



คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา



ผ่านการรับรองคุณภาพของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
TCI (Thai-Journal Citation Index Center) กลุ่มที่ 2

วารสาร ด้านการบริหารรัฐกิจ และการเมือง

Journal of Public Administration
and Politics

ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2569
ISSN 3088-2249 (Online)

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง

ISSN 3088-2249 (Online)

เวลาเผยแพร่ วารสารเผยแพร่เป็นประจำทุกปีๆ ละ 2 ฉบับ คือ มกราคม-มิถุนายน
และกรกฎาคม-ธันวาคม

สถานที่ติดต่อ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เลขที่ 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง
จังหวัดชลบุรี 20131

เบอร์โทรศัพท์ 038-102369 ต่อ 146

Homepage: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/papojournal>

เจ้าของวารสาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

วารสารมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการเมืองการปกครอง ตลอดจนสาขาทางสังคมศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผลงานวิชาการได้รับการเผยแพร่ในวงกว้างและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการโดยเป็นวารสารทางวิชาการที่มีการพิจารณา กลั่นกรองคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิในลักษณะผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่งและผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-blind peer review) ทั้งนี้ บทความจะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเกี่ยวข้องกับ ศาสตร์ดังกล่าวไม่น้อยกว่า 3 ท่าน จากหลากหลายสถาบันและไม่ได้อยู่ในสังกัดเดียวกันกับผู้เขียนบทความ วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง เปิดรับพิจารณาบทความวิชาการทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ทั้งในรูปแบบบทความวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ บทความหนังสือ รายงานการสัมมนา ด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เนื้อหาของบทความเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนกองบรรณาธิการ ไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบหรือเห็นด้วย

กองบรรณาธิการ

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.อนุรัตน์ อนันทนาธร

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภา

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต

ศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์

คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต

รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ เดียวอิสเรศ

ข้าราชการบำนาญ อดีตอธิบดีศาลปกครองชั้นต้นประจำศาลปกครองสูงสุด

รองศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรมย์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ดร.ธีระพงษ์ ภูมิปาณิก

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ เครือนวน

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ประสานงานกองบรรณาธิการ

ดร.ณปภา จิรมงคลเลิศ

ดร.สุทธาทิพย์ จัปใจเหมาะ

นางสาวธารทิพย์ ภาวะวิภาต

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาวร | มหาวิทยาลัยศรีปทุม |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.โอฬาร ถิ่นบางเตียว | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพล พินิจ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศว์ เศรษฐกร | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด หนูอ้อม | นักวิชาการอิสระ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นนท์ น้ำประทานสุข | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภาภรณ์ สุขหอม | มหาวิทยาลัยพายัพ |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพิศ บุญลาภ | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิทดเดช จินตนา | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 13. ดร.เอกลักษณ์ ณีถฤทธิ | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 14. ดร.กานติมา พงษ์นัยรัตน์ | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 15. ดร.เสริมสิทธิ์ สร้อยสอดศรี | นักวิชาการอิสระ |
| 16. ดร.ทรงวุฒิ ประกอบธรรม | เทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย |

บรรณาธิการแถลง

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน พ.ศ. 2569) มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำขึ้นเพื่อเป็นสื่อกลางให้คณาจารย์ นิสิต นักศึกษา หรือผู้ที่มีความสนใจเผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์และการเมือง ตลอดจนสาขาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องสำหรับฉบับนี้กองบรรณาธิการได้คัดสรรบทความที่มีคุณภาพ จำนวน 6 บทความ โดยเริ่มที่ บทความแรก เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยนางสาวภาวรินทร์ พุ่มประสพ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิทเดช จินตนา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพิศ บุญลาภ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\beta = .441$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 19.40 ($R^2 = .194$) นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ($\beta = .345$) และการสนับสนุนจากองค์กร ($\beta = .277$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 32.00 ($R^2 = .320$) ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควบคู่กับการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การริเริ่มแนวคิดใหม่ และการทดลองแนวทางการทำงานที่หลากหลาย เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุน และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

บทความที่ 2 เรื่อง บทบาทของสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ในภาคตะวันออก โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ เครือนวน บทบาทของสภาองค์กรชุมชนต่อการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยในภาคตะวันออก และนำเสนอทางเลือกในการใช้สภาองค์กรชุมชนพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย โดยเก็บข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์กลุ่ม การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และการวิเคราะห์เนื้อหาภายใต้กรอบโครงสร้าง-ผู้กระทำ การตามหลักวิธีวิจัยพบว่า สภาองค์กรชุมชนตำบลในภาคตะวันออกมีบทบาทพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย 5 มิติ คือ 1) เป็นกลไกส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการจัดการตนเอง ทั้งด้านทรัพยากร หนี้สิน และที่อยู่อาศัย 2) สนับสนุนการมีส่วนร่วมเชิงนโยบายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานรัฐ 3) ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักถึงการสร้างและพัฒนาความเป็นธรรมทางสังคม 4) พัฒนาประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือผ่านเวทีสาธารณะ การแลกเปลี่ยน และการตัดสินใจร่วม และ 5) ส่งเสริมประชาธิปไตยที่กินได้โดยยกระดับเศรษฐกิจฐานรากผ่านวิสาหกิจและการเงินชุมชน ส่วนทางเลือกในการใช้สภาองค์กรชุมชนพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพและ

คุณภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบล 2) การวางบทบาทให้สภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นกลไกที่ช่วยสร้างเครือข่ายพลเมือง 3) การขยายภารกิจของสภาองค์กรชุมชนตำบลให้กว้างขวางขึ้น 4) การส่งเสริมหรือยกระดับให้สภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นพื้นที่สร้าง พัฒนาหรือทดลองนวัตกรรมประชาธิปไตยรากหญ้า

บทความที่ 3 เรื่อง การพัฒนากิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดย อาจารย์อ้อต โนนกระยอม และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพิทักษ์ เข็มบาสัย พบว่า 1) สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ มีรายได้ไม่เพียงพอและมีภาระหนี้สิน ด้านสังคม มีความเหลื่อมล้ำทางโอกาส และด้านสิ่งแวดล้อม มีปัญหามลภาวะทางอากาศจากการเผาในที่โล่ง สำหรับความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิต พบว่า ชุมชนต้องการพัฒนาอาชีพใหม่และฝึกทักษะการขายออนไลน์เพื่อเพิ่มรายได้ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และต้องการระบบการจัดการขยะที่ถูกวิธีเพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม 2) การพัฒนากิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ ประกอบด้วย การสร้างมูลค่าเพิ่ม (กิจกรรมปลาสามเงินล้าน), การขยายช่องทางการตลาดดิจิทัล (การฝึกอบรมขายสินค้าออนไลน์), การสร้างความยั่งยืนผ่านการสื่อสารรักโลก (กิจกรรมมัดกุหลาบรักโลก) และ 3) ประชาชนในชุมชนบ้านห้วยน้ำคำมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่โดดเด่นที่สุดคือความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม และการสามารถนำสิ่งที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

บทความที่ 4 เรื่อง การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดชลบุรี โดย นางสาวนภัญญ์ นวลใย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ พบว่า 1) การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($= 4.04$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ($= 4.24$) รองลงมาคือ ด้านสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนากำลังคนสู่พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ($= 4.24$) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเครือข่ายทุกภาคส่วน ($= 3.99$) และด้านผู้เรียน ($= 3.92$) ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกัน ยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ ตำแหน่ง และสังกัดโรงเรียนแตกต่างกัน มีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทความที่ 5 เรื่อง บริบทที่ต้องเปลี่ยน: การเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีกับการพัฒนาเมืองเศรษฐกิจ โดย ดร.สุรัชย์ พรหมพันธุ์ บริบทที่เป็นแรงขับเคลื่อนความจำเป็นในการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจังหวัดชลบุรีผ่านสามมิติ ได้แก่ มิติศักยภาพและข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ มิติการกำกับดูแลเชิงพื้นที่ และมิติความชอบธรรมทางประชาธิปไตย โดยอาศัยแนวคิดการกระจายอำนาจ ทฤษฎีเมืองเศรษฐกิจ และ

หลักความรับผิดชอบสาธารณะเป็นกรอบการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่าจังหวัดชลบุรีซึ่งมีผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดกว่า 1.08 ล้านล้านบาท และเป็นแกนกลางของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กำลังเผชิญกับภาวะไม่สมดุลเชิงการกำกับดูแล เนื่องจากขนาดและความซับซ้อนของเศรษฐกิจพื้นที่เติบโตล้ำหน้าโครงสร้างการบริหารที่รวมศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ระบบผู้ว่าราชการจังหวัดที่แต่งตั้งจากส่วนกลางซึ่งมีวาระดำรงตำแหน่งเฉลี่ยเพียง 1.6 ปี ก่อให้เกิดปัญหาสามประการ ได้แก่ ความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย การขาดความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของพื้นที่ และความไม่สอดคล้องระหว่างโครงสร้างการบริหารจังหวัดกับกลไก EEC การศึกษาเปรียบเทียบกรณีกรุงเทพมหานคร Incheon ของเกาหลีใต้ Aichi ของญี่ปุ่น และ Iskandar Malaysia ยืนยันว่าการมีผู้นำพื้นที่ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงและมีวาระ 4 ปี เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จของพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ บทความจึงเสนอให้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการจังหวัดชลบุรีในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรง ควบคู่กับการปฏิรูประบบการคลังท้องถิ่นและสร้างกลไกการตรวจสอบที่เข้มแข็ง

และบทความสุดท้ายของฉบับนี้ บทความที่ 6 เรื่อง อิทธิพลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง โดย นายภาคภูมิ บุญศรี และรองศาสตราจารย์ ดร.ศยามล เอกะกุลนันต์ พบว่า 1) เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่งมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ระดับการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ และระดับความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .374 -.668 และ 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 55.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ขอบพระคุณอย่างสูง

รองศาสตราจารย์ ดร.อนูรัตน์ อนันตนาธร

บรรณาธิการ

สารบัญ

1 – 20

บทที่ 1

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

Influence of Transformational Leadership and Innovative Organizational Climate on Innovative Behavior of Support Employees in Public Higher Education Institutions of Science and Technology

ภาวรินทร์ พุ่มประสพ (Pavarin Pumprasop)

สนิตเดช จินตนา (Sanitdech Jintana)

สุพิศ บุญลาภ (Supit Boonlab)

21 - 41

บทที่ 2

บทบาทของสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย
ในภาคตะวันออก

The Role of Community Organization Councils in the Development of Democratic Citizenship in Eastern Thailand

ชัยณรงค์ เครือนวน (Chainarong Krueanuan)

42 - 59

บทที่ 3

การพัฒนากิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยนาคำ
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

**Activity Development for Enhancing the Quality of Life of the Ban Hua Na Kham
Community, Yang Talat District, Kalasin Province**

อ้อต โนนกระยอม (Aot Nongrayom)

พรพิทักษ์ เข็มบาสัย (Ponpitak Hembasat)

60 - 78

บทที่ 4

การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ไปปฏิบัติของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
ในจังหวัดชลบุรี

**Implementation of Education Management Policy under the Eastern Economic Corridor
(EEC) Framework in Lower Secondary Schools under the Ministry of Education in
Chonburi Province, Thailand**

นภัญญ์ นวลไย (Nabhanatra Noulyai)

สุปราณี ธรรมพิทักษ์ (Supraanee Thammaphithak)

79 - 94

บทที่ 5

บริบทที่ต้องเปลี่ยน: การเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีกับการพัฒนาเมืองเศรษฐกิจ

**The Imperative for Change: Directly Elected Governor and Economic City Development
in Chonburi Province**

สุรัชย์ พรหมพันธุ์ (Surachai Phromphan)

บทที่ 6

อิทธิพลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและ
องค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
กลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง

**The Influence of Perceived Organizational Justice, Psychological Empowerment,
and Learning Organization on Work Engagement of Government Officials in
an Economic Mission Group under a Ministry**

ภาณุภูมิ บุญศรี (Pakpoom Boonsri)

สยามล เอกะกุลนันต์ (Sayamon Akakulanan)

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม
ที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

**Influence of Transformational Leadership and Innovative Organizational
Climate on Innovative Behavior of Support Employees in Public Higher
Education Institutions of Science and Technology**

ภาวรินทร์ พุ่มประสพ (Pavarin Pumprasop)¹

สนิทดเดช จินตนา (Sanitdech Jintana)²

สุพิศ บุญลาภ (Supit Boonlab)³

¹นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (นวัตกรรมการจัดการภาครัฐ) คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Master of Arts Program (Public Management Innovation) Students, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala
University of Technology Thanyaburi

²ผู้ประพันธ์บรรณกิจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Corresponding Author, Assistant Professor, Dr., Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of
Technology Thanyaburi

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Assistant Professor, Dr., Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
E-mail: sanitdech_j@rmutt.ac.th

Received: 31 January 2026

Revised: 6 March 2026

Accepted: 9 March 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 294 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและมีค่าความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบักเท่ากับ .969 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าเป็นขั้น ๆ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\beta = .441$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 19.40 ($R^2 = .194$) นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ($\beta = .345$) และการสนับสนุนจากองค์กร ($\beta = .277$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 32.00 ($R^2 = .320$) ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควบคู่กับการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การริเริ่มแนวคิดใหม่ และการทดลองแนวทางการทำงานที่หลากหลาย เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุน และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, บรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม, พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม
ในการทำงาน, พนักงานสายสนับสนุน

Abstract

This research aimed to (1) investigate the levels of transformational leadership, innovative organizational climate, and innovative work behavior, and (2) analyze the effects of transformational leadership and innovative organizational climate on innovative work behavior. A quantitative research design was employed. The sample consisted of 294 support staff members at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Data were collected using a verified questionnaire with a high reliability coefficient (Cronbach's Alpha = .969).

Descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis were used for data analysis at a significance level of .05. The findings revealed that the overall levels of transformational leadership, innovative organizational climate, and innovative work behavior were high. Hypothesis testing demonstrated that individualized consideration in transformational leadership had a positive and statistically significant influence on innovative work behavior ($\beta = .441, p < .05$), explaining 19.40% of the variance

($R^2 = .194$). Furthermore, operational autonomy ($\beta = .345, p < .05$) and organizational encouragement ($\beta = .277, p < .05$) within the innovative organizational climate positively influenced innovative work behavior, jointly explaining 32.00% of the variance ($R^2 = .320$). These findings provide empirical evidence that improving transformational leadership and cultivating an organizational climate conducive to learning and experimentation are essential mechanisms for encouraging innovative work behavior, supporting the university's strategic shift toward becoming a sustainable, innovative organization.

Keywords: Transformational Leadership, Innovative Organizational Climate, Innovative Work Behavior (IWB), Support Staff

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมอย่างลึกซึ้ง นำไปสู่สังคมฐานความรู้ที่การสร้างนวัตกรรมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา (Drucker, 2014) สำหรับภาครัฐ เทคโนโลยีไม่ใช่เพียงเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพ แต่เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการปรับโครงสร้างเพื่อตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการบริการที่รวดเร็ว โปร่งใส และทันสมัย การเข้ามาของเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) บล็อกเชน (Blockchain) อินเทอร์เน็ตแห่งสรรพสิ่ง (IoT) และแพลตฟอร์มดิจิทัล ได้พลิกโฉมการดำเนินงานจากระบบเน้นลำดับชั้นไปสู่การบริหารจัดการที่คล่องตัวและยืดหยุ่น (Schwab, 2016) ภาครัฐจึงจำเป็นต้องปรับตัวผ่านกลไก e-Government และ Open Data พร้อมทั้งเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะดิจิทัลและสร้าง “วัฒนธรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม” ที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และการทดลองสิ่งใหม่ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2568)

ในระดับมหัศจรรย์งาน Global Innovation Index 2023 ชี้ว่าความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมเกิดจากการลงทุนวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องควบคู่กับระบบสนับสนุนที่เข้มแข็ง (WIPO, 2023) อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จมิได้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัย “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) ในการกำหนดวิสัยทัศน์และกระตุ้นแรงบันดาลใจให้บุคลากรกล้าทดลองสิ่งใหม่ (Bass & Riggio, 2006) นอกจากบทบาทของผู้นำแล้ว บรรยากาศองค์การสร้างสรรค่านวัตกรรม (Innovative Organizational Climate) เป็นปัจจัยเชิงบริบทที่เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร บรรยากาศที่เปิดรับความคิดใหม่ มีการสนับสนุนจากผู้บริหาร และมีพื้นที่ให้บุคลากรแสดงออกอย่างปลอดภัย จะช่วยเสริมแรงให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการทดลองแนวทางใหม่ในงานประจำ (Amabile et al., 1996) ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับการเกิด “พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม” ในระดับปัจเจกบุคคล

ตั้งแต่ขั้นตอนการริเริ่มแนวคิด การพัฒนา ไปจนถึงการผลักดันให้นำไปปฏิบัติจริงในองค์กร (Scott & Bruce, 1994)

สำหรับประเทศไทย แม้รัฐกำหนดเป้าหมายการพัฒนาไปสู่ประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายประเทศไทย 4.0 แต่ภาครัฐยังเผชิญข้อจำกัดสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรม โดยเฉพาะข้อจำกัดด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ยังไม่สามารถผลักดันการเปลี่ยนผ่านจากระบบราชการแบบเดิมไปสู่ระบบราชการยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563) อีกทั้งยังพบข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การที่ไม่เอื้อต่อการคิดริเริ่ม ส่งผลให้บุคลากรจำนวนหนึ่งไม่กล้าเสนอแนวคิดใหม่หรือไม่สามารถพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้อย่างเต็มศักยภาพ

ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมีพันธกิจด้านการผลิตกำลังคนเชิงปฏิบัติและมุ่งสู่เป้าหมายการเป็น “มหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม” อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบปัญหา (Pain Point) ที่สำคัญ คือ พนักงานสายสนับสนุนซึ่งเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย ยังต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านการงานประจำที่ยึดติดกับกฎระเบียบแบบแผน ขาดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และบรรยากาศการทำงานที่ยังไม่เปิดโอกาสให้ทดลองสิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้พนักงานเกิดความล้าเจือที่จะนำเสนอหรือริเริ่มกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ แม้ที่ผ่านมาจะมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและนวัตกรรมอย่างแพร่หลาย แต่ส่วนใหญ่ก็มุ่งเน้นในภาคธุรกิจเอกชนหรือข้าราชการส่วนภูมิภาค (Research Gap) จึงยังขาดการศึกษาเชิงลึกที่เชื่อมโยงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานสายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ในการปิดช่องว่างทางวิชาการดังกล่าว และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืนต่อไป (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2566)

ดังนั้นการวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสนับสนุนการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยายภาพองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยายภาพองค์การสร้างสรรค์ที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสมมติฐานการวิจัย)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership)

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงริเริ่มโดย Burns (1978) ซึ่งจำแนกผู้นำออกเป็นแบบแลกเปลี่ยน (Transactional) และแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational) โดยเน้นกระบวนการยกระดับแรงจูงใจและจริยธรรมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่า ต่อมา Bass (1985) ได้ขยายแนวคิดสู่เชิงพฤติกรรม โดยอธิบายว่าผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานได้ “เกินความคาดหมาย” ผ่านการเป็นแบบอย่างและการสร้างแรงบันดาลใจ จนพัฒนาสู่โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (Full Range of Leadership Model) ของ Bass & Avolio (1994) ในบริบทโลกยุคใหม่ (VUCA World) ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ทวีความสำคัญยิ่งต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและเอื้อต่อการเรียนรู้ โดย Khan et al. (2020) และ Glover et al. (2020) พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อแรงจูงใจภายในและความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร

สำหรับการสังเคราะห์องค์ประกอบเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้วิจัยยึดตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994), Rowe & Guerrero (2019) และ Northouse (2019) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยในหน่วยงานภาครัฐและภาคการศึกษาอื่น ๆ พบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ปรากฏร่วมกันมุ่งเน้นที่ 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งถือเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนประสิทธิผลขององค์การ

ในส่วนของอิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) การทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศให้ข้อสรุปเชิงประจักษ์ที่สอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยวิกฤตที่ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยของ Eyamba และ Apau (2020) และ Suliati et al. (2025) ชี้ให้เห็นว่าการเป็นแบบอย่างและการใส่ใจรายบุคคลช่วยกระตุ้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่นเดียวกับ Yuan et al. (2023) ที่พบว่าในสถาบันอุดมศึกษา บรรยายภาพนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญ สำหรับบริบทประเทศไทย งานวิจัยของ ชลิตา เต็มมณี และคณะ (2566) และ สุภาพร เฟ่งพิศ (2564) สนับสนุนว่าภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและ

บรรยากาศการทำงาน สอดคล้องกับงานในภาครัฐของ ฌูปรกรณ์ ตั้งสกิจจากร (2563ก) และ ลักษณะ ศรีบุญวงศ์ (2563) ที่ระบุว่าความผูกพันและการสนับสนุนจากผู้นำเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญ นอกจากนี้ สามารถ อัยกร (2566) และ พิมพ์ภัส มาแก้ว (2564) ยืนยันตรงกันว่าภาวะผู้นำทุกมิติมีบทบาทในการ ผลักดันให้นำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติจริง จากหลักฐานเชิงประจักษ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐาน การวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน สายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Organizational Climate)

บรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติจริง ผ่านการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรที่มีต่อ โครงสร้าง นโยบาย และพฤติกรรมการบริหาร ในทางวิชาการเป็นที่ยอมรับกันว่านวัตกรรมมิได้เกิดขึ้นจาก ความสามารถของปัจเจกบุคคลเพียงลำพัง หากแต่ต้องอาศัยระบบนิเวศขององค์การที่เปิดกว้าง โดย Amabile et al. (1996) และ Ekvall (1996) ได้ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศที่ส่งเสริมความไว้วางใจ การยอมรับความแตกต่าง และการสนับสนุนจากผู้นำในการยอมรับความเสี่ยง เป็นปัจจัยวิกฤตที่กระตุ้นแรงจูงใจภายในและความคิด สร้างสรรค์ของบุคลากร ในบริบทร่วมสมัย แนวคิดนี้ได้ขยายขอบเขตไปสู่มิติเชิงโครงสร้าง โดย Luo et al. (2018) และ Wang (2018) ระบุว่าการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นกลไกสำคัญ ที่ช่วยผลักดันแนวคิดใหม่ไปสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับ Tidd et al. (2005) ที่เน้นการลดความซับซ้อนของ โครงสร้างเพื่อเพิ่มความคล่องตัว (Agility)

สำหรับการสังเคราะห์องค์ประกอบเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้วิจัยได้บูรณาการองค์ความรู้ที่ได้ข้อสรุปเป็น 6 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ความเป็น อิสระ 2) การให้การสนับสนุนของหัวหน้างาน 3) การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ 4) การสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม 5) การสนับสนุนขององค์การ และ 6) การสนับสนุนนวัตกรรม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เปรียบเสมือนระบบนิเวศที่จำเป็นต่อการบ่มเพาะนวัตกรรมในองค์กร

ในส่วนของอิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) การทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศให้ข้อสรุปเชิงประจักษ์ที่สอดคล้องกันว่า บรรยากาศองค์การสร้างสรรค์ นวัตกรรมเป็นปัจจัยวิกฤตที่ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ โดย Anderson และ West (1998) รวมถึง Scott และ Bruce (1994) พบว่าบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดใหม่และการจัดสรร ทรัพยากรที่เหมาะสม เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญให้บุคลากรกล้าเสนอแนวคิดและนำไปปฏิบัติจริง สำหรับ บริบทประเทศไทย งานวิจัยของ พิมพ์ภัส มาแก้ว (2564) และ สุขมงคล เลิศภริมยสุข และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร (2565) ให้ผลสนับสนุนว่านโยบายองค์การและการสนับสนุนจากผู้นำเป็นกลไกสำคัญ

สอดคล้องกับงานในภาครัฐของ ฌูปรองต์ ตั้งสกิจจักร (2563) ที่พบว่าอิสระในการทำงานส่งผลต่อ IWB เช่นเดียวกับ เอกนันท์ ทองจันทร์ และสรุณีย์ อุเสนยาง (2567) ที่ชี้ว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลสูงสุด นอกจากนี้ ในบริบทสถานศึกษา อภิษฎา ชื่นปวงธรรม (2566) ยืนยันว่าการเปิดโอกาสให้ทดลองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม จากหลักฐานเชิงประจักษ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

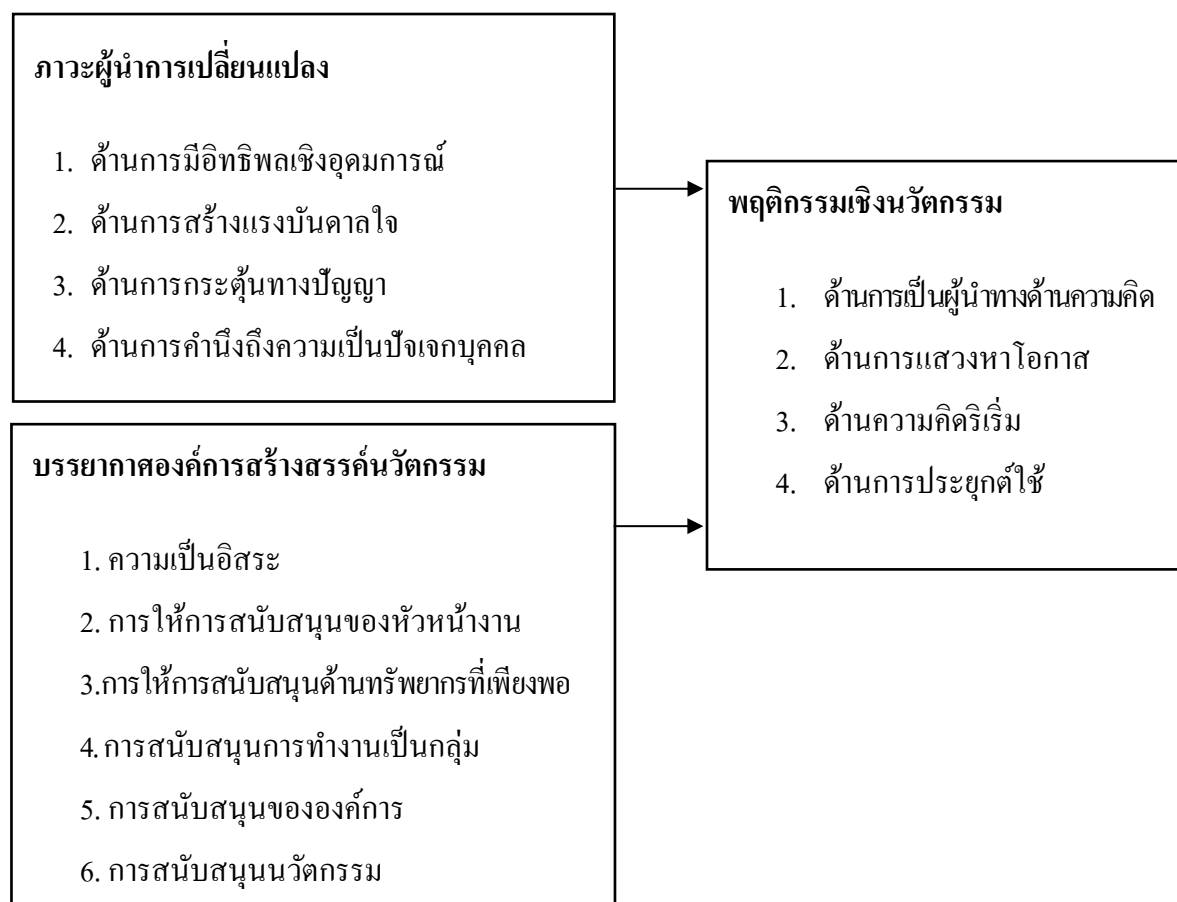
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovation Behavior)

แนวคิดเรื่องพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีรากฐานมาจากจิตวิทยาองค์การและการจัดการนวัตกรรม โดยพัฒนามาจากแนวคิดเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของ Guilford (1950) ที่เน้นกระบวนการคิดแบบแตกแขนงและการคิดแบบรวมศูนย์ ต่อมาในช่วงทศวรรษ 1980 - 1990 นักวิชาการอย่าง Amabile (1996) และ Scott & Bruce (1994) ได้เปลี่ยนมุมมองจากการพิจารณาความสามารถรายบุคคลไปสู่การให้ความสำคัญกับปัจจัยแวดล้อมขององค์กร จนนำไปสู่แนวคิด “พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน” (Innovative Work Behavior: IWB) ซึ่ง Janssen (2000) ได้อธิบายว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่อง 3 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างแนวคิด การผลักดันแนวคิด และการนำไปใช้จริง โดย De Jong & Den Hartog (2010) ได้ขยายขอบเขตให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง

สำหรับการกำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้จากหลายทฤษฎีเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจนได้ข้อสรุปเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำทางความคิด 2) การแสวงหาโอกาส 3) ความคิดริเริ่ม และ 4) การประยุกต์ใช้ องค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนถึงพฤติกรรมสำคัญของบุคลากรภาครัฐในการแปลงความคิดสร้างสรรค์ไปสู่การปฏิบัติจริง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิเคราะห์กรอบแนวคิดในการศึกษานี้ได้ดำเนินการจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในที่สุดได้ประยุกต์กรอบแนวคิดตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษา โดยกรอบแนวคิดการวิจัยการวิจัยสรุปได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติทางสังคมศาสตร์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,098 คน (กองบริหารงานบุคคล, 2568) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกประชากรตามสังกัด ได้แก่ สำนัก คณะ และกอง ภายใน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละหน่วยงานตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละชั้น เพื่อให้ประชากรทุกคนมีโอกาสถูกเลือกอย่างเท่าเทียมกัน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน

ลำดับที่	หน่วยงาน/สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	คณะกรรมการแพทย์บูรณาการ	5	2
2	คณะพยาบาลศาสตร์	15	4
3	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	13	4
4	กองกลาง	242	65
5	กองคลัง	46	13
6	กองนโยบายและแผน	20	6
7	กองพัฒนานักศึกษา	39	11
8	กองบริหารงานบุคคล	41	11
9	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	79	21
10	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	69	19
11	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	39	11
12	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	26	7
13	คณะบริหารธุรกิจ	48	13
14	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	46	13
15	คณะวิศวกรรมศาสตร์	126	34
16	คณะศิลปกรรมศาสตร์	23	6
17	คณะศิลปศาสตร์	31	8
18	สถาบันวิจัยและพัฒนา	26	7
19	สำนักงานอธิการบดี	5	2
20	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	80	22
21	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	47	13
22	หน่วยตรวจสอบภายใน	5	2
รวม		1,098	294

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ครอบคลุมตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งพบว่าค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามเท่ากับ .969 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้ งานวิจัยได้รับการพิจารณาและรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รหัสโครงการ RMUTT_REC No. Exp 104/68

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยวัตถุประสงค์ที่ 1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุน ส่วนวัตถุประสงค์ที่ 2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ระดับนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficient of Determination: R^2) ทั้งนี้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 294 คน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.17 มีอายุอยู่ในช่วง 31–40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.05 รองลงมาคือช่วงอายุ 41–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.97 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.45 ในด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงรายได้ 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.26 และมีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.57 เมื่อพิจารณาตามประเภทบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น พนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็น ร้อยละ 57.48

1. ผลการศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 4.25$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 4.23$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 4.14$) ตามลำดับ ในส่วนบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$) รองลงมาคือด้านการสนับสนุนของหัวหน้างาน ($\bar{x} = 4.21$) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ($\bar{x} = 4.17$) ด้านการสนับสนุนนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.16$) ด้านการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ ($\bar{x} = 4.04$) ขณะที่ด้านความเป็นอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ($\bar{x} = 4.02$) ขณะที่พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการประยุกต์ใช้แนวคิดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมาคือด้านความคิดริเริ่ม ($\bar{x} = 4.12$) ด้านการแสวงหาโอกาส ($\bar{x} = 4.01$) และด้านการเป็นผู้นำทางความคิด ($\bar{x} = 3.86$) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ในภาพรวม ($n = 294$)

ตัวแปร	รายด้าน	$\bar{x}$	ระดับ	อันดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ภาพรวม	4.22	มาก	
	การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.26	มาก	1
	การกระตุ้นทางปัญญา	4.25	มาก	2
	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.23	มาก	3
	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.14	มาก	4
บรรยากาศองค์การ สร้างสรรค์นวัตกรรม	ภาพรวม	4.14	มาก	
	การสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม	4.22	มาก	1
	การสนับสนุนของหัวหน้างาน	4.21	มาก	2
	การสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ	4.04	มาก	5
	การสนับสนุนจากองค์กร	4.17	มาก	3
	การสนับสนุนนวัตกรรม	4.16	มาก	4
	ความเป็นอิสระในการทำงาน	4.02	มาก	6

ตัวแปร	รายด้าน	$\bar{x}$	ระดับ	อันดับ
พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม	ภาพรวม	4.03	มาก	
	การประยุกต์ใช้แนวคิด	4.15	มาก	1
	ความคิดริเริ่ม	4.12	มาก	2
	การแสวงหาโอกาส	4.01	มาก	3
	การเป็นผู้นำทางความคิด	3.86	มาก	4

2. ผลการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เบื้องต้น พบว่ามีตัวแปรอิสระเพียงบางด้านเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ดังนั้น เพื่อให้ได้สมการพยากรณ์ที่มีความเที่ยงตรงและแม่นยำสูงสุด ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบอีกครั้งด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าเป็นขั้น ๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่เข้าสู่สมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 19.40 ($R^2 = .194$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นด้านเดียวที่เข้าสู่สมการและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากที่สุด ($\beta = .441$) ขณะที่ด้านอื่นไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนของบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน โดยตัวแปรที่เข้าสู่สมการสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 32.00 ($R^2 = .320$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากที่สุด ($\beta = .345$) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ($\beta = .277$) ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระบางด้านมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ตัวแปรอิสระ	ค่า β	ระดับนัยสำคัญ	สรุปผล
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.441	.05	มีอิทธิพล
$R^2 = .194$, Adjusted $R^2 = .192$, Sig. = .000			
บรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม			
ความเป็นอิสระในการทำงาน	.345	.05	มีอิทธิพล
การสนับสนุนจากองค์การ	.277	.05	มีอิทธิพล
$R^2 = .320$, Adjusted $R^2 = .316$, Sig. = .000			

หมายเหตุ: ตัวแปรอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเชื่อมโยงผลการวิจัยเชิงประจักษ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายความหมายและนัยสำคัญของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายสนับสนุนรับรู้ตัวแปรทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลในรายละเอียดได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (Idealized Influence) และการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ที่มองว่าผู้นำในยุคปัจจุบันต้องทำหน้าที่เป็นเสมือน "ตัวแบบ" ที่สร้างความศรัทธาและสามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการตื่นตัวทางความคิด การที่ผลการวิจัยออกมาในระดับสูงแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในยุค VUCA World ที่ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพิมพ์ภัทส มาแก้ว (2564) และ สามารถ อัยกร (2566) ที่พบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษารับรู้ถึงบทบาทของผู้นำในการส่งเสริมให้กล้าคิดและกล้าทดลองสิ่งใหม่ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายความเป็นเลิศทางวิชาการและนวัตกรรม

ประเด็นที่ 2 บรรยายการองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยโดดเด่นในด้านการสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม (Work-Group Supports) และการสนับสนุนจากองค์การ (Organizational Encouragement) ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้บริบทจะเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีระเบียบแบบแผน แต่ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกลับสามารถสร้าง “ระบบนิเวศ” ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความร่วมมือได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Amabile et al. (1996) ที่ระบุว่าบรรยากาศที่เปิดกว้างและการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอเป็นปัจจัยวิกฤตที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌูปรกรณ์ ตั้งสกิจจากร (2563ก) ที่พบว่าหน่วยงานภาครัฐที่มีบรรยากาศการทำงานแบบสนับสนุนและให้ความสำคัญกับทีมงาน จะช่วยลดข้อจำกัดด้านโครงสร้างและเสริมสร้างความมั่นใจให้บุคลากรกล้าแสดงศักยภาพเชิงนวัตกรรมออกมา

ประเด็นที่ 3 พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) และการประยุกต์ใช้ (Application) สิ่งนี้สะท้อนว่าพนักงานสายสนับสนุนมิได้หยุดอยู่เพียงแค่การคิดริเริ่ม (Idea Generation) เท่านั้น แต่ยังมีความมุ่งมั่นที่จะผลักดันแนวคิดเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหาหน้างาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการนวัตกรรมตามแนวคิดของ Janssen (2000) และ Scott & Bruce (1994) ข้อค้นพบนี้ยืนยันว่า เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากผู้นำและอยู่ในบรรยากาศที่เหมาะสม พวกเขาจะแสดงพฤติกรรมเชิงรุกในการมองหาโอกาสใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

โดยภาพรวม การที่พนักงานสายสนับสนุนรับรู้ถึงระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยายการองค์การ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับสูงไปในทิศทางเดียวกันนั้น สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมเชิงระบบ (Systemic Readiness) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่บุคลากรมีความตื่นตัวและสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย ซึ่งถือเป็นต้นทุนสำคัญทางกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างใดก็ตาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น จำเป็นต้องพิจารณาถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งจะได้นำเสนอในลำดับถัดไป

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยายการองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นว่าทั้งสองปัจจัยเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีรายละเอียดการอภิปรายในแต่ละมิติดังนี้

ประเด็นที่ 1 อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 19.40 ($R^2 = .194$) โดยนัยสำคัญที่น่าสนใจคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นเพียงมิติเดียวที่ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = .363$) ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า ในบริบทของงานสายสนับสนุนที่มี

ลักษณะเป็นงานประจำ (Routine) นั้น ความใส่ใจของผู้บริหาร” มีพลังมากกว่าวิสัยทัศน์หรือบาร์มี โดยการที่ผู้บริหารรับฟัง เข้าใจความแตกต่าง และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคล เปรียบเสมือนการสร้าง “พื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา” (Psychological Safety) ที่ช่วยคลายความกังวลและกระตุ้นให้พนักงานกล้าที่จะนำเสนอวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Eyamba & Apau (2020) และ เกเนศ จุลสุคนธ์ และคณะ (2567) ที่ยืนยันตรงกันว่า ในองค์กรภาครัฐและสถาบันการศึกษา การที่ผู้นำทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Coach) และให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะมนุษย์ (Human-centric approach) เป็นกุญแจสำคัญในการบ่มเพาะพฤติกรรมนวัตกรรม

ประเด็นที่ 2 อิทธิพลของบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับที่สูงกว่าภาวะผู้นำอย่างชัดเจน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 32.00 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ความเป็นอิสระในการทำงานมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = .345$) รองลงมาคือการสนับสนุนจากองค์กร ($\beta = .277$) สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงธรรมชาติของงานราชการที่มีกฎระเบียบเคร่งครัด ดังนั้น เมื่อองค์กรสามารถ ผ่อนปรน หรือมอบอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการทำงานให้แก่บุคลากร ควบคู่ไปกับการมีนโยบายสนับสนุนที่ชัดเจน จึงเกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ สุขมงคล เลิศกริมสุข และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร (2565) รวมถึง Yuan et al. (2023) ที่ชี้ว่าการให้อิสระและการสนับสนุนเชิงโครงสร้างเป็นปัจจัยวิกฤตที่ทำให้บุคลากรกล้าที่จะฉีกกรอบการทำงานเดิม ๆ

บทสรุปและข้อสังเกตเชิงบริบท ประเด็นที่น่าสังเกตคือ การที่มีมิติอื่น ๆ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ไม่ปรากฏอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของพนักงานสายสนับสนุนที่มีกรอบ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานค่อนข้างชัดเจน ส่งผลให้บทบาทของผู้นำและสภาพแวดล้อมในบางมิติไม่ส่งผลโดยตรงต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเมื่อพิจารณาร่วมกันในโมเดลเดียวกัน ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องอาศัยทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นรายบุคคล และบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เปิดโอกาสให้เกิดอิสระในการทำงานและการสนับสนุนอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร

1.1 การยกระดับบทบาทผู้นำสู่การเป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Transformation to Coaching and Mentoring Role) ข้อค้นพบจากงานวิจัย ชี้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นมิติเดียวของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ แนวทางเชิงบริหาร คือ ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนบทบาทจากการสั่งการ (Commanding) มาเป็นการให้คำปรึกษาและดูแลรายบุคคล (Coaching and Mentoring) โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการคนเก่ง ที่วิเคราะห์จุดแข็งและข้อจำกัดของพนักงานสายสนับสนุนแต่ละคน เพื่อมอบหมาย

งานที่ท้าทายและสอดคล้องกับความถนัด ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy) และกระตุ้นให้บุคลากรกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน

1.2 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบให้อิสระภายใต้กรอบเป้าหมาย (Operational Autonomy and Job Crafting) ข้อค้นพบจากงานวิจัย พบว่า ความเป็นอิสระในการทำงานมีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม แนวทางเชิงบริหาร องค์กรควรส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรสามารถออกแบบวิธีการทำงานของตนเองได้ (Job Crafting) โดยผู้บริหารควรกำหนดเพียงเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ (Result-based) แต่เปิดกว้างในส่วนของกระบวนการ (Process) ให้พนักงานสามารถเลือกใช้วิธีการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับปรุงกระบวนการทำงานประจำให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยลดทอนขั้นตอนการขออนุมัติที่ซ้ำซ้อนเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

1.3 การจัดตั้งพื้นที่ทดลองนวัตกรรม (Innovation Sandbox) และระบบสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม ข้อค้นพบจากงานวิจัย พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการผลักดันพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม แนวทางเชิงบริหาร เพื่อให้การสนับสนุนจากองค์กรเกิดผลที่จับต้องได้ตามผลการวิจัย มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายที่สร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ที่ส่งเสริมให้พนักงานสายสนับสนุนสามารถทดลองนำเสนอโครงการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในวงจำกัดได้โดยไม่ต้องกังวลกับความผิดพลาดหากผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (Risk Tolerance) ควบคู่ไปกับการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เช่น งบประมาณสนับสนุนโครงการขนาดเล็ก (Seed Fund) หรือเครื่องมือดิจิทัล เพื่อเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นนวัตกรรมกระบวนการที่ใช้งานได้จริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) และตัวแปรกำกับ (Moderator) เพิ่มเติม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลสูงกว่าภาวะผู้นำ การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาตัวแปรที่อาจเป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรดังกล่าว อาทิ ความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) เพื่ออธิบายกระบวนการส่งผ่านอิทธิพลให้ชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรพิจารณาตัวแปรด้าน ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence) หรือ ความพร้อมในการใช้เทคโนโลยี เข้ามาเป็นตัวแปรกำกับ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล

2.2 การศึกษาเปรียบเทียบเชิงบริบท (Comparative Study) ควรขยายขอบเขตการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทต่างกัน เช่น การเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (Autonomous University) กับหน่วยงานราชการเดิม หรือเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มงานสายสนับสนุนด้านวิชาการกับด้านธุรการ เพื่อทดสอบว่าโครงสร้างการบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือไม่ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการสรุปอ้างอิงผลการวิจัย (Generalizability) ในวงกว้าง

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย งานวิจัยนี้นำไปสู่การค้นพบองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ โมเดล ผสานพลังระหว่างความใส่ใจและอิสระในการทำงาน (The Human-Autonomy Synergy Model) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ โดยชี้ให้เห็นว่าลัทธิพึ่งพาผู้นำหรือบรรยากาศองค์การด้านใดด้านหนึ่งไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรม แต่จำเป็นต้องอาศัยกลไกการทำงานสอดคล้องประสานกันระหว่าง 2 ปัจจัยวิกฤต ได้แก่

1. มิติด้านจิตใจ (Human-Centric Driver) ผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา

2. มิติด้านโครงสร้าง (Structural Driver) ผ่านบรรยากาศองค์การที่เน้นความเป็นอิสระในการทำงาน เพื่อปลดปล่อยข้อจำกัดของระเบียบและเปิดโอกาสให้เกิดการออกแบบวิธีการทำงานใหม่

องค์ความรู้นี้เป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) จากเดิมที่มักมองว่าพนักงานสายสนับสนุนต้องทำงานตามระเบียบแบบแผน (Routine-based) ไปสู่มุมมองใหม่ที่ว่า การให้อิสระภายใต้การดูแลใส่ใจ คือกุญแจสำคัญที่เปลี่ยนพนักงานประจำให้เป็นนักรู้ (Innovator) ซึ่งสามารถใช้เป็นต้นแบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กองบริหารงานบุคคล. (2568). *สถิติบุคลากร*. วันที่ค้นข้อมูล 25 มีนาคม 2568, เข้าถึงได้จาก

<https://ped.rmutt.ac.th/>

คณิศร จุลสุคนธ์, กุสุมา พูลเฉลิม, รังสิมา หอมเศรษฐี และณัชชามน เปรมปลื้ม. (2567). “ทุนทางจิตวิทยาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยทางจิตวิทยา การศึกษาและสังคมศาสตร์*, 20(1), 16-30.

ชลิตา เต็มมณี, เชาวฤทธิ์ จุไรสง, รัชนิ ชอบศิลป์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2566). ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 10(2), 73-95.

ณฐกรณัฏฐ์ ตั้งสกิจกิจกร. (2563ก). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ณัฐปกรณ์ ตั้งสกิจกาจร. (2563ข). บรรยายาสองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสำนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 14(2), 101-118.
- พิมพ์ลภัส มาแก้ว. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทย: บทบาทของความหลงใหลในงาน. *วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2566). *นโยบายและยุทธศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ระยะที่ 2 พ.ศ. 2566 - 2570*. วันที่ค้นข้อมูล 25 มีนาคม 2568, เข้าถึงได้จาก https://ppd.rmUTT.ac.th/download/download_p/download_p_ppw/download_p_ppw_1/MissionOperation_2566_1_2.pdf
- ลักขณา ศรีบุญวงศ์. (2563). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป. *วารสารพยาบาลโรคหัวใจและทรวงอก*, 31(2), 96-111.
- สามารถ อัยกร. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. *สหวิทยาการและความยั่งยืนปริทัศน์ไทย*, 12(2), 156-169.
- สุขมงคล เลิศภิรมย์สุข, & ทิพย์รัตน์ เล่าหวิเชียร. (2565). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยมีความสุขในที่ทำงานและช่วงวัยเป็นตัวแปรกำกับ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 16(2), 135-146.
- สุภาพร เฟ่งพิศ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 3(3), 131-146.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2563). *รายงานการประเมินผลการบริหารราชการแผ่นดิน ประจำปี พ.ศ. 2563*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2568). *รายงานประจำปี 2567 (Annual Report 2024)*. National Innovation Agency. วันที่ค้นข้อมูล 25 มีนาคม 2568, เข้าถึงได้จาก <https://www.nia.or.th/bookshelf/view/261>
- อภิษฎา ชื่นปวงธรรม และจันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์. (2567). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารธรรมชาติด*, 24(3), 337-348.
- เอกนันท์ ทองจันทร์ และสรุณณ์ อุเสียนาง. (2567). บรรยายาสองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารวิชาการราชภัฏกาญจนบุรี*, 9(5), 379-394.

ภาษาอังกฤษ

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview Press.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Anderson, N. R., & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 235-258.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Drucker, P. F. (2014). *Innovation and entrepreneurship*. Routledge.
- Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 105-123.
- Eyamba, E. P., & Apau, S. A. (2020). Effect of transformational leadership style on innovative work behaviour of employees. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(8), 28-38.
- Glover, J., Friedman, H., & Jones, G. (2020, September 23). *5 principles to guide adaptive leadership*. Harvard Business Review.
- Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychologist*, 5(9), 444-454.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Khan, H., Rehman, A. U., & Fatima, A. (2020). The role of transformational leadership in promoting employee intrinsic motivation. *Future Business Journal*, 6(1), Article 40.
- Luo, Y., Zheng, Q., & Liu, J. (2018). How does organizational climate for innovation affect innovation performance? The mediating role of knowledge sharing and the moderating role of absorptive capacity. *Sustainability*, 10(9), Article 3216.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage.
- Rowe, W. G., & Guerrero, L. (2019). *Cases in leadership* (5th ed.). Sage.
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. Crown Business.

- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Suliati, N. N., Noermijati, A., Sudiro, A., & Kurniawati, D. T. (2025). Transformational leadership and innovative work behavior: The sequential mediating role of knowledge sharing and creative self-efficacy. *Problems and Perspectives in Management*, 23(3), 358-371.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2005). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Wang, Z. (2018). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovation. *Journal of Business Research*, 86, 227-236.
- World Intellectual Property Organization. (2023). *Global innovation index 2023: Innovation in the face of uncertainty*. Retrieved May 15, 2025, from https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2023/
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed). Harper and Row Publications.
- Yuan et al. (2023). Understanding the effects of specific techno-stressors on strain and job performance: a meta-analysis of the empirical evidence. *Information Technology & People*, 38(2), 787-826.

บทบาทของสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ในภาคตะวันออก

The Role of Community Organization Councils in the Development of Democratic Citizenship in Eastern Thailand¹

ชัยณรงค์ เครือนวน (Chainarong Krueanuan)

รองศาสตราจารย์ ดร., ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Associate Professor Dr., Department of Political Science Faculty of Political Science and Law,

Burapha University

E-mail: chainarong@go.buu.ac.th

Received: 8 January 2026

Revised: 10 March 2026

Accepted: 11 March 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทของสภาองค์กรชุมชนต่อการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยในภาคตะวันออก และนำเสนอทางเลือกในการใช้สภาองค์กรชุมชนพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย โดยเก็บข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์กลุ่ม การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และการวิเคราะห์เนื้อหาภายใต้กรอบโครงสร้าง-ผู้กระทำการตามหลักทฤษฎี ผลการวิจัยพบว่า สภาองค์กรชุมชนตำบลในภาคตะวันออกมีบทบาทพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย 5 มิติ คือ 1) เป็นกลไกส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการจัดการตนเอง ทั้งด้านทรัพยากร หนี้สิน และที่อยู่อาศัย 2) สนับสนุนการมีส่วนร่วมเชิงนโยบายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานรัฐ 3) ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักถึงการสร้างและพัฒนาความเป็นธรรมทางสังคม 4) พัฒนาประชาธิปไตยแบบปรีชาหาหรือผ่านเวทีสาธารณะ การแลกเปลี่ยน และการตัดสินใจร่วม และ 5) ส่งเสริมประชาธิปไตยที่กินได้โดยยกระดับเศรษฐกิจฐานรากผ่านวิสาหกิจและการเงินชุมชน ส่วนทางเลือกในการใช้สภาองค์กร

¹ โครงการวิจัยนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยบูรพา งบประมาณเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประเภท Fundamental Fund ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ภายใต้แผนงานการพัฒนาและยกระดับความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยของนักขับเคลื่อนสังคมในพื้นที่ภาคตะวันออก

ชุมชนพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของสภาองค์กรชุมชนตำบล 2) การวางบทบาทให้สภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นกลไกที่ช่วยสร้างเครือข่ายพลเมือง 3) การขยายภารกิจของสภาองค์กรชุมชนตำบลให้กว้างขวางขึ้น 4) การส่งเสริมหรือยกระดับให้สภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นพื้นที่สร้าง พัฒนาหรือทดลองนวัตกรรมประชาธิปไตยรากหญ้า

คำสำคัญ: สภาองค์กรชุมชนตำบล, ความเป็นพลเมืองในประชาธิปไตย, ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

Abstract

This qualitative study aims to analyze the role of Community Organization Councils in fostering democratic citizenship in Eastern Thailand and to propose alternative pathways for strengthening the sustainability of citizenship development. Data were collected through document analysis, in-depth interviews, focus group discussions, triangulation, and content analysis guided by a structure–agency framework grounded in dialectical principles. The findings indicate that Subdistrict Community Organization Councils play five key roles in advancing democratic citizenship: 1) serving as mechanisms for enhancing self-governance capacities in areas such as resource management, debt management, and housing; 2) supporting policy-oriented participation with local administrative organizations and state agencies; 3) promoting awareness and advancement of social justice; 4) cultivating deliberative democracy through public forums, dialogue, and collective decision-making; and 5) advancing “livable democracy” by strengthening the grassroots economy through community enterprises and community finance. The study further proposes alternative approaches for leveraging Community Organization Councils to enhance democratic citizenship, including: 1) strengthening the capacity and quality of Subdistrict Community Organization Councils; 2) positioning these councils as key mechanisms for building citizen networks; 3) expanding the scope of their mandates; and 4) promoting or upgrading the councils as spaces for creating, developing, and experimenting with grassroots democratic innovations.

Keywords: Subdistrict Community Organization Council; Democratic Citizenship; Participatory Democracy

บทนำ

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่มีการพัฒนากลไกทางสถาบันเพื่อเสริมสร้างประชาธิปไตยจากระดับชุมชน ดังปรากฏให้เห็นจากการตราพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 โดยมีมุ่งหมายให้ประชาชนระดับตำบลมีส่วนร่วมจัดการตนเอง ทั้งด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการกำหนดนโยบายสาธารณะ หลังจากพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชนได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ในฐานะหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้งและพัฒนากิจการของสภาองค์กรชุมชนตำบล ได้ออกประกาศเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ แบบการจดทะเบียนจัดตั้งชุมชนและการจดทะเบียนจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2551 หลังจากนั้นจึงเกิดกระบวนการขับเคลื่อนการจดทะเบียนจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลขึ้นในทุกภูมิภาคของประเทศไทย กระทั่งปัจจุบันมีสภาองค์กรชุมชนตำบลถูกจัดตั้งกว่า 7,793 แห่งทั่วประเทศ

กล่าวโดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จากข้อมูลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ระบุว่ามีการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลจำนวน 577 แห่ง แบ่งออกเป็น 2 โซน ได้แก่ โซนชายฝั่งและโซนลุ่มน้ำ ครอบคลุม 8 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี 93 แห่ง จังหวัดระยอง 66 แห่ง จังหวัดจันทบุรี 86 แห่ง จังหวัดตราด 43 แห่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา 105 แห่ง จังหวัดปราจีนบุรี 74 แห่ง จังหวัดนครนายก 45 แห่ง และจังหวัดสระแก้ว 65 แห่ง (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2568) การกระจายตัวของสภาองค์กรชุมชนตำบลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของกลไกภาคประชาชนในการมีส่วนร่วมต่อการจัดการปัญหาและการพัฒนาพื้นที่ในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะในบริบทที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกำลังเผชิญความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้บทบาทขององค์กรภาคประชาชนในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น

ในเชิงโครงสร้างทางกฎหมาย สภาองค์กรชุมชนตำบลเหล่านี้มีภารกิจตามมาตรา 21 ของพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 เช่น การอนุรักษ์ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น การร่วมจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน และการสะท้อนปัญหาหรือข้อเสนอแนะต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานรัฐ รวมถึงการเปิดเวทีให้ประชาชนมีส่วนร่วมต่อโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน การประสานความร่วมมือกับตำบลอื่น และการติดตามรายงานผลกระทบจากการดำเนินงานของรัฐในพื้นที่ เพื่อให้การบริหารจัดการท้องถิ่นสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน, 2551, หน้า 32-33)

นอกจากภารกิจของสภาองค์กรชุมชนตำบลที่ปรากฏตามมาตรา 21 แล้ว พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังกำหนดให้มีการประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบล และกำหนดให้ที่ประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบลสามารถดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เช่น เสนอแนวทางการพัฒนาจังหวัดต่อผู้ว่าราชการจังหวัดและองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนา รวมทั้งเสนอ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานรัฐเกี่ยวกับปัญหา แนวทางแก้ไข และความต้องการของประชาชน ในการจัดบริการสาธารณะและการพัฒนาคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ยังส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสภาองค์กรชุมชนตำบลเพื่อเสริมสร้างความสามารถพึ่งพาตนเองของประชาชน ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นในเรื่องที่ หน่วยงานจังหวัดร้องขอ (พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน, 2551, หน้า 35)

แม้จะมีความพยายามส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านกลไกต่าง ๆ แต่การศึกษาทางวิชาการ ในประเทศไทยยังคงเน้นไปที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าสภาองค์กรชุมชน โดยมีงานวิจัยจำนวน หนึ่งที่ศึกษาบทบาทของสภาองค์กรชุมชนตำบลในมิติต่าง ๆ เช่น งานของไททัศน์ มาลา และคณะ (2555) ศึกษาบทบาทในการทำงานร่วมกันระหว่างสภาองค์กรชุมชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัชณี ประดับ (2556) วิเคราะห์สภาองค์กรชุมชนในฐานะการเมืองรูปแบบใหม่ที่ท้าทายกลุ่มอำนาจในท้องถิ่น สลิลทิพย์ เชียงทอง (2558) ศึกษาบทบาทของสภาองค์กรชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ประชาธิปไตยของสมาชิก ชุมชน บุญกร ปลื้มคง (2558) ศึกษาบทบาทของสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาประชาธิปไตยท้องถิ่นใน จังหวัดนนทบุรี รัตนา ปัทมาชัย (2558) ศึกษาบทบาทของสภาองค์กรชุมชนตำบลกับการพัฒนา ประชาธิปไตยท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลสะตอน อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี จรุงพัฒน์ ใจวงศ์ผาบ (2560) ศึกษาการขับเคลื่อนประชาธิปไตยผ่านกลไกสภาองค์กรชุมชน และอุดมศักดิ์ เดโชชัย (2565) ศึกษาการ ขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราชเพื่อการจัดการตนเอง งานวิจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่ให้ ความสำคัญกับบทบาทของสภาองค์กรชุมชนในมิติการจัดการชุมชน การสร้างพื้นที่การมีส่วนร่วมและ ความสัมพันธ์กับโครงสร้างการปกครองท้องถิ่น ขณะที่การศึกษาที่วิเคราะห์บทบาทของสภาองค์กรชุมชน ในฐานะกลไกในการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยยังปรากฏค่อนข้างจำกัด ทำให้ยังขาดข้อมูล เชิงประจักษ์ที่ประเมินบทบาทของสภาองค์กรชุมชนต่อการพัฒนาพลเมืองประชาธิปไตย ด้วยเหตุนี้ การศึกษาบทบาทของสภาองค์กรชุมชนตำบลกับการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยจึงมี ความสำคัญและความจำเป็น เนื่องจากช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและ การจัดการปกครองระดับท้องถิ่นที่ให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก การศึกษาในมิติ นี้ยังช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยระดับฐานรากที่สอดคล้องกับบริบทของ สังคมไทย และมีความสำคัญในเชิงนโยบาย เพราะการวิจัยจะช่วยประเมินผลสัมฤทธิ์ของพระราชบัญญัติ สภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 หลังมีผลบังคับใช้กว่า 17 ปี รวมทั้งในทางทฤษฎี โดยเฉพาะการพัฒนาองค์ ความรู้ด้านรัฐศาสตร์ เนื่องจากสภาองค์กรชุมชนเป็นนวัตกรรมทางการเมืองที่พยายามผสมผสานระหว่าง จารีตการปกครองแบบดั้งเดิมของสังคมไทยเข้ากับหลักการประชาธิปไตยสมัยใหม่ จึงเปรียบเสมือนการ พัฒนาทฤษฎีหรือหลักการจัดการปกครองที่มีรากฐานจากปรากฏการณ์จริงของสังคมไทยแทนการนำทฤษฎี จากตะวันตกมาปรับให้เข้ากับบริบทท้องถิ่น

ภายใต้บริบทดังกล่าว การศึกษาบทบาทของสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยจึงมีความสำคัญ เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของกลไกภาคประชาชนในการเสริมสร้างประชาธิปไตยโดยระดับฐานราก ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้สภาองค์กรชุมชนตำบลในภาคตะวันออกเป็นกรณีศึกษา เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวมีความโดดเด่นด้านการเสริมสร้างและยกระดับความเป็นพลเมือง ขณะเดียวกันก็เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองทั้งในเชิงลึกและวงกว้าง ประกอบกับสภาองค์กรชุมชนตำบลในภาคตะวันออกสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับท้องถิ่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจว่าสภาองค์กรชุมชนตำบลในภาคตะวันออกมีบทบาทอย่างไรในการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย และจะมีแนวทางใดบ้างที่จะทำให้สภาองค์กรชุมชนเป็นกลไกพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์บทบาทของสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยในภาคตะวันออก
2. เพื่อนำเสนอทางเลือกในการใช้สภาองค์กรชุมชนพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งวิเคราะห์การก่อตัวของสภาองค์กรชุมชนในประเทศไทย โดยศึกษาเงื่อนไขทางสังคมและการเมืองที่นำไปสู่การตราพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ตลอดจนวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ และบทบาทของสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาความเป็นพลเมืองประชาธิปไตยในภาคตะวันออก เพื่อสะท้อนปัญหาและข้อจำกัดที่ผ่านมา อันจะนำไปสู่การนำเสนอแนวทางการใช้สภาองค์กรชุมชนเป็นกลไกพัฒนาความเป็นพลเมืองประชาธิปไตย การศึกษาครอบคลุมระยะเวลาดังแต่การประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 เป็นต้นมา โดยศึกษากรณีสภาองค์กรชุมชนระดับตำบลที่มีความโดดเด่นในการขับเคลื่อนงานด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในพื้นที่ภาคตะวันออกเป็นกรณีศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ความเป็นพลเมืองถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประชาธิปไตย โดยนักปรัชญาการเมืองคลาสสิกได้อธิบายบทบาท คุณธรรม และสิทธิของสมาชิกในชุมชนการเมืองซึ่งสะท้อนลักษณะความเป็นพลเมืองไว้อย่างหลากหลายมิติ เช่น เพลโตมองว่ารัฐที่ดีต้องสร้างพลเมืองให้ทำหน้าที่เกื้อหนุนรัฐอย่างเป็นระบบ โดยสังคมที่สมบูรณ์ต้องประกอบด้วยพลเมืองสามชนชั้น ได้แก่ ผู้ปกครอง นักรบ และผู้ผลิต (Annas, 1981) อริสโตเติลมองว่าความเป็นพลเมืองตั้งอยู่บนการอยู่ร่วมกันและการมีส่วนร่วมทางการเมือง พลเมืองต้องมีคุณธรรมและมีสิทธิเข้าร่วมการปกครองและถูกปกครอง (ธนสวรรค์ เจริญเมือง, 2548, หน้า 72)

เมื่อเข้าสู่บริบทรัฐสมัยใหม่ แนวคิดความเป็นพลเมืองถูกพัฒนาต่อให้สัมพันธ์กับการรับรองสิทธิของรัฐและการคุ้มครองเสรีภาพตามหลักประชาธิปไตย เช่น โทมัส มาร์แชล (Thomas H. Marshall) อธิบายว่าความเป็นพลเมืองประกอบด้วยสิทธิสามมิติที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ สิทธิพลเมือง (Civil Rights) สิทธิทางการเมือง (Political Rights) และสิทธิทางสังคม (Social Rights) (Marshall, 1950; ครุณี ไพศาลพาณิชย์กุล และคณะ, 2563, หน้า 22-23) ส่วนดีเรค ฮีเทอร์ (Derek Heater) อธิบายว่า พลเมือง หมายถึง บุคคลที่มีสถานะทางกฎหมายและการเมืองในฐานะสมาชิกของรัฐ พร้อมทั้งมีสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบต่อชุมชนการเมือง โดยความเป็นพลเมืองประกอบด้วยห้ามิติที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ สถานะทางกฎหมาย (Legal Status) อัตลักษณ์ทางการเมือง (Political Identity) การมีส่วนร่วมทางการเมือง (Political Participation) สิทธิและหน้าที่ (Rights and Duties) และคุณธรรมพลเมือง (Civic Virtues) เช่น ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การเคารพกฎหมาย (Heater, 2008)

อย่างไรก็ตามในบริบทโลกยุคใหม่ ความเป็นพลเมืองไม่ได้ยึดโยงกับรัฐชาติอีกต่อไป ตรงกันข้ามกลับสะท้อนความสัมพันธ์ของอัตลักษณ์ การมีส่วนร่วมและโครงสร้างอำนาจที่หลากหลายระดับ เช่น วิล คิมลิกกา และเวย์น นอร์แมน (Will Kymlicka & Wayne Norman) เห็นว่าความเป็นพลเมืองประกอบด้วยสามมิติ ได้แก่ สถานภาพ ความเป็นส่วนหนึ่งและกิจกรรมของพลเมือง (Yurttaguler, n.d., pp. 3-5) ขณะที่เจอร์เกน ฮาเบอร์มาส (Jurgen Habermas) มองว่าพลเมืองมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างเจตจำนงทางการเมืองผ่านการสื่อสารในพื้นที่สาธารณะและมุ่งสร้างฉันทามติ รวมทั้งก้าวสู่แนวคิดความเป็นพลเมืองข้ามชาติที่ยึดโยงสิทธิมนุษยชนมากกว่าพรมแดนรัฐชาติ (Habermas, 1994) ในอีกด้านหนึ่ง ไอฮว่า ออง (Aihwa Ong) เสนอแนวคิดความเป็นพลเมืองที่ยืดหยุ่น (Flexible Citizenship) ขณะที่เรนาโต โรซัลโด (Renato Rosaldo) เสนอแนวคิดความเป็นพลเมืองทางวัฒนธรรม (Cultural Citizenship) (ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี, 2560)

แนวคิดความเป็นพลเมืองดังกล่าวถูกนำมาใช้เป็นกรอบวิเคราะห์ในการศึกษาบทบาทของสภาองค์กรชุมชนตำบลในการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย โดยพิจารณาทั้งมิติของสถานะ สิทธิ หน้าที่ และการมีส่วนร่วมของพลเมืองในกระบวนการสาธารณะ ซึ่งช่วยอธิบายบทบาทของสภาองค์กรชุมชนตำบลในฐานะพื้นที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติความเป็นพลเมืองในระดับท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ กระบวนการดำเนินการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล 3 วิธี คือ หนึ่ง การศึกษาเอกสาร ใช้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดความเป็นพลเมืองและบทบาทของสภาองค์กรชุมชน ประกอบด้วยเอกสารชั้นต้น (Primary Data) และเอกสารชั้นรอง (Secondary Data) เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รายงานการวิจัย บทความวิชาการ และเอกสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์บทบาท

ของสภาองค์กรชุมชนตำบลในการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย สอง การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) จากผู้ที่สามารถให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อศึกษาบทบาทของสภาองค์กรชุมชนตำบลในการพัฒนาพลเมืองในระดับท้องถิ่นและทางเลือกในการใช้สภาองค์กรชุมชนพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักใช้เทคนิคการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ควบคู่กับการตั้งเกณฑ์ (Criterion-based Selection) เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ลึกและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วยประธานสภาองค์กรชุมชนตำบล สมาชิกสภาองค์กรชุมชน ผู้นำชุมชน และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่ศึกษา รวมจำนวนทั้งสิ้น 12 คน สาม การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยผู้วิจัยใช้ชุดคำถามเดียวกันในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของสภาองค์กรชุมชนและการใช้สภาองค์กรชุมชนพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยแก่ผู้ให้ข้อมูลและได้รับความยินยอมโดยสมัครใจ พร้อมทั้งคำนึงถึงการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ทั้งนี้การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่รับรอง IRB2-042/2567

2. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยแบ่งการตรวจสอบเป็นสามด้าน คือ การตรวจสอบด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการเปรียบเทียบข้อมูลจากแหล่งที่มาหลายแหล่ง ซึ่งรวมถึงมิติด้านเวลา (Time) พื้นที่ (Space) และบุคคล (Persons) เพื่อยืนยันความถูกต้อง (Corroboration) และลดความเสี่ยงจากการตีความที่ผิดพลาด (False Interpretations) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการเก็บข้อมูล (Method Triangulation) เป็นการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ของข้อมูล (Augment) และช่วยอธิบายผลลัพธ์จากอีกวิธีหนึ่งให้ชัดเจนยิ่งขึ้น (Clarify the Results of Another) และการตรวจสอบสามเส้าโดยการทบทวนข้อมูล (Review Triangulation) ใช้กระบวนการตรวจสอบโดยบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่คณะผู้วิจัย เพื่อยืนยันความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ข้อมูล (Denzin, n.d.; เอื้อมพร หลินเจริญ, ม.ป.ป., หน้า 4-5)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การตีความ (Hermeneutics) เพื่อทำความเข้าใจความหมายที่แฝงอยู่ในปรากฏการณ์หรือข้อมูลที่ศึกษา ซึ่งจะอาศัยการวิเคราะห์ในหลายมิติ ทั้งบริบทแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล รวมถึงนัยที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังคำพูดหรือพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูล โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสัมภาษณ์กลุ่มถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อทำความเข้าใจบทบาทของสภาองค์กรชุมชนในบริบทพื้นที่ศึกษา กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มต้นจากการนำข้อมูลที่ได้ไปจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) หลังจากนั้นแสดงข้อมูล (Data Display) ในรูปพรรณนา เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์วิจัยเพื่ออธิบายบทบาทของสภาองค์กรชุมชนและแนวทางพัฒนา ท้ายที่สุดจะเป็นการหา

ข้อสรุป การตีความและการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการวิจัย (Conclusion, Interpretation and Verification) โดยใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) เพื่อนำไปสู่การสร้างข้อสรุป (ชาย โพรธิสตา, 2554, หน้า 337) วิธีวิทยาการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้หลักการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างและผู้กระทำการ (Structure and Agency) ภายใต้หลักทวิภาษวิธี (Dialectics) โดยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ผู้กระทำการทางสังคม (Social Actor) กระบวนการทางสังคม (Social Process) และ โครงสร้างสังคม (Social Structure) ทั้งนี้กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลมุ่งอธิบายบทบาทของสภาองค์กรชุมชนตำบลและทางเลือกในการใช้สภาองค์กรชุมชนพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย

ผลการศึกษา

บทบาทของสภาองค์กรชุมชนตำบลในการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยสัมพันธ์กับกระบวนการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและการเสริมศักยภาพของชุมชนในการจัดการกิจการสาธารณะในระดับท้องถิ่น บนพื้นฐานดังกล่าวผลการศึกษาจึงนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. บทบาทของสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยในภาคตะวันออก ในพื้นที่ภาคตะวันออกซึ่งมีความหลากหลายทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม สภาองค์กรชุมชนได้กลายเป็นพื้นที่สาธารณะที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นของตนเอง ผ่านกระบวนการปรึกษาหารือ การตัดสินใจร่วมและการลงมือปฏิบัติ กระบวนการเหล่านี้กลายเป็นกลไกพัฒนาความเป็นพลเมืองหลายมิติ ดังนี้

1.1 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการจัดการตนเอง บทบาทมิตินี้เป็นไปตามภารกิจของสภาองค์กรชุมชนตำบลตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเองผ่านการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน ขณะเดียวกันก็กำหนดภารกิจเชื่อมโยงกับการพัฒนาศักยภาพจัดการตนเอง เช่น ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างชุมชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานรัฐจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พร้อมทั้งเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อโครงการของรัฐหรือเอกชนที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพและคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน (พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน, 2551)

ตัวอย่างสภาองค์กรชุมชนในภาคตะวันออกที่มีความโดดเด่นในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพจัดการตนเอง เช่น สภาองค์กรชุมชนตำบลดงขี้เหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีบทบาทเชื่อมโยงกลุ่มองค์กรชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนน้ำ กระทั่งเกิดการจัดตั้งพิพิธภัณฑธรรมชาติจัดการน้ำชุมชนตามพระราชดำริ หรือการแก้ไขปัญหาหนี้สินนอกระบบผ่านการใช้กองทุนสวัสดิการชุมชนให้ประชาชนกู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพและชำระหนี้สินนอกระบบ นอกจากนี้สภาองค์กรชุมชนยังเป็นกลไกแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยผ่านโครงการบ้านมั่นคงและบ้านพอเพียง (สถาบันพัฒนาองค์กร

ชุมชน, 2562ก; สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2562ข, หน้า 120-121) หรือกรณีสภาองค์กรชุมชนตำบล คลองหินปูน อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว สภาองค์กรชุมชนถูกใช้เป็นกลไกประสานภาคีเครือข่ายภาค ประชาสังคมให้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในท้องถิ่น จนเกิดการผลักดันให้เกิดการจัดตั้งกองทุนที่ดินและที่อยู่ อาศัยและขยายแนวคิดกองทุนสวัสดิการในท้องถิ่น (ชัยณรงค์ เครือนวน และสตีตังส์ เจริญวงศ์, 2556) ขณะที่สภาองค์กรชุมชนตำบลบางกะไชย อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี เป็นพื้นที่กลางที่ช่วยยกระดับ การจัดการตนเอง โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาหนี้สินอันเป็นสืบเนื่องจากความล้มเหลวจากการประกอบ อาชีพและผลกระทบจากนโยบายแก้ไขปัญหาประมงผิดกฎหมาย นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งสถาบันการเงิน ชุมชนไชยชนาคารเพื่อระดมทุนและเงินทุนหมุนเวียน กระทั่งประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาหนี้ นอกกระบบ และสภาองค์กรชุมชนตำบลบางกะไชยยังเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนการทำงานของขบวน องค์กรชุมชนดำเนินโครงการบ้านพอเพียงชนบท (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, ม.ป.ป., หน้า 18-21)

ปฏิบัติการของสภาองค์กรชุมชนตำบลคงชี้ให้เห็น ตำบลคลองหินปูนและตำบลบางกะไชย สะท้อนความพยายามสร้างพลเมืองที่มีความกระตือรือร้นผ่านการพัฒนาศักยภาพวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน ท้องถิ่นอย่างเป็นระบบและการส่งเสริมประชาธิปไตยภาคพลเมืองผ่านการพึ่งตนเอง การส่งเสริมให้เกิดการ จัดการปกครองแบบร่วมคิดร่วมทำ การสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือ ตลอดจนการสร้าง เครื่องมือประกอบการมีส่วนร่วมจัดการปกครองและการตัดสินใจ

1.2 สนับสนุนการมีส่วนร่วมเชิงนโยบาย ทั้งการมีส่วนร่วมเชิงนโยบายกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานราชการของส่วนกลางรวมถึงส่วนภูมิภาค บทบาทดังกล่าวสอดคล้องกับภารกิจ ตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 หลายประการ ได้แก่ การเสนอแนะปัญหา และแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเสนอแนะความต้องการของประชาชน เกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะ การจัดเวทีปรึกษาหารือเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นใน โครงการที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชนและการรายงานปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานรัฐ (พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน, 2551)

สภาองค์กรชุมชนตำบลในภาคตะวันออก ที่มีความโดดเด่นด้านการพัฒนาการมีส่วนร่วมเชิง นโยบาย เช่น สภาองค์กรชุมชนตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีบทบาทเคลื่อนไหว ทั้งในรูปการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ว่าราชการจังหวัด การปิดถนนสาย 304 เพื่อคัดค้านการก่อสร้างโรงไฟฟ้า ชีวมวล ตลอดจนยื่นฟ้องศาลปกครองให้เพิกถอนใบอนุญาตจัดตั้งโรงไฟฟ้า (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, ม.ป.ป., หน้า 81-84; ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2564) หรือสภาองค์กรชุมชนตำบลหนองคันทรอง อำเภอ เมือง จังหวัดตราด ที่ร่วมมือกับกรมเจ้าท่าแก้ไขปัญหาการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ แม่น้ำ ภายใต้อัตลักษณ์ การใช้ประโยชน์ระหว่างกรมเจ้าท่ากับประชาชนว่าห้ามรุกล้ำเพิ่มเติม และต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม การดูแลสิ่งแวดล้อม การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและร่วมกันวางแผนจัดทำธรรมนูญชุมชนจากการมีส่วนร่วม ของชุมชนทุกภาคส่วน (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, ม.ป.ป., หน้า 5-9) รวมทั้งสภาองค์กรชุมชนตำบล บ้านสร้าง อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี ที่ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำโดยสร้าง

เครือข่ายนโยบายกับสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดปราจีนบุรี สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ มูลนิธิอุทกพัฒน์ สำนักงานทรัพยากรน้ำ ภาค 6 และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กระทั่งแผนบริหารจัดการน้ำได้รับการบรรจุในแผนบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดปราจีนบุรี ตลอดจนได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินโครงการหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น ระบบการกระจายน้ำด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ การเรียนรู้การบริหารจัดการน้ำ การอนุรักษ์ฟื้นฟูคลองและการขุดลอกแหล่งกักเก็บน้ำ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, ม.ป.ป., หน้า 44-46)

การเป็นกลไกสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการมีส่วนร่วมของสภาองค์กรชุมชนตำบลข้างต้น สะท้อนให้เห็นการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยหลายมิติที่เชื่อมโยงกัน ทั้งการสร้างสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ผ่านการยกระดับปัญหาที่ชุมชนท้องถิ่นเผชิญร่วมกัน เป็นวาระสำคัญ หรือการพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยส่งเสริมการใช้สิทธิและเสรีภาพตามกรอบกฎหมายเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของชุมชน เช่นเดียวกับการสร้างกระบวนการเรียนรู้ประชาธิปไตยแบบปรีชาหาหรือ ผ่านการพัฒนาพื้นที่และกระบวนการที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในชุมชนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังและร่วมกันตัดสินใจ ขณะเดียวกันก็เกิดการพัฒนาศักยภาพการสร้างเครือข่ายและการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ แสดงถึงพัฒนาการของการพัฒนาจากชุมชนที่รอรับความช่วยเหลือสู่ชุมชนที่มีความสามารถประสานความร่วมมือและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมระดับท้องถิ่น

1.3 ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักถึงการสร้างและพัฒนาความเป็นธรรมทางสังคม บทบาทดังกล่าวสอดคล้องกับภารกิจตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 บทบาทด้านนี้แบ่งเป็น 2 มิติใหญ่ ๆ คือ มิติแรก การส่งเสริมให้เกิดการตระหนักถึงการสร้างและพัฒนาความเป็นธรรมทางสังคมโดยตรง ผ่านการเสนอแนะความต้องการด้านบริการสาธารณะ การจัดเวทีปรีชาหาหรือเพื่อปกป้องสิทธิชุมชนจากโครงการพัฒนาต่าง ๆ และการส่งเสริมการพึ่งตนเองเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและเสริมสร้างพลังอำนาจจัดการตนเอง มิติที่สอง เป็นภารกิจที่มีความเชื่อมโยงกับการส่งเสริมให้เกิดการตระหนักถึงการสร้างและพัฒนาความเป็นธรรมทางสังคม เช่น การอนุรักษ์จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืนเพื่อประโยชน์ของคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรายงานปัญหาการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐซึ่งเปรียบเสมือนกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจรัฐ และสนับสนุนความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อชุมชน (พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน, 2551)

สภาองค์กรชุมชนตำบลในภาคตะวันออก ที่มีความโดดเด่นด้านการเป็นกลไกที่ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักถึงการสร้างและพัฒนาความเป็นธรรมทางสังคม อาทิ *สภาองค์กรชุมชนตำบลเกาะขวาง อำเภอมือง จังหวัดจันทบุรี* ที่เป็นกลไกขับเคลื่อนโครงการบ้านมั่นคงเพื่อแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยให้ผู้คนต่างถิ่นที่เข้ามาประกอบอาชีพในพื้นที่ ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้น้อยและไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง (สถาบัน

พัฒนาองค์กรชุมชน, 2562ข, หน้า 154, 159, 161) เช่นเดียวกับสภาองค์กรชุมชนตำบลเกาะเปริด อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี ที่เป็นกลไกส่งเสริมให้เกิดการตระหนักถึงการสร้างและพัฒนาความเป็นธรรมทางสังคม ผ่านการขับเคลื่อนโครงการบ้านพอเพียง โดยมุ่งเน้นการช่วยเหลือครัวเรือนที่ประสบปัญหาด้านที่อยู่อาศัย ช่อมแซมบ้านที่ชำรุดทรุดโทรม และปรับปรุงให้มีสภาพที่มั่นคงแข็งแรง เพื่อความปลอดภัยในการพักอาศัย (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2564, หน้า 117-119) หรือกรณีสภาองค์กรชุมชนตำบลทุ่งขนาน อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี ซึ่งจัดตั้งคณะทำงานแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยที่ประกอบด้วยตัวแทนจากชุมชนผู้เดือดร้อน และหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้มีรายได้น้อยได้รับการช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย ตลอดจนยกระดับคุณภาพชีวิตผ่านการซ่อมแซม ปรับปรุง และต่อเติมบ้านที่ทรุดโทรม (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2564, หน้า 125) ตลอดจนสภาองค์กรชุมชนตำบลคลองแสนแสบ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีบทบาทสำรวจข้อมูลผู้เดือดร้อนด้านที่ดินและที่อยู่อาศัย หลังจากนั้นจึงนำเสนอระดับจังหวัด ประสานการจัดทำแผนพัฒนา พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีทั้งภายในและภายนอกกระทรวงมหาดไทย (พอช.) ได้สนับสนุนงบประมาณโครงการบ้านพอเพียง นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครัวเรือนผู้มีรายได้น้อย อีกทั้งการส่งเสริมให้ชุมชนบริหารจัดการตนเองและเน้นการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนและประชาชนจิตอาสา (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2564, หน้า 162-166) ขณะที่สภาองค์กรชุมชนตำบลบ้านนา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการที่ส่วนใหญ่มีฐานะยากจนและขาดโอกาสทางสังคม โดยร่วมกับชมรมธีราทรเพื่อคนพิการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้พิการให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, ม.ป.ป., หน้า 33-34)

การดำเนินงานของสภาองค์กรชุมชนเพื่อสร้างและพัฒนาความเป็นธรรมทางสังคม เปรียบเสมือนการสร้างพื้นที่ให้ประชาชนได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะความเป็นพลเมือง ผ่านการส่งเสริมให้มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วม การวางรากฐานการพัฒนาภาคประชาสังคมในระบอบประชาธิปไตย ส่วนปฏิบัติการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้ผู้เดือดร้อน กลุ่มคนด้อยโอกาสทางสังคม ถือเป็นภารกิจสำคัญที่สร้างความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และกิจกรรมที่สภาองค์กรชุมชนดำเนินการเพื่อสร้างและพัฒนาความเป็นธรรมทางสังคม เปรียบเสมือนกลไกที่ช่วยทำให้เกิดการพึ่งพาตนเองและการเสริมพลังชุมชน

1.4 ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยแบบปรีชาหาหรือ กล่าวได้ว่า สภาองค์กรชุมชนเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาประชาธิปไตยแบบปรีชาหาหรือ โดยบทบาทนี้เชื่อมโยงระหว่างสภาองค์กรชุมชนหลายระดับ เริ่มจากสภาองค์กรชุมชนตำบลที่มีการกิจตามมาตรา 21 ทั้งการเป็นกลไกส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยแบบปรีชาหาหรือโดยตรงและภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยแบบปรีชาหาหรือ ขณะที่ที่ประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบลมีการกิจโดยตรงในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยแบบปรีชาหาหรือในมาตรา 27 ทั้งการเสนอแนะต่อผู้ว่าราชการจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานรัฐเกี่ยวกับปัญหาและ

แนวทางแก้ไข รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างสภาองค์กรชุมชนตำบลเพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ส่วนที่ประชุมในระดับชาติของสภาองค์กรชุมชนตำบล มีบทบาทตามมาตรา 32 โดยเฉพาะให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบาย แผนพัฒนา กฎหมาย การจัดบริการสาธารณะที่มีผลต่อพื้นที่มากกว่าหนึ่งจังหวัด รวมทั้งสรุปปัญหาที่ประชาชนประสบและเสนอแนวทางแก้ไขต่อคณะรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน, 2551)

กล่าวโดยเฉพาะสภาองค์กรชุมชนตำบลในภาคตะวันออก สภาองค์กรชุมชนเกือบทุกแห่งในภาคตะวันออกมีบทบาทลักษณะนี้ เนื่องจากสภาองค์กรชุมชนแต่ละแห่งถูกออกแบบให้เป็นพื้นที่ของการปรึกษาหารือ พุดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้คนหลากหลายกลุ่มทั้งที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิก ตลอดจนองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนที่มีภารกิจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคมในท้องถิ่นนั้น ๆ หากสังเคราะห์เอกสารที่ถูกเผยแพร่โดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) พบว่า แนวทางการทำงานของสภาองค์กรชุมชนในภาคตะวันออก จะให้ความสำคัญกับกระบวนการปรึกษาหารือในฐานะกลไกที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนได้พุดคุย แสดงความเห็น ตลอดจนถกแถลงเพื่อสร้างข้อตกลงร่วม กิจกรรมดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ คือ การศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาพื้นที่ระดับตำบลผ่านกระบวนการจัดเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ การประชุมทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาชุมชนท้องถิ่น การดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น โดยนำโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่นไปปฏิบัติผ่านการจัดเวทีนำเสนอแผนพัฒนาฯ ต่อหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้องเพื่อเชื่อมโยงและบูรณาการแก้ไขปัญหา ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายรวมถึงสร้างกลไกเชื่อมโยงการทำงานผ่านพื้นที่กลางระดับตำบล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ผ่านกลไกการกำกับติดตามของสภาองค์กรชุมชนตำบล (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2564)

นัยเช่นนี้ส่งผลต่อการพัฒนาความเป็นพลเมือง ทั้งการเปิดโอกาสให้ประชาชนท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชน ส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคประชาสังคม หน่วยงานภาครัฐและภาคี การปลูกฝังวัฒนธรรมการถกเถียงแลกเปลี่ยนอย่างมีเหตุผล การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และหาข้อสรุปร่วมกันบนพื้นฐานแห่งการเคารพซึ่งกันและกัน การพัฒนาศักยภาพความเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ตลอดจนสะท้อนการกระจายอำนาจและการพัฒนาประชาธิปไตยท้องถิ่น โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นมีอำนาจจัดการตนเอง ผ่านการตัดสินใจและวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น (ผู้ไม่ประสงค์ออกนาม, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2568; การสัมภาษณ์กลุ่ม, 5 เมษายน 2568)

1.5 ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยที่กินได้ ผ่านการส่งเสริมหรือยกระดับเศรษฐกิจฐานรากให้เกิดความเข้มแข็ง กล่าวได้ว่า สภาองค์กรชุมชนตำบลหลายแห่งเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากผ่านการผานานุมิปัญญาท้องถิ่น ทูทางสังคมและศักยภาพของชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างความเข้มแข็งรวมถึงสร้างระบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมและยั่งยืน โดยทำหน้าที่เป็นเวทีกลางเชื่อมร้อย

เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน กลุ่มองค์กรทางเศรษฐกิจ องค์กรการเงินชุมชนเข้าด้วยกัน กระทั่งเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมทรัพยากร และเกิดกิจกรรมหลากหลายรูปแบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนท้องถิ่น

ตัวอย่างสภาองค์กรชุมชนที่พยายามสร้างและพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก อาทิ สภาองค์กรชุมชนตำบลเนินซ้อ อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่ใช้กลไก “มหาวิทยาลัยบ้านนอก” เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคมเพื่อพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก (ชาติชาย เหลืองเจริญ, 8 พฤศจิกายน 2564) เช่นเดียวกับการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากผ่านการทำเกษตรอินทรีย์ของสภาองค์กรชุมชนตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ขับเคลื่อนงานด้านเกษตรอินทรีย์และจำหน่ายตามตลาดต่าง ๆ โดยการกระจายผลผลิตดำเนินการผ่านช่องทางที่หลากหลาย (สภาองค์กรชุมชน, 2560, หน้า 18-19) หรือสภาองค์กรชุมชนเทศบาลตำบลเกาะหวาย อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก ที่เป็นกลไกส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้ประกอบการเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ที่สะท้อนอัตลักษณ์ของกลุ่มชาวไทย 3 ประเภท คือ ผ้าทอไทยพวน ขนมห้าวกระยาสูบ “ปลาตุ๋น” สมุนไพร และในระยะยาวสภาองค์กรชุมชนเทศบาลตำบลเกาะหวาย ยังมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากโดยมุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ผ่านการแปรรูปและพัฒนาบรรจุภัณฑ์ควบคู่กับการพัฒนาการท่องเที่ยว (สภาองค์กรชุมชน, 2560, หน้า 32-36) หรือกรณีการจัดการตลาดชุมชนตำบลหนองม่วงของสภาองค์กรชุมชนตำบลหนองม่วง อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ที่ร่วมมือกับสถาบันการเงินตำบลหนองม่วงร่วมกันพัฒนาตลาดชุมชน กระทั่งสร้างเงินหมุนเวียนจำนวนหนึ่งในท้องถิ่นและตลาดยังเป็นพื้นที่ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัด (สภาองค์กรชุมชน, 2560, หน้า 38-42)

การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยที่กินได้ ผ่านการส่งเสริมหรือยกระดับเศรษฐกิจฐานรากข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าสภาองค์กรชุมชนฯ เป็นหนึ่งในกลไกที่ช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจ สังคมระดับฐานราก ผลลัพธ์ของกระบวนการเช่นนี้ออกจากช่วยยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนท้องถิ่นแล้ว ยังส่งผลต่อการสร้างและพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยทั้งช่วยบ่มเพาะวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม ผ่านการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการทรัพยากรและพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น ช่วยเสริมสร้างทุนทางสังคมผ่านการสร้างความร่วมมือระหว่างภาคประชาชน ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาประชาธิปไตย ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร ส่งเสริมการสร้างอัตลักษณ์และความภาคภูมิใจในท้องถิ่น ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างพลเมืองที่มีความผูกพันกับชุมชน รวมทั้งช่วยสร้างพื้นที่ซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (ผู้ไม่ประสงค์ออกนาม, สัมภาษณ์ 1 เมษายน 2568; ผู้ไม่ประสงค์ออกนาม, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2568)

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาทั้งห้ามิติข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าสภาองค์กรชุมชนตำบลมีบทบาทสำคัญในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมที่ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย โดยปรากฏผ่านการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการตนเองของชุมชน การเปิดพื้นที่ให้

ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย การขับเคลื่อนประเด็นความเป็นธรรมทางสังคม การสร้างพื้นที่สาธารณะสำหรับการปฎิภาหหรือ และการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของชุมชน กระบวนการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะสำคัญของพลเมือง ได้แก่ การตระหนักถึงประโยชน์สาธารณะ ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การใช้สิทธิและเสรีภาพภายใต้กรอบกฎหมาย และความสามารถในการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อจัดการปัญหาสาธารณะ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของคุณลักษณะพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย (Civic Virtues) ในระดับท้องถิ่น

2. ทางเลือกในการใช้สภาก้องค์กรชุมชนพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย การพัฒนาประชาธิปไตยให้เกิดความยั่งยืน จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งระดับฐานราก โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของพลเมืองผ่านกลไกเชิงสถาบันระดับท้องถิ่น เนื่องจากการพัฒนาประชาธิปไตยที่มุ่งเน้นเชิงโครงสร้างระดับมหภาคหรือการพัฒนาสถาบันทางการเมืองระดับชาติเพียงมิติเดียวไม่อาจสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยที่เข้มแข็งได้ ด้วยเหตุนี้สภาก้องค์กรชุมชนในฐานะกลไกเชิงสถาบันที่เป็นทางการและเกิดขึ้นจากการรวมตัวของภาคประชาชนท้องถิ่น จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากสภาก้องค์กรชุมชนเปรียบเสมือนพื้นที่กลางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะความเป็นพลเมืองผ่านการมีส่วนร่วม เช่น การมีส่วนร่วมจัดการปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น นอกจากนี้สภาก้องค์กรชุมชนยังเป็นกลไกที่สามารถเชื่อมโยงการพัฒนาประชาธิปไตยจากระดับฐานรากไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ทั้งนี้จากผลการศึกษาที่นำเสนอในหัวข้อก่อนหน้าพบว่าสภาก้องค์กรชุมชนตำบลมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดการตนเองของชุมชน การสร้างพื้นที่การมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาเครือข่ายภาคพลเมือง และการบ่มเพาะคุณลักษณะความเป็นพลเมืองในระดับท้องถิ่น ดังนั้นข้อเสนอเชิงนโยบายต่อไปนี้จะตั้งอยู่บนฐานของผลการศึกษาดังกล่าว

ด้วยบทบาทของสภาก้องค์กรชุมชนในฐานะกลไกเชิงสถาบันที่มีบทบาทต่อการพัฒนาประชาธิปไตยและการสร้างความเป็นพลเมืองระดับฐานราก ดังนั้นในอนาคตหากต้องการเสริมสร้างศักยภาพสภาก้องค์กรชุมชนให้มีบทบาทพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยยิ่งขึ้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (สำนักสนับสนุนสภาก้องค์กรชุมชน, ม.ป.ป., หน้า 24-31)

2.1 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของสภาก้องค์กรชุมชนตำบล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรที่เป็นทางการของภาคประชาสังคม และเตรียมความพร้อมให้ประชาชนมีขีดความสามารถคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ การแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง การมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของสภาก้องค์กรชุมชนตำบลในฐานะกลไกประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมในระดับฐานราก อาจดำเนินการได้โดย 1) ขยายฐานสมาชิกและสร้างเครือข่ายภาคประชาสังคมเชิงรุก ผ่านการดำเนินการสองมิติ คือ การสื่อสารสาธารณะและการสร้างพื้นที่ทางการเมือง ควบคู่กับการประยุกต์ใช้เครื่องมือเชิงนโยบายสาธารณะเพื่อก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

2) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรชุมชนเชิงยุทธศาสตร์และการผลักดันสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อยกระดับองค์กรภาคประชาสังคมให้เป็นพลังขับเคลื่อนประชาธิปไตยในระดับรากหญ้า 3) ปรับโครงสร้างระบบบริหารจัดการภายในสภาองค์กรชุมชนตำบลให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล 4) ประสานภารกิจของสภาองค์กรชุมชนตำบลกับกิจกรรมพัฒนาอื่น ๆ ในชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายระดับพื้นที่และขยายฐานสมาชิก 5) ผลักดันให้สมาชิกสภาองค์กรชุมชนตำบลได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายภายนอกอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และกระตุ้นจิตสำนึกการพัฒนาตนเอง

2.2 วางบทบาทให้สภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นกลไกที่ช่วยสร้างเครือข่ายพลเมือง โดยขยายภารกิจหรือวางบทบาทของสภาองค์กรชุมชนตำบลให้ครอบคลุมการสร้างเครือข่ายภาคพลเมืองที่กว้างขวางขึ้น ได้แก่ 1) การขยายขอบเขตการทำงานของสภาองค์กรชุมชนตำบลให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่บางครั้งไม่จำกัดอยู่ในเขตการปกครองใดเขตปกครองหนึ่ง 2) การส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวของสภาองค์กรชุมชนตำบลที่เผชิญปัญหาหรือความท้าทายที่คล้ายคลึงกัน 3) การสร้างความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างสภาองค์กรชุมชนกับสถาบันทางการเมืองในระบบ เพื่อเป็นกลไกพัฒนาประชาธิปไตย 4) การเชื่อมโยงอัตลักษณ์และวิถีชีวิตของผู้คนท้องถิ่นเข้าเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการพัฒนา 5) การจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อวิเคราะห์นโยบาย พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงเครือข่ายพลเมือง สร้างพันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์กับภาควิชาการ ภาคประชาสังคมและหน่วยงานรัฐ ผลักดันให้มีตัวแทนของสภาองค์กรชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมในเชิงนโยบายระดับจังหวัดและระดับชาติ

2.3 ขยายภารกิจของสภาองค์กรชุมชนตำบลให้กว้างขวางขึ้น โดยจากผลการศึกษาพบว่าสภาองค์กรชุมชนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ความเป็นพลเมืองและการมีส่วนร่วมทางสาธารณะในระดับพื้นที่ อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ยังไม่ได้กำหนดภารกิจด้านการพัฒนาพลเมืองไว้โดยตรง เพื่อปรับโครงสร้างความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างรัฐกับภาคประชาชน ตลอดจนลดทอนวิธีการบริหารจัดการแบบรัฐรวมศูนย์ และส่งเสริมการกระจายอำนาจแนวราบในฐานะรากฐานการปกครองตนเองระดับท้องถิ่นที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจสาธารณะอย่างมีความหมาย โดยแก้ไขภารกิจสภาองค์กรชุมชนตำบลตามมาตรา 21 ของพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ดังนี้ 1) กำหนดให้สภาองค์กรชุมชนมีภารกิจเกี่ยวกับการสร้างสำนึกความเป็นพลเมือง โดยเฉพาะเป็นหนึ่งในกลไกที่ช่วยจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง เพื่อให้การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเปลี่ยนจากการมีส่วนร่วมเชิงรูปแบบ สู่การมีส่วนร่วมเชิงเนื้อหา 2) เพิ่มบทบาทกำกับหรือติดตามการใช้อำนาจรัฐ เพื่อสร้างคุณภาพทางอำนาจระหว่างรัฐกับภาคประชาชน ผ่านการวางบทบาทให้สภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นกลไกระดับพื้นที่ช่วยติดตาม หรือสังเกตการณ์การใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมและภารกิจต่าง ๆ ระดับตำบล 3) ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมเชิงรุกและร่วมตัดสินใจ เนื่องจากภารกิจของสภาองค์กรชุมชนที่ถูกระบุไว้ในพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ให้น้ำหนักการมีส่วนร่วมไปที่การเสนอแนะและให้คำปรึกษาเป็นหลัก ภายใต้บริบทเช่นนี้ควรให้

อำนาจสภาองค์กรชุมชนตำบลสามารถริเริ่มหรือดำเนินกระบวนการมีส่วนร่วมตัดสินใจสาธารณะระดับตำบล

2.4 ส่งเสริมหรือยกระดับให้สภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นพื้นที่สร้าง พัฒนาหรือทดลอง นวัตกรรมประชาธิปไตยรากหญ้า นวัตกรรมประชาธิปไตยรากหญ้าที่สำคัญที่สภาองค์กรชุมชนตำบลอาจสร้างหรือพัฒนาขึ้น เช่น 1) สภาพประชาชนระดับหมู่บ้าน เพื่อเป็นเครื่องมือเสริมสร้างพลังอำนาจของประชาธิปไตยรากหญ้า เพราะจะก่อให้เกิดการกระจายอำนาจตัดสินใจ ขณะเดียวกันก็เป็นการระดมทรัพยากรและความร่วมมือ ตลอดจนเชื่อมโยงนโยบาย (จากบนลงล่าง) และความต้องการ (จากล่างขึ้นบน) เข้าหากัน 2) เวทีเสวนาประชาชน ในฐานะกลไกจัดการกับประเด็นความขัดแย้งหรือปัญหาที่สลับซับซ้อนในชุมชน ตลอดจนค้นหาจุดร่วมหรือผลประโยชน์ร่วม สร้างทางเลือกแบบสร้างสรรค์ รวมถึงสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วม 3) ธรรมนูญชุมชนหรือธรรมนูญตำบล ในฐานะเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้เกิดการปกครองตนเองของชุมชนและพัฒนาความเป็นพลเมืองในระบบประชาธิปไตย เพราะเป็นข้อตกลงที่สมาชิกในชุมชนร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางอยู่ร่วมกันและจัดการประเด็นต่าง ๆ ในชุมชน 4) สภาเด็กและเยาวชน ในฐานะพื้นที่ที่ประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงออกทางการเมือง ตลอดจนขับเคลื่อนกิจกรรมทางสังคม

อภิปรายผลการศึกษา

ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าสภาองค์กรชุมชนตำบลในภาคตะวันออกมีบทบาทพัฒนาพลเมืองในระบบประชาธิปไตยหลายมิติ นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างทางสถาบัน กระบวนการทางสังคมและการกระทำทางสังคมของพลเมือง เมื่อพิจารณาข้อค้นพบในเชิงทฤษฎีพบประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปฏิบัติการขับเคลื่อนความเป็นพลเมือง สะท้อนถึงการผสมผสานระหว่างการจัดตั้งจากฐานรากและการส่งเสริมจากรัฐในพื้นที่สภาองค์กรชุมชน นับดังกล่าวชี้ให้เห็นความซับซ้อนที่ไม่อาจแบ่งแยกอย่างชัดเจนว่าเป็นการพัฒนาพลเมืองแบบล่างขึ้นบนหรือบนลงล่าง ดังนั้นกระบวนการพัฒนาพลเมืองจึงผันแปรตามความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างรัฐกับประชาชนที่มีทั้งการต่อรอง การปรับตัว และความร่วมมือ ความซับซ้อนที่ไม่อาจแบ่งแยกนี้ชี้ให้เห็นข้อจำกัดของการแบ่งอำนาจแบบทวิลักษณ์ (Duality) ระหว่างรัฐกับประชาชน นอกจากนี้ยังมีนัยว่าการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมต้องให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะในสังคมไทยที่อยู่ภายใต้ระบบอุปถัมภ์และการเมืองแบบไม่เป็นทางการ

2. กิจกรรมหรือโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมที่สภาองค์กรชุมชนเป็นผู้ดำเนินการหรือร่วมดำเนินการกับหน่วยงานราชการหรือองค์กรภาคประชาสังคมอื่น สะท้อนความคิดและความสามารถในการปรับตัวของประชาชนเพื่อพัฒนารูปแบบกลไกประชาธิปไตยที่สอดคล้องกับบริบท

หรือสถานการณ์ท้องถิ่น ปฏิบัติการเหล่านี้ทำทลายแนวคิดความเป็นพลเมืองและประชาธิปไตยดั้งเดิม ที่ให้ความสำคัญกับสถาบันและกระบวนการทางการเมืองที่เป็นทางการ เช่น การเลือกตั้ง รัฐสภา พรรคการเมือง การเข้าชื่อเสนอกฎหมาย เป็นต้น สะท้อนให้เห็นว่าการมุ่งเน้นหรือให้ความสำคัญกับสถาบันและกระบวนการทางการเมืองที่เป็นทางการแม้เป็นเงื่อนไขจำเป็น (Necessary Condition) แต่ไม่ใช่เงื่อนไขเพียงพอ (Sufficient Condition) ต่อการพัฒนาประชาธิปไตยที่ยั่งยืน รวมทั้งละเลยพลังอำนาจและศักยภาพของการเมืองภาคประชาชนกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

3. การใช้ความรู้และทักษะความเป็นพลเมืองแก้ไขปัญหาท้องถิ่นหลากหลายรูปแบบ ทั้งปัญหาการขาดแคลนน้ำ หนี้สิน ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม สะท้อนให้เห็นว่าในภาคปฏิบัติความเป็นพลเมือง ไม่ได้จำกัดอยู่ที่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในความหมายแคบ ตรงกันข้ามกลับครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมเพื่อจัดการปัญหาและพัฒนาชุมชนในมิติต่าง ๆ ดังนั้นภายใต้บริบทสังคมไทยการมีส่วนร่วมทางการเมืองจึงมีความหมายกว้างโดยเชื่อมโยงกับการมีส่วนร่วมพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน

4. บทบาทของสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาประชาธิปไตยที่กินได้ ผ่านการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ทำทลายความคิดพลเมืองแบบดั้งเดิมที่ไม่ให้ความสำคัญกับมิติเศรษฐกิจหรือแยกมิติเศรษฐกิจออกจากมิติการเมือง เนื่องจากข้อค้นพบครั้งนี้ทำให้เห็นว่าในสังคมประชาธิปไตยประเด็นด้านเศรษฐกิจและการเมืองไม่สามารถแยกออกจากกันโดยเด็ดขาด ความคิดเช่นนี้ชี้ให้เห็นว่าแนวคิดความเป็นพลเมืองแบบตะวันตกให้ความสำคัญต่อบริบททางเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างน้อย และอยู่ภายใต้สมมุติฐานว่าประชาชนต้องมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจก่อนจึงจะเข้าร่วมกิจกรรมการเมืองอย่างเต็มที่ แต่ในความเป็นจริงของสังคมไทยปัจจัยทางเศรษฐกิจ (ไม่ว่าประชาชนจะมีความมั่นคงหรือไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ) มีผลต่อความสามารถและความเต็มใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมทางการเมือง

5. ข้อค้นพบเกี่ยวกับรูปแบบประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือในบริบทที่สภาองค์กรชุมชนดำเนินการ มีลักษณะที่ผสานระหว่างความรู้สมัยใหม่กับภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการประนีประนอมและการแสวงหาฉันทามติ หลักการเช่นนี้ได้ทำทลายแนวคิดประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือแบบตะวันตก ที่เน้นการถกเถียงอย่างมีเหตุผลและใช้เหตุผลเชิงสาธารณะในพื้นที่สาธารณะ สะท้อนให้เห็นว่าประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือแบบตะวันตกที่มีวัฒนธรรมการถกเถียงและการใช้เหตุผลแตกต่างจากสังคมไทยซึ่งมีวัฒนธรรมที่เน้นการประนีประนอม ความกลมกลืน

เมื่อพิจารณาข้อค้นพบโดยเปรียบเทียบกับวรรณกรรมเกี่ยวกับความเป็นพลเมือง พบว่า ผลการศึกษานี้มีนัยต่อการขยายความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองในบริบทสังคมไทย กล่าวคือ แม้แนวคิดความเป็นพลเมืองในวรรณกรรมคลาสสิก เช่น Marshall (1950) จะเน้นสิทธิพลเมือง สิทธิทางการเมืองและสิทธิทางสังคมในฐานะองค์ประกอบสำคัญของความเป็นพลเมือง แต่ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าความเป็นพลเมืองในระดับท้องถิ่นไม่ได้ปรากฏในรูปของสิทธิหรือสถานะทางกฎหมายเท่านั้น ตรงกันข้ามกลับเกิดขึ้นผ่านปฏิบัติการของประชาชนในการจัดการปัญหาและพัฒนาชุมชนในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ข้อค้นพบยังสอดคล้องกับแนวคิดความเป็นพลเมืองร่วมสมัยที่มองว่าความเป็นพลเมืองเป็นกระบวนการ

ทางสังคมที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชน (Heater, 2008) รวมทั้งสะท้อนลักษณะของพื้นที่สาธารณะในระดับชุมชนที่เอื้อต่อการปรึกษาหารือและการแสวงหาฉันทามติ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแนวคิดประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือของ Habermas (1994) ในอีกมิติหนึ่งผลการศึกษานี้ยังสะท้อนลักษณะเฉพาะของกระบวนการประชาธิปไตยในสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการประนีประนอมและความสัมพันธ์ทางสังคมของชุมชน มากกว่าการถกเถียงเชิงเหตุผลตามแนวคิดประชาธิปไตยแบบตะวันตก

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นนัยเชิงนโยบายเพื่อให้หน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องนำไปพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือในระดับท้องถิ่น ผ่านการจัดตั้งสภาพลเมืองท้องถิ่น และกำหนดให้โครงการพัฒนาต้องมีเวทีปรึกษาหารือกับประชาชน
2. ปฏิรูปการศึกษาโดยเน้นการพัฒนาพลเมืองประชาธิปไตยเชิงปฏิบัติ ผ่านการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้หรือการพัฒนาแกนนำพลเมืองในระดับชุมชน
3. พัฒนากลไกการตัดสินใจร่วมระหว่างหน่วยงานรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาองค์กรชุมชน พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดและระบบติดตามการมีส่วนร่วมของประชาชน

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากข้อค้นพบเชิงทฤษฎีและกรณีศึกษาครั้งนี้ คือ ความเป็นพลเมืองในสังคมไทยมีลักษณะที่เรียกว่าพลเมืองเชิงซ้อนเนื่องจากการพัฒนาพลเมืองก่อรูปขึ้นโดยหลอมรวมคุณลักษณะหลายมิติเข้าด้วยกัน รวมทั้งอยู่บนฐานทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ สังคมเฉพาะถิ่น ภายใต้อุปสรรคเช่นนี้กรอบการศึกษาความเป็นพลเมืองต้องไม่ยึดโยงกับแนวคิดใดแนวคิดหนึ่ง แต่ต้องผสานระหว่างอุดมคติต่าง ๆ เข้าด้วยกันและให้ความสำคัญกับการปะทะ ต่อรองเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองของเครือข่ายผู้กระทำการ ข้อค้นพบเชิงทฤษฎีและกรณีศึกษาครั้งนี้ยังชี้ให้เห็นถึงแนวคิดประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือบนฐานวัฒนธรรม แนวคิดนี้ไม่ได้ปฏิเสธการใช้เหตุผลเชิงวิพากษ์แบบประชาธิปไตยปรึกษาหารือในบริบทสังคมตะวันตก แต่พยายามขยายขอบเขตกระบวนการปรึกษาหารือโดยผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น และคำนึงถึงทางวัฒนธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดังกล่าว

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- จรุงพัฒน์ ไจวงศ์ผาบ. (2560). *สภาองค์กรชุมชนกับการขับเคลื่อนประชาธิปไตย*. วิทยานิพนธ์หลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยณรงค์ เครือนวน และติตางค์ เจริญวงศ์. (2556). *การสร้างประชาธิปไตยชุมชนท้องถิ่นในจังหวัด
สระแก้ว: ฐานการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่นจากภาคประชาชน*. สำนักงานกองทุนสนับสนุน
การวิจัย.
- ชาติชาย เหลืองเจริญ. (2564, 8 พฤศจิกายน). *เรื่องเล่า (เล่า) “17 ปี มหาวิทยาลัยบ้านนอก” บ้านจำรุง
จ.ระยอง ฝ่าวิกฤตโควิด-19 พื้นที่ ‘ตลาดในสวน’ สร้างเศรษฐกิจชุมชน*. วันที่ค้นข้อมูล 27 เมษายน
2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipost.net/public-relations-news/20947/>
- ชาย โพธิ์สิตา. (2554). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. อมรินทร์พริ้นติ้ง
แอนด์พับลิชชิ่ง.
- ครุณี ไพศาลพาณิชย์กุล และคณะ. (2563). *“พลเมือง”: ความหมายและความเปลี่ยนแปลง ศักยภาพ
ประเทศไทย และเมียนมา*. ฝ่ายนโยบายชาติและความสัมพันธ์ข้ามชาติ, สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ไททัศน์ มาลา และคณะ. (2555). *บทบาทในการทำงานร่วมกันระหว่างสภาองค์กรชุมชนกับองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์,
6(1), 29-43.
- ธนสวรรค์ เจริญเมือง. (2548). *แนวคิดด้วยความเป็นพลเมือง*. โรงพิมพ์ คลังวิชา จำกัด.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2564). *ปิด “โรงไฟฟ้าชีวมวลเขาไม้แก้ว” สู้กัน 11 ปี ศาลปกครองถอน
ใบอนุญาต*. วันที่ค้นข้อมูล 4 เมษายน 2567, เข้าถึงได้จาก
<https://www.prachachat.net/economy/news-766218>
- บุษกร ปลื้ม. (2558). *บทบาทของสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาประชาธิปไตยท้องถิ่นกรณีศึกษาสภา
องค์กรชุมชนในจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอก
การเมืองการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี. (2560). *การปกครองโดยเอกสาร: บัตรประจำตัวกับการเมืองว่าด้วยการควบคุม
พลเมือง คนผู้มีใช้พลเมืองและแรงงานข้ามชาติ*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน. (2551, 8 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 31 ก.
หน้า 26-38.
- รัชนิ ประดับ. (2556). *สภาองค์กรชุมชน: การเมืองใหม่และการท้าทายต่อกลุ่มอำนาจในท้องถิ่น*. วารสาร
สถาบันพระปกเกล้า, 11(2), 113-128.

รัตนา ปัทมาชัย. (2558). *บทบาทของสภาองค์กรชุมชนตำบลกับการพัฒนาประชาธิปไตยท้องถิ่น:*

*กรณีศึกษาในพื้นที่ตำบลสะตอน อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2562ก). *จากผังชีวิตชุมชนสู่การจัดการน้ำอย่างยั่งยืนของคนคงขี้เหล็ก*

จ.ปราจีนบุรี. เข้าถึงได้จาก <https://web.codi.or.th/20190829-8100/>

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2562ข). *รวมบทเรียน นวัตกรรมชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเองและพื้นที่*

*ปฏิบัติการเรียนรู้ใหม่ พัฒนาคน พัฒนาชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็ง. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนา
องค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).*

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2564). *ชุดความรู้งานพัฒนาในพื้นที่ของขบวนองค์กรชุมชนประจำปี 2564*

ชุดที่ 2 พื้นที่รู้ธรรมตำบลเข้มแข็งหลากหลายมิติ (1). ม.ป.ท.

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (ม.ป.ป.). *พื้นที่นวัตกรรมชุมชนภาคกรุงเทพฯ ปริมาณและตะวันออก.*

ม.ป.ท.

สภาองค์กรชุมชน. (2560). *การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากเชื่อมโยงแผนพัฒนาเศรษฐกิจพื้นที่รู้ธรรม การ*

*ถอดบทเรียนและจัดทำแผนพัฒนาเชิงธุรกิจ ภาคกรุงเทพฯ ปริมาณและตะวันออก ประจำปี
2560. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.*

สำนักสนับสนุนสภาองค์กรชุมชน. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาคุณภาพสภาองค์กรชุมชน. ม.ป.ท.*

สลิลทิพย์ เชียงทอง. (2558). *บทบาทของสภาองค์กรชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ประชาธิปไตยของ*

สมาชิกชุมชน. วารสารการบริหารท้องถิ่น, 8(1), 52-60.

อุดมศักดิ์ เดโชชัย. (2565). *การขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราชเพื่อการจัดการตนเอง.*

*วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*

เอี่ยมพร หลินเจริญ. (ม.ป.ป.). *การวิเคราะห์และนำเสนอผลในงานวิจัยเชิงคุณภาพ. วันที่ค้นข้อมูล 3 มีนาคม*

2567, เข้าถึงได้จาก <http://www2.edu.tsu.ac.th/major/eva/files/journal/DataAnalysis.pdf>

ภาษาอังกฤษ

Annas, J. (1981). *An Introduction to Plato's Republic*. Oxford University Press. Retrieved December 7,

2023, from <https://eltalondeaquiles.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2016/02/Julia-Annas-An-Introduction-to-Platos-Republic-Clarendon-Pr-1981-1.pdf>

Denzin, N. (n.d.). The fundamentals. In *An introduction to triangulation* (pp. 11-30). UNAIDS

- Habermas, J. (1994). *Citizenship and national identity*. In B. van Steenberg (Ed.), *The condition of citizenship* (pp. 20–35). Sage Publications. Retrieved December 9, 2023, from <https://www.scribd.com/document/391378507/1994-Bart-van-Steenbergen-The-Condition-of-Citizenship-OCR-pdf>
- Heater, D. (2008). *What is Citizenship?*. Polity Press. Retrieved December 9, 2023, from <https://books.google.com.et/books?id=YENYUSLDZzAC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Marshall, T. H. (1950). *Citizenship and social class and other essays*. Cambridge University Press.
- Yurttaguler, L. (n.d.). *Citizenship education in changing times*. Council of Europe. Retrieved December 14, 2023, from https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262508/Cit+Edu_Discussion+Paper.pdf/1200d0e5-78a3-57e7-d92b-d2f25e2ce553

การพัฒนากิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยนาคำ
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

Activity Development for Enhancing the Quality of Life of the Ban Hua Na
Kham Community, Yang Talat District, Kalasin Province.

อ้อต โนนกระยอม (Aot Nongrayom)¹

พรพิทักษ์ เหมบาสัตย์ (Ponpitak Hembasat)²

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Lecturer in the Innovation for Local Development Program Faculty of Bachelor of Arts

Kalasin University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Assistant Professor in the Innovation for Local Development Program Faculty of Bachelor of Arts

Kalasin University

E-mail: chokphochai@hotmail.com¹, hembasat_5605@hotmail.com²

Received: 7 July 2025

Revised: 19 April 2026

Accepted: 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยนาคำ 2) พัฒนากิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยนาคำ และ 3) ประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยนาคำ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพโดยผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ประชาชนทั่วไปและบุคคลของหน่วยงานในพื้นที่ที่เข้าร่วมวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และประเด็นการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ส่วนเชิงปริมาณผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประชาชนทั่วไปที่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า:

1. สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยนาคำ ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ มีรายได้ไม่เพียงพอและมีภาระหนี้สิน ด้านสังคม มีความเหลื่อมล้ำทางโอกาส และด้านสิ่งแวดล้อม มีปัญหามลภาวะทางอากาศจากการเผาในที่โล่ง สำหรับความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิต พบว่า ชุมชนต้องการพัฒนาอาชีพใหม่และฝึกทักษะการขายออนไลน์เพื่อเพิ่มรายได้ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และต้องการระบบการจัดการขยะที่ถูกต้องเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

2. การพัฒนากิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยนาคำ ประกอบด้วย การสร้างมูลค่าเพิ่ม (กิจกรรมปลาสามเงินล้าน), การขยายช่องทางการตลาดดิจิทัล (การฝึกอบรมขายสินค้าออนไลน์), การสร้างความยั่งยืนผ่านการสื่อสารรักโลก (กิจกรรมมัคคุเทศก์รักษ์โลก)

3. ประชาชนในชุมชนบ้านห้วยนาคำมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยนาคำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่โดดเด่นที่สุดคือความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม และการสามารถนำสิ่งที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

คำสำคัญ: การพัฒนากิจกรรม, คุณภาพชีวิต, ภาพสินธุ์

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the conditions, problems, and needs for improving the quality of life of the Ban Hua Na Kham community; 2) to develop activities for enhancing the quality of life of the Ban Hua Na Kham community; and 3) to evaluate public satisfaction with the implementation of these quality of life development activities. The study employed a mixed-methods research design, integrating both qualitative and quantitative approaches. For the qualitative phase, the key informants consisted of 18 individuals, including the public and personnel from local agencies involved in the research. The data collection instruments were in-depth interviews and focus group discussions, with data analyzed through content analysis. In the quantitative phase, the participants comprised 30 residents who attended the activities. The data collection tool was a questionnaire, and the data were analyzed using descriptive statistics, including percentages, means, and standard deviations.

The results of the research revealed that:

1. The quality-of-life problems in the Ban Hua Na Kham community consisted of economic issues, specifically insufficient income and debt burdens; social issues regarding inequality of opportunity; and environmental issues, namely air pollution from open burning. Regarding the needs for quality-of-life improvement, the community requires the development of new careers and online sales skills to increase

income, the promotion of lifelong learning, and a proper waste management system to reduce environmental impacts.

2. The development of quality-of-life promotion activities for the Ban Hua Na Kham community consists of: value addition ('Pla Som Ngen Lan' or Million-Baht Pickled Fish activity), digital marketing expansion (online sales training), and sustainability through eco-communication (Eco-guide activity).

3. The residents of the Hua Na Kham community expressed the highest level of overall satisfaction with the implementation of these quality-of-life development activities. The most prominent aspects were the knowledge and skills gained from participating in the activities and the ability to apply what they had learned to their daily lives.

Keywords: Activity Development; Quality of life; Kalasin

บทนำ

ปัจจุบันทิศทางการพัฒนาประเทศไทยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า 2-5) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566, หน้า 8-54) ได้มุ่งเน้นการสร้าง ความเข้มแข็งจากฐานราก โดยกำหนดเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน การพัฒนาที่ยั่งยืนนี้ต้องยึดถือหลักการ "คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา" เพื่อปรับ วิธีคิดและเพิ่มศักยภาพของคนในชุมชนบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มี ความสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยให้ความสำคัญในการ พัฒนาประชาชนอย่างต่อเนื่อง (พงศรัตน์ ภิรมย์รัตน์ และคณะ, 2563) อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางการ เปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์และระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม การขับเคลื่อนชุมชนให้ก้าวทันความ เปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องอาศัย "ผู้นำชุมชน" และภาคีเครือข่ายที่เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันกิจกรรมที่ ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของคนในพื้นที่

การยกระดับคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ไม่ใช่เพียงการพัฒนาทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึง ความผาสุกทางจิตใจและความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนที่เปิด โอกาสให้ประชาชนร่วมรับรู้ ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินการพัฒนาตามวัฒนธรรมและบริบทของท้องถิ่น ที่สามารถนำมาต่อยอดเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นได้ โดยการส่งเสริมการท่องเที่ยว ผ่านการสร้างและพัฒนาสินค้าและบริการด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์และทุนทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาธุรกิจการท่องเที่ยว การทำการตลาด และการบริหารจัดการสถานที่ที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ วิถีชีวิต และวัฒนธรรม เพื่อให้การ

ท่องเที่ยวไทยมีเรื่องราวที่เป็นเอกลักษณ์ ซึ่งนำไปสู่การเป็นชุมชนที่มี Soft power เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (กรชนก สนิทวงศ์, 2565) หากชุมชนสามารถผนวกทุนทางวัฒนธรรมเข้ากับกระบวนการสร้างอาชีพ จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ครอบคลุมทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

ชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ ซึ่งอยู่ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นพื้นที่ชุมชนมีประชากร มากกว่า 12,782 คน (ปริญญญา ภูจำปา, 2565) เป็นชุมชนที่มีต้นทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่โดดเด่น มีวัดสว่างห้วยน้ำคำและ “อุโบสถลิมอีสานไม้พันชาติ” เป็นศูนย์รวมจิตใจและดึงดูดนักท่องเที่ยว อีกทั้งยังมีกลุ่มอาชีพที่หลากหลาย เช่น กลุ่มทอผ้า และกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน แต่จากการสำรวจสภาพปัญหาในปัจจุบันกลับพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ยังประสบปัญหารายได้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตและมีภาระหนี้สินสะสม นอกจากนี้ยังมีประเด็นมลภาวะทางอากาศที่เกิดจากการเผาในที่ทำการเกษตร ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตโดยรวมของคนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง แม้จะเป็นชุมชนที่มีกิจกรรมทางวัฒนธรรมมาก แต่กิจกรรมเหล่านั้นยังขาดการยกระดับหรือต่อยอดให้เป็นกิจกรรมเชิงรุกที่สามารถแก้ปัญหาปากท้องและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษา "การพัฒนากิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์" เพื่อปิดช่องว่างระหว่างต้นทุนวัฒนธรรมที่มีอยู่กับปัญหาเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ การศึกษานี้ไม่เพียงแต่จะช่วยตอบสนองความต้องการด้านอาชีพใหม่และการจัดการสิ่งแวดล้อมของคนในบ้านห้วยน้ำคำเท่านั้น แต่ยังเป็นแบบแผนการพัฒนากิจกรรมที่สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์วิถีชุมชนและการยกระดับมาตรฐานการครองชีพอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบให้กับชุมชนอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อพัฒนากิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)

การศึกษาเรื่อง การพัฒนากิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมโดยใช้แนวคิดทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

จากการทบทวนทัศนะขององค์การระดับสากลและนักวิชาการ (UNESCO, 1981; WHO, 1995; Beadle-Brown et al., 2008) สามารถสังเคราะห์ได้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดพหุมิติ (Multidimensional Concept) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้านหลัก ได้แก่ **ด้านเศรษฐกิจ** เน้นความมั่นคงของรายได้ การมีงานทำ และความสามารถในการพึ่งพาตนเอง **ด้านสังคม** ครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคม และการได้รับสิทธิเสรีภาพ และ **ด้านสิ่งแวดล้อม** สภาพความเป็นอยู่ทางกายภาพที่ปลอดภัยและปราศจากมลภาวะ ความแตกต่างที่สำคัญคือ งานวิจัยในอดีตมักเน้นการวัดคุณภาพชีวิตเชิงปริมาณตามตัวชี้วัดมาตรฐาน (Beadle-Brown et al., 2008) แต่การศึกษานี้จะมุ่งเน้นการรับรู้เชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) ของคนในชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ ว่ากิจกรรมใดที่จะสามารถเติมเต็มช่องว่างของคุณภาพชีวิตในบริบทพื้นที่ได้จริง

แนวคิดด้านการพัฒนาชุมชนและการมีส่วนร่วม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่มุ่ง “นำเสนอกิจกรรม” การพัฒนาจึงต้องยึดโยงกับทฤษฎีการพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลาง โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม (Participation) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญคือ การร่วมรับรู้ปัญหา การร่วมวางแผน/ตัดสินใจ การร่วมดำเนินการ และการร่วมรับผลประโยชน์ (ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2552, หน้า 119) การพัฒนากิจกรรมในชุมชนบ้านห้วยน้ำคำจึงไม่ใช่เพียงการจัดโครงการจากภายนอก แต่เป็นการสังเคราะห์ทุนทางวัฒนธรรมเดิมให้กลายเป็นกิจกรรมเชิงรุกตามความต้องการของคนในพื้นที่

ทฤษฎีความพึงพอใจ ในงานวิจัยนี้วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ที่มีการประเมินผลสำเร็จของกิจกรรมการพัฒนา นั้น ผู้วิจัยใช้แนวคิดความพึงพอใจซึ่งเป็นความรู้สึกทางบวกของบุคคลต่อสิ่งที่ได้รับเทียบกับความคาดหวัง โดยเน้นการประเมินใน 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านกระบวนการ (ความเหมาะสมของกิจกรรมและการมีส่วนร่วม) มิติด้านผลลัพธ์ (ความรู้และทักษะที่ได้รับ) และมิติด้านการนำไปใช้ (ความสามารถในการนำไปสร้างรายได้หรือแก้ปัญหาจริง) เพื่อพิสูจน์ว่ากิจกรรมที่นำเสนอตอบสนองโจทย์คุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างแท้จริง

จากการสังเคราะห์งานวิจัยและเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องทั้ง 9 รายการ ได้แก่ กรชนก สนิทวงศ์ (2565), ชัยมงคล ศิริวารินทร์ และคณะ (2563), ปญัญญา ภูจำปา (2565), ปรางทิพย์ ภักดีศิริไพรวัลย์ (2559), ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2552), พงศ์รัตน์ ภิรมย์รัตน์, ธาเดช เกิดวิชัย และคณะ (2563), พระครูปลัดสุวัฒนพุทธคุณ (สุเทพ ดิเยี่ยม) (2567), พุทธศักดิ์ คำจอร์ และวัชร เชียงกุล (2568),

และ ภาวิณี มาตแมน และคณะ (2567) สามารถสรุปประเด็นความเชื่อมโยงเชิงระบบเพื่อใช้ในการสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนได้เป็น 4 มิติสำคัญ ดังนี้

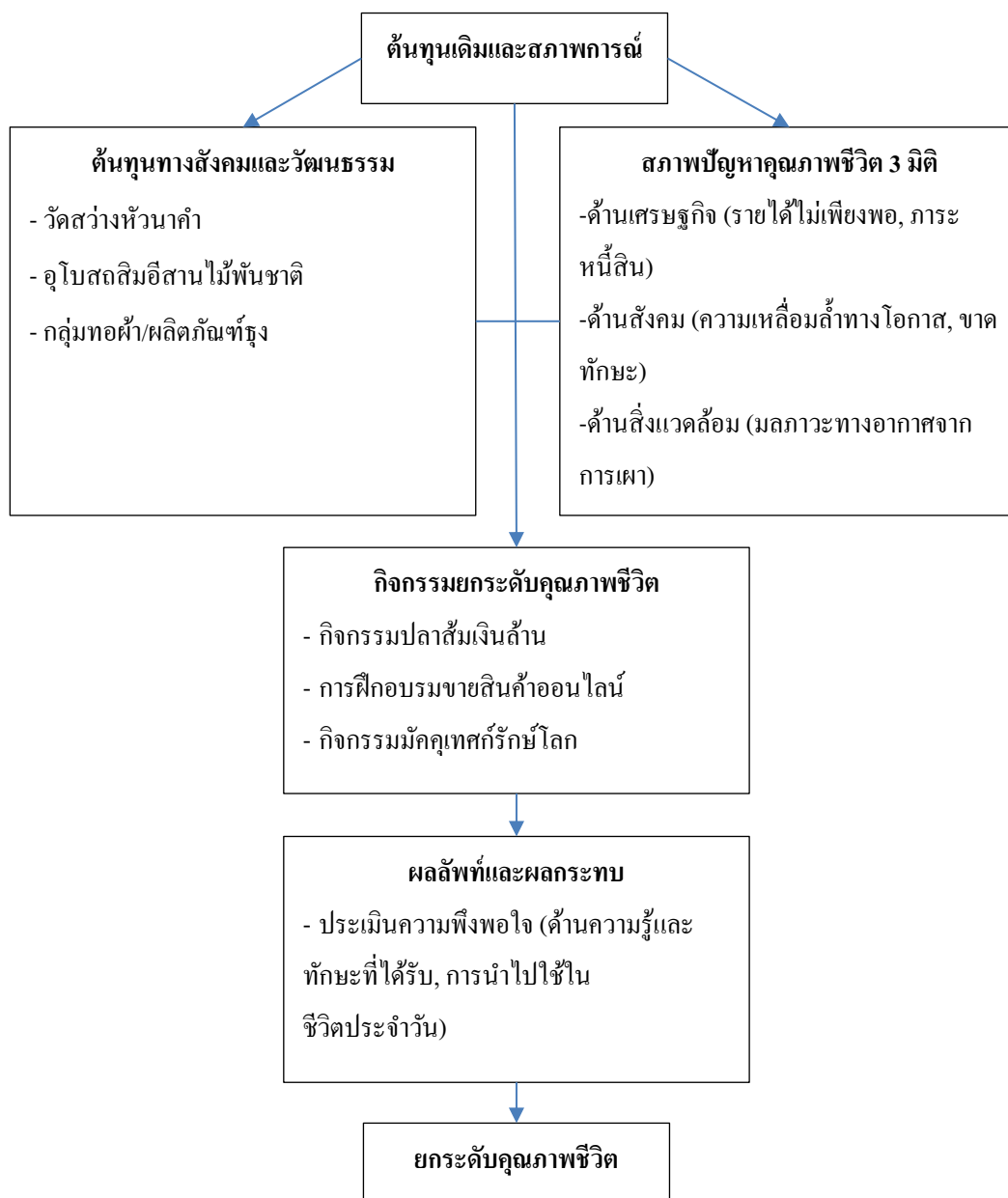
มิติที่ 1 นิยามคุณภาพชีวิตพหุมิติและการมีส่วนร่วม โดยงานวิจัยส่วนใหญ่ระบุว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องมองมากกว่ามิติกายภาพ โดยครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยปัจจัยที่กำหนดคุณภาพชีวิต ปฏิญญา ภูจำปา (2565) พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตประกอบด้วย ความมั่นคงทางรายได้ และการเข้าถึงภาครัฐ ขณะที่ ปรางทิพย์ (2559) เน้นการจัดการสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับชีวิต นอกจากนี้กระบวนการพัฒนาโดยมีความสำเร็จของการพัฒนาที่ต้องยึด “คนเป็นศูนย์กลาง” ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน (ร่วมรับรู้, ร่วมวางแผน, ร่วมดำเนินการ และร่วมรับประโยชน์) เพื่อให้ได้กิจกรรมที่ตรงกับความต้องการจริง

มิติที่ 2 การเปลี่ยนทุนวัฒนธรรมเป็นเศรษฐกิจสร้างสรรค์ งานวิจัยในกลุ่มนี้เน้นการนำ “ต้นทุนเดิม” มาเพิ่มมูลค่าเพื่อแก้ปัญหาค่าความยากจน โดยมีกลยุทธ์ Soft Power ของพระครูปลัดสุวัฒนพุทธคุณ (2567) และ กรชนก (2565) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการนำทุนทางวัฒนธรรมมาต่อยอดเป็นสินค้าพรีเมียม หรือ อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ คือหัวใจของการสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจและสังคมท้องถิ่น นอกจากนี้การจัดการทุน โดยมี ชัยมงคล ศิริวารินทร์ และคณะ (2563) วิเคราะห์ว่าปัญหาหลักไม่ใช่การขาดผลิตภัณฑ์ แต่คือการขาดศักยภาพในการจัดการทุนวัฒนธรรมเพื่อนำออกสู่ตลาดเชิงรุก

มิติที่ 3 การก้าวข้ามขีดจำกัดด้วยทักษะดิจิทัล โดยเมื่อชุมชนมีผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพแล้ว ความท้าทายลำดับถัดไป คือ ช่องทางการกระจายสินค้า นั่นคือ พาณิชย์ดิจิทัล ภาวิณี มาตแมน และคณะ (2567) พบว่าการสร้างช่องทางจำหน่ายผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และการติดต่อลูกค้าทักษะดิจิทัลให้ชาวบ้าน ช่วยลดการพึ่งพานักท่องเที่ยวเพียงอย่างเดียวและสร้างรายได้ที่ยั่งยืน นอกจากนี้การปรับตัวที่เป็นการเปลี่ยนจากเกษตรกรรมดั้งเดิมสู่การตลาดออนไลน์ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อในยุคปัจจุบัน

มิติที่ 4 ความยั่งยืนผ่านการสร้างอัตลักษณ์และจิตสำนึก โดยงานกลุ่มนี้เน้นการจัดการการท่องเที่ยว พุทธศักดิ์ กำจร และวัชร เชิญกุล (2568) เสนอแนวทางพัฒนาทักษะชุมชนและการปลูกจิตสำนึกเสริมอัตลักษณ์ท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “มัลติเทสก์โลก” ที่ใช้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือสร้างความภาคภูมิใจและลดมลภาวะสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยังถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการทรัพยากรทางวัฒนธรรมและการเกษตรเพื่อพัฒนาคนและเศรษฐกิจชุมชนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างชุมชนที่พึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว

ดังนั้น งานวิจัยเหล่านี้ยืนยันว่า กิจกรรม “3 ประสาน” (กิจกรรมปลาสามเงินล้าน การฝึกอบรมขายสินค้าออนไลน์ และมัลติเทสก์โลก) ที่กำลังดำเนินการ เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับทฤษฎีสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการบูรณาการ Soft Power และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืนและผู้นำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย: การพัฒนากิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้กระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยแยกกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 ส่วนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ มีจำนวนทั้งสิ้น 18 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria) ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการกำหนดนโยบายหรือการพัฒนาในพื้นที่ เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน และอาศัยหรือปฏิบัติงานในพื้นที่บ้านห้วยน้ำคำต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 5 ปี ประกอบด้วยผู้แทนจาก 3 ภาคส่วน ได้แก่ 1) ภาคประชาชน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ประธานกลุ่มทอผ้า, ประธานกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน, ตัวแทนเยาวชน, ตัวแทนกลุ่มผู้สูงอายุ และปราชญ์ชาวบ้าน 2) ภาคส่วนราชการ/ท้องถิ่น จำนวน 6 คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี, ปลัดเทศบาล, นักพัฒนาชุมชน, เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว, เจ้าหน้าที่ด้านสิ่งแวดล้อม, เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอาชีพ และ 3) ภาคผู้นำชุมชนและสาธารณสุข จำนวน 7 คน ประกอบด้วย กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน, อสม. (2 คน), เจ้าหน้าที่ รพ.สต., กรรมการวัดสว่างห้วยน้ำคำ (2 คน)

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ มีจำนวน 30 คน ใช้วิธีการเลือกตามความสะดวก (Convenience Sampling) จากประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีเกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) ผู้ที่ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตลอดกระบวนการ หรือไม่สะดวกใจในการให้ข้อมูล เนื่องจากการวิจัยนี้เน้นการพัฒนากิจกรรมนำร่อง (Pilot Activity) จำนวน 30 คน จึงถือเป็นขนาดที่เหมาะสมสำหรับการทดสอบกิจกรรมในระดับชุมชนเพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นที่มีนัยสำคัญ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และ 2) ประเด็นสนทนากลุ่ม มีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการพัฒนาอาชีพ และการระดมสมองเพื่อออกแบบกิจกรรมของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

2. เชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดประเด็นข้อคำถามการสัมภาษณ์ การสอบถาม

2. กำหนดโจทย์หรือคำถามการวิจัย (Research Question) เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

3. ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องสมบูรณ์ทั้งคำถามสำหรับการสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group)

4. ตรวจสอบข้อมูล โดยใช้วิธีแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ข้อมูลวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์เพียงพอ ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบด้านข้อมูล ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีความแตกต่างกันโดยใช้คำถามชุดเดียวกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้อาจจัดระบบข้อมูลจัดหมวดหมู่ของข้อมูล และตรวจสอบข้อมูล 2) การตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเลือกวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) และ 3) การทบทวนข้อมูลหรือสรุปข้อมูล

5. ปรับแก้เครื่องมือและนำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ การเก็บข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ เอกสารการประชุม รายงานวิเคราะห์ บทความ วิทยานิพนธ์ และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ได้แก่ การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้สัมภาษณ์ และการประชุมกลุ่มย่อย และการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เชิงคุณภาพ ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วนำมาจัดระบบข้อมูลแยกประเภทข้อมูลตามวัตถุประสงค์ จากนั้นจึงประมวลข้อมูลทุกประเภทเข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

2. เชิงปริมาณ ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

1. สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 18 คน รายละเอียด พบว่า แม้ชุมชนบ้านห้วยน้ำคำจะเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่สำคัญและมีกลุ่มอาชีพที่หลากหลาย แต่ประชาชนยังเผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจ ประชากรส่วนใหญ่ยังพึ่งพาการทำเกษตรกรรมดั้งเดิมเป็นหลัก ซึ่งมีรายได้ไม่แน่นอนและไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ส่งผลให้เกิดปัญหาการหนี้สินสะสม แม้จะมีกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เช่น กลุ่มทอผ้าและกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน แต่พบว่ายากลำบากในการบริหารจัดการและการตลาดเชิงรุก ทำให้ไม่สามารถกระจายสินค้าไปยังกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายได้ ด้านสังคม พบช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางรายได้และโอกาส โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนและวัยแรงงานที่ขาดทักษะอาชีพเสริมที่สอดคล้องกับยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและ

ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น และ **ด้านสิ่งแวดล้อม** ปัญหาที่โดดเด่น คือ มลภาวะทางอากาศที่เกิดจากการเผาในที่โล่งและวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร เพื่อลดต้นทุนแรงงานในการกำจัดศัตรูพืช ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางกายและคุณภาพชีวิตโดยรวมของคนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ จากการระดมความคิดเห็นร่วมกับภาคีเครือข่ายและประชาชน **ความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน** ชุมชนได้สะท้อนความต้องการการพัฒนาเชิงรุกที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ดังนี้ **ด้านเศรษฐกิจ** ชุมชนต้องการยกระดับผลิตภัณฑ์เดิมให้เป็นสินค้าพรีเมียม เช่น กิจกรรมปลาส้มเงินล้าน พร้อมทั้งต้องการรับการฝึกอบรมทักษะการขายสินค้าออนไลน์ เพื่อขยายฐานลูกค้าและสร้างช่องทางรายได้ใหม่ นอกเหนือจากการรอขายให้นักท่องเที่ยวเพียงอย่างเดียว **ด้านสังคม** ต้องการให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยชุมชนอย่างเป็นระบบ ผ่านการพัฒนา “มัลติเทสต์ท้องถิ่น” ที่สามารถถ่ายทอดเรื่องราวของอุโบสถสิมอีสาน ไม้พันชาติและวัดสว่างหัวนาคำ ได้อย่างมีอาชีพ เพื่อสร้างอัตลักษณ์และ Soft Power ให้กับชุมชน และ **ด้านสิ่งแวดล้อม** ต้องการองค์ความรู้และการสนับสนุนด้านการจัดการขยะที่ถูกวิธี รวมถึงแนวทางการเพิ่มมูลค่าจากวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรเพื่อลดปัญหาการเผาในพื้นที่ ผลการศึกษาในส่วนนี้ชี้ให้เห็นว่า “ช่องว่าง” ของคุณภาพชีวิตในชุมชนบ้านหัวนาคำ ไม่ได้เกิดจากการขาดแคลนทรัพยากร แต่เกิดจากการขาดการต่อยอดต้นทุนทางวัฒนธรรมให้เป็นกิจกรรมเชิงรุกที่ทันสมัย ข้อมูลเหล่านี้จึงเป็นฐานสำคัญในการนำเสนอกิจกรรมในวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ต่อไป

2. การพัฒนากิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านหัวนาคำ พบว่า จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากกระบวนการระดมสมอง และการประชุมกลุ่มย่อย ร่วมกับประชาชนและภาคีเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อให้เห็นภาพการบูรณาการระหว่างทุนทางวัฒนธรรมและแนวทางการแก้ปัญหาเศรษฐกิจที่ชัดเจน ผู้วิจัยได้นำเสนอการพัฒนากิจกรรมที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่เป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นการสร้าง “ระบบบูรณาการเชิงรุก” ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของชุมชนได้จริง ซึ่งไม่ใช่การจัดกิจกรรมแยกส่วน ไม่ขาดจากกัน แต่มีความสัมพันธ์ในลักษณะที่ว่า “มัลติเทสต์” ทำหน้าที่ดึงดูดผู้คนและเล่าเรื่องราวนำไปสู่ความต้องการซื้อ “ปลาส้มเงินล้าน” และมี “การขายออนไลน์” คอยรองรับการซื้อซ้ำหลังจากนักท่องเที่ยวกลับจากพื้นที่ จึงทำให้เป็นโมเดลที่เชื่อมโยงต้นทุนทางวัฒนธรรมเข้ากับทักษะใหม่เพื่อแก้ปัญหาพหุมิติที่ปิดช่องว่างคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ UNESCO และ WHO ที่ผู้วิจัยใช้เป็นฐานโดยองค์ประกอบที่ 1 และ 2 ตอบโจทย์ด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ตอบโจทย์ด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ โดยทั้ง 3 องค์ประกอบด้วยกิจกรรมที่ทำงานเกื้อหนุนกันแบบองค์รวม ดังนี้

ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่ม (กิจกรรมปลาส้มเงินล้าน) แนวคิด คือ การนำภูมิปัญญาการถนอมอาหารที่มีอยู่เดิมในพื้นที่มาพัฒนาสู่ผลิตภัณฑ์ระดับพรีเมียม โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหารายได้ไม่เพียงพอและภาระหนี้สิน โดยมุ่งเน้นการสร้างมาตรฐานผลิตภัณฑ์ การออกแบบบรรจุภัณฑ์ และการสร้างแบรนด์ “ปลาส้มเงินล้าน” ให้เป็นสินค้าเด่นของชุมชนบ้านหัวนาคำที่สามารถดึงดูดเม็ดเงินจากคนภายนอกและนักท่องเที่ยวได้

ด้านการสร้างความยั่งยืนผ่านการสื่อสารรักษัโลก (กิจกรรมมัคคุเทศก์รักษัโลก) แนวคิด คือ การยกระดับบทบาทของคนในชุมชนจากผู้นำเที่ยวทางวัฒนธรรมสู่การเป็น “มัคคุเทศก์รักษัโลก” โดยใช้ “อุโบสถสิมอีสานไม้พันชาติ” และวัดสว่างหัวนาคำเป็นจุดศูนย์กลางในการถ่ายทอดเรื่องราว พร้อมทั้ง สอดแทรกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้นักท่องเที่ยวได้รับรู้ถึงวิถีชุมชนที่อยู่ร่วมกับธรรมชาติ อย่างยั่งยืน มีการดำเนินงาน คือ เล่าเรื่องวัฒนธรรมควบคู่สิ่งแวดล้อม โดยมัคคุเทศก์จะนำเสนอความงดงาม ของสิมไม้และประวัติศาสตร์ท้องถิ่น เชื่อมโยงไปสู่ความสำคัญของอากาศบริสุทธิ์และทัศนียภาพของ ท้องทุ่งนาที่ปราศจากควันไฟจากการเผาป่าหรือเศษวัสดุทางการเกษตร อีกทั้งมีการส่งเสริมการท่องเที่ยว สีเขียว โดยมัคคุเทศก์จะทำหน้าที่เป็นต้นแบบในการรณรงค์ลดมลภาวะ โดยพานักท่องเที่ยวเดินชมวิถี เกษตรปลอดการเผา และอธิบายถึงการนำฟางข้าวมาใช้ประโยชน์แทนการทำลาย เพื่อสร้างความประทับใจ ในฐานะชุมชนที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในชุมชนให้มีความสามารถในการนำเสนอ ข้อมูลทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่ถูกต้อง ควบคู่ไปกับการสร้างความตระหนักรู้ด้านการจัดการ มลภาวะทางอากาศ ซึ่งจะช่วยให้การท่องเที่ยวกลายเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสร้าง ความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ชุมชนที่สะอาดและยั่งยืน

3. การประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อภาพรวมของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมนาร่อง พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58) โดยสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้ ประเด็นที่ประชาชนพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.49) ซึ่งสะท้อนว่า กิจกรรมตอบสนองต่อการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลได้จริง รองลงมาคือ การนำสิ่งที่ได้จากกิจกรรมไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.52) แสดงถึงความเป็นรูปธรรมของกิจกรรมในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจระดับครัวเรือน ในส่วนของบรรยากาศในกิจกรรมที่เป็นกันเองและกระตุ้นการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.68) ซึ่งถือเป็นปัจจัยเสริมที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 1 ความพึงพอใจต่อภาพรวมของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ (กิจกรรมปลาสามเงินล้าน, การฝึกอบรมขายสินค้าออนไลน์ และกิจกรรมมัคคุเทศก์รักษ์โลก)

ความพึงพอใจต่อภาพรวมของการดำเนินกิจกรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	อันดับที่
1. ความเหมาะสมของกิจกรรมต่อบริบทของชุมชน	4.58	0.55	มากที่สุด	6
2. ความรู้/ทักษะที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม	4.74	0.49	มากที่สุด	1
3. ความน่าสนใจของเนื้อหาหรือกิจกรรม	4.67	0.53	มากที่สุด	4
4. การมีส่วนร่วมของชาวบ้านในกิจกรรม	4.68	0.53	มากที่สุด	3
5. ความชัดเจนในการถ่ายทอดข้อมูลจากวิทยากร	4.60	0.55	มากที่สุด	5
6. ความเป็นมิตรและเข้าถึงง่ายของทีมงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	5
7. การนำสิ่งที่ได้จากกิจกรรมไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน	4.70	0.52	มากที่สุด	2
8. วิทยากร/ผู้สอนมีความรู้และถ่ายทอดได้ดี	4.45	0.68	มาก	8
9. ความเหมาะสมของสถานที่และเวลาในการจัด กิจกรรม	4.48	0.68	มาก	7
10. บรรยากาศในกิจกรรมเป็นกันเองและกระตุ้น การเรียนรู้	4.43	0.68	มาก	9
รวมเฉลี่ย	4.56	0.58	มากที่สุด	

ทั้งนี้จากการประเมินการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมด้านพัฒนาการเงิน โดยการจัดเวทีถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนใหญ่แล้วประชาชนมีความพึงพอใจในกิจกรรมที่ร่วมกันออกแบบและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความย้อนแย้งระหว่างทุนทางวัฒนธรรมกับความเป็นจริงทางเศรษฐกิจ ผลการศึกษาในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สะท้อนให้เห็นว่าแม้ชุมชนบ้านห้วยนาคำจะมีต้นทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่โดดเด่น เช่น “อุโบสถลือมีสาธิตไม้พันชาติ” แต่เป็นเพียง “ทุนทางกายภาพและสังคม” ยังไม่ได้รับการจัดการให้เป็น “ทุนทางเศรษฐกิจ” ที่มีประสิทธิภาพ แต่ในมิติของคุณภาพชีวิตเชิงอัตวิสัยที่วัดว่า คนเรามีความสุขและพึงพอใจกับชีวิตของตนเองมากแค่ไหน การที่คนเราประเมินภาพรวมชีวิตของตัวเองว่าตรงกับที่คาดหวังไว้มากน้อยแค่ไหน เช่น ความรู้สึกว่าชีวิตมีความมั่นคง มีงานที่พอเพียง และมีที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย แต่ในขณะเดียวกัน ประชาชนยังคงเผชิญปัญหาความมั่นคงทางรายได้และหนี้สินสะสม ประเด็นนี้อภิปรายได้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดพหุมิติที่ต้องมีความสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ของ UNESCO (1981) และ WHO (1995) จะเห็นได้ว่าการที่ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอและประสบปัญหาผลภาวะจากการเฝ้าทางการเกษตร ชี้ให้เห็นว่า “ทุนวัฒนธรรม” ที่มีอยู่ยังไม่ถูกนำมาใช้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยมงคลศิริวรินทร์ และคณะ (2563) ที่พบว่าปัญหาหลักของชุมชนไม่ใช่การขาดผลิตภัณฑ์ แต่คือการขาดศักยภาพในการนำผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาด และงานของ กรชนก สนิทวงศ์ (2565) ที่ชี้ว่าการยกระดับคุณภาพชีวิตต้องให้ความสำคัญสร้างสรรค์มาต่อยอดทุนวัฒนธรรมให้เกิดมูลค่า ดังนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมในระยะเริ่มต้นที่ให้ชุมชน “ร่วมรับรู้ปัญหา” จึงเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้เห็นว่าช่องว่างที่แท้จริง คือ การขาดกิจกรรมเชิงรุกที่จะเปลี่ยนต้นทุนวัฒนธรรมให้เป็นรายได้ที่จับต้องได้

2. การพัฒนาโครงการที่ผู้วิจัยนำเสนอ มีการบูรณาการ Soft Power เข้ากับเศรษฐกิจสร้างสรรค์และดิจิทัลอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย การสร้างมูลค่าเพิ่ม (กิจกรรมปลาส้มเงินล้าน), การขยายช่องทางการตลาดดิจิทัล (การฝึกอบรมขายสินค้าออนไลน์), การสร้างความยั่งยืนผ่านการสื่อสารรักโลก (กิจกรรมมัลกุเทศกรักษ์โลก) ถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่จะช่วยปิดช่องว่างการวิจัยในพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยสามารถอภิปรายประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การสร้างมูลค่าเพิ่ม เป็นการยกระดับภูมิปัญญาสู่สินค้าพรีเมียมด้วย Soft Power โดยมีกิจกรรม “ปลาส้มเงินล้าน” ซึ่งแสดงถึงกระบวนการเพิ่มมูลค่าให้กับทุนทางวัฒนธรรมอาหารดั้งเดิมสู่มาตรฐานสินค้าพรีเมียม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัดสุวัฒนพุทธคุณ (สุเทพ ดีเยี่ยม) (2567) ที่พบว่านโยบายการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชนด้วย Soft Power คือการผลักดันอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ให้ก้าวสู่ระดับสากลหรือระดับพรีเมียม โดยเน้นการสร้างสมดุลระหว่างทุนทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อบูรณาการการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 การขยายช่องทางการตลาดดิจิทัล เป็นการเสริมสร้างศักยภาพในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมีกิจกรรมการฝึกอบรมทักษะการขายสินค้าออนไลน์ถือเป็นการ “ติดอาวุธทางปัญญา” เพื่อทลายขีดจำกัดด้านการกระจายสินค้าแบบเดิม และเปลี่ยนผ่านวิถีเกษตรกรรมดั้งเดิมสู่การพาณิชย์ดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี มานะมั่น และคณะ (2567) ที่ระบุว่ากลยุทธ์การตลาดออนไลน์

และสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Fanpage เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภคในยุคปัจจุบันและเป็นช่องทางหลักในการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน

ประเด็นที่ 3 การสร้างความยั่งยืนผ่านการสื่อสารระดับโลก ผ่านกิจกรรมมัลติเทสท์กรัฟโลก เป็นการบูรณาการอัตลักษณ์วัฒนธรรมและสุขภาวะสิ่งแวดล้อม โดยกิจกรรมมัลติเทสท์กรัฟโลกถือเป็นจุดเด่นเชิงนวัตกรรมของงานวิจัยนี้ โดยการใช้ “อุโบสถลิมอิสานไม้พันชาติ” เป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อน Soft Power ประเด็นที่น่าสนใจคือการเชื่อมโยงสุนทรียภาพทางวัฒนธรรมเข้ากับประเด็นสุขภาวะสิ่งแวดล้อมเพื่อแก้ปัญหาผลกระทบทางอากาศจากการเผาในพื้นที่ เมื่อประชาชนสวมบทบาทมัลติเทสท์ที่ต้องนำเสนอวิถีเกษตรปลอดการเผาให้นักท่องเที่ยว ย้อนนำไปสู่ความภาคภูมิใจและจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เข้มแข็งขึ้น ส่งผลให้การท่องเที่ยวกลายเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสุขภาวะอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ พุทธศักดิ์ กัจจร และวัชร เวียงกุล (2568) ที่เน้นการพัฒนาทักษะชุมชนและการปลูกจิตสำนึกผ่านอัตลักษณ์ท้องถิ่นในการจัดการที่ยั่งยืน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล บัวทอง และปิยนุช พรประสิทธิ์ (2567) ที่เน้นการใช้ทรัพยากรทางวัฒนธรรมและการเกษตรเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทุนมนุษย์และเศรษฐกิจชุมชนผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

โดยสรุป การนำเสนอกิจกรรมที่ผู้วิจัยนำเสนอ คือ “กิจกรรมบูรณาการ 3 ประสาน” ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมปลาส้มเงินล้าน การฝึกอบรมขายสินค้าออนไลน์ และมัลติเทสท์กรัฟโลก ถือเป็นนวัตกรรมเชิงกระบวนการที่ทำงานเกื้อหนุนกัน จึงไม่ใช่เพียงการสำรวจความคิดเห็นในเชิงสถิติ แต่เป็นการพัฒนากิจกรรมที่สร้างจุดสมดุลระหว่างการอนุรักษ์วิถีชีวิตดั้งเดิมกับการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ทันสมัย เป็นการพัฒนากิจกรรม “ระบบบูรณาการเชิงรุก 3 ประสาน” สอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน

3. ความพึงพอใจต่อภาพรวมของการดำเนินกิจกรรม คือ การพิสูจน์ผลสัมฤทธิ์ในมิติการนำไปใช้จริง ผลการประเมินความพึงพอใจในระดับมากที่สุด เมื่อนำมาอภิปรายตามทฤษฎีความพึงพอใจในมิติด้านผลลัพธ์และมิติด้านการนำไปใช้ พบประเด็นที่น่าสนใจคือ คะแนนความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในด้านความรู้/ทักษะที่ได้รับ และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน สิ่งนี้สะท้อนว่ากิจกรรมที่นำเสนอสามารถตอบโจทย์ความต้องการพื้นฐานและการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลได้จริง ตามทฤษฎีความพึงพอใจ เมื่อประชาชนรู้สึกว่าคุณภาพเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตเชิงอัตวิสัย ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของภาวิณี มาดแมน และคณะ (2567) ที่พบว่าการพัฒนาทักษะการตลาดออนไลน์ช่วยให้ชุมชนสามารถสร้างรายได้จริงและมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด การที่ชุมชนพึงพอใจต่อมิติด้านการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันมากเป็นอันดับสอง จึงเป็นเครื่องยืนยันว่ากิจกรรมที่นำเสนอเน้นก้าวข้ามการเป็นเพียงข้อเสนอสู่การเป็นแนวทางปฏิบัติที่สร้างสมดุลระหว่างวิถีชุมชนและการยกระดับครองชีพอย่างยั่งยืน ตลอดจนกระบวนการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการสร้างเสริมทักษะที่นำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตภาพรวม และการที่ประชาชนพึงพอใจในการ “ร่วมรับผลประโยชน์” จากความรู้ที่นำไปสร้างรายได้เสริมได้จริง จึงเป็น

ตัวบ่งชี้ว่ากิจกรรมที่นำเสนอมีคุณค่าทางวิชาการและสามารถนำไปเป็นต้นแบบให้กับชุมชนอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้ในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนากิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้ 1) การค้นพบความสำคัญของการเปลี่ยน “ทุนวัฒนธรรม” ให้เป็น “ทุนเศรษฐกิจ” อย่างเป็นระบบ งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าลำพังการมีต้นทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่โดดเด่น เช่น อุโบสถสิมอีสานไม้พันชาติ หรือกลุ่มอาชีพดั้งเดิมนั้น ยังไม่เพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตหากขาดการจัดการที่มีประสิทธิภาพ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือการระบุ “ช่องว่าง” (Gap) ที่แท้จริงว่าไม่ได้เกิดจากการขาดทรัพยากร แต่เกิดจากการขาดกิจกรรมเชิงรุกที่นำความคิดสร้างสรรค์มาต่อยอดทุนที่มีอยู่เดิมให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจที่จับต้องได้จริง เพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานด้านรายได้และหนี้สินสะสมของครัวเรือน 2) การสร้าง “กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตแบบบูรณาการ 3 ประสาน” ในลักษณะ “ระบบบูรณาการเชิงรุก” ซึ่งไม่ใช่การจัดกิจกรรมแยกส่วน แต่เป็นโมเดลที่บูรณาการระหว่างภูมิปัญญาดั้งเดิมกับทักษะในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล กิจกรรมที่นำเสนอประกอบด้วยกิจกรรมยกระดับผลิตภัณฑ์ปลาสามสู่ระดับพรีเมียม (ปลาสามเงินล้าน) การคิดอาวุธทักษะดิจิทัลเพื่อขยายช่องทางการตลาดออนไลน์ และการสร้างเรื่องราวผ่านมัลติมีเดียชุมชน ซึ่งถือเป็นโมเดลการพัฒนาที่สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์วิถีชีวิตกับการเติบโตทางเศรษฐกิจตามแนวทาง Soft Power องค์ความรู้นี้ช่วยก้าวข้ามขีดจำกัดของงานวิจัยในอดีตที่มักเป็นเพียงการสำรวจความคิดเห็น มาสู่การพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่อย่างแท้จริง และ 3) ความสำเร็จของกระบวนการ “ทบทวนตนเองและมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง” ของคนในชุมชน งานวิจัยนี้พิสูจน์ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากการให้ชุมชน “ร่วมรับรู้ปัญหา” และ “ร่วมวางแผนตัดสินใจ” เพื่อออกแบบกิจกรรมจากภายในสู่ภายนอก ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญคือการค้นพบว่าการเสริมสร้างทักษะที่นำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันเป็นปัจจัยหลักที่สร้างความพึงพอใจและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตเชิงอัตวิสัยของประชาชน องค์ความรู้เชิงกระบวนการนี้สามารถใช้เป็นต้นแบบในการสร้างความสมดุลระหว่างวิถีชุมชนและการยกระดับมาตรฐานการครองชีพอย่างยั่งยืนให้กับชุมชนอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เทศบาลตำบลห้วยน้ำคำควรพิจารณาบรรจุ “กิจกรรมบูรณาการ 3 ประสาน” (กิจกรรมปลาสามเงินล้าน, การตลาดดิจิทัล และมัลติมีเดียชุมชน) เข้าสู่แผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการใช้

“อุโบสถสิมอีสานไม้พันชาติ” เป็นศูนย์กลางในการสร้างกลยุทธ์การเล่าเรื่อง เพื่อสร้างอัตลักษณ์และมูลค่าเพิ่มให้กับทุนทางวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างด้านรายได้และภาระหนี้สิน

2. ควรมีการจัดตั้ง “ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจสร้างสรรค์บ้านห้วยน้ำคำ” เพื่อเป็นกลไกกลางในการถ่ายทอดทักษะสมัยใหม่แบบต่อเนื่อง ทั้งการบริหารจัดการมัลติเทคส์และทักษะการพาณิชย์ดิจิทัล เพื่อช่วยลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางโอกาสและลดการพึ่งพารายได้จากการท่องเที่ยวในพื้นที่เพียงอย่างเดียว ช่วยให้อาชีพสามารถเข้าถึงฐานลูกค้าภายนอกได้โดยตรง

3. จากปัญหาผลกระทบทางอากาศจากการเผาในที่โล่งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินนโยบายเชิงรุกในการเปลี่ยน “ทุนทรัพยากรที่เหลือนี้นอกจากการเกษตร” ให้เป็น “ทุนทางเศรษฐกิจ” เช่น การส่งเสริมอุตสาหกรรมแปรรูปวัสดุเหลือใช้เป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนหรือของที่ระลึก ซึ่งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการสร้างรายได้เสริมตามกิจกรรมมัลติเทคส์รักโลก

4. เนื่องจากผลการประเมินความพึงพอใจ พบว่าประชาชนให้ความสำคัญสูงสุดกับการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน หน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการติดตามผลสัมฤทธิ์ด้านรายได้ครัวเรือนและพฤติกรรมลดการเผาในระยะยาว (6 - 12 เดือน) เพื่อประเมินความยั่งยืนของกิจกรรมการพัฒนาและนำข้อมูลมาปรับปรุงกิจกรรมให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริงของชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากงานวิจัยชิ้นนี้เป็นการพัฒนากิจกรรมและประเมินผลเบื้องต้น การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงติดตามผล เพื่อประเมินว่ากิจกรรมปลาส้มเงินล้านและการขายออนไลน์สามารถเพิ่มรายได้ครัวเรือนและลดหนี้สินได้จริงตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติหรือไม่

2. งานวิจัยครั้งนี้เน้นหนักไปที่กิจกรรมด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ จึงควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เน้นการออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการจัดการมลภาวะทางอากาศโดยใช้ต้นทุนทางสังคมของชุมชนบ้านห้วยน้ำคำเป็นฐาน

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรและทุนทางวัฒนธรรม เพื่อให้ชุมชนบ้านห้วยน้ำคำเป็นต้นแบบการจัดการตนเองอย่างยั่งยืน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรชนก สนิทวงศ์. (2565). การยกระดับคุณภาพชีวิตด้วยทุนทางวัฒนธรรม: กรณีชุมชนเมืองเก่าสบสม-หาดไคร้ อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย. *วารสารวิจัยสังคม*, 45(2), 96-116.

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/socialresearchjournal/article/view/268771>

ชัยมงคล ศิริวารินทร์ และคณะ. (2563). ศึกษาศักยภาพ สภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาหมู่บ้านดงบัง หมู่ 1 ตำบลหนองสระปลา อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 5(1), 132-145. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/PPJ/issue/view/16635>

ปริญญญา ภูจำปา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์. ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

<https://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2565/M131533/Phuchampa%20Patinya.pdf> ปรากฏพิพย์ ภักดี

ไพรวลัย. (2559). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11 ตำบลท่าผา อำเภอเกาะกา จังหวัดลำปาง. *ปริญญานิพนธ์สังคมสงเคราะห์-ศาสตรมหาบัณฑิต*, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5705037090_4994_4008.pdf

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2552). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

พงษ์รัตน์ ภิรมย์รัตน์, ฤเดช เกิดวิชัย และคณะ. (2563). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนจังหวัดแพร่. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 8(4), 1492-1505.

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/236834>

พระครูปลัดสุวัฒนพุทธคุณ (สุเทพ ดีเยี่ยม). (2567). นโยบายการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชน ด้วย Soft Power เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 8(4), 27-38.

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSC/article/download/272908/183129/1125275>

พุทธศักดิ์ กำจร และวัชระ เชียงกุล. (2568). กรอบแนวทางเชิงนโยบายเพื่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนในพื้นที่ชุ่มน้ำแก่งละว้า จังหวัดขอนแก่น. *วารสารสังคมศาสตร์และพัฒนา*, 7(4), 117-205. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/JMARD/article/download/275130/189111>

ภาวิณี มาตแมน และคณะ. (2567). การพัฒนาช่องทางการจำหน่ายผ่านสื่อออนไลน์จากชุมชนในตำบลบางเล่า อำเภอกลองเชื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(10), 1390-1412. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/273452>

สุวิมล บัวทอง และปิยนุช พรประสิทธิ์ (2567). การพัฒนาเส้นทางการท่องเที่ยวชุมชนอย่างมีส่วนร่วม กรณีศึกษาชุมชนเกาะแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(2), 66-94.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (หน้า 8-54).

ภาษาอังกฤษ

Julie Beadle-Brown, Glynis Murphy, and Michele DiTerlizzi. (2009). Quality of Life for the Camberwell Cohort. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 24, 380-390.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2008.00473.x>

UNESCO. (1981). *Quality of Life: An Orientation to Population Education*. New York: UNESCO.

WHO. (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Position Paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*, 41, 1403-1409.
[https://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-K](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-K)

การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ไปปฏิบัติ ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
ในจังหวัดชลบุรี

Implementation of Education Management Policy under the Eastern Economic
Corridor (EEC) Framework in Lower Secondary Schools under the Ministry of
Education in Chonburi Province, Thailand

นภัญญ นวลไย (Nabhanatra Noulyai)¹

สุปราณี ธรรมพิทักษ์ (Supranee Thammapithak)²

¹นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Master's Degree Student of Public Administration, Faculty of Political Science and Law,

Burapha University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ผู้ประพันธ์บรรณกิจ

Asst. Prof. Dr., Faculty of Political Science and Law Burapha University, Corresponding Author

E-mail: njoynanoul@gmail.com¹, supraneet@go.buu.ac.th²

Received: 30 March 2026

Revised: 29 May 2026

Accepted: 4 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ และ 2) เปรียบเทียบการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในจังหวัดชลบุรี จำนวน 73 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสังกัดและขนาดของโรงเรียน และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ ด้านสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนากำลังคนสู่พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ($\bar{X} = 4.24$) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเครือข่ายทุกภาคส่วน ($\bar{X} = 3.99$) และด้านผู้เรียน ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศวุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันมีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกัน ยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ ตำแหน่ง และสังกัดโรงเรียนแตกต่างกัน มีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การนำนโยบายไปปฏิบัติ, เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, การจัดการศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, นโยบายการศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) Investigate the implementation of education management policy under the Eastern Economic Corridor (EEC) framework, and 2) Compare the implementation of education management policy under the EEC framework according to administrators' gender, age, highest educational attainment, position, administrative experience, school affiliation, and school size. The sample consisted of 73 administrators of lower secondary schools in Chonburi Province. The participants were selected through stratified random sampling based on school affiliation and school size, followed by simple random sampling using a lottery method. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher, with a reliability coefficient of 0.97. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, and one-way analysis of variance (One-Way ANOVA) at the .05 level of significance.

The findings revealed that: 1) The overall implementation of education management policy under the Eastern Economic Corridor (EEC) framework was at a high level ($\bar{X} = 4.04$). The aspect with the highest mean score was administrators, teachers, and educational personnel ($\bar{X} = 4.24$), followed by schools as learning centers for workforce development in the Eastern Economic Corridor area ($\bar{X} = 4.24$),

participation of educational networks from all sectors ($\bar{X} = 3.99$), and learners ($\bar{X} = 3.92$), respectively.

2) The comparison of policy implementation indicated that school administrators with different genders, highest educational attainment, administrative experience, and school sizes demonstrated statistically significant differences in the implementation of education management policy under the Eastern Economic Corridor (EEC) framework at the .05 level. In contrast, administrators with different ages, positions, and school affiliations did not exhibit statistically significant differences in policy implementation.

Keywords: policy implementation, Eastern Economic Corridor, educational management, school administrators, education policy

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกได้เข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอันเกิดจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจึงมุ่งสู่สังคมความรู้ (Knowledge Society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับศักยภาพของประเทศ โดยเฉพาะผ่านระบบการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมของเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการวิเคราะห์และตัดสินใจต่อประเด็นปัญหาทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความสามารถดังกล่าวไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลสามารถใช้ความรู้ในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีเหตุผล แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ หากผู้เรียนมีระดับความรู้ทางวิทยาศาสตร์ต่ำอาจส่งผลกระทบต่อศักยภาพการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งความสามารถในการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานและสังคมในระยะยาว อย่างไรก็ตาม จากการประเมินคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไทยในด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของประเทศสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินตามโครงการ Programme for International Student Assessment (PISA) และโครงการ Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดของ

ระบบการศึกษาไทยในการพัฒนาทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายดังกล่าว รัฐบาลไทยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศผ่านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมทั้งการพัฒนากำลังคนด้าน STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและเศรษฐกิจโลก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ยังได้เน้นการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยมุ่งพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจที่มีศักยภาพของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) หนึ่งในพื้นที่ยุทธศาสตร์สำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย คือ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ซึ่งเป็นการต่อยอดจากโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Seaboard) ที่ดำเนินการมาเป็นเวลากว่า 30 ปี โดยพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 ได้กำหนดให้พื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา เป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยมุ่งส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561)

ในด้านการพัฒนาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำ แผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560 - 2564) เพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ โดยกำหนดเป้าประสงค์สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาทักษะด้านภาษาและเทคโนโลยีของผู้เรียน การยกระดับศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) นอกจากนี้ คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกยังได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี เพื่อรองรับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยมีการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น การนำผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561) ในระดับการปฏิบัติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายของพื้นที่ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนากำลังคนที่มีทักษะตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, ม.ป.ป.) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา

การศึกษาที่ชัดเจน แต่ความสำเร็จของนโยบายดังกล่าวขึ้นอยู่กับ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (policy implementation) ในระดับสถานศึกษา ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการแปลงนโยบายระดับชาติให้เกิดผลในระดับการดำเนินงานจริง การศึกษาการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติในระดับสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายดังกล่าว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี เพื่อวิเคราะห์ระดับการดำเนินนโยบายและเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนาการจัดการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

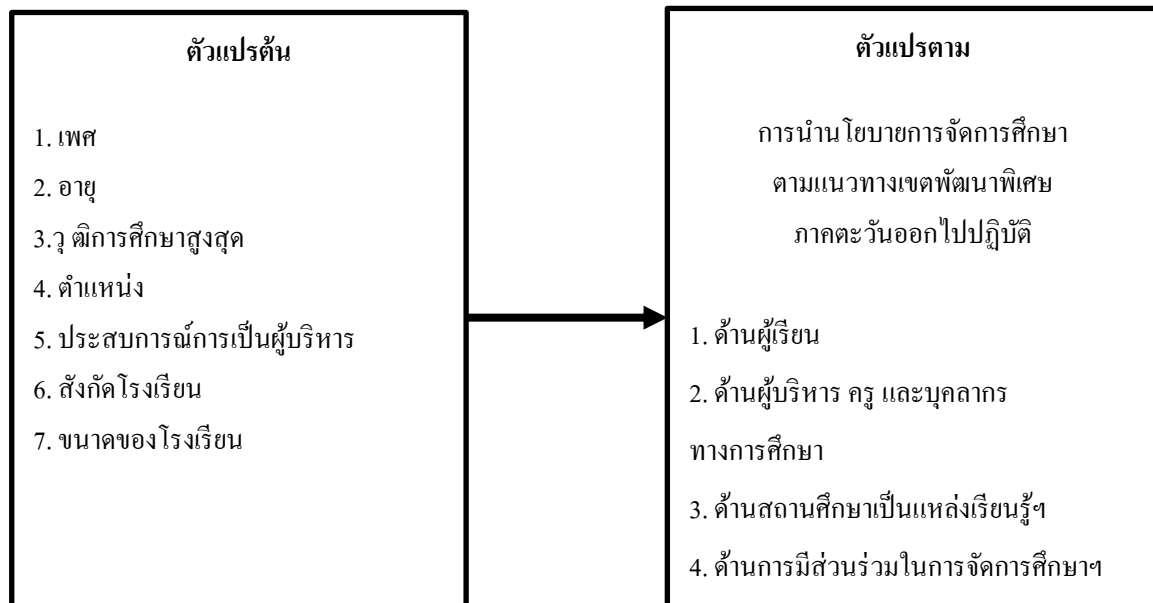
1. เพื่อศึกษาการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การบริหาร สังกัดโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560 - 2564) และนำเป้าประสงค์หลักของแผน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) มากำหนดเป็นตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านผู้เรียน 2) ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านสถานศึกษาในฐานะแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 158 โรงเรียน รวม 158 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 73 คน จาก 73 โรงเรียน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2535) ซึ่งเสนอว่า หากประชากรมีจำนวนเป็นหลักร้อย สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ประมาณ ร้อยละ 15 - 30 ของประชากรทั้งหมด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 30 ของประชากร และเพื่อเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูล จึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกบางส่วน ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจริงมีจำนวน 73 คนสำหรับการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) แสดงดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของจำนวนโรงเรียนจำแนกตามสังกัดและขนาดโรงเรียน

สังกัด/ขนาด ของ โรงเรียน	เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สพป.ชน. 1	0	0	17	5	3	2	1	0	21	7
สพป.ชน. 2	1	0	23	3	4	0	0	0	28	3
สพป.ชน. 3	0	0	22	9	3	1	0	0	25	10

สังกัด/ขนาด ของ โรงเรียน	เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สพม.ชลบุรี	1	0	9	8	7	6	14	9	31	23
ระยอง										
สช.	3	1	19	9	16	10	15	10	53	30
รวม	5	1	90	34	33	19	30	19	158	73

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบระบุคำตอบ และเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนากำลังคนสู่พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งในและต่างประเทศ รวมจำนวน 38 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้างตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ผลการตรวจสอบ พบว่า แบบสอบถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.50 ทุกข้อ

4. นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try out) กับ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการทดสอบ -test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: One-way ANOVA) หากมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) โดยวิธี Sheffe'

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

งานวิจัยนี้ได้รับการรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อวันที่ 12 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567 รหัสโครงการวิจัย G-HU51/2567

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ

การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
ด้านผู้เรียน	3.92	0.61	มาก	4
ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.24	0.63	มาก	1
ด้านสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนากำลังคนสู่ พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	4.04	0.76	มาก	2
ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งในและต่างประเทศ	3.99	1.01	มาก	3

การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
รวม	4.04	0.75		

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในพื้นที่ที่มีการปรับตัวและดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) อย่างเป็นรูปธรรม โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา ได้แก่ ด้านสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนากำลังคนสู่พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเครือข่ายทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.99$) และด้านผู้เรียน ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

2.ผลการเปรียบเทียบการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ

2.1 สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	19	4.13	0.83	0.67	0.50
หญิง	54	4.02			

การเปรียบเทียบการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

2.2 สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	5.82	2.91	8.25	0.00
ภายในกลุ่ม	70	24.70	0.35		
รวม	72	30.52			

การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe') ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
31 - 40 ปี	4.44	-	0.55**	0.63**
41 - 50 ปี	3.89		-	0.80
มากกว่า 50 ปี	3.81			-

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ เชฟเฟ้ พบว่า มีความความแตกต่างจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 31 - 40 ปี กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 31 - 40 ปี ($\bar{X} = 4.44$) มีค่าเฉลี่ยการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 41 - 50 ปี ($\bar{X} = 3.89$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 31 - 40 ปี กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 31 - 40 ปี ($\bar{X} = 4.44$) มีค่าเฉลี่ยการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี ($\bar{X} = 3.81$)

2.3 สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกันมีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	1.98	0.99	2.43	0.10
ภายในกลุ่ม	70	28.54	0.41		
รวม	72	30.52			

การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกันมีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

2.4 สมมติฐานที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	6.76	1.69	4.84	0.00
ภายในกลุ่ม	68	23.76	0.35		
รวม	72	30.52			

การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe') ตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	รอง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้รักษาการใน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้รับ ใบอนุญาต
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	3.75	-	-0.57**	-0.48	0.40	0.27
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	4.32		-	0.09	0.97	0.84
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา	4.23			-	0.88	0.75
ผู้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา	3.35				-	-0.13
ผู้รับใบอนุญาต	3.48					-

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ เซฟเฟ พบว่า มีความแตกต่างจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$) มีค่าเฉลี่ยการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.75$)

2.5 สมมติฐานที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน มีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	3.08	0.77	1.91	0.12
ภายในกลุ่ม	68	27.44	0.40		
รวม	72	30.52			

การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

สถานศึกษาต่างกั้มีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

2.6 สมมติฐานที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสังกัดโรงเรียนต่างกั้มีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามสังกัดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	7.84	1.96	5.87	0.00
ภายในกลุ่ม	68	22.68	0.33		
รวม	72	30.52			

การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามสังกัดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสังกัดโรงเรียนต่างกั้ มีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe') ตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามสังกัดโรงเรียน

สังกัดโรงเรียน	$\bar{X}$	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	รอง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้รักษาการใน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้รับ ใบอนุญาต
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	3.78	-	0.04	-0.77	-0.55	0.03
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	3.75	-	0.81	0.59	0.00	

สังกัดโรงเรียน	$\bar{X}$	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	รอง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้รักษาการใน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้รับ ใบอนุญาต
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	4.56			-	0.22	0.80**
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง	4.33				-	-0.58**
สำนักงาน คณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษา เอกชน	3.75					-

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ เซฟเฟ พบว่า มีความแตกต่างจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสังกัดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสังกัดโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสังกัดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ($\bar{X} = 4.56$) มีค่าเฉลี่ยการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสังกัดโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ($\bar{X} = 3.75$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสังกัดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสังกัดโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสังกัดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ($\bar{X} = 4.33$) มีค่าเฉลี่ยการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสังกัดโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ($\bar{X} = 3.75$)

2.7 สมมติฐานที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	0.45	0.22	0.52	0.60
ภายในกลุ่ม	70	30.07	0.43		
รวม	72	30.52			

การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า การดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในมิติของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการแปลงนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติจริงในระดับพื้นที่ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดทิศทางการบริหารและแปลงนโยบายระดับชาติให้เป็นแผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา ขณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนากำลังคนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพร ศรีสุระ (2557) ที่พบว่าความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารและครูในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ นอกจากนี้ การที่สถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะนวัตกรรมของผู้เรียนในระดับสูง สะท้อนถึงการปรับตัวของระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนากำลังคนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่เน้นการสร้างทักษะด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ทั้งนี้ ธราธิป วงษ์แก้ว (2566) ได้เสนอว่า การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่ EEC จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาศักยภาพครูให้มีความรู้ในศาสตร์สมัยใหม่ที่เป็นต่อการพัฒนาผู้เรียน

ในมิติของสถานศึกษาในฐานะแหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนากำลังคน ผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและส่งเสริมทักษะชีวิตของผู้เรียนในระดับมาก ซึ่งสะท้อนบทบาทของสถานศึกษาในฐานะศูนย์กลางการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยบางส่วนแตกต่างจากการศึกษาของ สถาพร บุตรไสย, พงษ์ฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และพงษ์ลิขิต เพชรผล (2565) ที่พบว่าด้านสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนากำลังคนยังเป็นเรื่องที่มีความต้องการพัฒนาสูงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งสะท้อนว่าการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในด้านการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทุกภาคส่วน ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการจัดการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี (พ.ศ. 2560 - 2564) รองรับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561) ที่เน้นการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา งามจรัสศรีวิชัย และกมลพร กัลยาณมิตร (2563) ที่ระบุว่าความสำเร็จของการดำเนินโครงการในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกขึ้นอยู่กับความร่วมมือของหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

ในส่วนของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ และการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียนมีการดำเนินงานในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงการปรับตัวของการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมขั้นสูง ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ อมรพิมล นิกชัยภูมิ (2563) ที่พบว่าผู้เรียนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับการทำงานในอุตสาหกรรมสมัยใหม่

2. สำหรับผลการเปรียบเทียบการนำนโยบายไปปฏิบัติจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และขนาดโรงเรียน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบในสถานศึกษาต่าง ๆ โดยไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญเรือน จอมโคกสูง และ กมลวรรณ ดังธนานนท์ (2566) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น เพศ ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน ไม่ได้ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า อายุ ตำแหน่ง และสังกัดโรงเรียนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีแนวโน้มในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับสูงกว่า ซึ่งอาจเนื่องจากมีความพร้อมในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีและ

นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีระดับการนำนโยบายไปปฏิบัติสูงกว่าผู้อำนวยการสถานศึกษา อาจเนื่องจากมีบทบาทในการรับผิดชอบงานด้านวิชาการหรือโครงการเฉพาะด้านโดยตรง ขณะที่สถานศึกษาของรัฐมีการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับสูงกว่าสถานศึกษาเอกชน เนื่องจากได้รับการกำกับและสนับสนุนทรัพยากรจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ พระสุทธิพงษ์ สุเมธโส (งอกกลาง) (2561) ที่พบว่าปัจจัยด้านอายุและตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานต้นสังกัดควรพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในจังหวัดชลบุรีซึ่งเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์สำคัญของ EEC เพื่อให้การจัดการศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการกำลังคนของภาคอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และภาคบริการสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กระทรวงศึกษาธิการควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม และสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ EEC เพื่อร่วมกันออกแบบหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเป้าหมายของ EEC เช่น ยานยนต์สมัยใหม่ ระบบอัตโนมัติดิจิทัล โลจิสติกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมสีเขียว

3. หน่วยงานต้นสังกัดควรพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนา EEC และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนจัดให้มีระบบแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่สถานศึกษาและบุคลากรที่มีผลการดำเนินงานโดดเด่นด้านการพัฒนา กำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่ EEC

4. กระทรวงศึกษาธิการควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนในจังหวัดชลบุรีและจังหวัดอื่นในพื้นที่ EEC ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ นวัตกรรม การเรียนรู้ สื่อการสอน และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

5. สถานศึกษาควรเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และองค์กรวิชาชีพ ในการร่วมวางแผนและจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง และสามารถพัฒนาสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการนำนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในจังหวัดชลบุรี ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญเกี่ยวกับกลไกการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. งานวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า การนำนโยบายการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีลักษณะเป็นระบบการบริหารแบบบูรณาการ (Integrated Educational Policy Implementation) ที่เชื่อมโยงระหว่าง 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนากำลังคน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ซึ่งองค์ประกอบทั้งสี่ประการทำหน้าที่ร่วมกันในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา

2. งานวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีระดับการดำเนินงานสูงที่สุดเมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น สะท้อนให้เห็นว่า “ภาวะผู้นำทางการศึกษาและศักยภาพของครู” เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้นโยบายระดับชาติสามารถถูกนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. งานวิจัยได้เสนอให้เห็นว่า การนำนโยบายการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เนื่องจากตัวแปรด้านเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียนไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่ความแตกต่างปรากฏในตัวแปรด้านอายุ ตำแหน่ง และสังกัดโรงเรียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ในระบบการบริหารการศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินนโยบายมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ขวัญเรือน จอมโคกสูง และกมลวรรณ ดังชนกานนท์. (2566). การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 40(107), 237-254.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ธราธิป วงษ์แก้ว. (2566). *แนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

- พนิดา งามจรัสศรีวิชัย และกมลพร กัลยาณมิตร. (2563). การนำโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ไปปฏิบัติ. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 6(2), 323-333.
- พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561. (2561, 14 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 135 ตอนที่ 34 ก.
- พระสุทธิพงษ์ สุเมธโส (งอกกลาง). (2561). *การบริหารสถานศึกษายุค 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สถาพร บุตรไสย์, พุทธิ ศรีบรรณพิทักษ์, และ พงษ์ลิขิต เพชรผล. (2565). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามเป้าประสงค์หลักของแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 24(3), 270-279.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (ม.ป.ป.). *แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก Eastern Economic Corridor (EEC)*. ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2561). *แผนพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานการศึกษาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผลการทดสอบ O-NET และ PISA*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุภาพร ศรีสุระ. (2557). *บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อมรพิมล นิกชัยภูมิ. (2563). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะพื้นฐานของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บริบทที่ต้องเปลี่ยน: การเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี
กับการพัฒนาเมืองเศรษฐกิจ

**The Imperative for Change: Directly Elected Governor and Economic City
Development in Chonburi Province**

สุรชัย พรหมพันธุ์ (Surachai Phromphan)

นักวิจัยอิสระ

Independent Researcher

E-mail: dr.p1559@gmail.com

Received: 26 March 2026

Revised: 25 May 2026

Accepted: 10 June 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้วิเคราะห์บริบทที่เป็นแรงขับเคลื่อนความจำเป็นในการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจังหวัดชลบุรีผ่านสามมิติ ได้แก่ มิติศักยภาพและข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ มิติการกำกับดูแลเชิงพื้นที่ และมิติความชอบธรรมทางประชาธิปไตย โดยอาศัยแนวคิดการกระจายอำนาจ ทฤษฎีเมืองเศรษฐกิจ และหลักความรับผิดชอบสาธารณะเป็นกรอบการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่าจังหวัดชลบุรีซึ่งมีผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดกว่า 1.08 ล้านล้านบาท และเป็นแกนกลางของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กำลังเผชิญกับภาวะไม่สมดุลเชิงการกำกับดูแล เนื่องจากขนาดและความซับซ้อนของเศรษฐกิจพื้นที่เติบโตล้ำหน้าโครงสร้างการบริหารที่รวมศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ระบบผู้ว่าราชการจังหวัดที่แต่งตั้งจากส่วนกลางซึ่งมีวาระดำรงตำแหน่งเฉลี่ยเพียง 1.6 ปี ก่อให้เกิดปัญหาสามประการ ได้แก่ ความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย การขาดความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของพื้นที่ และความไม่สอดคล้องระหว่างโครงสร้างการบริหารจังหวัดกับกลไก EEC การศึกษาเปรียบเทียบกรณีกรุงเทพมหานคร Incheon ของเกาหลีใต้ Aichi ของญี่ปุ่น และ Iskandar Malaysia ยืนยันว่าการมีผู้นำพื้นที่ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงและมีวาระ 4 ปี เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จของพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ บทความจึงเสนอให้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการจังหวัดชลบุรีในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงควบคู่กับการปฏิรูประบบการคลังท้องถิ่นและสร้างกลไกการตรวจสอบที่เข้มแข็ง

คำสำคัญ: การเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด, การกระจายอำนาจ, เมืองเศรษฐกิจ, เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจังหวัด

Abstract

This article analyzes the contextual drivers necessitating administrative reform in Chonburi Province through three principal dimensions: economic potential and structural constraints, spatial governance, and democratic legitimacy. Drawing on decentralization theory, economic city governance concepts, and public accountability frameworks, the findings reveal that Chonburi—with a Gross Provincial Product exceeding 1.08 trillion baht and serving as the core of the Eastern Economic Corridor (EEC)—faces a critical governance imbalance. The system of centrally appointed governors, who serve an average tenure of only 1.6 years, generates three structural problems: policy discontinuity, absence of area-based outcome accountability, and misalignment between provincial administration and EEC governance mechanisms. Comparative analysis of Bangkok Metropolitan Administration, Incheon (South Korea), Aichi (Japan), and Iskandar Malaysia confirms that directly elected provincial leaders with four-year terms constitute a critical success factor for special economic zones. The article therefore proposes enacting a Special Administrative Act establishing Chonburi as a special-form local government with a directly elected Provincial Administrator, alongside local fiscal reform and robust accountability mechanisms.

Keywords: Provincial Administrator Election, Decentralization, Economic City, Eastern Economic Corridor, Provincial Administrative Reform

บทนำ

ระบบการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของประเทศไทยดำเนินมาภายใต้โครงสร้างการรวมศูนย์อำนาจที่สืบทอดมาอย่างยาวนานนับแต่การปฏิรูปการปกครองในสมัยรัชกาลที่ 5 ซึ่งได้วางรากฐานระบบเทศาภิบาลที่ให้อำนาจรัฐส่วนกลางแต่งตั้งและควบคุมผู้บริหารในระดับจังหวัดอย่างเบ็ดเสร็จ (วิษณุ เครืองาม, 2545) โครงสร้างดังกล่าวแม้จะมีประสิทธิภาพในการรักษาเอกภาพของรัฐในยุคแรกเริ่ม หากแต่ในบริบทของโลกศตวรรษที่ 21 นักวิชาการบางส่วนเสนอว่าโครงสร้างอำนาจแบบรวมศูนย์อาจกลายเป็นข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาของพื้นที่ในบางบริบท (Smoke, 2003) ขณะที่นักวิชาการอีกส่วนหนึ่งชี้ว่าการกระจายอำนาจไม่ได้นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีเสมอไป และต้องพิจารณาเงื่อนไขเชิงสถาบันและบริบทประกอบด้วย (Bardhan & Mookherjee, 2006)

จังหวัดชลบุรีนำเสนอกรณีที่น่าสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาเศรษฐกิจพื้นที่ ในปี พ.ศ. 2565 จังหวัดมีมูลค่า GPP ประมาณ 1.08 ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 6.3 ของ GDP ประเทศ เป็นที่ตั้งของท่าเรือแหลมฉบัง และเป็นหนึ่งในสามจังหวัดหลักของ EEC ที่มีมูลค่าการลงทุนสะสมกว่า 1.83 ล้านล้านบาท ขณะเดียวกัน ผู้ว่าราชการจังหวัดยังคงมาจากการแต่งตั้งของส่วนกลาง โดยมีวาระดำรงตำแหน่งเฉลี่ยเพียง 1.6 ปี นักวิชาการและภาคเอกชนบางส่วนตั้งข้อสังเกตว่าลักษณะดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของนโยบายและขีดความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่ (สตีเวน นานิธิ โชติ, 2564; Faguet, 2014) แม้จะยังเป็นที่ถกเถียงว่าปัจจัยดังกล่าวมีนัยสำคัญเพียงใดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น เช่น นโยบาย EEC ระดับชาติ หรือสภาพแวดล้อมการลงทุนในภูมิภาค

ในเชิงรูปธรรม ผลกระทบของความไม่ต่อเนื่องดังกล่าวปรากฏใน ในช่วงปี 2555 - 2566 ชลบุรีมีผู้ว่าราชการจังหวัดเปลี่ยนแปลงถึง 7 คน ส่งผลให้กระบวนการวางแผนเมืองรวมซึ่งต้องใช้เวลาดำเนินการต่อเนื่องไม่ต่ำกว่า 5 ปี ต้องผ่านมือผู้บริหารสูงสุดหลายคนก่อนมีผลบังคับใช้ อุดสาหกรรมที่ต้องการความแน่นอนในการใช้พื้นที่ระยะ 10 - 20 ปี จึงต้องแบกรับต้นทุนความเสี่ยงเชิงนโยบาย (Policy Risk Premium) ที่สูงกว่าพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษในประเทศคู่แข่ง (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2565) นอกจากนี้ ผลการสำรวจสมาชิกหอการค้าจังหวัดชลบุรี (2566) พบว่าร้อยละ 64.7 ระบุว่าความไม่ต่อเนื่องของผู้บริหารจังหวัดเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการวางแผนธุรกิจระยะยาว สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาดังกล่าวมิได้หยุดอยู่เพียงในระดับนามธรรม หากแต่ส่งผลกระทบที่สังเกตได้ในทางปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม การระบุว่าโครงสร้างการบริหารเป็นสาเหตุหลักของปัญหาดังกล่าวยังต้องการการพิสูจน์เชิงประจักษ์เพิ่มเติม เนื่องจากปัจจัยอื่น เช่น กฎระเบียบการลงทุน ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน และปัจจัยภายนอกประเทศ ล้วนมีบทบาทสำคัญเช่นกัน

แม้ว่าประเด็นการกระจายอำนาจและการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดจะได้รับความสนใจในแวดวงวิชาการไทยอย่างต่อเนื่อง หากแต่การศึกษาส่วนใหญ่มักพิจารณาในเชิงหลักการทั่วไปหรือในบริบทของกรุงเทพมหานครเป็นหลัก โดยยังขาดการวิเคราะห์เชิงลึกที่เชื่อมโยงบริบทเฉพาะของจังหวัดเศรษฐกิจสำคัญอย่างชลบุรีอย่างเป็นระบบ บทความนี้จึงมุ่งวิเคราะห์บริบทที่เป็นแรงขับเคลื่อนความจำเป็นในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงผ่านสามมิติหลัก ได้แก่ มิติด้านศักยภาพและข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ มิติด้านการกำกับดูแลเชิงพื้นที่ และมิติความชอบธรรมทางประชาธิปไตย โดยอาศัยแนวคิดการกระจายอำนาจ ทฤษฎีเมืองเศรษฐกิจ และหลักความรับผิดชอบสาธารณะเป็นกรอบการวิเคราะห์ บทความแบ่งการนำเสนอออกเป็นห้าส่วนเริ่มจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี การวิเคราะห์บริบทชลบุรี บทเรียนเปรียบเทียบ บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ และบทสรุปตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม บทความนี้ตระหนักว่าการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารเป็นประเด็นที่มีความซับซ้อนทางการเมืองและการบริหารสูง ผลลัพธ์ของการกระจายอำนาจในบริบทต่าง ๆ ก็ไม่ได้เป็นบวกเสมอไป บทความจึงมุ่งวิเคราะห์เงื่อนไขเชิงบริบทที่ทำให้การปฏิรูปมีความเป็นไปได้และความจำเป็นมากกว่าสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีเงื่อนไข

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์บริบทที่เป็นแรงขับเคลื่อนความจำเป็นในการพิจารณาปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจังหวัดชลบุรีอาศัยการบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีที่สอดคล้อง โดยแต่ละชุดทำหน้าที่วิเคราะห์คนละมิติของปัญหาและเมื่อบูรณาการเข้าด้วยกันจะก่อให้เกิดกรอบวิเคราะห์ที่สมบูรณ์สำหรับการประเมินความจำเป็นและความเป็นไปได้ของการปฏิรูป

แนวคิดการบริหารราชการแผ่นดินและการกระจายอำนาจ

Rondinelli และ Cheema (1983) จำแนกการกระจายอำนาจออกเป็น 4 รูปแบบ รูปแบบที่มีนัยสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาท้องถิ่นคือ Devolution ซึ่งถ่ายโอนอำนาจทางกฎหมายและการเงินให้องค์กรปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง ในบริบทไทย ระบบผู้ว่าราชการจังหวัดที่แต่งตั้งจากส่วนกลางจัดเป็นรูปแบบ Deconcentration ที่ยังคงสายการบังคับบัญชาไปยังส่วนกลาง หลักการ Subsidiarity (Bache & Flinders, 2004) ระบุว่า การตัดสินใจควรเกิดขึ้น ณ ระดับที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ขณะที่ Faguet (2014) พบว่าพื้นที่ที่มีการกระจายอำนาจสูงมีแนวโน้มเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจดีกว่าพื้นที่รวมศูนย์ อย่างไรก็ตาม Bardhan และ Mookherjee (2006) เตือนว่าการกระจายอำนาจอาจนำไปสู่การครอบงำโดยกลุ่มทุนท้องถิ่น (Local Capture) หากขาดระบบตรวจสอบที่เข้มแข็ง แนวคิดชุดนี้ทำหน้าที่วินิจฉัยว่าโครงสร้างการบริหารชลบุรีในปัจจุบันเหมาะสมกับบริบทหรือไม่ และการเปลี่ยนแปลงควรมีเงื่อนไขอะไรบ้าง

แนวคิดภาวะผู้นำทางการเมืองในการปกครองท้องถิ่น

Borraz และ John (2004) ชี้ให้เห็นว่าความซับซ้อนของการปกครองในยุคใหม่ก่อให้เกิดแรงกดดันให้เกิดรูปแบบผู้นำท้องถิ่นที่เข้มแข็งกว่าเดิม โดยเฉพาะผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงซึ่งสามารถสร้างความชอบธรรมส่วนตัว กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาว และสร้างเครือข่ายความร่วมมือข้ามภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ Gains et al. (2009) พบว่าผู้นำที่มีฐานอำนาจจากการเลือกตั้งมีแรงจูงใจรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของพื้นที่ในระยะยาวและสร้าง “เอกลักษณ์เชิงเศรษฐกิจ” ที่ดึงดูดนักลงทุนได้อย่างที่ผู้บริหารจากการแต่งตั้งไม่อาจทำได้ อย่างไรก็ตาม Myerson (2011) เตือนว่าระบบเลือกตั้งท้องถิ่นจะสนับสนุนการพัฒนาได้ก็ต่อเมื่อมีระบบตรวจสอบที่เปิดโอกาสให้ผู้นำสร้างชื่อเสียงจากผลงานจริง มิใช่จากการแจกจ่ายผลประโยชน์ระยะสั้น แนวคิดชุดนี้ตอบว่าเหตุใดที่มาของผู้นาจจึงเป็นตัวแปรสำคัญ และเหตุใดการยืดอกการแต่งตั้งจึงไม่เพียงพอ เพราะแรงจูงใจและความรับผิดชอบต่อพื้นที่มีลักษณะแตกต่างกันโดยพื้นฐาน

แนวคิดเมืองเศรษฐกิจและการกำกับดูแลเชิงพื้นที่ (Economic City Governance)

Farole และ Akinici (2011) ศึกษา SEZ กว่า 3,500 แห่ง ใน 130 ประเทศ พบว่าปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญที่สุดคือรูปแบบการกำกับดูแล โดย SEZ ที่มีผู้บริหารได้รับมอบอำนาจชัดเจนสร้างมูลค่าการลงทุนสูงกว่า SEZ ที่บริหารโดยระบบราชการส่วนกลางถึงร้อยละ 40 แนวคิด City-Region ของ Scott et al. (2001) เน้นว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องสอดคล้องกับพรมแดนเชิงเศรษฐกิจมากกว่าพรมแดนเชิงการบริหาร

ซึ่งมีนัยสำคัญต่อชลบุรีที่มีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจแน่นแฟ้นกับระยองและฉะเชิงเทราในฐานะพื้นที่ EEC แต่โครงสร้างการบริหารกลับแยกส่วนตามเขตจังหวัด อย่างไรก็ตาม Rodrik (2004) เตือนว่าไม่มีรูปแบบใดที่เหมาะสมกับทุกบริบท (One Size Does Not Fit All) การปฏิรูปจึงต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะของไทยอย่างรอบคอบ แนวคิดชุดนี้ทำหน้าที่ชี้ต้นทุนที่ซ่อนอยู่ของการขาดผู้นำพื้นที่ที่มีอำนาจและความต่อเนื่อง

ทฤษฎีความรับผิดชอบต่อสาธารณะและความชอบธรรมทางประชาธิปไตย (Democratic Accountability and Legitimacy)

Schedler (1999) อธิบายว่าความรับผิดชอบทางประชาธิปไตยประกอบด้วย Answerability และ Enforceability ในระบบแต่งตั้ง กลไก Enforceability แทบไม่มีประสิทธิภาพเพราะประชาชนไม่มีกลไกโดยตรงในการให้คะแนนให้โทษต่อผู้บริหาร Weber (1978) และ Beetham (1991) ยืนยันว่าความชอบธรรมแบบประชาธิปไตยจากความยินยอมของผู้ถูกปกครองผ่านการเลือกตั้งได้กลายเป็นมาตรฐานสากลสอดคล้องกับผลวิจัยของสถาบันพระปกเกล้า (2563) ที่พบว่าประชาชนในจังหวัดขนาดใหญ่ให้ความสำคัญกับความชอบธรรมทางประชาธิปไตยของผู้บริหารมากกว่าพื้นที่ชนบทอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม Przeworski และ คิม (1999) เตือนว่าการเลือกตั้งเพียงอย่างเดียวไม่รับประกันความรับผิดชอบที่แท้จริง หากปราศจากสถาบันตรวจสอบที่เข้มแข็งและสื่อมวลชนที่เป็นอิสระ แนวคิดชุดนี้ตอบว่าเหตุใดการเลือกตั้งโดยตรงจึงเป็นคำตอบที่ชอบธรรม แต่ต้องมาพร้อมเงื่อนไขสนับสนุนที่เหมาะสม

กรอบการวิเคราะห์บูรณาการ

แนวคิดทั้งสี่ชุดมีความสัมพันธ์เชิงตรรกะที่เสริมซึ่งกันและกัน สร้างกรอบวิเคราะห์สามมิติ ได้แก่ มิติโครงสร้าง ใช้แนวคิดการกระจายอำนาจวินิจฉัยว่าระบบปัจจุบันเป็น Deconcentration หรือ Devolution และมีข้อบกพร่องเชิงระบบอย่างไร มิติสมรรถนะ ใช้แนวคิดเมืองเศรษฐกิจประเมินต้นทุนที่ซ่อนอยู่ของโครงสร้างที่ไม่สอดคล้องกับขนาดเศรษฐกิจพื้นที่ และมิติความชอบธรรม ใช้ทฤษฎีความรับผิดชอบทางประชาธิปไตยตอบว่าเหตุใดการยึดวาระการแต่งตั้งจึงไม่เพียงพอและการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างจึงจำเป็น ทั้งสามมิตินี้มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อเนื่องกัน กล่าวคือ มิติโครงสร้างวินิจฉัยปัญหา มิติสมรรถนะชี้ต้นทุนที่เกิดขึ้น และมิติความชอบธรรมอธิบายว่าเหตุใดการแก้ไขเชิงโครงสร้างจึงชอบธรรมในเชิงหลักการ ทั้งนี้บทความตระหนักว่ากรอบดังกล่าวอาศัยการวิเคราะห์เชิงตรรกะและกรณีศึกษาเชิงเปรียบเทียบเป็นหลัก การวิจัยในอนาคตที่เก็บข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงจะช่วยเสริมความน่าเชื่อถือของข้อสรุปที่ได้

ชลบุรีในฐานะมหานครเศรษฐกิจและข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง

พลวัตทางเศรษฐกิจของจังหวัดชลบุรี

จังหวัดชลบุรีได้พัฒนาตนเองจนกลายเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจระดับชาติและระดับภูมิภาค ในช่วงสี่ทศวรรษที่ผ่านมา นับแต่การพัฒนาเขตอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออกในทศวรรษ 2520 ข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมสำคัญสรุปไว้ในตารางที่ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นโครงสร้างเศรษฐกิจพหุภาคีที่

ครอบคลุมทั้งภาคอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ และการท่องเที่ยวระดับนานาชาติ นอกจากนี้ชลบุรียังเป็นพื้นที่รองรับโครงการโครงสร้างพื้นฐาน EEC มูลค่ารวมกว่า 6.5 แสนล้านบาท (สกพอ., 2566) ปรากฏการณ์ “ประชากรแฝง” ที่มีจำนวนราว 3 - 4 ล้านคน สูงกว่าประชากรทะเบียนบ้าน 2 - 3 เท่า (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) ยังก่อให้เกิดแรงกดดันต่อโครงสร้างพื้นฐานและการจัดสรรงบประมาณที่คำนวณบนฐานประชากรจริงต่ำกว่าความต้องการอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 1 ข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมจังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2565 - 2566

ตัวชี้วัด	ข้อมูล	แหล่งที่มา
GPP (พ.ศ. 2565)	1.08 ล้านล้านบาท	สศช., 2566
สัดส่วน GPP ต่อ GDP ประเทศ	ร้อยละ 6.3	สศช., 2566
GPP ต่อหัว (เทียบค่าเฉลี่ยประเทศ)	สูงกว่า 3.2 เท่า	สศช., 2566
จำนวนนิคมอุตสาหกรรม	6 แห่ง	สำนักงานจังหวัดชลบุรี, 2566
จำนวนโรงงาน	4,200 แห่ง	สำนักงานจังหวัดชลบุรี, 2566
การจ้างงานในนิคม	450,000 อัตรา	สำนักงานจังหวัดชลบุรี, 2566
ปริมาณตู้สินค้าท่าเรือแหลมฉบัง	8.8 ล้านตู้ต่อปี	การทำเรือฯ, 2566
นักท่องเที่ยวพหุภาคี (พ.ศ. 2566)	7.2 ล้านคน	สำนักงานจังหวัดชลบุรี, 2566
ประชากรทะเบียนบ้าน	1.56 ล้านคน	สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566
ประมาณการประชากรจริง	3-4 ล้านคน	สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566
มูลค่าการลงทุนสะสม EEC	1.83 ล้านล้านบาท	สกพอ., 2566

จากตารางที่ 1 จะเห็นว่าชลบุรีมีโครงสร้างเศรษฐกิจพหุภาคีที่ครอบคลุมทั้งภาคอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ และการท่องเที่ยวระดับนานาชาติ และยังเป็นพื้นที่รองรับโครงการโครงสร้างพื้นฐาน EEC มูลค่ารวมกว่า 6.5 แสนล้านบาท อาทิ โครงการรถไฟความเร็วสูงเชื่อมสามสนามบิน โครงการพัฒนาสนามบินอู่ตะเภา และโครงการพัฒนาท่าเรือแหลมฉบังระยะที่ 3 (สกพอ., 2566)

มิติที่มักถูกมองข้ามคือปรากฏการณ์ “ประชากรแฝง” (Floating Population) ซึ่งประมาณการว่ามีราว 3 - 4 ล้านคน สูงกว่าประชากรทะเบียนบ้านถึง 2 - 3 เท่า (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) ก่อให้เกิดแรงกดดันต่อโครงสร้างพื้นฐานทั้งระบบน้ำประปา ไฟฟ้า ขยะ ถนน และสาธารณสุข ขณะที่งบประมาณจากส่วนกลางยังคงคำนวณบนฐานประชากรทะเบียนบ้านซึ่งต่ำกว่าความต้องการอย่างมีนัยสำคัญ

ช่องว่างระหว่างศักยภาพและโครงสร้างการบริหาร: ปัญหาที่เกิดจากระบบแต่งตั้ง

จังหวัดที่มีขนาดเศรษฐกิจเทียบเท่าประเทศขนาดเล็กในอาเซียนยังคงถูกบริหารภายใต้โครงสร้างที่ออกแบบมาสำหรับจังหวัดทั่วไป ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างสำคัญมีสามประการ

ประการแรก ปัญหาความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย ในช่วงปี 2555 - 2566 ชลบุรีมีผู้ว่าราชการฯ เปลี่ยน 7 คน เฉลี่ย 1.6 ปีต่อคน (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2566) ส่งผลให้กระบวนการวางแผนเมืองที่ต้องใช้เวลาต่อเนื่องกว่า 5 ปี ต้องผ่านมือผู้บริหารหลายคน อุตสาหกรรมที่ต้องการความแน่นอนในการใช้พื้นที่ระยะ 10 - 20 ปีจึงแบกรับต้นทุนความเสี่ยงเชิงนโยบายสูงกว่าพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษคู่แข่ง (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2565) ในทางตรงกันข้าม ผู้ว่าการจังหวัดที่มีวาระ 4 ปีที่ชัดเจนจะสามารถดำเนินนโยบายภายใต้วิสัยทัศน์เดียวกันได้อย่างต่อเนื่อง

ประการที่สอง การขาดความรับผิดชอบเชิงผลลัพธ์ต่อพื้นที่ ในระบบแต่งตั้ง แรงจูงใจของผู้บริหารมุ่งไปที่ตัวชี้วัดของส่วนกลางมากกว่าปัญหาเฉพาะพื้นที่ (พิรสิทธิ์ คำวนิชศิลป์, 2563) เช่น การบริหารแรงงานข้ามชาติ มลพิษจากนิคมอุตสาหกรรม และโครงสร้างพื้นฐานสำหรับประชากรแฝง ซึ่งปัญหาเหล่านี้มักไม่ปรากฏในตัวชี้วัดมาตรฐาน ผู้ว่าการจังหวัดจากการเลือกตั้งจะมีแรงจูงใจแตกต่างออกไป เพราะความอยู่รอดทางการเมืองขึ้นอยู่กับ การแก้ปัญหาที่ประชาชนรับรู้ได้โดยตรง

ประการที่สาม ความไม่สอดคล้องระหว่างโครงสร้างการบริหารจังหวัดกับกลไก EEC ก่อให้เกิดอำนาจซ้อนทับระหว่าง สกพอ. กับจังหวัด นักลงทุนต่างชาติไม่สามารถระบุ "คู่เจรจา" ที่มีอำนาจและความต่อเนื่องได้ ต่างจากกรณี Incheon ที่ผู้ว่าราชการฯ จากการเลือกตั้งทำหน้าที่เป็น “ประตูหน้า” ที่มีอำนาจตัดสินใจเชิงพื้นที่อย่างชัดเจน (Lee & Kwon, 2014)

เสียงสะท้อนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ผลการสำรวจสมาชิกหอการค้าจังหวัดชลบุรี (2566) จำนวน 340 ราย พบว่าร้อยละ 64.7 ระบุว่าความไม่ต่อเนื่องของผู้บริหารเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนธุรกิจระยะยาว แม้ผลสำรวจนี้จะมาจากกลุ่มสมาชิกหอการค้าซึ่งอาจไม่ได้เป็นตัวแทนของภาคธุรกิจทั้งหมด ในส่วนของประชาชน ผลการสำรวจของมหาวิทยาลัยบูรพา (2565) จากกลุ่มตัวอย่าง 1,200 ราย โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน พบว่าร้อยละ 71.3 เห็นด้วยกับการเลือกตั้งผู้ว่าราชการฯ โดยตรง อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนในหลักการอาจแตกต่างจากความพร้อมในทางปฏิบัติ และผลสำรวจดังกล่าวควรพิจารณาด้วยความระมัดระวังเนื่องจากอาจได้รับอิทธิพลจากวิธีการตั้งคำถาม โดยรวมแล้ว หลักฐานที่รวบรวมได้ชี้ให้เห็นว่าชลบุรีกำลังเผชิญกับ “ภาวะไม่สมดุลเชิงการกำกับดูแล” (Governance Imbalance) ที่มีนัยสำคัญต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน แม้ว่าการพิสูจน์ว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารจะแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพยังต้องการหลักฐานเชิงประจักษ์เพิ่มเติม

บทเรียนเปรียบเทียบ

กรณีกรุงเทพมหานคร: บทพิสูจน์และข้อจำกัดของการเลือกตั้งผู้นำเมืองในบริบทไทย

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยการปกครองเดียวในประเทศไทยที่มีการเลือกตั้งผู้บริหารสูงสุดโดยตรงมาต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 (ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์, 2556) ในแง่บวก ระบบเลือกตั้งสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริหารพัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่และสร้างความต่อเนื่องของนโยบายเนื่องจากผู้สมัครต้องแสดงจุดยืนต่อสาธารณะก่อนการเลือกตั้ง (ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ, 2563) อย่างไรก็ตาม ยังมีความท้าทายด้าน Short-termism และการเมืองเงินที่ต้องอาศัยระบบตรวจสอบที่เข้มแข็งควบคู่กัน (โคทม อาริยา, 2562) กรณี กทม. จึงพิสูจน์ว่าระบบเลือกตั้งสามารถทำงานได้ในบริบทไทยแต่ความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ หากขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสนับสนุนที่ต้องออกแบบอย่างรอบคอบ

กรณีเกาหลีใต้ ญี่ปุ่น และมาเลเซีย

กรณี Incheon Free Economic Zone ดึงดูดการลงทุนต่างประเทศกว่า 22,000 ล้านดอลลาร์ในสองทศวรรษแรก ส่วนหนึ่งเพราะผู้ว่าราชการจังหวัดที่มาจากการเลือกตั้งมีแรงจูงใจผลักดัน IFEZ อย่างต่อเนื่องสามสมัย (Lee & Kwon, 2014) อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จดังกล่าวเกิดขึ้นในบริบทที่มีระบบราชการแข็งแกร่งและการสนับสนุนจากรัฐบาลกลางอย่างชัดเจน (Choi, 2013) ซึ่งอาจไม่ปรากฏในบริบทไทยในลักษณะเดียวกัน กรณีจังหวัด Aichi ของญี่ปุ่นแสดงให้เห็นว่าระบบเลือกตั้งช่วยสืบต่อนโยบายที่ภาคธุรกิจสนับสนุนข้ามรัฐบาลหลายชุด (Samuels, 1983) ส่วนกรณี Iskandar Malaysia ที่ดึงดูดการลงทุนสะสมกว่า 177,000 ล้านดอลลาร์ (Iskandar Regional Development Authority, 2023) พิสูจน์ว่าหน่วยงานพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเมื่อดำเนินงานควบคู่กับผู้นำท้องถิ่นที่มีความชอบธรรมทางประชาธิปไตย แม้ว่าจะดำเนินการภายใต้โครงสร้างรัฐบาลกลางที่เข้มแข็งซึ่งแตกต่างจากบริบทไทยในหลายมิติ (Bunnell et al., 2012)

การสังเคราะห์บทเรียนเพื่อบริบทชลบุรี

กรณีศึกษาทั้งสี่สังเคราะห์รูปแบบรวมได้สามประการดังแสดงในตารางที่ 2 ได้แก่ พื้นที่เศรษฐกิจสำคัญที่มีผู้บริหารจากการเลือกตั้งมีแนวโน้มสร้างความต่อเนื่องของนโยบายและดึงดูดการลงทุนได้ดีกว่าพื้นที่ที่ใช้ระบบแต่งตั้ง วาระ 4 ปีเป็นระยะเวลาขั้นต่ำที่เพียงพอสำหรับการผลักดันนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจให้เห็นผลเป็นรูปธรรม และผู้นำท้องถิ่นที่มีความชอบธรรมทางประชาธิปไตยอาจเป็นปัจจัยเสริมให้หน่วยงานพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การนำบทเรียนเหล่านี้มาประยุกต์กับชลบุรีต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง เพราะกรณีศึกษาทั้งสี่มีบริบทเชิงสถาบันและการเมืองที่แตกต่างจากไทยอย่างมีนัยสำคัญ ความสำเร็จของ Incheon หรือ Aichi มีปัจจัยกำหนดหลายประการที่อาจไม่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการปกครองโดยตรง เช่น ระบบนิเวศอุตสาหกรรม ทุนมนุษย์ และนโยบายอุตสาหกรรมระดับชาติ จึงต้องพิจารณาว่าเงื่อนไขใดสามารถสร้างขึ้นได้ในบริบทไทย และเงื่อนไขใดที่ยังขาดอยู่และต้องพัฒนาควบคู่กัน (Pollitt & Bouckaert, 2011)

ตารางที่ 2 สรุปเปรียบเทียบกรณีศึกษาการบริหารเมืองเศรษฐกิจ

มิติ เปรียบเทียบ	กรุงเทพมหานคร	Incheon (เกาหลีใต้)	Aichi (ญี่ปุ่น)	Iskandar (มาเลเซีย)	ชลบุรี (ปัจจุบัน)
รูปแบบ ผู้บริหาร	เลือกตั้งโดยตรง	เลือกตั้ง โดยตรง	เลือกตั้ง โดยตรง	แต่งตั้ง+รัฐบาลรัฐ	แต่งตั้งจาก ส่วนกลาง
วาระดำรง ตำแหน่ง	4 ปี	4 ปี	4 ปี	ไม่กำหนด	เฉลี่ย 1.6 ปี
ความ ต่อเนื่อง นโยบาย	สูง	สูง	สูงมาก	ปานกลาง	ต่ำ
แรงจูงใจ พัฒนาพื้นที่	สูง	สูง	สูงมาก	ปานกลาง	ต่ำ
ความสำเร็จ ดึงดูดลงทุน	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูง	ปานกลาง
ความท้าทาย หลัก	Short-termism, การเมืองเงิน	ต้องการ สนับสนุนจาก รัฐบาลกลาง	ซับซ้อนเชิง สถาบัน	อำนาจรัฐบาล กลางสูง	ขาดความ ต่อเนื่องและ ความ รับผิดชอบ

ที่มา: จัดทำโดยผู้เขียนจากการสังเคราะห์ข้อมูลจาก ถวิลวดี บุรีกุล, นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และ สติธร รัตนวิโชติ (2563); Kim (2008); Lee & Kwon (2014); Samuels (1983); Bunnell, Muzaini & Sidaway (2012); และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2566)

บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ภาวะไม่สมดุลเชิงการกำกับดูแล

เมื่อนำกรอบการวิเคราะห์สี่ชุดมาประยุกต์ใช้กับบริบทชลบุรี ข้อมูลที่รวบรวมได้ชี้ให้เห็นสัญญาณของ “กับดักการกำกับดูแล” (Governance Trap) กล่าวคือโครงสร้างการบริหารปัจจุบันอาจเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาพื้นที่ในบางมิติ (Putnam, 1993) อย่างไรก็ตาม การตีความดังกล่าวยังต้องการการศึกษาเชิงประจักษ์เพิ่มเติมเพื่อยืนยันความเป็นเหตุเป็นผลมากกว่าความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์

ข้อเสนอให้ยั่วยวาระผู้ว่าราชการที่มาจากการแต่งตั้งให้นานขึ้นนั้น แม้จะบรรเทาปัญหาความไม่ต่อเนื่องในระดับหนึ่ง แต่ยังคงมีข้อจำกัดสำคัญสามประการ ได้แก่ ผู้บริหารยังคงรับผิดชอบต่อส่วนกลาง กลไก Enforceability จึงยังขาดอยู่ (Schedler, 1999) แรงจูงใจยังมุ่งไปที่ตัวชี้วัดของกระทรวงมหาดไทยมากกว่าผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจของพื้นที่ (Borraz & John, 2004) และนักลงทุนต่างชาติยังไม่มีคู่เจรจาที่มั่นคง ในวาระที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ข้อสรุปเหล่านี้อาศัยการวิเคราะห์เชิงตรรกะเป็นหลัก การวิจัยเชิงประจักษ์จากผู้ว่าราชการและนักลงทุนโดยตรงจะช่วยเสริมความน่าเชื่อถือ

การวิเคราะห์ความเป็นไปได้และโครงสร้างที่เสนอ

บทความนี้เสนอให้จัดตั้งจังหวัดชลบุรีเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ โดยอาศัยรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 252 ซึ่งไม่ต้องแก้ไขรัฐธรรมนูญ ดังบรรทัดฐานของกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2565) อย่างไรก็ตาม การถ่ายโอนบทเรียนจากกรณีศึกษาต่างประเทศต้องพิจารณาความแตกต่างทางประวัติศาสตร์ สถาบัน และการเมืองอย่างรอบคอบ (Pollitt & Bouckaert, 2011) กระบวนการนิติบัญญัติมีสี่ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่หนึ่ง การจัดทำร่างพระราชบัญญัติโดยสถาบันวิจัยที่เป็นกลาง ครอบคลุมโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ระบบเลือกตั้ง การแบ่งอำนาจกับหน่วยงานเดิม ระบบการคลัง และกลไกตรวจสอบ ขั้นตอนที่สอง การรับฟังความคิดเห็นตามมาตรา 77 จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 6 - 12 เดือน ขั้นตอนที่สาม การผ่านรัฐสภา โดยออกแบบกฎหมายในลักษณะ “ปรับบทบาท” มากกว่า “ยกเลิกอำนาจ” เพื่อลดแรงต้านจากกระทรวงมหาดไทย (Dressel & Izhak, 2016) และขั้นตอนที่สี่ ช่วงเปลี่ยนผ่านไม่น้อยกว่า 1 ปีเพื่อจัดตั้งองค์กร ถ่ายโอนบุคลากร และจัดเลือกตั้งครั้งแรก (วุฒิสาร คันไชย, 2562)

การเลือกรูปแบบท้องถิ่นพิเศษมีนัยสำคัญสามประการ ได้แก่ (1) อำนาจผู้ว่าการจังหวัดมาจากประชาชนผ่านการเลือกตั้ง (2) จังหวัดมีอิสระในการบริหารและออกข้อบัญญัติท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง และ (3) จังหวัดสามารถจัดหารายได้จากฐานภาษีในพื้นที่ได้โดยตรงตามหลัก Benefit Principle (Bird & Vaillancourt, 2006)

การวิเคราะห์ผู้ได้รับประโยชน์และผู้ได้รับผลกระทบ
ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ผู้ได้รับประโยชน์และผู้ได้รับผลกระทบจากการปฏิรูป

กลุ่ม	สิ่งที่ได้รับ	สิ่งที่อาจสูญเสีย	เงื่อนไขบรรเทาผลกระทบ
ประชาชน	กลไกตรวจสอบ โดยตรง, นโยบาย ตอบสนองพื้นที่	ความเสี่ยงการเมืองเงิน, Short-termism	กฎหมายเลือกตั้งเข้มแข็ง, แผนพัฒนาระยะยาวผูกพันทาง กฎหมาย
ภาคเอกชน	คู่เจรจาที่ต่อเนื่อง, ลด Policy Risk Premium	สูญเสียช่องทางต่อรอง กับส่วนกลาง	กลไก One Stop Service ที่ชัดเจน
ข้าราชการประจำ	ทิศทางนโยบาย ชัดเจน	เปลี่ยนสายบังคับบัญชา, เสี่ยงแทรกแซงการเมือง	ออกแบบระบบบริหารงานบุคคล ในกฎหมายจัดตั้ง
กระทรวงมหาดไทย	ลดการบริหารเชิง ปฏิบัติการ	สูญเสียอำนาจแต่งตั้ง โยกย้าย	ปรับบทบาทมากกว่ายกเลิก

ที่มา: จัดทำโดยผู้เขียน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ระยะสั้น (พ.ศ. 2567 - 2568): จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาจังหวัดแบบมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดแผนพัฒนา 20 ปีที่ผูกพันต่อผู้บริหารทุกคน เพิ่มอำนาจตัดสินใจด้าน EEC โดยการออกกฎกระทรวงและมอบหมายสถาบันวิจัยที่เป็นกลางออกแบบรูปแบบการปกครองพิเศษ

ระยะกลาง (พ.ศ. 2569 - 2571): คราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการจังหวัดชลบุรี มีผู้ว่าการจังหวัดจากการเลือกตั้งโดยตรงวาระ 4 ปี ไม่เกิน 2 วาระ พร้อมสภาจังหวัดตรวจสอบถ่วงดุล และเปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น "ผู้ว่าจังหวัด" ควบคู่กับการปฏิรูปการคลังตามตารางที่ 4 ทั้งนี้ตัวเลขสัดส่วนที่เสนอเป็นข้อเสนอเบื้องต้นที่ต้องผ่านการศึกษาความเป็นไปได้ทางการคลังอย่างละเอียดก่อนนำไปกำหนดในกฎหมายจัดตั้ง

ตารางที่ 4 ข้อเสนอการปฏิรูปการคลังจังหวัดชลบุรีพิเศษ

ประเภทรายได้	สัดส่วนที่เสนอ	กลไกการจัดเก็บ	กรอบเวลา
ภาษีที่ดินฯ นิคมอุตสาหกรรม	ร้อยละ 70	สำนักงานจังหวัด	2569
ค่าธรรมเนียมท่าเรือแหลมฉบัง	ร้อยละ 15	กองทุนพัฒนาจังหวัดร่วมกับ การทำเรือฯ	2570
ค่าธรรมเนียมสนามบินอู่ตะเภา	ร้อยละ 10	กองทุนพัฒนาจังหวัดร่วมกับ ทอท.	2570
ภาษีโรงแรมและการท่องเที่ยว	ร้อยละ 50	สำนักงานจังหวัด	2568
ภาษีป้ายและธุรกิจเฉพาะ	ร้อยละ 50	สำนักงานจังหวัด	2568

ที่มา: จัดทำโดยผู้เขียนโดยอิงหลักการ Benefit Principle (Bird & Vaillancourt, 2006)

ระยะยาว (พ.ศ. 2572 เป็นต้นไป): หากการนำร่องประสบความสำเร็จและมีการประเมินผลที่ชัดเจน ควรขยายรูปแบบไปยังระยองและฉะเชิงเทราเพื่อสร้างเอกภาพในการบริหารพื้นที่ EEC ทั้งหมด

เงื่อนไขความสำเร็จ ข้อโต้แย้ง และความเสี่ยงที่ต้องจัดการ

เงื่อนไขความสำเร็จมีสี่ประการ ได้แก่ เจตจำนงทางการเมืองของรัฐบาลส่วนกลาง ระบบตรวจสอบถ่วงดุลที่เข้มแข็ง สมรรถนะของภาคประชาสังคมและสื่อมวลชน และความร่วมมือจากกระทรวงมหาดไทยในการปรับบทบาท

ข้อโต้แย้งสำคัญสามประการที่การปฏิรูปจะเผชิญ ได้แก่ ความเสี่ยงการเมืองเงินซึ่งประสบการณ์กรุงเทพมหานครแสดงให้เห็นว่าจัดการได้หากมีระบบตรวจสอบที่เข้มแข็ง (ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ, 2563) ความซับซ้อนของโครงสร้างอำนาจระหว่างผู้ว่าราชการจังหวัดกับ สกพอ. ซึ่งต้องการการออกแบบรายละเอียดเพิ่มเติม และความกังวลเรื่องเอกภาพของรัฐซึ่งบรรทัดฐานของกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยาแสดงให้เห็นว่าการปกครองพิเศษสามารถดำรงอยู่ควบคู่กับระบบราชการส่วนภูมิภาคได้

ความเสี่ยงหลักสองประการที่ต้องจัดการคือ Local Capture Risk ซึ่งต้องการกฎหมายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เข้มแข็งและกลไกจัดสรรงบประมาณที่คำนึงถึงความเท่าเทียมเชิงพื้นที่ และ Short-termism ซึ่งบรรเทาได้ด้วยแผนพัฒนาระยะยาวที่มีผลผูกพันทางกฎหมายและระบบงบประมาณหลายปีที่สภาจังหวัดต้องให้ความเห็นชอบ

บทสรุป

บทความนี้มุ่งวิเคราะห์บริบทที่เป็นแรงขับเคลื่อนความจำเป็นในการพิจารณาปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจังหวัดชลบุรีผ่านสามมิติหลัก ได้แก่ มิติด้านสภาพและข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ มิติด้านกำกับดูแลเชิงพื้นที่ และมิติความชอบธรรมทางประชาธิปไตย การวิเคราะห์ในบทความนี้ชี้ให้เห็นว่าระบบผู้ว่าราชการจังหวัดที่แต่งตั้งจากส่วนกลางซึ่งมีวาระเฉลี่ยเพียง 1.6 ปี มีข้อจำกัดที่น่าพิจารณาอย่างจริงจังในสามมิติ ได้แก่ ความต่อเนื่องของนโยบาย ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์เชิงพื้นที่ และความชอบธรรมทางประชาธิปไตย อย่างไรก็ตาม ข้อสรุปนี้มีข้อจำกัดสำคัญคือบทความนี้อาศัยข้อมูลทุติยภูมิและกรณีศึกษาเชิงเปรียบเทียบเป็นหลัก การวิจัยในอนาคตควรเสริมด้วยการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่โดยตรง เพื่อให้ได้หลักฐานเชิงประจักษ์ที่แข็งแกร่งกว่านี้เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเชิงนโยบาย

บทเรียนจากกรณีศึกษาทั้งสี่ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร Incheon Aichi และ Iskandar Malaysia แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นำที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงกับความสำเร็จในการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่ใช่ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลที่แน่นอนตายตัวเนื่องจากความสำเร็จของแต่ละกรณีมีปัจจัยเฉพาะบริบทที่แตกต่างกัน การนำบทเรียนดังกล่าวมาประยุกต์ใช้กับชลบุรีจึงต้องพิจารณาถึงความแตกต่างทางประวัติศาสตร์ สถาบัน และการเมืองของไทยอย่างรอบคอบ (Pollitt & Bouckaert, 2011)

บทความนี้เสนอว่าการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจังหวัดชลบุรีเป็นประเด็นที่สมควรได้รับการพิจารณาอย่างจริงจังในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะในบริบทของการพัฒนา EEC ที่มีความซับซ้อนและมูลค่าการลงทุนสูง ทั้งนี้ความสำเร็จของการปฏิรูปไม่ได้ขึ้นอยู่กับเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องการเงื่อนไขสนับสนุนที่ครบถ้วน ได้แก่ เจตจำนงทางการเมืองของรัฐบาลส่วนกลาง ระบบตรวจสอบถ่วงดุลที่เข้มแข็ง และสมรรถนะของสถาบันท้องถิ่นที่พร้อมรับความรับผิดชอบใหม่ การมุ่งเน้นเพียงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างโดยละเลยองค์ประกอบสนับสนุนเหล่านี้อาจนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ดังที่ประสบการณ์จากการกระจายอำนาจในหลายประเทศได้แสดงให้เห็น (Smoke, 2003; Bardhan & Mookherjee, 2006)

ในท้ายที่สุด บทความนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อพื้นฐานว่าคำถามว่าการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจังหวัดชลบุรีหรือไม่นั้น ไม่สามารถตอบได้อย่างสมบูรณ์จากการวิเคราะห์เชิงวิชาการเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องการการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง การวิจัยในอนาคตควรเสริมด้วยการศึกษาเชิงประจักษ์จากการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่โดยตรง เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมและลึกซึ้งยิ่งขึ้น และเพื่อให้การตัดสินใจเชิงนโยบายมีฐานหลักฐานที่แข็งแกร่งเพียงพอ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- โคทม อารียา. (2562). *ประชาธิปไตยท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของพลเมือง*. สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ถวิลวดี บุรีกุล, นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และศศิธร ธนานิธิโชติ. (2563). *การปกครองท้องถิ่นไทย: ทิศทางและแนวโน้ม*. สถาบันพระปกเกล้า.
- บรรเจิด สิงคะเนติ. (2565). *กฎหมายปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและรูปแบบ*. วิญญูชน.
- พีรสิทธิ์ คำวนศัลย์. (2563). ระบบการประเมินผลงานผู้ว่าราชการจังหวัดในประเทศไทย: ปัญหาและแนวทางปฏิรูป. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 18(2), 45-78.
- วรเจตน์ ภาคีรัตน์. (2565). ปัญหาการซ้อนทับอำนาจในพื้นที่ EEC: บทวิเคราะห์เชิงกฎหมายมหาชน. *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 51(3), 112-145.
- วิษณุ เครืองาม. (2545). *กฎหมายปกครอง*. นิติธรรม.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2562). *การกระจายอำนาจในประเทศไทย: ความคืบหน้าและอุปสรรค*. สถาบันพระปกเกล้า.
- ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์. (2556). *ประวัติศาสตร์การปกครองท้องถิ่นไทย*. สถาบันพระปกเกล้า.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2563). *รายงานการวิจัย: ทศนคติของประชาชนต่อการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นไทย*. สถาบันพระปกเกล้า.
- ศศิธร ธนานิธิโชติ. (2564). *การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นไทย: ความก้าวหน้าและความท้าทาย*. สถาบันพระปกเกล้า.
- สำนักงานจังหวัดชลบุรี. (2566). *รายงานสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมจังหวัดชลบุรี ประจำปี 2566*. สำนักงานจังหวัดชลบุรี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2566). *ทำเนียบผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2490 - 2566*. กระทรวงมหาดไทย.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2566). *ดัชนีความพร้อมด้านดิจิทัลของจังหวัดในประเทศไทย ประจำปี 2566*. DGA.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *การสำรวจประชากรและการย้ายถิ่น พ.ศ. 2565*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- หอการค้าจังหวัดชลบุรี. (2566). *รายงานการสำรวจอุปสรรคการลงทุนในพื้นที่ EEC จากมุมมองภาคเอกชน*. หอการค้าจังหวัดชลบุรี.

ภาษาอังกฤษ

- Bardhan, P., & Mookherjee, D. (2006). Decentralization and local governance in developing countries: A comparative perspective. In P. Bardhan & D. Mookherjee (Eds.), *Decentralization and local governance in developing countries* (pp. 1-23). MIT Press.
- Bache, I., & Flinders, M. V. (2004). Multi-Level Governance and British Politics. In *Multi-level Governance* (pp.93 - 106). Oxford University Press.
- Beetham, D. (1991). *The legitimation of power*. Macmillan.
- Bird, R. M., & Vaillancourt, F. (Eds.). (2006). *Perspectives on fiscal federalism*. World Bank Publications.
- Borraz, O., & John, P. (2004). The Transformation of Urban Political Leadership in Western Europe. *International Journal of Urban and Regional Research*, 28(1), 107-120.
- Bunnell, T., Muzaini, H., & Sidaway, J. D. (2012). Global city frontiers. *International Journal of Urban and Regional Research*, 30(1), 3-22.
- Choi, J. (2013). Decentralization and local economic development in Korea. *Local Government Studies*, 39(4), 523-543.
- Dressel, B., & Izhak, M. (2016). Administrative decentralization in Asia: Why politics matters. In S. Kim et al. (Eds.), *Democratic governance in Northeast Asia* (pp. 45-72). Palgrave Macmillan.
- Faguet, J. P. (2014). Decentralization and governance. *World Development*, 53, 2-13.
- Farole, T., & Akinci, G. (Eds.). (2011). *Special economic zones: Progress, emerging challenges, and future directions*. World Bank Publications.
- Gains, F., Greasley, S., John, P., & Stoker, G. (2009). The impact of political leadership on organizational performance: Evidence from English urban government. *Local Government Studies*, 35(1), 75-94.
- Iskandar Regional Development Authority. (2023). *Iskandar Malaysia: Progress report 2022*. IRDA.
- Kim, J. (2008). Local autonomy and intergovernmental relations in South Korea. *Asian Journal of Political Science*, 16(3), 274-296.
- Lee, J., & Kwon, O. (2014). Free economic zones and regional development in Korea. *Journal of Korea Trade*, 18(2), 1-22.
- Myerson, R. B. (2011). Toward a theory of leadership and state building. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(4), 21297-21301.
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2011). *Public management reform: A comparative analysis* (3rd ed.). Oxford University Press.

- Przeworski, A., Stokes, S. C., & Manin, B. (Eds.). (1999). *Democracy, accountability, and representation*. Cambridge University Press.
- Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press.
- Rodrik, D. (2004). Getting institutions right. *CESifo DICE Report*, 2(1), 10-15.
- Rondinelli, D. A., & Cheema, G. S. (1983). Implementing decentralization policies. In G. S. Cheema & D. A. Rondinelli (Eds.), *Decentralization and development* (pp. 9-34). Sage Publications.
- Samuels, R. J. (1983). *The politics of regional policy in Japan*. Princeton University Press.
- Schedler, A. (1999). Conceptualizing accountability. In A. Schedler et al. (Eds.), *The self-restraining state* (pp. 13-28). Lynne Rienner Publishers.
- Scott, A. J., Agnew, J., Soja, E. W., & Storper, M. (2001). Global city-regions. In A. J. Scott (Ed.), *Global city-regions* (pp. 11-30). Oxford University Press.
- Smoke, P. (2003). Decentralisation in Africa: Goals, dimensions, myths and challenges. *Public Administration and Development*, 23(1), 7-16.
- Weber, M. (1978). *Economy and society* (G. Roth & C. Wittich, Eds.). University of California Press.
- Yeung, Y., Lee, J., & Kee, G. (2009). China's special economic zones at 30. *Eurasian Geography and Economics*, 50(2), 222-240.

อิทธิพลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา
และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่
ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง

**The Influence of Perceived Organizational Justice, Psychological
Empowerment, and Learning Organization on Work Engagement
of Government Officials in an Economic Mission Group under a Ministry**

ภาณุภูมิ บุญศรี (Pakpoom Boonsri)¹

สยามล เอกะกุลนันต์ (Sayamon Akakulanan)²

¹นิสิตวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ),
วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Science (Industrial and Organizational Psychology), M.S. (Industrial and Organizational
Psychology), Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

²รองศาสตราจารย์ ดร., ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Associate Professor, Ph.D., Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

E-mail: Pakpoom.boon@ku.th

Received: 27 May 2026

Revised: 15 June 2026

Accepted: 26 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ระดับการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา องค์การแห่งการเรียนรู้ และระดับความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา องค์การแห่งการเรียนรู้กับความยึดมั่นผูกพันในงานเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน

ทั้งสิ้น 231 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละหน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบบวัดการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา แบบวัดองค์การแห่งการเรียนรู้ และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (MRA) ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่า 1) เจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ระดับการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ และระดับความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .374 -.668 และ 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 55.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา องค์การแห่งการเรียนรู้ ความยึดมั่นผูกพันในงาน

Abstract

This study aimed to: (1) examine the levels of organizational justice, psychological empowerment, learning organization, and work engagement of government officials in an economic mission group under a ministry; (2) investigate the relationships among organizational justice, psychological empowerment, learning organization, and work engagement; and (3) examine the influence of organizational justice, psychological empowerment, and learning organization on work engagement of government officials in an economic mission group under a ministry.

The sample consisted of 231 government officials. Participants were selected using proportionate stratified random sampling based on the population size of each agency. The data collection instrument was a questionnaire divided into five parts: demographic information, a scale measuring organizational justice, a scale measuring psychological empowerment, a scale measuring learning organization, and a scale measuring work engagement. Data were analyzed using statistical software. The statistics employed included percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation analysis, and multiple regression analysis, Enter Method

The results revealed that: (1) the levels of organizational justice, psychological empowerment, learning organization, and work engagement among the government officials were all at a moderate level; (2) organizational justice, psychological empowerment, and learning organization were significantly correlated with work engagement at the .01 level, with correlation coefficients ranged from .374 to .668; and (3) organizational justice, psychological empowerment, and learning organization explained 55.1% of the variance in work engagement among government officials in an economic mission group under a ministry, with statistical significance at the .001 level.

Keywords: Organizational justice, Psychological empowerment, Learning organization, Work engagement

บทนำ

ในปัจจุบันองค์การต่างเผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐไทยที่ต้องดำเนินการกิจภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง ส่งผลให้บุคลากรต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ดังกล่าวจึงจำเป็นต้องอาศัยทั้งทรัพยากรและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสะท้อนถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรภาครัฐและการให้บริการประชาชน Fältén et al. (2025) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยจำนวนมากชี้ว่า การสร้างแรงจูงใจและความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (Bakker & Demerouti, 2007; Kane-Frieder et al., 2014) ทั้งยังเป็นประเด็นท้าทายจากแนวโน้มการลาออกของบุคลากรรุ่นใหม่ที่สูงขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวังของบุคลากรและสภาพแวดล้อมการทำงาน ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันในงานจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในระยะยาว ทั้งนี้ ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นสภาวะจิตใจเชิงบวกที่สะท้อนผ่านความกระตือรือร้น ความทุ่มเท และความจดจ่อในการทำงาน (Schaufeli et al., 2002) โดย Kahn (1990) อธิบายว่าเป็นการที่บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ทั้งด้านความคิดอารมณ์ และพฤติกรรม ขณะที่ Bakker et al. (2012) ระบุว่าองค์การที่ส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันในงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการขาดงาน และลดอัตราการลาออกของบุคลากร

ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อความเที่ยงธรรมในการจัดสรรทรัพยากร กระบวนการตัดสินใจ และการปฏิบัติต่อกันภายในองค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

(Colquitt et al., 2001; Farid et al., 2019) ปัจจัยที่สอง การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ซึ่งเป็นสถานะที่บุคลากรรับรู้ถึงความหมายของงาน ความสามารถ ความเป็นอิสระ และผลกระทบของงาน (Spreitzer, 1995; Thomas & Velthouse, 1990) โดยช่วยส่งเสริมแรงจูงใจภายในและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Bhatnagar, 2012) และปัจจัยที่สาม องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนความรู้ และการทำงานร่วมกัน (Senge, 1990; Watkins & Marsick, 1993; Malik & Garg, 2020) ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่ายังมีข้อจำกัดในการศึกษาที่บูรณาการการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และองค์การแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานภาครัฐไทย การศึกษานี้จึงมีความสำคัญในการต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับตัวแปรดังกล่าวที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐต่อไป

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกระทรวงแห่งหนึ่งที่มีบทบาทด้านการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการเศรษฐกิจของประเทศ ประกอบด้วยหน่วยงานที่มีหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลภาคการผลิตสินค้าเกษตรที่สำคัญ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยตรง ด้วยภารกิจที่มีความสำคัญและมีผลกระทบในวงกว้างนี้ การที่หน่วยงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ ย่อมต้องอาศัยบุคลากรที่มีความผูกพันและทุ่มเทต่องาน ดังนั้น การศึกษาปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์การ การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ โดยสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ และขับเคลื่อนให้หน่วยงานบรรลุพันธกิจได้อย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

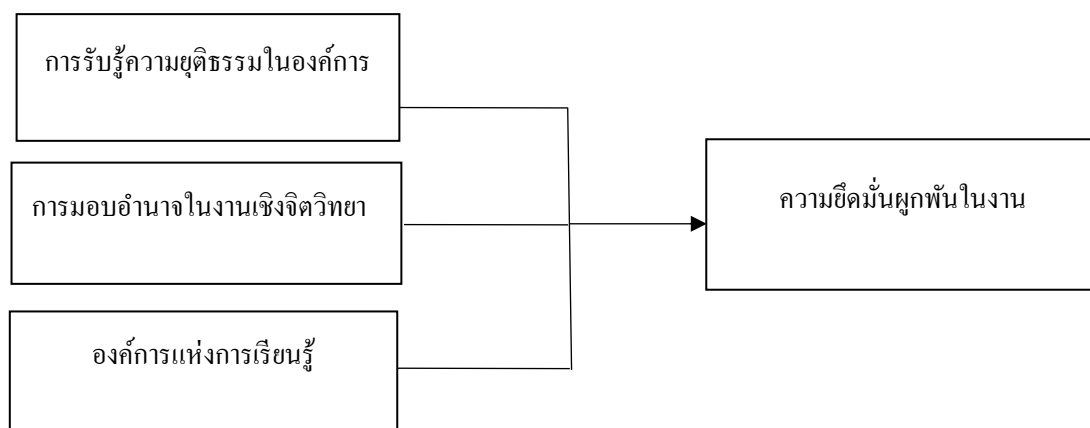
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ระดับการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ และระดับความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา องค์การแห่งการเรียนรู้กับความยืดหยุ่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บททวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสมมติฐานการวิจัย)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (Work Engagement) เป็นสภาวะจิตใจเชิงบวกที่บุคลากรมีต่อการทำงาน สะท้อนผ่านความกระตือรือร้น ความทุ่มเท และความจดจ่อ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน โดย Kahn (1990) อธิบายว่าเป็นการที่บุคคลแสดงบทบาทการทำงานอย่างเต็มศักยภาพทั้งด้านความคิด อารมณ์ และร่างกาย ผ่านองค์ประกอบด้านการรู้คิด (Cognitive) ด้านอารมณ์ (Emotional) และด้านร่างกาย (Physical) ต่อมา Schaufeli et al. (2002) มองว่าความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่บุคลากรทุ่มเทพลังงานให้กับการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นและเห็นคุณค่าของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Bakker และ Leiter (2010) ที่ระบุว่าบุคลากรที่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานจะมีแรงจูงใจภายในสูง รู้สึกกระฉับกระเฉงและได้รับความรู้สึกเติมเต็มจากการทำงาน เช่นเดียวกับรัตติกรณ์ จงวิศาล (2564) ที่อธิบายว่าเป็นสภาวะที่ทำให้บุคคลมีพลังในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน สำหรับองค์ประกอบของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน Schaufeli et al.

(2002) ได้เสนอองค์ประกอบที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย 3 ด้าน ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Vigor) การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) และการจดจ่ออยู่กับงาน (Absorption) นอกจากนี้ Bakker และ Demerouti (2007) ยังอธิบายว่า ทรัพยากรในการทำงาน เช่น การสนับสนุนจากองค์กร ความเป็นอิสระในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิด ความยึดมั่นผูกพันในงานมากยิ่งขึ้น จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่สะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพของบุคลากร เนื่องจากช่วยส่งเสริมให้บุคลากรพร้อม ทูมเทและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลงของนโยบาย ความคาดหวังจากประชาชน ดังนั้น การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน จึงเป็นประเด็นที่สำคัญ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมในองค์กร

แนวคิดความยุติธรรมในองค์กร (Organizational Justice) เป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อความ เท่าเทียมในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการปฏิบัติต่อบุคคลภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดย Greenberg (1987) อธิบายว่าการรับรู้ความเป็นธรรมใน การจัดสรรทรัพยากรและการปฏิบัติอย่างปราศจากอคติ ขณะที่ Folger & Cropanzano (1998) เน้นว่าเกิดจาก บรรทัดฐานทางสังคมที่ใช้ตัดสินความเหมาะสมของผลลัพธ์และกระบวนการ ทั้งนี้ Greenberg & Colquitt (2005) และ Colquitt et al. (2001) ได้สรุปองค์ประกอบหลักไว้ 3 ด้าน คือ ความยุติธรรมด้านการจัดสรร ผลตอบแทน (Distributive Justice) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) และความยุติธรรม ด้านการปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) ซึ่งในเชิงทฤษฎีความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลตอบแทนมี พื้นฐานมาจากทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (1965) และแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมของ Homans (1961) ที่อธิบายว่าบุคลากรจะประเมินความเป็นธรรมจากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ลงทุนกับผลตอบแทนที่ได้รับ สำหรับความยุติธรรมด้านกระบวนการ Thibaut & Walker (1975, อ้างถึงใน Törnblom & Vermunt, 2007) ได้เน้นบทบาทของ “เสียง” (Voice) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับ Lind & Tyler (1988) ที่ชี้ว่าการปฏิบัติอย่างเป็นกลาง ให้เกียรติ และมีความไว้วางใจจากผู้มีอำนาจ จะช่วยเสริมสร้างการ รับรู้ความยุติธรรมในมิติดังกล่าว ส่วนความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ Muchinsky (2006) เน้นความสำคัญของการสื่อสารที่สุภาพ โปร่งใส และการให้เกียรติกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้าง ความไว้วางใจ ซึ่งในเชิงประยุกต์ Greenberg (2011) เสนอว่าองค์กรควรบริหารความยุติธรรมผ่านการ กำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม การอธิบายเหตุผลอย่างโปร่งใส และการ พัฒนาพฤติกรรมผู้นำที่ให้เกิดกับบุคลากร จากการทบทวนงานวิจัยพบว่าความยุติธรรมในองค์กรมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดย Özer et al. (2017) พบว่า ความยุติธรรมด้าน กระบวนการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเด่นที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Cho et al. (2025) ที่ยืนยันว่าการ รับรู้ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งความยุติธรรมด้านการจัดสรรรางวัลและความยุติธรรมด้านกระบวนการ ถือเป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลักที่สำคัญที่สุดในการกระตุ้นและสร้างความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากร จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกและความไว้วางใจของบุคลากรต่อองค์การ เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าการบริหารจัดการ กระบวนการตัดสินใจ และการปฏิบัติต่อบุคคลภายในองค์การเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม ย่อมเอื้อต่อการทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานที่สูงขึ้น ดังนั้น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา

แนวคิดการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) เป็นสภาวะทางจิตใจของบุคลากรที่รับรู้ว่าคุณค่า มีความสามารถ มีอิสระในการตัดสินใจ และสามารถสร้างผลกระทบต่องค์การได้ โดย Conger & Kanungo (1988) อธิบายว่าเป็นกระบวนการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองผ่านการลดสถานะไร้อำนาจและเพิ่มโอกาสในการควบคุมงาน ขณะที่ Thomas & Velthouse (1990) มองว่าเป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการรับรู้คุณค่าและความสำคัญของงาน ต่อมา Spreitzer (1995) ได้พัฒนาองค์ประกอบเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ การให้ความหมายของงาน (Meaning) ความสามารถ (Competence) การกำหนดด้วยตนเอง (Self-determination) และผลกระทบ (Impact) ซึ่งร่วมกันส่งเสริมแรงจูงใจและความรับผิดชอบ นอกจากนี้ Robbins & Judge (2021) ชี้ว่าการได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากองค์การจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมั่นใจและทุ่มเทศักยภาพต่องานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ Kahn (1990) ที่ระบุว่าเงื่อนไขทางจิตวิทยาด้านความหมายของงาน ความปลอดภัยทางจิตใจ และทรัพยากรในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน จากการทบทวนงานวิจัย พบว่า การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาส่งผลเชิงบวกโดยตรงและเป็นตัวแปรส่งผ่านสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ช่วยเพิ่มแรงจูงใจ พฤติกรรมนวัตกรรม และลดการลาออก (Amor et al., 2021; Bhatnagar, 2012) โดย Meng & Sun (2019) ระบุว่า มิติด้านการให้ความหมายและความสามารถมีอิทธิพลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Yeboah & Amankwah (2026) ที่ยืนยันว่าการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาส่งผลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างสูง โดยมีมิติด้านผลกระทบและการกำหนดตนเองเป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่สะท้อนออกมาในรูปของความจดจ่อและการอุทิศตนต่องานของบุคลากร จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและความรู้สึกในการเป็นเจ้าของงาน เมื่อบุคลากรรับรู้ว่างานมีความหมาย รับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และมีส่วนร่วมในการสร้างผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ย่อมส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์การและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดย Senge (1990) อธิบายว่าคือองค์การที่บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง เรียนรู้ร่วมกัน และเปิดรับแนวคิดใหม่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วยวินัย 5 ประการ ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) แบบแผนความคิด (Mental Models) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ต่อมา Watkins & Marsick (1993) และ Marsick & Watkins (2003) ได้ขยายแนวคิดโดยเสนอองค์ประกอบ 7 มิติ ได้แก่ การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนการซักถามและสนทนา การส่งเสริมการร่วมมือและทำงานเป็นทีม การสร้างระบบรวบรวมและแบ่งปันความรู้ การให้อำนาจบุคคลเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ การเชื่อมโยงองค์การกับสิ่งแวดล้อม และภาวะผู้นำที่สนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งแนวคิดนี้มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความยืดหยุ่นผูกพันในงาน สอดคล้องกับ Bakker & Demerouti (2008) และ Schaufeli et al. (2009) ที่ชี้ว่า บรรยากาศการเรียนรู้และการได้รับข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก จะช่วยเสริมสร้างมิติด้านความกระตือรือร้น (Vigor) ความทุ่มเท (Dedication) และความจดจ่อ (Absorption) ของบุคลากร จากการทบทวนงานวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้และการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ส่งผลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการแบ่งปันข้อมูลภายใน (Malik & Garg, 2020; Song et al., 2018) สอดคล้องกับการศึกษาของ Mohammad et al. (2024) ที่ยืนยันว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานระดับสูง โดยบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองร่วมกันเป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลักที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความทุ่มเท กระตือรือร้น และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน จะเห็นได้ว่าจากแนวคิดและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความกระตือรือร้น และความรู้สึกลึกมีคุณค่าในการทำงานของบุคลากรอันนำไปสู่การเกิดความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่สูงขึ้น ดังนั้น องค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2 การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3 องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 4 อิทธิพลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันในงานได้

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง จำนวน 2 หน่วยงาน ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้กลุ่มภารกิจเดียวกันตามโครงสร้างองค์การรวมทั้งสิ้น 382 คน ประกอบด้วย หน่วยงาน ก จำนวน 157 คน ดำเนินภารกิจหลักในการวางยุทธศาสตร์เชิงนโยบายภาพรวมและเตือนภัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรมในระดับมหภาค และ หน่วยงาน ข จำนวน 225 คน ดำเนินภารกิจหลักในการกำกับดูแลกลไกตลาดและส่งเสริมอุตสาหกรรมแปรรูป โดยทั้งสองหน่วยงานทำหน้าที่บูรณาการร่วมกันในการขับเคลื่อนและพัฒนาภาคอุตสาหกรรมของประเทศเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 40 คน เพื่อป้องกันการตกหล่นและความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล ส่งผลให้มีกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 236 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละหน่วยงาน โดยแบ่งเป็นหน่วยงาน ก จำนวน 97 คน และหน่วยงาน ข จำนวน 139 คน รวมทั้งสิ้น 236 คน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงาน ก	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	136	84
พนักงานราชการ	12	7
ลูกจ้าง	9	6
รวม	157	97

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

เจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงาน ข	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	93	57
พนักงานราชการ	25	16
ลูกจ้าง	107	66
รวม	225	139
รวมทั้งสิ้น	382	236

จากนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลอย่างเป็นทางการ ผ่านกลุ่มบริหารงานบุคคลซึ่งมีฐานข้อมูลรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จากนั้นสุ่มแจกแบบสอบถามตามรายชื่อ หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 231 คน คิดเป็นร้อยละ 97.9 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ผลการศึกษาด้วยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 231 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน สถานะการจ้างงานและรายได้ 2) แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พัฒนาตามแนวคิดของ Colquitt et al. (2001) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักเท่ากับ .956 3) แบบวัดการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา พัฒนาตามแนวคิดของ Spreitzer (1995) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักเท่ากับ .971 4) แบบวัดองค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนาตามแนวคิดของ Watkins & Marsick (2003) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักเท่ากับ .975 และ 5) แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน พัฒนาตามแนวคิดของ Schaufeli & Bakker (2004) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักเท่ากับ .965 ทั้งนี้ แบบสอบถามในส่วนที่ 2) ถึง 5) มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตั้งแต่ระดับเห็นด้วยมากที่สุดถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด เพื่อใช้ในการวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย นอกจากนี้ โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาและรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ รหัสโครงการ KUREC-SSR69/007

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับของตัวแปรที่ศึกษา สำหรับสถิติอ้างอิง ผู้วิจัยใช้การทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (MRA) ด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter) เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อการพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยนำตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าสมการพร้อมกัน ทั้งนี้ ก่อนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติถดถอย โดยตรวจสอบความเป็นปกติของข้อมูล (Normality) ความเท่ากันของความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (Homoscedasticity) นอกจากนี้ ได้ทำการตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ต้องมีเกณฑ์ไม่เกิน .80 รวมถึงพิจารณาค่า Tolerance ที่ต้องเข้าใกล้ 1 หรือค่า Variance Inflation Factor (VIF) ที่ต้องมีค่าน้อยกว่า 10 เพื่อให้มั่นใจว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องและเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติอย่างครบถ้วน

ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 และเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 ด้านอายุมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 36 ปี โดยจำแนกเป็นช่วงอายุ ได้แก่ จำนวนมากที่สุดมีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 อายุสูงกว่า 45 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 สำหรับสถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ในส่วนของระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 รองลงมาคือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ระดับปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ด้านประสบการณ์ทำงานจำนวนมากที่สุดมีอายุงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาคือ อายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 อายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และอายุงานตั้งแต่ 11 – 15 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 โดยมีประเภทการจ้างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาคือ ลูกจ้าง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และพนักงานราชการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1

รองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และรายได้มากกว่า 45,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

1. ผลการวิเคราะห์แสดงระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง มีระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และองค์การแห่งการเรียนรู้ และระดับความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยความยึดมั่นผูกพันในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.08$) รองลงมาคือ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย ($M = 3.01$) การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา มีค่าเฉลี่ย ($M = 2.95$) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีค่าเฉลี่ย ($M = 2.89$) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง

ตัวแปร	<i>M</i>	SD	ระดับ
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	2.89	0.46	ระดับปานกลาง
การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา	2.95	0.32	ระดับปานกลาง
องค์การแห่งการเรียนรู้	3.01	0.43	ระดับปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	3.08	0.39	ระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1) จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 2 และ 3 พบว่า ยอมรับสมมติฐานโดยผลการวิเคราะห์องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง สูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .668$) รองลงมาคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .628$) และลำดับสุดท้ายคือ การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .374$)

2) จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 55.1 (Adjusted $R^2 = .551$) และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ($\beta = .418$) รองลงมาคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ($\beta = .351$) และการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ($\beta = .151$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระมีบทบาทในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงาน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมดของตัวแปรที่ร่วมกันแปรพยากรณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	β	t	p	Tolerance	VIF
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	.298	.046	.351	6.512	<.001	.670	1.492
การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา	.185	.057	.151	3.230	.001	.889	1.125
องค์การแห่งการเรียนรู้	.375	.049	.418	7.570	<.001	.639	1.564
ค่าคงที่	.551	.179					

$R = .746$, $R^2 = .557$, Adjusted $R^2 = .551$, $F = 95.024$, $p < .001$

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐมีระดับของตัวแปรทั้ง 3 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐยังมีมุมมองต่อความเป็นธรรมขององค์กรในระดับที่สามารถพัฒนาได้เพิ่มเติม โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และความเหมาะสมของผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg (2011) ที่เห็นว่าความเป็นธรรมในการปฏิบัติและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมจะช่วยเสริมสร้างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรได้มากขึ้น ทั้งนี้ ระดับการรับรู้ดังกล่าวอาจเป็นผลจากลักษณะการบริหารงานภาครัฐที่ต้องดำเนินการภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีข้อจำกัดในการมีส่วนร่วมต่อกระบวนการตัดสินใจในบางประเด็น สำหรับการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐรับรู้งานของตนว่า

มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรในระดับหนึ่ง แต่อาจเนื่องมาจากโครงสร้างการบังคับบัญชาแบบลำดับชั้นและข้อจำกัดด้านอำนาจการตัดสินใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นค่อนข้างจำกัด จึงยังมีโอกาสพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการเสริมสร้างอิสระในการตัดสินใจและการเพิ่มพูนการรับรู้ศักยภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2008) แม้องค์การภาครัฐจะพยายามส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร แต่ข้อจำกัดจากสายการบังคับบัญชาและข้อกำหนดและกฎระเบียบของหน่วยงานยังคงส่งผลต่อการรับรู้ความเป็นอิสระในการทำงาน ขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง แสดงว่าองค์กรมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันในระดับหนึ่ง แต่ยังคงพัฒนาด้านการแบ่งปันองค์ความรู้ และการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hess (2014) โดยผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า แม้หน่วยงานจะมีการสนับสนุนการเรียนรู้อยู่แล้ว แต่ยังเผชิญข้อจำกัดด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงานและภารกิจประจำที่มีจำนวนมาก จนส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสุดท้ายความยืดหยุ่นผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐยังคงมีพลังกาย แรงใจ และสมาธิจดจ่อต่อการปฏิบัติงาน แม้อยู่ภายใต้ข้อจำกัดของระบบราชการที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตาม ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kahn (1990), Sarti (2014) และ Gubman (2004) ชี้ให้เห็นว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวย เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยผลที่พบยังสะท้อนว่าบุคลากรภาครัฐต้องเผชิญกับความท้าทายจากภาระงาน ความคาดหวังของประชาชน และข้อจำกัดเชิงระบบในการดำเนินงาน จึงทำให้ระดับความผูกพันยังไม่อยู่ในระดับสูง แม้จะมีความมั่นคงในอาชีพก็ตาม

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา องค์กรแห่งการเรียนรู้กับความยืดหยุ่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ แสดงให้เห็นว่าในบริบทของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีโครงสร้างแบบลำดับชั้นและยึดถือกฎระเบียบเป็นสำคัญ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรยังคงมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร สะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ความสำคัญต่อความเป็นธรรมในการประเมินผลงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมจากผู้บังคับบัญชาและองค์กร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ Özer et al. (2017) และ Pakpahan et al. (2020) ที่พบว่าความยุติธรรมในองค์กรมีส่วนช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยเฉพาะในองค์กรภาครัฐที่บุคลากรคาดหวังความโปร่งใสและหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ในส่วนของการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องการรับรู้ว่าตนเองสามารถสร้างผลลัพธ์หรือคุณค่าให้แก่องค์กรได้จริง รวมทั้งมี

ความมั่นใจในศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ Kahn (1990), Meng & Sun (2019) และ Blaique et al. (2021) ที่อธิบายว่าการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ ความรู้สึกมีคุณค่า และการมีส่วนร่วมในการทำงาน อันนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันในงานที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันองค์การแห่งการเรียนรู้ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญเช่นกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของหน่วยงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ มีส่วนสำคัญต่อการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความยึดมั่นผูกพันในงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ Malik & Garg (2020) และ Song et al. (2018) ที่พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งในด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 จากผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้สังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่าในบริบทของหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างแบบลำดับชั้น การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการสนับสนุนจากผู้นำ มีบทบาทสำคัญต่อการสร้าง ความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ ผลการศึกษาที่พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์สูงที่สุดอาจสะท้อนลักษณะเฉพาะของหน่วยงานภาครัฐในกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และข้อกำหนดในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการปรับตัวขององค์การมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ Malik & Garg (2020) ที่พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะเดียวกันการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความเสมอภาค และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการบริหารงาน โดยเฉพาะด้านการพิจารณาความดีความชอบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ Özer et al. (2017) และ Sharma & Kumra (2022) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ แม้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจะไม่ใช่ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงที่สุดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แต่ยังคงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นต่อองค์กร ส่วนการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา แม้จะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลน้อยกว่าสองตัวแปรแรก แต่ยังคงสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยสะท้อนให้เห็นว่าแม้หน่วยงานภาครัฐจะมีข้อจำกัดด้านสายการบังคับบัญชา แต่การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้ศักยภาพของตนเอง และการรับรู้ว่าคุณสามารถสร้างผลกระทบต่อองค์กรได้ จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ Bhatnagar (2012), และ Wang & Liu (2015) ที่พบว่ากรมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไรก็ตามการที่ตัวแปรดังกล่าวมีอำนาจพยากรณ์ต่ำกว่าสองตัวแปรแรก อาจสะท้อนว่าการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอในการสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน หากปราศจากบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการบริหารงานที่เป็นธรรมชาติควบคู่กัน

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมความเป็นธรรมชาติในการบริหารงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลและการพิจารณาผลตอบแทนให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือสะท้อนข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร
2. หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการดูแลเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกกลุ่ม ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค รวมถึงสนับสนุนการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างทั่วถึง เพื่อลดข้อจำกัดในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรักของการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร
3. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสมกับศักยภาพ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
4. หน่วยงานภาครัฐควรพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุน การรับฟังความคิดเห็น และการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจและความร่วมมือภายในองค์กร
5. หน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการการเรียนรู้เข้ากับการปฏิบัติงานประจำ ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานระดับกรมในการกิจด้านอื่นของกระทรวง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สะท้อนภาพรวมเชิงนโยบายและสามารถอธิบายความแตกต่างของบริบทการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาความแตกต่างระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเปรียบเทียบระหว่างสายงานหลักและสายงานสนับสนุน เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละกลุ่ม

3. ควรพิจารณาศึกษาตัวแปรสื่อหรือตัวแปรคั่นกลางเพิ่มเติมเพื่ออธิบายกลไกเชิงจิตวิทยาที่ส่งผ่านอิทธิพลไปยังความยึดมั่นผูกพันในงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การฟื้นคืนกลับของพนักงานหรือความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาเชิงบวกที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน

4. ควรศึกษาตัวแปรเชิงพฤติกรรมองค์การเพิ่มเติม ที่อาจมีอิทธิพลส่งต่อจากความยึดมั่นผูกพันในงานไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ เช่น พฤติกรรมการเกิดนวัตกรรมของพนักงาน หรือความต้องการที่จะอยู่ต่อเพื่อขยายกรอบแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อความสำเร็จของหน่วยงานภาครัฐ

5. ควรพัฒนาระเบียบวิธีวิจัยไปสู่การวิจัยแบบผสมผสาน โดยผสานการวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ลดข้อจำกัดจากการรายงานตนเอง และช่วยอธิบายข้อค้นพบทางสถิติได้อย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีส่วนช่วยขยายองค์ความรู้ด้านความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยนำแนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งส่วนใหญ่มักได้รับการศึกษาแยกจากกันมาบูรณาการเป็นแบบจำลองเดียว เพื่ออธิบายความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจภายใต้บริบทภาครัฐไทยองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ คือ การแสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดจากการทำงานร่วมกันของปัจจัยที่หลากหลาย ทั้งปัจจัยด้านการบริหารองค์การผ่านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ปัจจัยด้านจิตวิทยารายบุคคลผ่านการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และปัจจัยระดับองค์การผ่านลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยปัจจัยทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ข้อค้นพบดังกล่าวช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในบริบทประเทศไทย และเสนอแบบจำลองเชิงบูรณาการที่สามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาค้นคว้าในหน่วยงานภาครัฐประเภทอื่น ๆ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในอนาคต

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2564). *จิตวิทยาองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). บริษัท เอเชีย ดิจิตอลการพิมพ์ จำกัด.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *รายงานประจำปี 2566*. สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.

ภาษาอังกฤษ

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Amor, A. M., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Vazquez, J. P. A. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779-789.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2004). *UWES Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: Role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928-951.
- Blaique, L., Ismail, H. N., & Aldabbas, H. (2021). Organizational learning, resilience and psychological empowerment as antecedents of work engagement during COVID-19. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(6), 1612-1635.
- Cho, H., Ardichvili, A., & Cho, D. (2025). Organizational justice and work engagement of public service workers and general workers in South Korea: Moderating role of supportive learning environment. *European Journal of Training and Development*, 49(7/8), 725-745.

- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khan, M. K. (2019). Employees' perceptions of CSR, work engagement, and organizational citizenship behavior: The mediating effects of organizational justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), Article 1731.
- Fältén, R., Berntson, E., & Bernhard-Oettel, C. (2025). Illegitimate tasks in the public sector Associations with work engagement, stress, and turnover intention: The moderating role of leadership. *Nordic Psychology*. Advance online publication.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Sage.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations* (Global ed.). Pearson.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (Eds.). (2005). *Handbook of organizational justice*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Gubman, E. (2004). From engagement to passion for work: The search for the missing person. *Human Resource Planning*, 27(3), 42-46.
- Hess, E. D. (2014). *Learn or die: Using science to build a leading-edge learning organization*. Columbia Business School Publishing.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. Harcourt Brace.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 694-724.
- Kane-Frieder, R. E., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2014). Terms of engagement: Political boundaries of work engagement–work outcomes relationships. *Human Relations*, 67(3), 357-382.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. Springer.
- Malik, P., & Garg, P. (2020). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1071-1094.

- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132-151.
- Meng, Q., & Sun, F. (2019). The impact of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 983-990.
- Mohammad, S., Sağsan, M., & Şeşen, H. (2024). The impact of “learning organizations” on innovation: The mediating role of employee resilience and work engagement. *SAGE Open*, 14(4).
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (8th ed.). Thomson Wadsworth.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., & Saygili, M. (2017). Effect of organizational justice on work engagement in healthcare sector of Turkey. *Journal of Health Management*, 19(1), 73-83.
- Pakpahan, M., Eliyana, A., Hamidah, Buchdadi, A. D., & Bayuwati, T. R. (2020). The role of organizational justice dimensions: Enhancing work engagement and employee performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 323-332.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed., global ed.). Pearson Education.
- Sarti, D. (2014). Job resources as antecedents of engagement at work: Evidence from a long-term care setting. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 213-237.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2022). Examining the mediating role of work engagement on the relationship between workplace mindfulness and organizational justice and its association with well-being. *South Asian Journal of Business Studies*, 11(2), 129-148.
- Song, J. H., Chai, D. S., & Kim, J. (2018). Job performance in the learning organization: The mediating impacts of self-efficacy and work engagement. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 249-271.

- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Törnblom, K., & Vermunt, R. (Eds.). (2007). *Distributive and procedural justice: Research and social applications*. Ashgate Publishing Limited.
- Wang, S., & Liu, Y. (2015). Impact of professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses' work engagement: Test of structural equation modelling. *Journal of Nursing Management*, 23(2), 287-296.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change*. Jossey-Bass Publishers.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.
- Yeboah, S., & Amankwah, M. O. (2026). *Authentic leadership, psychological empowerment, and employee work engagement: A reflective-formative higher-order perspective*. *Strategy & Leadership*. Advance online publication.
- Yukl, G. (2008). *Leadership in organizations* (7th ed.). Prentice Hall.

