, 5 มีนาคม). รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย [บทสัมภาษณ์].

7. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง.//ปีที่เผยแพร่.//ชื่อเรื่อง.//สืบค้น วัน เดือน ปี.//จาก/แหล่งที่มาของข้อมูล.

กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์. (2548). *พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์*. สืบค้น 3 กรกฎาคม 2548, จาก

<http://www.moc.go.th/thai/dbe/ecoco/e-com3.htm>

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). *Who Was The Buddha?*.

Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>.

